



CONVENIO COLECTIVO

DE

SEGURIDAD PRIVADA

2026 - 2030

CONVENIO
COLECTIVO



© **COSTASOL FORMACIÓN.**



© **COSTASOL FORMACIÓN.**

Calle Jalea, 5

29631, Benalmádena (Málaga)

Telf.: 624 489 822

Dirección Web: www.costasolformacion.com

E-mail: [info@ costasolformacion.com](mailto:info@costasolformacion.com)

© **AUTOR: Daniel Díaz Nolla.**

DISEÑO DE LA PORTADA: Daniel Díaz Nolla.

EDITA: Costasol.

EDICIÓN: mayo de 2026



CONVENIO ESTATAL DE SEGURIDAD PRIVADA 2026-2030

Guía rápida para estudiantes • Derecho Laboral

1. QUÉ ES Y A QUIÉN AFECTA



Vigencia: 1 de enero de 2026 a 31 de diciembre de 2030



Regula las condiciones laborales básicas del personal de las empresas de seguridad privada



Se aplica junto al Estatuto de los Trabajadores y la normativa laboral general

2. LAS 6 CLAVES DEL NUEVO CONVENIO



1. Salarios:
subida pactada
hasta 2030



2. Conciliación:
más previsibilidad y
más descansos en
fin de semana



3. Permisos:
mejora de licencias
familiares



4. Subrogación:
se mantiene la
protección del empleo



5. Jubilación parcial:
nuevo sistema con aceptación
obligatoria en determinados
porcentajes



6. Igualdad:
nuevas medidas LGBTI+
y protocolo frente
al acoso

3. NOVEDADES MÁS IMPORTANTES RESPECTO AL CONVENIO ANTERIOR

- Incrementos salariales: 2026 +3 %, 2027 +3,5 %, 2028 +4 %, 2029 +4 %, 2030 +4,5 %
- Cláusula de garantía salarial ligada al IPC, con tope del 2 %
- El 75 % de los servicios fijos o estables deben funcionar con cuadrante anual
- Se mantiene 1 fin de semana libre al mes y se añaden descansos de 48 horas con sábado/domingo
- 5 días laborales por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención con reposo domiciliario



IDEA-FUERZA PARA EL ALUMNO

El convenio 2026-2030 mejora salario y conciliación, pero mantiene la jornada anual de 1.782 horas.



RETRIBUCIONES, PLUSES E INCAPACIDAD TEMPORAL

Convenio Estatal de Seguridad Privada 2026-2030

1. SUBIDAS SALARIALES PACTADAS



Cláusula de garantía salarial ligada al IPC, con tope del 2 %.

2. CÓMO SE COMPONE LA NÓMINA



• Sueldo base



• Antigüedad



• Pluses de puesto



• Horas extraordinarias



• Pagas extraordinarias



• Dietas y kilometraje

3. VIGILANTE DE SEGURIDAD · TOTAL MENSUAL DE TABLA

2026	2027	2028	2029	2030
1.347,36 €	1.394,52 €	1.450,20 €	1.508,16 €	1.576,08 €



Importes de referencia de tabla salarial.

4. IT: COMPLEMENTO ECONÓMICO



Accidente laboral:

complemento hasta el 100 %



Enfermedad o accidente no laboral:

- Días 1-3: 50 % de la base de cotización (una vez al año)
- Días 4-20: 80 % (máximo dos veces al año)
- Días 21-40: 100 %
- Días 41-60: 90 %
- Días 61-100: 80 %



Hospitalización:

100 % de la base cotizable hasta 40 días



LO ESENCIAL

El nuevo convenio mejora las retribuciones y mantiene complementos importantes, pero la protección frente al IPC está limitada al 2 %.



JORNADA, HORARIOS Y DESCANSOS

Convenio Estatal de Seguridad Privada 2026-2030

1. JORNADA BÁSICA



Jornada anual:
1.782 horas



Cómputo mensual
de referencia:
162 horas



Trabajo nocturno:
de **22:00** a **06:00**



Entre jornadas:
mínimo **13** horas,
salvo urgencia o
trabajo a turnos

2. SERVICIOS FIJOS O ESTABLES

- El 75 % de estos servicios debe funcionar con cuadrante anual
- El cuadrante se entrega con 1 mes de antelación
- Horquilla mensual: **144** a **176** horas
- Febrero: **134** a **162** horas
- El cuadrante incluye días de trabajo, descansos y vacaciones



3. CONCILIACIÓN Y FINES DE SEMANA



Al menos 1 fin de semana libre
al mes: **sábado y domingo**
Además, descanso de 48 horas
coincidiendo con sábado/domingo:
• **2027**: 1 vez al año
• **2028**: 2 veces al año
• Desde **2029**: 3 veces al año



Con excepciones en determinados
servicios y situaciones.

4. NAVIDAD Y FIN DE AÑO



La persona trabajadora
librará al menos una de estas
dos noches: **24 o 31 de diciembre**



También librará la mañana
del día siguiente



En algunos casos, también
el turno de tarde del
día siguiente

5. DESCANSO ANUAL



Personal adscrito a servicios con jornada
diaria igual o superior a 8 horas:
mínimo **96** días naturales de
descanso al año



Resto del personal: descanso
semanal mínimo de **día y medio**
ininterrumpido



Además: **1** día libre
por asuntos propios

6. IDEA CLAVE



El convenio **mejora**
la **previsibilidad** de los turnos
y la **conciliación**, pero mantiene
una jornada anual **elevada**
para el sector.



PERMISOS, VACACIONES Y DESCONEXIÓN DIGITAL

Convenio Estatal de Seguridad Privada 2026-2030

1. LICENCIAS RETRIBUIDAS MÁS IMPORTANTES

	Matrimonio o registro de pareja de hecho:	17 días naturales
	Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención con reposo domiciliario:	5 días laborales
	Fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta segundo grado:	2 días laborales
	Si hay desplazamiento por fallecimiento:	+2 días
	Traslado de domicilio:	2 días naturales
	Boda de ascendientes, hermanos/as o descendientes:	1 día natural, ampliable a 3 por desplazamiento
	Bautizo de descendiente:	1 día natural
	Primera Comunión de descendiente:	1 día natural
	Cita con médico especialista público:	hasta 3 horas
	Deber público y personal / formación / exámenes prenatales:	tiempo indispensable

2. VACACIONES

- 31 días naturales al año
- Cuadro de vacaciones con 2 meses de antelación
- Si coinciden con embarazo, parto, lactancia o suspensión del contrato: se disfrutan en otra fecha
- Si coinciden con incapacidad temporal por otras contingencias: pueden disfrutarse después, con límite de 18 meses
- Si cesa durante el año: derecho a la parte proporcional



3. DESCONEXIÓN DIGITAL



- Derecho a no atender dispositivos digitales fuera de la jornada
- También durante permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada
- La empresa no puede sancionar por ejercer este derecho



4. LO QUE DEBE MEMORIZAR EL ALUMNO

En examen, ojo con tres datos clásicos:

17 días por matrimonio o pareja de hecho,
5 días laborales por hospitalización o enfermedad grave,
y **31 días naturales** de vacaciones.



SUBROGACIÓN, FORMACIÓN Y OTRAS GARANTÍAS

Convenio Estatal de Seguridad Privada 2026-2030

1. SUBROGACIÓN: IDEA BÁSICA



Cuando una empresa sustituye a otra en un servicio, la nueva adjudicataria debe integrar en su plantilla al personal subrogable



La finalidad es proteger la estabilidad en el empleo, aunque no garantiza el mismo puesto concreto

2. REQUISITOS MÁS IMPORTANTES



- En vigilancia y servicios afines: antigüedad real mínima de 7 meses en el servicio o cliente
- También hay subrogación si la antigüedad en empresa y servicio coincide, aunque sea inferior a 7 meses
- También procede si cambia la titularidad de las instalaciones
- Jubilados parciales y relevistas quedan, en general, fuera de la subrogación, salvo supuestos especiales

3. FORMACIÓN OBLIGATORIA



- ✓ La formación obligatoria, incluidos los ejercicios de tiro, es retribuida
- ✓ Si se realiza fuera de jornada, se abona a precio de hora extraordinaria
- ✓ Si hay desplazamiento por medios propios, se abona en la forma prevista en el convenio

4. OTRAS GARANTÍAS LABORALES



Asistencia jurídica:
la empresa asume la defensa legal por hechos del servicio, si se comunica en plazo



Prevención de riesgos laborales:
reconocimiento médico y medidas de seguridad y salud



Excedencias:
el convenio regula las voluntarias, forzosas y por cuidado de hijos/as o familiares



Permisos sin sueldo:
también se regulan en el convenio

5. IDEA CLAVE



La subrogación es una pieza esencial del sector: protege el empleo cuando cambia la empresa adjudicataria del servicio.



JUBILACIÓN, IGUALDAD Y CLAVES DE EXAMEN

Convenio Estatal de Seguridad Privada 2026-2030

1. JUBILACIÓN PARCIAL



- Se puede solicitar al cumplir la edad y requisitos legales
- El convenio fija un régimen específico para solicitudes con 63 años cumplidos
- La solicitud debe presentarse con al menos 3 meses de antelación
- Debe acompañarse de vida laboral de la TGSS e informe del INSS

2. PORCENTAJE DE SOLICITUDES QUE LA EMPRESA DEBE ACEPTAR

Absentismo	Porcentaje a aceptar
Absentismo > 8 %	0 %
> 7 % y hasta 8 %	10 %
> 6 % y hasta 7 %	25 %
> 5 % y hasta 6 %	40 %
> 4 % y hasta 5 %	70 %
≤ 4 %	100 %



Referencia: absentismo del CNAE 80

3. CRITERIOS DE SELECCIÓN



- Mayor edad
- Orden de solicitud
- Mayor número de jornadas efectivamente trabajadas el año anterior
- Antigüedad en la empresa, incluida la derivada de subrogaciones

4. IGUALDAD Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO



- El convenio incorpora medidas LGTBI+ y protocolo frente al acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género
- Se aplica en el trabajo, en comunicaciones relacionadas con el trabajo, en selección, ciberacoso y también en ciertos supuestos con clientes, proveedores o visitas
- La comisión debe reunirse en un plazo máximo de 5 días laborables
- Informe en 20 días hábiles y resolución en 30 días hábiles

5. 8 DATOS QUE DEBES MEMORIZAR



- Vigencia: 2026-2030
- Jornada anual: 1.782 horas
- Vacaciones: 31 días naturales
- Matrimonio o pareja de hecho: 17 días
- Hospitalización o enfermedad grave: 5 días laborales
- 1 fin de semana libre al mes
- 75 % de servicios fijos o estables con cuadrante anual
- La subrogación protege el empleo

EL CONVENIO COLECTIVO EN EL SECTOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA

PARTES:

El **Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad 2026-2030** fue suscrito el **27 de enero de 2026** y posteriormente subsanado mediante acta de **27 de marzo de 2026**.

Fue firmado, de una parte, por las asociaciones empresariales **APROSER, ASECOPS y FES**, en representación de las empresas del sector; y, de otra, por las organizaciones sindicales **FeSMC-UGT, CC.OO. -Hábitat y FTSP-USO**, en representación de las personas trabajadoras.

Fue registrado y publicado por **Resolución de 8 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo**, publicada en el **BOE núm. 95, de 18 de abril de 2026**.

ÁMBITOS DE APLICACIÓN:

El convenio colectivo de las empresas de seguridad tiene diversos ámbitos de aplicación:

- **ámbito territorial,**
- **funcional,**
- **temporal,**
- **personal**

ÁMBITO MATERIAL U OBJETO DEL CONVENIO

En cuanto a la materia que regula, el artículo 1 del Convenio establece el marco de las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a las actividades incluidas en el artículo 3 del propio convenio y las personas trabajadoras que prestan servicios en ellas.

Es decir, el convenio regula las condiciones laborales básicas del sector: jornada, descansos, salarios, pluses, licencias, vacaciones, subrogación, clasificación profesional, régimen disciplinario, derechos sindicales y demás materias laborales propias de las empresas de seguridad.

ÁMBITO TERRITORIAL

Según el artículo 2, el Convenio se aplica en **todo el territorio español**.

Por tanto, se trata de un convenio colectivo de **ámbito estatal o nacional**.

Esto significa que sirve como marco laboral común para las empresas de seguridad privada y sus personas trabajadoras en toda España.

ÁMBITO FUNCIONAL

El ámbito funcional indica a **qué empresas se aplica el convenio**, tomando como referencia la actividad que desarrollan.

El artículo 3 incluye dentro del ámbito funcional del convenio a las empresas dedicadas a las siguientes actividades:

1. **Vigilancia y protección** de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto públicos como privados, así como de las personas que puedan encontrarse en ellos.

2. Acompañamiento, defensa y protección de personas, es decir, servicios de escolta o protección personal.
3. Depósito, custodia, recuento y clasificación de monedas y billetes, títulos-valores, joyas, metales preciosos, antigüedades, obras de arte u otros objetos que, por su valor económico, histórico o cultural, o por las expectativas que generen, puedan requerir vigilancia y protección especial.
4. Depósito y custodia de explosivos, armas, cartuchería metálica, sustancias, materias, mercancías y cualesquiera otros objetos que, por su peligrosidad, precisen vigilancia y protección especial.
5. Transporte y distribución de los objetos mencionados en los apartados anteriores, mediante los vehículos y medios adecuados.

Quedan fuera del ámbito obligatorio del convenio las empresas que, sin realizar ninguna de las actividades anteriores, se dediquen exclusivamente a las actividades comprendidas en las letras f) y g) del artículo 5 de la Ley 5/2014, de Seguridad Privada:

- ✗ f) La instalación y mantenimiento de aparatos, equipos, dispositivos y sistemas de seguridad conectados a centrales receptoras de alarmas o a centros de control o de videovigilancia.
- ✗ g) La explotación de centrales para la conexión, recepción, verificación y, en su caso, respuesta y transmisión de las señales de alarma, así como la monitorización de cualesquiera señales de dispositivos auxiliares para la seguridad de personas, de bienes muebles o inmuebles o de cumplimiento de medidas impuestas, y la comunicación a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad competentes en estos casos.

o a las actividades compatibles previstas en el artículo 6 de dicha ley.

No obstante, estas empresas podrán adherirse al convenio en los términos previstos en el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no estén afectadas por otro convenio colectivo.

ÁMBITO TEMPORAL

El Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad 2026-2030 tiene vigencia desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2030, sin perjuicio de las reglas de denuncia, prórroga o ultractividad previstas en el propio convenio y en la normativa laboral.

ÁMBITO PERSONAL

El convenio se aplica a las personas trabajadoras que prestan servicios en las empresas incluidas en su ámbito funcional.

Dentro de este ámbito se incluyen distintos grupos profesionales, como

- ✓ personal directivo,
- ✓ técnico,
- ✓ administrativo,
- ✓ mandos intermedios,
- ✓ personal operativo,

- ✓ personal de seguridad mecánico-electrónica,
- ✓ personal de oficios varios y
- ✓ personal subalterno.

Resulta para nosotros, como aspirantes a Vigilante de Seguridad, especialmente importante el **Grupo Profesional IV: Personal Operativo**, donde se integran, entre otros,

- ✓ Vigilantes de Seguridad,
- ✓ Vigilantes de Explosivos,
- ✓ Escoltas,
- ✓ Guardas Rurales y sus especialidades,
- ✓ Operadores de Seguridad y
- ✓ Contadores-Pagadores.

UNIDAD DE CONVENIO Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD (art. 7)

Las condiciones pactadas en el Convenio Colectivo constituyen un **todo orgánico e indivisible**.

Esto significa que el convenio debe interpretarse y aplicarse en su conjunto, no tomando aisladamente unas cláusulas y rechazando otras.

Si durante la vigencia del convenio su contenido fuera modificado o afectado por:

- ✓ resolución de la autoridad laboral;
- ✓ modificación legislativa;
- ✓ sentencia firme;

se convocará con carácter inmediato a la **Comisión Negociadora**, con el fin de adaptar el texto del convenio en aquello que pudiera haber quedado modificado.

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

Esta cláusula evita que el convenio se "rompa" si una parte concreta queda afectada por una ley, resolución administrativa o sentencia. La idea es que el convenio funciona como un conjunto: si una pieza cambia, las partes negociadoras deben reunirse para adaptar el texto sin alterar indebidamente el equilibrio global del acuerdo

PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN (art. 8)

El Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad 2026-2030, su interpretación y su aplicación, se rigen por el **principio de igualdad y no discriminación**.

Este principio se fundamenta en los artículos **14 de la Constitución Española** y **17.1 del Estatuto de los Trabajadores**, y muy especialmente en el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres regulado por la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, así como por el **Real Decreto 901/2020**, sobre planes de igualdad y su registro, y el **Real Decreto 902/2020**, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Todas las empresas sujetas al convenio deberán contar con un **plan de igualdad**, con los contenidos establecidos legalmente, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Dicho plan deberá contemplar, al menos, las siguientes áreas de actuación:

- ❖ proceso de selección y contratación;
- ❖ clasificación profesional;
- ❖ formación;
- ❖ promoción profesional;
- ❖ condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres;
- ❖ ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral;
- ❖ infrarrepresentación femenina;
- ❖ retribuciones;
- ❖ prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Asimismo, la definición de los grupos profesionales del convenio debe ajustarse a criterios que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de **igual retribución por trabajos de igual valor**.

Este principio significa que las empresas de seguridad no pueden aplicar condiciones laborales, salariales, de promoción, formación o contratación que discriminen directa o indirectamente a las personas trabajadoras. Además, deben contar con planes de igualdad y medidas preventivas frente al acoso sexual y por razón de sexo.

FORMACIÓN (art. 21)

La formación de carácter obligatorio, incluidos los ejercicios de tiro, se retribuirá en los términos establecidos en el Convenio Colectivo.

De acuerdo con la normativa sectorial vigente, los Vigilantes de Seguridad que presten servicios con armas deberán realizar los ejercicios de tiro obligatorios que correspondan.

Asimismo, quienes puedan prestar servicios con armas por estar en posesión de las correspondientes licencias deberán realizar los ejercicios obligatorios previstos, efectuando el número de disparos que determine el Ministerio del Interior.

El tiempo invertido en la realización de estos ejercicios de tiro tendrá la siguiente consideración:

- si se realiza **durante la jornada laboral**, se considerará **tiempo de trabajo**;
- si se realiza **fuera de la jornada laboral**, deberá retribuirse de forma específica como **formación obligatoria**.

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

Si la persona trabajadora debe desplazarse por sus propios medios para asistir a dicha formación obligatoria, el desplazamiento será abonado conforme a lo previsto en los artículos 58 y 59 del Convenio Colectivo.

Las empresas deberán informar a la representación de las personas trabajadoras de los planes de formación profesional que vayan a realizar, con el objetivo general de facilitar la mejor adaptación de la empresa y de las personas trabajadoras a las circunstancias del mercado.

La Comisión Mixta o Paritaria sobre Formación Profesional Continua del Sector de Seguridad Privada queda facultada para desarrollar las iniciativas necesarias para la aplicación de la normativa vigente en materia de formación profesional continua.

La idea clave es sencilla: **la formación obligatoria no es tiempo gratuito del trabajador.**

Si se realiza dentro de la jornada, computa como tiempo de trabajo. Si se realiza fuera de jornada, debe abonarse a precio de hora extraordinaria. Esto incluye los ejercicios de tiro obligatorios. El nuevo convenio aclara expresamente esta regla para evitar dudas sobre su pago

CONFIDENCIALIDAD PROFESIONAL (art. 22)

En aplicación de la legislación vigente, el personal de seguridad privada tiene prohibido comunicar a terceros cualquier información que conozca durante el desarrollo de sus servicios y funciones.

Esta obligación afecta especialmente a la información relativa a:

- clientes;
- personas relacionadas con los clientes;
- bienes cuya seguridad tenga encomendada;
- efectos, instalaciones, documentos o procedimientos vinculados al servicio;
- datos o circunstancias conocidas por razón del puesto.

La única excepción se produce cuando dicha información deba comunicarse a las **autoridades judiciales o policiales** para el ejercicio de sus respectivas funciones.

En resumen, la confidencialidad profesional es una obligación esencial del personal de seguridad privada. Un Vigilante de Seguridad puede conocer datos sensibles sobre accesos, cámaras, alarmas, incidencias, horarios, protocolos internos, trabajadores, clientes o vulnerabilidades de una instalación.

Esa información no puede comentarse con terceros, difundirse en redes sociales ni utilizarse fuera del servicio. Solo podrá comunicarse a las autoridades judiciales o policiales cuando sea necesario para el ejercicio de sus funciones.

UNIFORMIDAD (art. 23)

Las Empresas facilitarán cada dos años al personal de seguridad operativo habilitado, en sus distintas modalidades las siguientes prendas de uniforme:

- tres prendas superiores de verano,
- tres prendas superiores de invierno,
- una corbata -si procede-,

- dos chaquetillas o prendas similares,
- dos prendas inferiores de invierno y
- dos prendas inferiores de verano.

Igualmente se facilitará cada año un par de zapatos.

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

Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.

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

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

ASISTENCIA JURÍDICA (art. 24)

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

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

RECONOCIMIENTO MÉDICO (art. 25)

El personal de la empresa estará obligado a someterse, cuando la empresa lo solicite al inicio de la prestación laboral, a un reconocimiento médico, entregándose una copia del resultado a la persona trabajadora.

Este reconocimiento médico inicial debe entenderse dentro del marco de la prevención de riesgos laborales y de la vigilancia de la salud. Su finalidad es comprobar la aptitud de la persona trabajadora en relación con el puesto que va a desempeñar y los riesgos propios del servicio.

Además, el convenio recuerda que la empresa debe garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de sus personas trabajadoras en función de los riesgos inherentes al trabajo. Con carácter general, los reconocimientos médicos periódicos son voluntarios, salvo los supuestos en que puedan ser obligatorios conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

SUBROGACIÓN DE SERVICIOS

La **subrogación de servicios** se produce cuando una empresa sustituye, total o parcialmente, a otra en la prestación de los servicios contratados por un cliente, público o privado, cualquiera que sea la causa, en los supuestos y términos previstos en el Convenio Colectivo.

Dadas las especiales características de la actividad de seguridad privada, que exige la movilidad de las personas trabajadoras de unos puestos de trabajo a otros, la finalidad de la subrogación es **garantizar la estabilidad en el empleo**, aunque no necesariamente la estabilidad en el mismo puesto de trabajo.

El Convenio distingue principalmente entre:

- a) **Servicios de vigilancia**, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guarderío rural.
- b) **Servicios de transporte de fondos**, manipulado de efectivo, cajeros automáticos, transporte y distribución.

Servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guarderío rural

Cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados por un cliente, público o privado, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a subrogarse en los contratos de las personas trabajadoras adscritas a dicho contrato y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad contractual o nivel funcional, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en el Convenio.

Con carácter general, será necesario acreditar una **antigüedad real mínima de siete meses inmediatamente anteriores** a la fecha en que se produzca la subrogación en el servicio objeto de la misma.

En dicho período se incluyen las ausencias reglamentarias previstas en el Convenio, las situaciones de incapacidad temporal y las suspensiones disciplinarias, cualquiera que sea su causa. Quedan excluidas expresamente las excedencias reguladas en el artículo 62 del Convenio.

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

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

Con carácter general, las personas jubiladas parciales y sus relevistas quedan excluidas del mecanismo de subrogación y permanecen en la empresa cesante, salvo en los supuestos especiales previstos en el Convenio.

Servicios de transporte de fondos, manipulado de efectivo, cajeros automáticos, transporte y distribución

En los servicios de transporte de fondos, manipulado de efectivo, cajeros automáticos, transporte y distribución, la subrogación se rige por reglas específicas.

La empresa cesante determinará el número de personas trabajadoras objeto de subrogación entre quienes tengan una **antigüedad real mínima en la empresa de siete meses**, dentro de cada nivel funcional.

Para determinar qué personas trabajadoras serán subrogadas, se tendrá en cuenta en primer lugar a quienes se **presenten voluntariamente**.

Si no hubiera personas voluntarias suficientes, se realizará un **sorteo por niveles funcionales y turnos de trabajo**, en presencia de la representación legal de las personas trabajadoras. El resultado deberá reflejarse en acta conjunta entre la dirección de la empresa y dicha representación.

En el transporte y distribución de efectivo, el número de personas trabajadoras a subrogar se calcula teniendo en cuenta los **servicios o "paradas"** realizados en las entidades objeto de subrogación durante los siete meses inmediatamente anteriores.

En el manipulado de efectivo, el número de personas trabajadoras a subrogar se determina conforme a la fórmula prevista en el Convenio, tomando como referencia la facturación media mensual perdida durante los últimos siete meses.

Obligaciones de la empresa cesante y de la nueva adjudicataria

➤ Obligaciones de la empresa cesante

La empresa cesante deberá comunicar al personal afectado y a la representación legal de las personas trabajadoras la resolución del contrato de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, dentro de los plazos establecidos en el Convenio.

Además, deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria la documentación necesaria para efectuar la subrogación, con una antelación mínima de **cinco días hábiles** antes del inicio del servicio, o en el plazo previsto cuando tenga conocimiento formal de la adjudicación con posterioridad.

Entre la documentación que debe entregar se encuentra, entre otra:

- relación de personas trabajadoras afectadas;
- datos personales y de afiliación a la Seguridad Social;
- tipo de contrato y nivel funcional;
- nóminas;
- documentos de cotización a la Seguridad Social;
- contratos de trabajo;
- pactos o acuerdos aplicables;
- cartilla profesional, Tarjeta de Identidad Profesional y, en su caso, licencia de armas;
- partes de incapacidad temporal, si los hubiera;
- cuadrantes de trabajo;
- documentación relativa a situaciones especiales, como reducciones de jornada, guarda legal, suspensiones, excedencias u otras situaciones protegidas.

La empresa cesante será responsable de los pagos, salarios, cuotas y obligaciones derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación.

También responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta de la información facilitada a la empresa adjudicataria.

➡ **Obligaciones de la nueva adjudicataria**

La nueva empresa adjudicataria deberá respetar a la persona trabajadora todos los derechos laborales que tuviera reconocidos en la empresa anterior, incluida la antigüedad, siempre que procedan de pactos o acuerdos lícitos puestos en conocimiento de la nueva empresa junto con la documentación correspondiente, o que la persona trabajadora pueda demostrar.

Cuando se produzca una subrogación, el personal afectado mantendrá las condiciones económicas y sociales del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad, si este era el convenio aplicable en la empresa cesante, aunque la empresa entrante aplicara a su propia plantilla condiciones inferiores por convenio de empresa. Dichas condiciones se mantendrán hasta el vencimiento del convenio estatal o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo que resulte aplicable a la empresa cesionaria.

En caso de subrogación, las vacaciones fijadas en calendario deberán respetarse, aunque cambie la empresa adjudicataria. Si la persona trabajadora no hubiera disfrutado todavía sus vacaciones, las disfrutará con la empresa entrante, sin perjuicio de que cada empresa abone la parte proporcional que le corresponda.

Subrogación de representantes de las personas trabajadoras

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales que cumplan los requisitos para ser subrogados podrán optar entre permanecer en su empresa o subrogarse a la nueva adjudicataria, en el plazo previsto por el Convenio.

No obstante, pasarán necesariamente subrogados a la nueva empresa adjudicataria en los siguientes supuestos:

- a) Cuando hubieran sido contratados expresamente para el centro o servicio afectado por la subrogación.
- b) Cuando hubieran sido elegidos específicamente para representar a las personas trabajadoras del centro de trabajo objeto de subrogación, siempre que la subrogación afecte a toda la plantilla del centro.
- c) Cuando la subrogación afecte a la totalidad de las personas trabajadoras del Grupo IV de la unidad productiva.

Idea clave

La subrogación es una de las garantías laborales más importantes del sector de la seguridad privada.

Cuando cambia la empresa adjudicataria de un servicio, la persona trabajadora no pierde automáticamente su empleo. Si cumple los requisitos del Convenio, la nueva empresa deberá incorporarla a su plantilla y respetar sus derechos laborales reconocidos.

La subrogación protege la estabilidad en el empleo, pero no garantiza necesariamente mantener siempre el mismo puesto, turno, cuadrante concreto o condiciones organizativas del servicio.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, siempre con sujeción al Convenio Colectivo Estatal y a la legislación vigente.

Sin perjuicio de la autoridad que corresponde a la Dirección de la empresa, los representantes de las personas trabajadoras tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, conforme al Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

La delegación de facultades directivas deberá comunicarse tanto a quienes reciban dicha delegación como a las personas que posteriormente vayan a ser destinatarias de las órdenes recibidas.

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

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

- a) Determinar y exigir una actividad y rendimiento a cada persona trabajadora.
- b) Adjudicar a cada persona trabajadora el número de elementos o la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
- c) Fijar normas de trabajo que garanticen la correcta realización de las tareas encomendadas, debiendo constar por escrito.
- d) Exigir la atención y cuidado de los medios materiales puestos a disposición para el desarrollo del trabajo, así como de las instalaciones y bienes de la empresa y de sus clientes.
- e) Aplicar la movilidad y redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante cambios de puesto de trabajo, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades organizativas, de acuerdo con las condiciones pactadas en el Convenio.
En todo caso, deberá respetarse el nivel funcional de la persona trabajadora y dicha facultad no podrá repercutir en su perjuicio económico.
- f) Fijar una fórmula de cálculo de la retribución clara y sencilla, facilitando su comprensión, incluso cuando se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas.
- g) Realizar las modificaciones razonablemente exigibles en los métodos de trabajo y en la distribución del personal.

En resumen, la empresa tiene poder de organización, pero no ilimitado. Puede distribuir servicios, asignar tareas, organizar turnos y establecer normas de trabajo, siempre respetando el Convenio, la legislación vigente, el nivel funcional de la persona trabajadora y sus derechos económicos.

CONFIDENCIALIDAD PROFESIONAL

Debido al carácter especialmente sensible de los servicios de seguridad privada, el personal de seguridad debe guardar confidencialidad sobre la información que conozca durante el desarrollo de sus funciones.

El personal de seguridad privada tiene prohibido comunicar a terceros cualquier información conocida durante el servicio, salvo a las autoridades judiciales o policiales para el ejercicio de sus respectivas funciones.

Esta obligación afecta especialmente a la información sobre:

- clientes;
- personas relacionadas con los clientes;
- bienes, instalaciones o efectos cuya seguridad tenga encomendada;
- procedimientos internos;
- incidencias;
- medios de seguridad;
- datos o circunstancias conocidas por razón del servicio.

La confidencialidad profesional es una obligación esencial del personal de seguridad privada. No se puede divulgar información del servicio, comentarla con terceros, publicarla en redes sociales ni utilizarla fuera del ámbito profesional.

CONTRATO DE TRABAJO: (art. 12)

Los contratos de trabajo serán, con carácter general, de carácter **indefinido o fijo-discontinuo**, salvo las modalidades contractuales temporales previstas en la legislación laboral común y con las especialidades recogidas en el Convenio Colectivo.

➔ Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

Podrá utilizarse el contrato de duración determinada por circunstancias de la producción cuando exista un incremento ocasional e imprevisible de la actividad o una oscilación que genere un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el necesario para atender el servicio.

En el sector de seguridad privada, el Convenio menciona, entre otros supuestos:

- encargos realizados por clientes que no estuvieran previstos al formalizar el contrato mercantil o administrativo, siempre que tengan duración inferior a 12 meses y no sean periódicos;
- encargos extraordinarios no periódicos, como ferias, concursos, exposiciones, eventos o situaciones de naturaleza análoga;
- oscilaciones provocadas por el disfrute de vacaciones anuales de personas trabajadoras.

La duración máxima de este contrato será de **12 meses**. Si se concierta por un plazo inferior, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes mientras continúe la causa que lo justificó, sin superar en total dicho límite máximo.

➔ Contrato de sustitución.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para sustituir a una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Esto puede ocurrir, entre otros casos, por:

- incapacidad temporal;
- excedencia forzosa;
- situaciones especiales previstas en el Convenio;
- cumplimiento de sanciones;
- otras causas legalmente previstas.

En el contrato deberá especificarse el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

La prestación de servicios podrá iniciarse o finalizar antes o después de la ausencia o reincorporación de la persona sustituida, cuando sea necesario para garantizar el adecuado desempeño del puesto, dentro de los límites legalmente establecidos.

➔ Contrato fijo-discontinuo.

El contrato fijo-discontinuo es un contrato indefinido utilizado para trabajos de naturaleza estacional, de temporada o de prestación intermitente, con períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

También puede utilizarse para la prestación de servicios en el marco de contratos mercantiles o administrativos estables que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

En seguridad privada, el Convenio permite especialmente esta modalidad en supuestos como:

- Acontecimientos deportivos o culturales recurrentes pero intermitentes en el tiempo, por ejemplo, partidos de una temporada o conciertos;
- Vigilancia y protección de medios de transporte e infraestructuras en el ámbito aeroportuario y marítimo-portuario, cuando se cumplan los requisitos temporales previstos;
- otros supuestos análogos que puedan ser interpretados por la Comisión Paritaria.

El contrato fijo-discontinuo deberá formalizarse por escrito y reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral: categoría, lugar de prestación de servicios y forma de comunicación del llamamiento.

El llamamiento deberá realizarse gradualmente según las necesidades de la empresa y el volumen de trabajo, teniendo en cuenta el nivel funcional y, con carácter general, el orden de mayor antigüedad en la empresa.

El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de cinco días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo o cualquier otro medio que acredite suficientemente la notificación.

Si la persona trabajadora no se incorpora tras un llamamiento realizado en tiempo y forma, se entenderá que causa baja voluntaria, salvo en los supuestos previstos en el Convenio cuando el llamamiento se realice para sustitución de personas con reserva de puesto o necesidades circunstanciales de la producción.

➤ **Contrato formativo.**

El contrato formativo se regirá por lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución será la fijada en el Convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En ningún caso la retribución resultante podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

PERÍODO DE PRUEBA (art. 13).

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir, por escrito, el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo.

El período de prueba no podrá exceder de la siguiente duración:

- Personal **Directivo, Titulado y Técnico**: SEIS MESES.
- Personal de Seguridad **Mecánico-Electrónica**: DOS MESES.
- Personal Cualificado: **Administrativos, Mandos Intermedios y de Oficios Varios**: TRES MESES.
- **Personal Operativo**: DOS MESES. No obstante, no existirá periodo de prueba si el trabajador fuera contratado de nuevo por la misma empresa en el periodo de dos años posterior al último contrato.
- **Personal no Cualificado**: QUINCE DÍAS laborables.

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

➤ **CLASIFICACIÓN GENERAL:**

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

- ✗ **Grupo Profesional I.** Personal directivo, titulado y técnico.
- ✗ **Grupo Profesional II.** Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas.
- ✗ **Grupo Profesional III.** Personal de mandos intermedios.
- ✗ **Grupo Profesional IV.** Personal operativo.
- ✗ **Grupo Profesional V.** Personal de seguridad mecánico-electrónica.
- ✗ **Grupo Profesional VI.** Personal de oficios varios.
- ✗ **Grupo Profesional VII.** Personal subalterno.

En el Grupo profesional 4, PERSONAL OPERATIVO, se comprenden los siguientes subgrupos profesionales:

- A) Habilitado.
- B) No Habilitado.

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

A) **Habilitado.**

- ✚ Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor.
- ✚ Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos-Conductor.

- + Vigilante de Seguridad de Transporte.
- + Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos.
- + Vigilante de Seguridad.
- + Vigilante de Explosivos.
- + Escolta.
- + Guarda Rural. (Guarda e caza y Guardapesca Marítima).

B) No Habilitado.

- + Contador-Pagador.
- + Operador de Seguridad.



PERSONAL EN EL CONVENIO DE SEGURIDAD PRIVADA

Clasificación profesional, personal operativo y período de prueba

1 CLASIFICACIÓN GENERAL



i La clasificación profesional determina funciones, nivel funcional y retribución.

2 GRUPO IV: PERSONAL OPERATIVO



A) HABILITADO

- Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor
- Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos-Conductor
- Vigilante de Seguridad de Transporte
- Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos
- Vigilante de Seguridad
- Vigilante de Explosivos
- Escolta
- Guarda Rural

B) NO HABILITADO

- Contador-Pagador
- Operador de Seguridad



El personal habilitado requiere la habilitación profesional correspondiente.

3 PERÍODO DE PRUEBA

PERSONAL	DURACIÓN MÁXIMA
 Personal directivo, titulado y técnico	6 meses
 Personal de seguridad mecánico-electrónica	2 meses
 Personal cualificado (administrativos, mandos intermedios y oficios varios)	3 meses
 Personal operativo	2 meses
 Personal no cualificado	15 días laborales



Para el personal operativo **no existirá período de prueba** si la persona trabajadora es contratada de nuevo por la misma empresa dentro de los 2 años posteriores al último contrato.

4 CLAVES PARA EL ALUMNO



El personal operativo pertenece al **Grupo IV**.



Dentro del Grupo IV hay personal **habilitado** y no habilitado.



La **categoría profesional** influye en funciones, salario y carrera profesional.



El período de prueba debe pactarse **por escrito**.

RETRIBUCIONES.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo estarán constituidas por el **salario base** y los **complementos salariales** correspondientes, referidos a la jornada ordinaria establecida en el artículo 52 del Convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los **tres primeros días hábiles** y, en todo caso, dentro de los **cinco primeros días naturales** de cada mes.

No obstante, los complementos variables establecidos en el Convenio se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se hayan devengado. Su promedio en vacaciones se abonará en la nómina del mes siguiente al disfrute de las mismas.

El recibo de salarios deberá incluir todos los conceptos retributivos y, en su caso, el desglose de los valores unitarios correspondientes.

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder del **90% del salario devengado**, en un plazo máximo de **cuatro días hábiles** desde la solicitud.

ESTRUCTURA SALARIAL	
1. Sueldo base	Retribución correspondiente a cada nivel funcional por una actividad normal durante la jornada fijada en el Convenio.
2. Complementos:	a) Personales: Antigüedad. b) De puestos de trabajo: ❖ Peligrosidad. ❖ Plus escolta. ❖ Plus de actividad. ❖ Plus de responsable de equipo. ❖ Plus de trabajo nocturno. ❖ Plus de Radioscopia Aeroportuaria. ❖ Plus de Radioscopia básica. ❖ Plus de Fines de Semana y festivos. ❖ Plus de aeropuerto. ❖ Plus de filtro rotación. ❖ Plus de residencia en Ceuta y Melilla.
3. Cantidad o calidad de trabajo.	a) Horas extraordinarias. b) Plus de Noche buena y Nochevieja.
4. De vencimiento superior al mes:	a) Gratificación de Navidad. b) Gratificación de Julio. c) Gratificación de marzo.
5. Indemnizaciones o suplidos:	a) Plus de distancia y transporte. b) Plus de mantenimiento de vestuario. c) Dietas y kilometraje, cuando proceda.

Plus de fines de semana y festivos

El plus de fines de semana y festivos se devenga por cada hora trabajada:

- entre las 00:00 horas del sábado y las 24:00 horas del domingo;
- y en los festivos, entre las 00:00 y las 24:00 horas del día festivo.

Este plus no significa que el sábado sea jurídicamente festivo. Significa que, a efectos de este complemento económico, el convenio retribuye específicamente las horas trabajadas durante el fin de semana y los festivos.

SUELDO BASE.

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

El sueldo base se considerará siempre referido a la jornada establecida en el Convenio. Si por acuerdo particular entre la empresa y la persona trabajadora se realizara una jornada con horario restringido, el sueldo base será divisible por horas, abonándose el importe correspondiente. En ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a **cuatro horas**.

En resumen. Conviene distinguir tres ideas

SALARIO BASE: cantidad fija según la categoría profesional.

COMPLEMENTOS SALARIALES: cantidades añadidas por antigüedad, puesto, horario, responsabilidad, nocturnidad, peligrosidad u otras circunstancias.

INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS: cantidades que compensan gastos o conceptos extrasalariales, como transporte, vestuario, dietas o kilometraje. Estas cantidades no tienen la misma naturaleza que el salario.



TABLA SALARIAL SEGURIDAD PRIVADA 2026

Convenio Estatal de Empresas de Seguridad 2026-2030

€ Cuantías mensuales en euros salvo nocturnidad (hora)

Categoría	Salario	Plus peligrosidad	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total mes	Trienios	Quinquenios	Plus nocturnidad
 V.S. Transporte Conductor	1.285,55	179,90	210,19	137,81	114,56	1.928,01	27,61	50,23	1,36
 V.S. Transporte	1.227,74	179,90	210,19	137,81	113,27	1.868,91	25,61	46,59	1,27
 V.S.T. Explosivos Conductor	1.285,55	191,59	152,44	137,81	114,56	1.881,95	27,61	50,23	1,36
 V.S.T. Explosivos	1.227,74	191,59	152,44	137,81	113,27	1.822,85	25,61	46,59	1,27
 V.S. Explosivos	1.161,28	210,55	40,17	137,81	112,25	1.662,06	25,51	45,86	1,26
 Vigilante de Seguridad con arma	1.161,28	179,90	—	137,81	112,28	1.591,27	25,51	45,86	1,26
 Vigilante de Seguridad	1.161,28	24,08	—	137,81	112,28	1.435,45	25,51	45,86	1,26
 Guarda Rural	1.161,28	201,13	—	137,81	116,19	1.616,41	25,51	45,86	1,26
 Escolta	1.161,28	177,15	—	137,81	115,67	1.591,91	25,51	45,86	1,26
 Operador de Seguridad	1.139,60	—	—	137,81	68,53	1.345,94	21,28	38,74	0,99
 Contador-Pagador	1.078,17	—	80,32	137,81	72,85	1.369,15	21,28	38,74	1,06



Fuente: Anexo de salarios y otras retribuciones 2026 y
Anexo segundo del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad 2026-2030.



TABLA SALARIAL SEGURIDAD PRIVADA 2027

Convenio Estatal de Empresas de Seguridad 2026-2030



Cuántías mensuales en euros salvo nocturnidad (hora)

Categoría	Salario	Plus peligrosidad	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total mes	Trienios	Quinquenios	Plus nocturnidad
 V.S. Transporte Conductor	1.330,54	186,20	217,55	142,63	118,57	1.995,49	27,61	51,99	1,41
 V.S. Transporte	1.270,71	186,20	217,55	142,63	117,23	1.934,32	25,61	48,22	1,31
 V.S. T. Explosivos Conductor	1.330,54	198,30	157,78	142,63	118,57	1.947,82	27,61	51,74	1,40
 V.S. T. Explosivos	1.270,71	198,30	157,78	142,63	117,23	1.886,65	25,61	47,99	1,31
 V.S. Explosivos	1.201,92	217,92	41,58	142,63	116,18	1.720,23	25,51	47,47	1,30
 Vigilante de Seguridad con arma	1.201,92	186,20	—	142,63	116,21	1.646,96	25,51	47,47	1,30
 Vigilante de Seguridad	1.201,92	24,93	—	142,63	116,21	1.485,69	25,51	47,47	1,30
 Guarda Rural	1.201,92	208,17	—	142,63	120,26	1.662,98	25,51	47,47	1,30
 Escolta	1.201,92	183,36	—	142,63	119,72	1.647,63	25,51	47,47	1,30
 Operador de Seguridad	1.179,49	—	—	142,63	70,93	1.393,05	21,28	40,10	1,02
 Contador-Pagador	1.115,91	—	83,13	142,63	75,40	1.417,07	21,28	40,10	1,10



Fuente: Anexo de salarios y otras retribuciones 2027 y
Anexo segundo del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad 2026-2030.



TABLA SALARIAL SEGURIDAD PRIVADA 2028

Convenio Estatal de Empresas de Seguridad 2026-2030

€ Cuantías mensuales en euros salvo nocturnidad (hora)

Categoría	Salario	Plus peligrosidad	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total mes	Trienios	Quinquenios	Plus nocturnidad
 V.S. Transporte Conductor	1.383,76	193,65	226,25	148,34	123,31	2.075,31	27,61	54,07	1,47
 V.S. Transporte	1.321,54	193,65	226,25	148,34	121,92	2.011,70	25,61	50,15	1,36
 V.S. T.Explosivos Conductor	1.383,76	206,23	164,09	148,34	123,31	2.025,73	27,61	53,55	1,45
 V.S. T.Explosivos	1.321,54	206,23	164,09	148,34	121,92	1.962,12	25,61	49,67	1,36
 V.S. Explosivos	1.250,00	226,64	43,24	148,34	120,82	1.789,04	25,51	49,37	1,35
 Vigilante de Seguridad con arma	1.250,00	193,65	—	148,34	120,85	1.712,84	25,51	49,37	1,35
 Vigilante de Seguridad	1.250,00	25,93	—	148,34	120,85	1.545,12	25,51	49,37	1,35
 Guarda Rural	1.250,00	216,50	—	148,34	125,06	1.739,90	25,51	49,37	1,35
 Escolta	1.250,00	190,69	—	148,34	124,51	1.713,54	25,51	49,37	1,35
 Operador de Seguridad	1.226,67	—	—	148,34	73,76	1.448,77	21,28	41,70	1,06
 Contador-Pagador	1.160,55	—	86,46	148,34	78,40	1.473,75	21,28	41,70	1,14



Fuente: Anexo de salarios y otras retribuciones 2028 y
Anexo segundo del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad 2026-2030.



TABLA SALARIAL SEGURIDAD PRIVADA 2029

Convenio Estatal de Empresas de Seguridad 2026-2030

€ Cuantías mensuales en euros salvo nocturnidad (hora)

Categoría	Salario	Plus peligrosidad	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total mes	Trienios	Quinquenios	Plus nocturnidad
 V.S. Transporte Conductor	1.439,11	201,40	235,30	154,27	128,24	2.158,32	27,61	56,23	1,53
 V.S. Transporte	1.374,40	201,40	235,30	154,27	126,80	2.092,17	25,61	52,16	1,41
 V.S. T. Explosivos Conductor	1.439,11	214,48	170,66	154,27	128,24	2.106,76	27,61	55,96	1,52
 V.S. T. Explosivos	1.374,40	214,48	170,66	154,27	126,80	2.040,61	25,61	51,91	1,42
 V.S. Explosivos	1.300,00	235,71	44,97	154,27	125,65	1.860,60	25,51	51,34	1,40
 Vigilante de Seguridad con arma	1.300,00	201,40	—	154,27	125,68	1.781,35	25,51	51,34	1,40
 Vigilante de Seguridad	1.300,00	26,97	—	154,27	125,68	1.606,92	25,51	51,34	1,40
 Guarda Rural	1.300,00	225,17	—	154,27	130,06	1.809,50	25,51	51,34	1,40
 Escolta	1.300,00	198,32	—	154,27	129,49	1.782,08	25,51	51,34	1,40
 Operador de Seguridad	1.275,74	—	—	154,27	76,71	1.506,72	21,28	43,37	1,10
 Contador-Pagador	1.206,97	—	89,92	154,27	81,54	1.532,70	21,28	43,37	1,19



Fuente: Anexo de salarios y otras retribuciones 2029 y
Anexo segundo del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad 2026-2030.



TABLA SALARIAL SEGURIDAD PRIVADA 2030

Convenio Estatal de Empresas de Seguridad 2026-2030



Cuantías mensuales en euros salvo nocturnidad (hora)

Categoría	Salario	Plus peligrosidad	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total mes	Trienios	Quinquenios	Plus nocturnidad
 V.S. Transporte Conductor	1.503,87	210,46	245,89	161,21	134,01	2.255,44	27,61	58,76	1,60
 V.S. Transporte	1.436,25	210,46	245,89	161,21	132,51	2.186,32	25,61	54,51	1,47
 V.S. T. Explosivos Conductor	1.503,87	224,13	178,34	161,21	134,01	2.201,56	27,61	58,76	1,60
 V.S. T. Explosivos	1.436,25	224,13	178,34	161,21	132,51	2.132,44	25,61	54,51	1,49
 Vigilante de Seguridad con arma	1.358,50	246,32	47,00	161,21	131,30	1.944,33	25,51	53,65	1,46
 Vigilante de Seguridad	1.358,50	210,46	—	161,21	131,34	1.861,51	25,51	53,65	1,46
 Guarda Rural	1.358,50	28,18	—	161,21	131,34	1.679,23	25,51	53,65	1,46
 Escolta	1.358,50	207,24	—	161,21	135,91	1.862,27	25,51	53,65	1,46
 Operador de Seguridad	1.333,15	—	—	161,21	80,16	1.574,52	21,28	45,32	1,15
 Contador-Pagador	1.261,28	—	93,97	161,21	85,21	1.601,67	21,28	45,32	1,24



Fuente: Anexo de salarios y otras retribuciones 2030 y
Anexo segundo del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad 2026-2030.



OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS 2026-2030

Convenio Estatal de Empresas de Seguridad

€ Importes en euros según anexo salarial del convenio

 1. PLUSES POR SERVICIO	2026	2027	2028	2029	2030
Peligrosidad con arma (mensual)	179,90	186,20	193,65	201,40	210,46
Plus escolta (mensual)	312,99	323,94	336,90	350,38	366,15
Responsable de equipo (mensual)	116,13	120,19	125,00	130,00	135,85
Plus aeropuerto (€/hora)	0,82	0,85	0,88	0,92	0,96
Radioscopia aeroportuaria (€/hora)	1,46	1,51	1,57	1,63	1,70
Filtro rotación (€/hora)	0,74	0,77	0,80	0,83	0,87
Radioscopia básica (€/hora)	0,21	0,22	0,23	0,24	0,25
Fin de semana y festivos (€/hora)	1,02	1,06	1,10	1,14	1,19

 2. COMPENSACIONES Y AYUDAS	2026	2027	2028	2029	2030
Nochebuena y Nochevieja	83,48	86,40	89,86	93,45	97,66
Ayuda por descendiente o cónyuge con discapacidad (mensual)	150,07	155,32	161,53	167,99	175,55
Kilometraje	0,35	0,36	0,37	0,38	0,40
- Plus de residencia Ceuta y Melilla: 25 % del salario base. - Plus de productividad: concepto variable según el artículo 51 del convenio.					

 3. DIETAS	2026	2027	2028	2029	2030
Una comida fuera de la localidad	11,93	12,35	12,84	13,35	13,95
Dos comidas fuera de la localidad	22,00	22,77	23,68	24,63	25,74
Pernoctar y desayunar	20,18	20,89	21,73	22,60	23,62
Pernoctar y realizar dos comidas	40,35	41,76	43,43	45,17	47,20
Desde el 8.º día (dieta completa)	32,07	33,19	34,52	35,90	37,52

 4. SEGUROS COLECTIVOS	2026	2027	2028	2029	2030
Capital por muerte	37.577,84	38.893,06	40.448,78	42.066,73	43.959,73
Capital por incapacidad permanente total, absoluta y gran incapacidad	47.860,20	49.535,31	51.516,72	53.577,39	55.988,37



Fuente: Apartados 3 a 19 del anexo de salarios y otras retribuciones del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad 2026-2030.

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES.

La jornada de trabajo será de 1.782 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual de 162 horas.

Si una persona trabajadora, por razones técnicas, organizativas o de producción del servicio, no pudiera completar su jornada mensual, deberá compensarla en el mismo o en distinto servicio durante los dos meses siguientes.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas (22:00) y las seis horas (06:00).

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente, deberá mediar un mínimo de trece horas, salvo en los casos siguientes:

- a) por especial urgencia o perentoria necesidad.
- b) en el trabajo a turnos.

Las personas trabajadoras de vigilancia que presten servicios en Cajas de Ahorro y Bancos, durante el horario de atención al público, en jornada continuada de 8:30 a 16:45 horas, como mínimo, tendrán derecho por día trabajado en ese horario a una ayuda alimenticia. Esta ayuda deberá pactarse entre la Dirección de cada empresa y la representación de las personas trabajadoras, sin que pueda pactarse una cantidad inferior a 5 euros. Para dichas personas trabajadoras, la jornada será igualmente de 1.782 horas.

Si la jornada de trabajo fuera partida, la persona trabajadora tendrá derecho, al menos, a 2 horas y media de descanso entre la jornada de mañana y la de tarde, salvo pacto en contrario.

Para el personal no operativo, el descanso será de hora y media entre jornada y jornada, salvo pacto en contrario.

Las empresas someterán a la aprobación de la representación de las personas trabajadoras el correspondiente horario de trabajo y coordinarán los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. La representación de las personas trabajadoras será informada igualmente de la organización de los turnos y relevos.

Libranza de fines de semana

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, las empresas facilitarán a las personas trabajadoras la libranza de, al menos, un fin de semana al mes, sábado y domingo, excepto en los siguientes supuestos:

- a) cuando la persona trabajadora se adscriba voluntariamente a prestar servicios en tales días;
- b) cuando haya sido contratada expresamente para prestar servicios en dichos días;
- c) cuando esté adscrita a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente;
- d) cuando, excepcionalmente, los clientes requieran un incremento imprevisto de plantilla en servicios obligatorios de fin de semana. En este caso, la libranza podrá disfrutarse en una fecha posterior de mutuo acuerdo con la empresa.

Además, salvo en los supuestos anteriores, las empresas facilitarán un período ininterrumpido de 48 horas consecutivas de descanso que coincida, aunque sea parcialmente, con sábado y domingo:

- 1 vez al año en 2027;

- 2 veces al año en 2028;
- 3 veces al año desde 2029.

Nochebuena y Nochevieja

La persona trabajadora librará, al menos, una de las dos siguientes noches:

- 24 de diciembre;
- 31 de diciembre.

Además, librará también la mañana del día siguiente que corresponda.

En los servicios en los que no concurren determinadas circunstancias organizativas previstas en el convenio, también librará el turno de tarde del día siguiente.

Intercambio de turnos

Las personas trabajadoras podrán intercambiarse los turnos de trabajo entre ellas, previa comunicación a la empresa con 24 horas de antelación.

Cuadrante anual en servicios fijos y estables

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, se establecerá un sistema de cuadrantes anuales respecto de los servicios fijos y estables.

Se entiende por servicio fijo o estable aquel cuya duración prevista sea igual o superior a un año.

El cuadrante anual será entregado a las personas trabajadoras afectadas y a la representación legal de las personas trabajadoras con un mes de antelación a su entrada en vigor.

El cuadrante se confeccionará partiendo de la garantía de una jornada anual de 1.782 horas efectivas de trabajo en los contratos a tiempo completo, o del número de horas contratado en los supuestos de contratación a tiempo parcial.

En los servicios fijos o estables, el cómputo mensual a tiempo completo podrá oscilar entre 144 y 176 horas, salvo en febrero, que podrá oscilar entre 134 y 162 horas.

En el cuadrante deberán recogerse:

- los días de servicio;
- los descansos;
- el período o períodos de vacaciones;
- una frecuencia equilibrada de trabajo, descanso y turnos entre las personas trabajadoras del servicio.

En dicho cuadrante se respetará mensualmente la libranza de, al menos, un fin de semana ininterrumpido, sábado y domingo.

En caso de subrogación, la nueva empresa adjudicataria mantendrá el cuadrante anual hasta la finalización de su vigencia.

Como mínimo, el 75 % de los servicios fijos o estables de la empresa deberá disponer de cuadrante anual.

Horas extraordinarias

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

- d) En los servicios gestionados con cuadrante anual, serán horas extraordinarias las que excedan de las reflejadas en el reparto mensual de cada persona trabajadora.
- e) En el resto de servicios, serán horas extraordinarias las que excedan de **162 horas mensuales**.

Las horas extraordinarias se compensarán con descanso o se abonarán conforme a lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 53 del Convenio Colectivo.

Las horas extraordinarias, salvo las realizadas por causa de fuerza mayor, son voluntarias para la persona trabajadora.

No obstante, cuando se haya iniciado un servicio de vigilancia o de transporte de seguridad, deberá continuarse hasta su finalización o hasta la llegada del relevo. El tiempo que exceda de la jornada ordinaria y no se compense con descanso se abonará como hora extraordinaria.

Las horas extraordinarias podrán compensarse mediante descanso o abonarse económicamente, conforme a lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y al Convenio Colectivo..

Cuando se abonen económicamente, deberán pagarse en la nómina del mes siguiente al de su realización. No puede retrasarse su pago hasta comprobar si al final del año se ha superado la jornada anual.

Para la determinación del valor de la hora extraordinaria, según el nivel funcional del trabajador, se tomará como mínimo el valor de la hora ordinaria, obtenido de dividir el importe del salario ordinario en cómputo anual,

La fórmula general es:

Valor mínimo de la hora extraordinaria = salario ordinario anual computable ÷ jornada anual ordinaria

En seguridad privada, la jornada anual ordinaria es de 1.782 horas.

Para calcular el salario ordinario anual computable se tendrán en cuenta los siguientes conceptos:

- ✓ salario base;
- ✓ conceptos salariales de las pagas extraordinarias;
- ✓ antigüedad, si corresponde;
- ✓ plus de peligrosidad mínimo, si corresponde;
- ✓ plus de peligrosidad garantizado, si corresponde;
- ✓ plus de actividad, si corresponde;
- ✓ plus de escolta, si corresponde;
- ✓ plus de residencia en Ceuta y Melilla, si corresponde.

Quedan excluidos del cálculo los conceptos extrasalariales, como:

- ✗ plus de distancia y transporte;
- ✗ plus de mantenimiento de vestuario;
- ✗ dietas;
- ✗ kilometraje;
- ✗ otras indemnizaciones y suplidos.

Por tanto, para calcular el valor mínimo de la hora extraordinaria **no debe utilizarse el total mensual completo de la tabla salarial**, porque ese total incluye conceptos extrasalariales como transporte y vestuario.

Complementos durante la hora extraordinaria

Si durante la realización de la hora extraordinaria concurren circunstancias que dan derecho a determinados pluses funcionales variables, al valor de la hora extraordinaria deberá añadirse el importe hora del plus correspondiente.

Esto puede ocurrir, por ejemplo, con:

- peligrosidad variable;
- responsable de equipo;
- radioscopia aeroportuaria;
- radioscopia básica;
- plus de trabajo nocturno;
- plus de fin de semana y festivos.

Ejemplo: si una hora extraordinaria se realiza de noche, además del valor de la hora extraordinaria deberá añadirse el plus de nocturnidad correspondiente. Si se realiza en fin de semana o festivo, deberá añadirse el plus correspondiente cuando proceda.

Forma práctica de cálculo

De forma simplificada, cuando los conceptos computables se perciben en 15 pagas, puede utilizarse esta fórmula:

Valor hora = conceptos salariales computables mensuales × 15 ÷ 1.782

Ejemplo básico para un Vigilante de Seguridad sin arma, sin antigüedad ni otros pluses computables:

Salario base + plus de peligrosidad mínimo = salario computable mensual

Después:

salario computable mensual × 15 ÷ 1.782 = valor mínimo de la hora extraordinaria



VALOR MÍNIMO HORA EXTRAORDINARIA 2026

Convenio Estatal de Empresas de Seguridad 2026-2030

€ Art. 53 · Importes mínimos por hora en euros

Categoría	0Q	1Q	2Q	3Q	4Q	5Q	+ Trienio	+ Resp. equipo	+ Ceuta/Melilla
 V.S. Transporte Conductor	14,10	14,53	14,95	15,37	15,80	16,22	0,23	0,98	2,71
 V.S. Transporte	13,62	14,01	14,40	14,79	15,19	15,58	0,22	0,98	2,58
 V.S. T. Explosivos Conductor	13,72	14,14	14,56	14,99	15,41	15,83	0,23	0,98	2,71
 V.S. T. Explosivos	13,23	13,62	14,01	14,41	14,80	15,19	0,22	0,98	2,58
 V.S. Explosivos	11,89	12,27	12,66	13,04	13,43	13,82	0,21	0,98	2,44
 Vigilante de Seguridad con arma	11,29	11,68	12,06	12,45	12,83	13,22	0,21	0,98	2,44
 Vigilante de Seguridad	9,98	10,36	10,75	11,14	11,52	11,91	0,21	0,98	2,44
 Guarda Rural	11,47	11,85	12,24	12,63	13,01	13,40	0,21	0,98	2,44
 Escolta	11,27	11,65	12,04	12,42	12,81	13,20	0,21	0,98	2,44
 Operador de Seguridad	9,59	9,92	10,24	10,57	10,90	11,22	0,18	0,98	2,40
 Contador-Pagador	9,75	10,08	10,40	10,73	11,06	11,38	0,18	0,98	2,27

Q = quinquenios

Resp. equipo = responsable de equipo



FÓRMULA MÍNIMA:

(salario base + pluses salariales computables + quinquenios) × 15 / 1.782



No incluye transporte ni vestuario. Los importes de trienio, responsable de equipo y residencia en Ceuta/Melilla se suman cuando proceda.



Fuente: Anexo salarial 2026 y art. 53 del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad 2026-2030.



VALOR MÍNIMO HORA EXTRAORDINARIA 2027

Convenio Estatal de Empresas de Seguridad 2026-2030

€ Art. 53 · Importes mínimos por hora en euros

Categoría	0Q	1Q	2Q	3Q	4Q	5Q	+ Trienio	+ Resp. equipo	+ Ceuta/Melilla
 V.S. Transporte Conductor	14,60	15,04	15,47	15,91	16,35	16,79	0,23	1,01	2,80
 V.S. Transporte	14,09	14,50	14,91	15,31	15,72	16,12	0,22	1,01	2,67
 V.S. T. Explosivos Conductor	14,20	14,63	15,07	15,50	15,94	16,37	0,23	1,01	2,80
 V.S. T. Explosivos	13,69	14,10	14,50	14,91	15,31	15,71	0,22	1,01	2,67
 V.S. Explosivos	12,30	12,70	13,10	13,50	13,90	14,30	0,21	1,01	2,53
 Vigilante de Seguridad con arma	11,68	12,08	12,48	12,88	13,28	13,68	0,21	1,01	2,53
 Vigilante de Seguridad	10,33	10,73	11,13	11,53	11,93	12,32	0,21	1,01	2,53
 Guarda Rural	11,87	12,27	12,67	13,07	13,47	13,87	0,21	1,01	2,53
 Escolta	11,66	12,06	12,46	12,86	13,26	13,66	0,21	1,01	2,53
 Operador de Seguridad	9,93	10,27	10,60	10,94	11,28	11,62	0,18	1,01	2,48
 Contador-Pagador	10,09	10,43	10,77	11,11	11,44	11,78	0,18	1,01	2,35

Q = quinquenios

Resp. equipo = responsable de equipo



FÓRMULA MÍNIMA:

(salario base + pluses salariales computables + quinquenios) × 15 / 1.782



No incluye transporte ni vestuario. Los importes de trienio, responsable de equipo y residencia en Ceuta/Melilla se suman cuando proceda.



Fuente: Anexo salarial 2027 y art. 53 del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad 2026-2030.



VALOR MÍNIMO HORA EXTRAORDINARIA 2028



Convenio Estatal de Empresas de Seguridad 2026-2030

€ Art. 53 · Importes mínimos por hora en euros

Categoría	0Q	1Q	2Q	3Q	4Q	5Q	+ Trienio	+ Resp. equipo	+ Ceuta/Melilla
 V.S. Transporte Conductor	15,18	15,64	16,09	16,55	17,00	17,46	0,23	1,05	2,91
 V.S. Transporte	14,66	15,08	15,50	15,93	16,35	16,77	0,22	1,05	2,78
 V.S. T. Explosivos Conductor	14,76	15,22	15,67	16,12	16,57	17,02	0,23	1,05	2,91
 V.S. T. Explosivos	14,24	14,66	15,08	15,50	15,91	16,33	0,22	1,05	2,78
 V.S. Explosivos	12,79	13,21	13,62	14,04	14,46	14,87	0,21	1,05	2,63
 Vigilante de Seguridad con arma	12,15	12,57	12,98	13,40	13,81	14,23	0,21	1,05	2,63
 Vigilante de Seguridad	10,74	11,16	11,57	11,99	12,40	12,82	0,21	1,05	2,63
 Guarda Rural	12,34	12,76	13,18	13,59	14,01	14,42	0,21	1,05	2,63
 Escolta	12,13	12,54	12,96	13,37	13,79	14,20	0,21	1,05	2,63
 Operador de Seguridad	10,33	10,68	11,03	11,38	11,73	12,08	0,18	1,05	2,58
 Contador-Pagador	10,50	10,85	11,20	11,55	11,90	12,25	0,18	1,05	2,44



Q = quinquenios



Resp. equipo = responsable de equipo



FÓRMULA MÍNIMA:

(salario base + pluses salariales computables + quinquenios) × 15 / 1.782



No incluye transporte ni vestuario. Los importes de trienio, responsable de equipo y residencia en Ceuta/Melilla se suman cuando proceda.



Fuente: Anexo salarial 2028 y art. 53 del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad 2026-2030.



VALOR MÍNIMO HORA EXTRAORDINARIA 2029

Convenio Estatal de Empresas de Seguridad 2026-2030

€ Art. 53 • Importes mínimos por hora en euros

Categoría	0Q	1Q	2Q	3Q	4Q	5Q	+ Trienio	+ Resp. equipo	+ Ceuta/Melilla
 V.S. Transporte Conductor	15,79	16,26	16,74	17,21	17,68	18,16	0,23	1,09	3,03
 V.S. Transporte	15,24	15,68	16,12	16,56	17,00	17,44	0,22	1,09	2,89
 V.S. T. Explosivos Conductor	15,36	15,83	16,30	16,77	17,24	17,71	0,23	1,09	3,03
 V.S. T. Explosivos	14,81	15,25	15,68	16,12	16,56	17,00	0,22	1,09	2,89
 V.S. Explosivos	13,31	13,74	14,17	14,60	15,03	15,47	0,21	1,09	2,74
 Vigilante de Seguridad con arma	12,64	13,07	13,50	13,93	14,37	14,80	0,21	1,09	2,74
 Vigilante de Seguridad	11,17	11,60	12,03	12,47	12,90	13,33	0,21	1,09	2,74
 Guarda Rural	12,84	13,27	13,70	14,13	14,57	15,00	0,21	1,09	2,74
 Escolta	12,61	13,04	13,48	13,91	14,34	14,77	0,21	1,09	2,74
 Operador de Seguridad	10,74	11,10	11,47	11,83	12,20	12,56	0,18	1,09	2,68
 Contador-Pagador	10,92	11,28	11,65	12,01	12,38	12,74	0,18	1,09	2,54

Q Q = quinquenios

Resp. equipo = responsable de equipo



FÓRMULA MÍNIMA:

(salario base + pluses salariales computables + quinquenios) × 15 / 1.782



No incluye transporte ni vestuario. Los importes de trienio, responsable de equipo y residencia en Ceuta/Melilla se suman cuando proceda.



Fuente: Anexo salarial 2029 y art. 53 del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad 2026-2030.



VALOR MÍNIMO HORA EXTRAORDINARIA 2030

Convenio Estatal de Empresas de Seguridad 2026-2030

€ Art. 53 · Importes mínimos por hora en euros

Categoría	0Q	1Q	2Q	3Q	4Q	5Q	+ Trienio	+ Resp. equipo	+ Ceuta/Melilla
 V.S. Transporte Conductor	16,50	16,99	17,49	17,98	18,48	18,97	0,23	1,14	3,16
 V.S. Transporte	15,93	16,39	16,85	17,31	17,77	18,23	0,22	1,14	3,02
 V.S. T. Explosivos Conductor	16,05	16,54	17,04	17,53	18,03	18,52	0,23	1,14	3,16
 V.S. T. Explosivos	15,48	15,94	16,40	16,85	17,31	17,77	0,22	1,14	3,02
 V.S. Explosivos	13,90	14,36	14,81	15,26	15,71	16,16	0,21	1,14	2,86
 Vigilante de Seguridad con arma	13,21	13,66	14,11	14,56	15,01	15,46	0,21	1,14	2,86
 Vigilante de Seguridad	11,67	12,12	12,58	13,03	13,48	13,93	0,21	1,14	2,86
 Guarda Rural	13,42	13,87	14,32	14,77	15,22	15,67	0,21	1,14	2,86
 Escolta	13,18	13,63	14,08	14,53	14,99	15,44	0,21	1,14	2,86
 Operador de Seguridad	11,22	11,60	11,98	12,37	12,75	13,13	0,18	1,14	2,81
 Contador-Pagador	11,41	11,79	12,17	12,55	12,93	13,32	0,18	1,14	2,65



Q = quinquenios



Resp. equipo = responsable de equipo



FÓRMULA MÍNIMA:

(salario base + pluses salariales computables + quinquenios) × 15 / 1.782



No incluye transporte ni vestuario. Los importes de trienio, responsable de equipo y residencia en Ceuta/Melilla se suman cuando proceda.



Fuente: Anexo salarial 2030 y art. 53 del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad 2026-2030.

MODIFICACIÓN DE HORARIO

Cuando por necesidades del servicio la empresa precise modificar los horarios establecidos, podrá hacerlo conforme al procedimiento previsto en el **artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores**, relativo a la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

No obstante, esta regla no se aplicará a los supuestos específicos previstos en el **artículo 52 del Convenio Colectivo**, relativos al **cuadrante anual**.

En la práctica, esto significa que la empresa no puede cambiar los horarios de forma arbitraria. Si la modificación tiene entidad suficiente, deberá seguir el procedimiento legal del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Ahora bien, los cambios propios del cuadrante anual se rigen por las reglas específicas del artículo 52 del convenio.

DESCANSO ANUAL COMPENSATORIO Y DÍA DE ASUNTOS PROPIOS.

Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecido en el artículo 52 del Convenio Colectivo, las personas trabajadoras adscritas a servicios cuya jornada diaria sea igual o superior a ocho horas tendrán derecho a un mínimo de **96 días naturales de descanso anual**.

En dicho descanso quedan incluidos los domingos y festivos del año que, por turno, les hubiera correspondido trabajar. No se incluye en este cómputo el período de vacaciones.

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

Cuando, excepcionalmente y por necesidades del servicio, no pudiera disfrutarse el descanso compensatorio por concurrir el supuesto previsto en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, en aquello en que sigue vigente, se abonarán las horas trabajadas en dicho día conforme a lo dispuesto en dicho real decreto.

Además, las personas trabajadoras tendrán derecho a **un día libre por asuntos propios**, sin cómputo de jornada y a elección de la persona trabajadora, con las siguientes condiciones:

f) No podrá utilizarse durante los períodos de máxima actividad:

- entre el **15 de diciembre y el 15 de enero** del año siguiente;
- desde el **Domingo de Ramos hasta el Lunes de Pascua**, ambos incluidos;
- durante el período vacacional de los meses de **julio y agosto**, salvo autorización de la empresa.

g) No podrá ejercerse este derecho en el mismo día, de manera simultánea, por más del **5% de la plantilla del centro de trabajo** al que pertenezca la persona trabajadora.

Este descanso anual compensatorio no debe confundirse con las vacaciones. Las vacaciones son **31 días naturales** y se regulan en el artículo siguiente. El descanso anual compensatorio de 96 días se refiere al descanso derivado de la especial distribución de la jornada en servicios de seguridad con jornadas diarias de ocho horas o más.

LICENCIAS.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo, **previo aviso y justificación**, tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de retribución en los siguientes casos:

a) Por **matrimonio o registro de pareja de hecho** de la persona trabajadora: **17 días naturales**. La persona trabajadora podrá disfrutar de forma continuada la licencia por matrimonio o pareja de hecho y la vacación anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de **dos meses**.

b) Por **accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario: 5 días laborales**.

Este permiso se reconoce cuando el hecho afecte a:

- cónyuge;
- pareja de hecho;
- parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad;
- familiar consanguíneo de la pareja de hecho;
- cualquier otra persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera su cuidado efectivo.

c) Por **fallecimiento** del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: **2 días laborales**.

Quando por este motivo la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento, el plazo se ampliará en 2 días.

d) Por **traslado de domicilio: 2 días naturales**.

e) Por el **tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal**, de acuerdo con la legislación aplicable.

Se incluye en este supuesto el tiempo invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.

f) Por el **tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional**, en los supuestos y forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.

g) Por el **matrimonio de ascendientes, hermanos/as y descendientes** de uno u otro cónyuge o pareja de hecho: **1 día natural**, previa justificación.

Este permiso será **ampliable a 3 días naturales** cuando sea necesario realizar un desplazamiento.

h) Por **bautizo de un descendiente: 1 día natural**.

i) Por **Primera Comunión de un descendiente: 1 día natural**.

j) Por **cita con médico especialista del INSALUD u organismo oficial de salud equivalente de las Comunidades Autónomas: hasta 3 horas** de permiso como máximo.

- Por el tiempo indispensable para la realización de:
- exámenes prenatales;
- técnicas de preparación al parto;
- sesiones de información y preparación en casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento;
- informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.

En todos estos casos, el permiso procederá siempre que dichas actuaciones deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Los derechos que correspondan a permisos vinculados al matrimonio legal se extenderán a las parejas que convivan en común, siempre que dicha convivencia se justifique mediante certificación del registro de parejas o uniones de hecho.

El cómputo de jornada de los días de licencia se realizará conforme a lo establecido en el artículo 52.7 del Convenio Colectivo. En los casos en los que sea posible disfrutar la licencia en un día distinto al del hecho causante, el momento relevante para calcular la jornada a computar será el de producción del hecho causante.

VACACIONES.

Además de los descansos mencionados, todos los trabajadores disfrutarán vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. **TENDRÁN UNA DURACIÓN DE TREINTA Y UN DÍAS NATURALES (31)** para todo el personal de las Empresas sujetas a este Convenio Colectivo que lleve un año al servicio de las mismas.
2. La retribución correspondiente al período de vacaciones vendrá determinada por la suma del **total de la tabla de retribuciones del anexo**, y por los conceptos comprendidos en ella, más el **complemento personal de antigüedad** (trienios y quinquenios) y el promedio mensual de lo devengado durante el período de referencia por cualquiera de los complementos establecidos en el artículo 40.2 del Convenio.

No se incluirán en dicho promedio aquellos complementos que ya tengan regulada una forma específica de retribución en vacaciones, como:

- plus de peligrosidad;
- plus de Ceuta y Melilla;
- plus de actividad.

El período de referencia será el de los **12 meses inmediatamente anteriores** al inicio de las vacaciones. El promedio mensual obtenido se dividirá entre los 31 días de vacaciones y se abonará por cada día disfrutado.

Si la persona trabajadora tuviera una antigüedad inferior a 12 meses, el cálculo se realizará conforme al tiempo de alta en la empresa.

3. En cada empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa o los Delegados de Personal.

El cuadro de vacaciones deberá fijarse con una **antelación de dos meses** al inicio del período anual de vacaciones

4. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con los períodos de suspensión del contrato previstos en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto

de los Trabajadores, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

5. Si las vacaciones coinciden con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las anteriores y dicha situación impide disfrutarlas total o parcialmente dentro del año natural correspondiente, la persona trabajadora podrá disfrutarlas una vez finalice la incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de **18 meses** desde el final del año en que se hayan originado.
6. Cuando una persona trabajadora cese durante el año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.
7. El cómputo de jornada de los días de vacaciones se realizará conforme a lo establecido en el artículo 52.7 del Convenio Colectivo.
8. En caso de subrogación, las personas trabajadoras deberán disfrutar sus vacaciones reglamentarias en el período fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que estén prestando servicios en ese momento.

Si en el momento de producirse la subrogación no hubieran disfrutado sus vacaciones, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio. No obstante, cada empresa abonará la parte proporcional que le corresponda: la empresa saliente liquidará su parte y la empresa entrante abonará la parte correspondiente al tiempo trabajado para ella.

Si la persona trabajadora hubiera disfrutado con la empresa saliente más vacaciones de las que proporcionalmente le correspondían, el exceso podrá descontarse en la liquidación de la empresa cesante. La empresa entrante deberá permitir el disfrute del período vacacional pendiente y abonar la parte proporcional que le corresponda, sin sustituir dicho abono por un mayor disfrute de vacaciones.

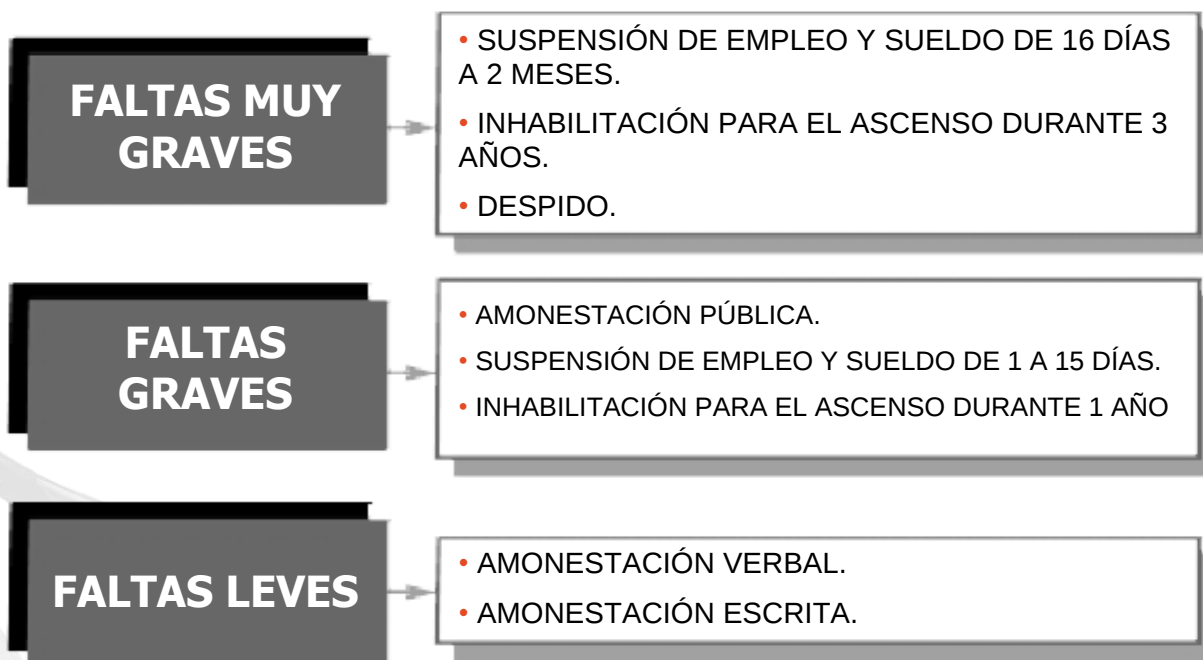
Esta regla se aplica únicamente al período vacacional generado en el año natural en que se produce la subrogación y respecto de vacaciones fijadas en calendario antes de que dicha subrogación tenga lugar



RÉGIMEN SANCIONADOR.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en **faltas leves, faltas graves y faltas muy graves**.

En la aplicación de las sanciones se tendrán en cuenta y valorarán las circunstancias personales de la persona trabajadora, su nivel cultural, la trascendencia del daño y el grado de reiteración o reincidencia.



Para proceder a la imposición de las sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Prescripción de las sanciones

La facultad de la empresa para imponer sanciones deberá ejercitarse siempre por escrito, salvo en el caso de la amonestación verbal.

Dicha facultad prescribe en los siguientes plazos:

- Faltas leves: **10 días**.
- Faltas graves: **20 días**.
- Faltas muy graves: **60 días**.

Estos plazos se cuentan desde la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta.

En todo caso, **la facultad sancionadora prescribe a los 6 meses** desde que la falta se hubiera cometido.

Abuso de autoridad

Toda persona trabajadora podrá comunicar por escrito, a través de la representación de las personas trabajadoras, los actos que supongan abuso de autoridad por parte de sus jefes.

Recibido el escrito, la empresa deberá abrir el correspondiente expediente en el plazo de **5 días** y contestar por escrito en los **10 días siguientes**. Si no lo hace, la representación de las personas trabajadoras deberá formular denuncia ante la Autoridad Laboral competente.

PREMIOS.

Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, la laboriosidad y las demás cualidades sobresalientes del personal, las empresas otorgarán a sus personas trabajadoras, individual o colectivamente, los premios establecidos en el Convenio Colectivo.

Se considerarán motivos dignos de premio:

a) Actos heroicos.

Son los realizados por la persona trabajadora con grave riesgo de su vida o integridad personal, para evitar un hecho delictivo o un accidente, o para reducir sus proporciones.

b) Actos meritorios.

Son aquellos que, sin suponer grave riesgo para la vida o integridad personal de la persona trabajadora, representan una conducta superior a la normal, dirigida a evitar o vencer una anomalía en beneficio del servicio, o a defender bienes o intereses de los clientes de las empresas o de estas mismas.

c) Espíritu de servicio.

Existe cuando la persona trabajadora realiza su trabajo no de un modo rutinario, sino con entrega total de sus facultades, manifestada en hechos concretos dirigidos a lograr la mayor perfección en el servicio, subordinando a ello su comodidad e incluso su interés particular.

d) Espíritu de fidelidad.

Existe cuando se acredita por servicios continuados a la empresa durante **20 años sin interrupción alguna**, siempre que no conste en el expediente de la persona trabajadora nota desfavorable por la comisión de falta grave o muy grave.

e) Afán de superación profesional.

Se da cuando la persona trabajadora, en lugar de limitarse a cumplir su misión de manera rutinaria, dedica su esfuerzo a mejorar su formación técnica y práctica para ser más útil a su trabajo.

f) Tirador/a selecto/a.

Reconocimiento vinculado a la especial destreza en los ejercicios de tiro, conforme a lo previsto en el Convenio Colectivo.

Los anteriores motivos dignos de premio serán recompensados, respectivamente, con los siguientes premios:

- a) Premios en metálico por el importe mínimo de **una mensualidad**.
- b) **Aumento de las vacaciones** retribuidas.
- c) **Felicitaciones por escrito**, que se harán públicas.

- d) Propuesta a los organismos competentes para la concesión de recompensas, tales como nombramientos de persona trabajadora ejemplar, Medalla de Trabajo u otros distintivos.
- e) **Cancelación de notas desfavorables** en el expediente.
- f) Premio en metálico de **20 euros al tirador/a selecto/a**.

Salvo en el caso de las felicitaciones, la concesión de estos premios se hará por la Dirección de la empresa mediante expediente contradictorio, instruido a propuesta de los jefes/as o compañeros/as de trabajo, con intervención preceptiva de estos y de los representantes de las personas trabajadoras.

UNIFORMIDAD.

Las empresas facilitarán cada dos años al **personal de seguridad operativo habilitado**, en sus distintas modalidades, las siguientes prendas de uniforme:

- tres prendas superiores de verano;
- tres prendas superiores de invierno;
- una corbata, si procede;
- dos chaquetillas o prendas similares;
- dos prendas inferiores de invierno;
- dos prendas inferiores de verano.

Igualmente, se facilitará cada año **un par de zapatos**.

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

Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.

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

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

Las personas trabajadoras que presten servicios que requieran **uniformidades especiales** recibirán, en lugar de las prendas ordinarias, las prendas idóneas para el desempeño de dichos servicios.

La uniformidad no es solo una cuestión estética, identifica al personal de seguridad privada, facilita su reconocimiento por los usuarios y forma parte de la imagen profesional del servicio. Además, la empresa debe proporcionar la uniformidad adecuada, incluyendo prendas específicas cuando el servicio o la climatología lo exijan.

ASISTENCIA JURÍDICA.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo asumirán la asistencia legal de aquellas personas trabajadoras que, en calidad de acusadas o denunciantes, se vean incurso en procesos penales instruidos con ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la empresa.

Esta asistencia se mantendrá aunque, con posterioridad, la persona trabajadora cause baja en la empresa.

Para que opere esta garantía, la persona trabajadora deberá comunicar dicha situación a la empresa en el plazo de 5 días hábiles desde la recepción de la primera comunicación y, en todo caso, con una antelación mínima de 48 horas respecto de la actuación judicial que deba practicarse.

En caso de incumplimiento por parte de la empresa, la persona trabajadora podrá reclamarle los honorarios de abogado y procurador, si su intervención fuera preceptiva, con los límites establecidos en los criterios orientadores del Colegio Profesional correspondiente.

En resumen, este convenio colectivo, además de regular sus distintos ámbitos de aplicación, la organización del trabajo, la prestación laboral, la clasificación profesional, el ingreso del personal y las retribuciones, también regula materias especialmente importantes para el personal de seguridad privada, como la formación, la confidencialidad profesional, la uniformidad, la asistencia jurídica, la prevención de riesgos laborales, la jornada, los descansos, las licencias, las vacaciones, la subrogación, la jubilación parcial, el régimen disciplinario y los derechos sindicales:

ESTRUCTURA DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE SEGURIDAD PRIVADA

El Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad 2026-2030 se organiza en capítulos, artículos, disposiciones, anexos y una adenda final.

No es necesario memorizar todo su índice, pero sí conviene conocer su estructura general para saber dónde se regulan las principales materias laborales que nos puedan afectar como trabajadores del sector.

ESTRUCTURA GENERAL

El convenio se divide en los siguientes bloques:

Preámbulo

Explica el contexto de la negociación colectiva, la finalidad del convenio y las razones por las que se pacta un nuevo marco laboral para el período 2026-2030.

Capítulo I. Objeto y ámbito

Regula el ámbito de aplicación del convenio:

- ámbito territorial;
- ámbito funcional;
- ámbito personal;
- ámbito temporal;
- denuncia del convenio.

Capítulo II. Interpretación y administración del convenio

Incluye materias como:

- unidad del convenio;
- principio de igualdad;
- compensación y absorción;
- garantía ad personam;

- Comisión Paritaria;
- cumplimiento del convenio.

Capítulo III. Inicio de la relación laboral

Regula cuestiones esenciales del comienzo de la relación laboral:

- contratos de trabajo;
- período de prueba;
- subrogación de servicios;
- obligaciones de empresa cesante y adjudicataria;
- subrogación de representantes de las personas trabajadoras;
- política de estabilidad en el empleo.

Capítulo IV. Derechos y deberes laborales básicos

Incluye materias importantes para el personal de seguridad privada:

- organización del trabajo;
- formación;
- confidencialidad profesional;
- uniformidad;
- asistencia jurídica.

Capítulo V. Prevención de riesgos laborales

Regula:

- reconocimiento médico;
- seguridad y salud en el trabajo.

Capítulo VI. Clasificación profesional y promoción en el trabajo

Ordena los grupos profesionales del sector:

- personal directivo, titulado y técnico;
- personal administrativo;
- mandos intermedios;
- personal operativo;
- personal de seguridad mecánico-electrónica;
- oficios varios;
- personal subalterno;
- movilidad funcional;
- ascensos y provisión de vacantes.

Capítulo VII. Retribuciones

Regula la estructura económica del convenio:

- salario base;
- antigüedad;
- complementos de puesto;
- horas extraordinarias;
- pagas extraordinarias;

- indemnizaciones y suplidos;
- cuantía de las retribuciones.

Capítulo VIII. Prestaciones sociales

Incluye:

- seguro colectivo de accidentes;
- póliza de responsabilidad civil;
- ayudas por discapacidad;
- compensaciones en incapacidad temporal.

Capítulo IX. Tiempo de trabajo

Regula uno de los bloques más importantes para el Vigilante de Seguridad:

- jornada de trabajo;
- horas extraordinarias;
- modificación de horario;
- descanso anual compensatorio;
- licencias;
- vacaciones;
- desconexión digital.

Capítulo X. Lugar de trabajo, traslados y cambios de puesto

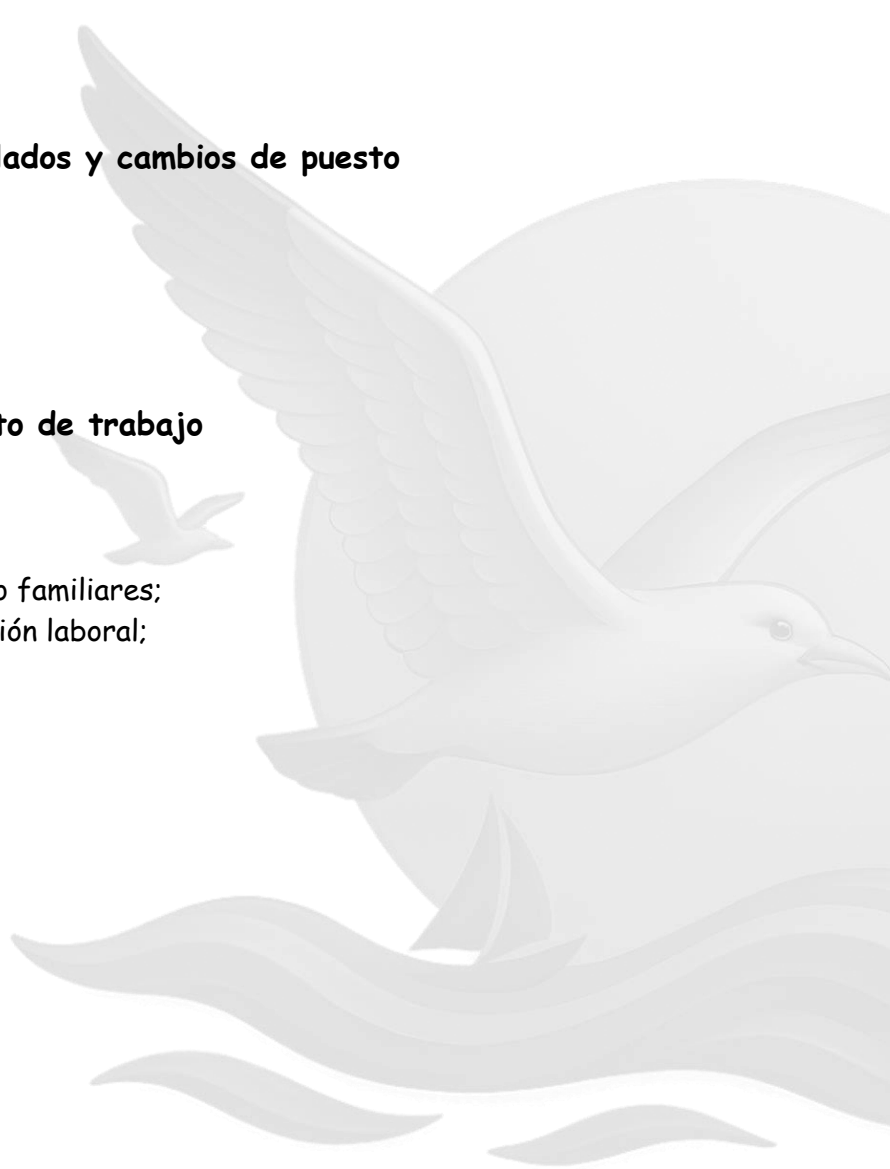
Incluye:

- lugar de trabajo;
- desplazamientos;
- dietas;
- traslados.

Capítulo XI. Suspensión del contrato de trabajo

Regula:

- excedencia voluntaria;
- excedencia forzosa;
- excedencia por cuidado de hijos o familiares;
- situaciones especiales de la relación laboral;
- permisos sin sueldo.



Capítulo XII. Extinción de la relación laboral

Incluye:

- terminación de la relación laboral;
- premio de vinculación;
- garantía especial en caso de subcontratación del personal del Grupo V;
- jubilación parcial y contrato de relevo;
- jubilación a la edad legal de jubilación.

Capítulo XIII. Premios

Regula los reconocimientos por actuaciones destacadas, actos heroicos, actos meritorios, espíritu de servicio, fidelidad, afán de superación profesional y tirador/a selecto/a.

Capítulo XIV. Faltas y sanciones

Regula el régimen disciplinario:

- faltas leves;
- faltas graves;
- faltas muy graves;
- sanciones;
- prescripción;
- abuso de autoridad.

Capítulo XV. Derechos sindicales

Incluye:

- licencias de representantes de las personas trabajadoras;
- licencias sindicales.

Capítulo XVI. Negociación colectiva e inaplicación de convenio

Regula:

- concurrencia de convenios;
- inaplicación de condiciones de trabajo en determinadas materias.

Disposiciones, anexos y adenda

Además de los capítulos anteriores, el convenio contiene:

- disposiciones adicionales;
- disposiciones transitorias;
- disposición final;
- anexo de salarios y otras retribuciones;
- anexo sobre la cláusula de garantía salarial;
- adenda sobre medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+.

Idea clave

El convenio no debe estudiarse como una lista de artículos, sino como una herramienta práctica.

Para un Vigilante de Seguridad, las partes más importantes son:

- contratación;
- subrogación;
- clasificación profesional;
- formación;
- uniformidad;
- asistencia jurídica;
- jornada;
- horas extraordinarias;
- licencias;
- vacaciones;
- salario y pluses;
- incapacidad temporal;
- régimen disciplinario.

Conocer la estructura del convenio permite localizar rápidamente dónde se regula cada derecho, obligación o condición laboral que nos pueda resultar de interés para nuestro desempeño profesional.





COSTASOL FORMACIÓN

**Calle Jalea, 5
29631 Benalmádena (Málaga)
Tlf: 624 48 98 22**

www.costasolformacion.com

info@costasolformacion.com

