

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 31 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Seguriber, SLU.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Seguriber, S.L.U. (Código de convenio n.º: 90100982012012), que fue suscrito con fecha 30 de mayo de 2012, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los Comités de empresa y Delegado de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 31 de julio de 2012.- El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA SEGURIBER, S.L.U.

Preámbulo

El presente Convenio se enmarca dentro del marco de la negociación colectiva en el seno de la Empresa, con la base del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras y con el objeto de favorecer los intereses comunes de las partes, por una parte, favorecer la sostenibilidad en el tiempo de la empresa, a través de



sus resultados, y, por otra, favorecer el mantenimiento del empleo y la mejora de las condiciones de los trabajadores y trabajadoras; todo ello como medio indispensable para la buena marcha de ambas partes que no pueden estar sino en la misma línea de interés.

En la coyuntura económica actual se están observando en el mercado laboral situaciones permanentes de expedientes de regulación de empleo, descuelgues de Convenios, despidos, etc. Con esta negociación, las partes actúan de buena fe de cara precisamente a favorecer que en esta empresa, formada por el empresario y los trabajadores y trabajadoras, no sea necesario acometer ninguna de estas medidas.

En una situación empresarial en la que los resultados de los últimos años han sido exiguos, ciertamente la facturación ha tenido una tendencia a la baja, si bien, también es cierto que el año 2012 presenta una tendencia inicial diferente, tendencia que por el momento únicamente invita a la prudencia hasta verificar su consolidación en un mercado cambiante y muy tendente a la bajada de precios, pero aún así, tendencia al alza.

A estos datos hay que añadirle la pertenencia a un sector económico regido por la máxima de imposición del precio, en un momento en que los clientes necesitan perentoriamente la mejora de rendimientos también para su continuidad y a fin de garantizar su competitividad.

Hay que ser conscientes además de la competencia que se está desarrollando en el sector, en parte motivada por las cuestiones indicadas en el párrafo anterior y también por las evidentes diferencias existentes entre las diferentes empresas que lo componen, tanto por lo que se refiere a su volumen como a su ámbito geográfico de actuación. Esta competencia no puede acabar generando incompatibilidades en el propio sector, ni especialmente entre las empresas y sus propios trabajadores y trabajadoras, de ahí la necesidad de buscar instrumentos que favorezcan el desarrollo de ambos.

El presente Convenio pretende la adaptación al marco concreto de la empresa de la normativa general establecida a nivel sectorial, no pretendiendo nunca la diferenciación del mismo y si el interés de favorecer la posibilidad de aprovechar las características e intereses concretos de trabajadores y trabajadoras y empresa para garantizar la competitividad y asegurar la viabilidad futura de nuestra organización. En este sentido siguen siendo de aplicación las condiciones pactadas en convenios de ámbito superior, salvo en las materias establecidas expresamente por la legislación en vigor y tratadas en esta negociación.

Ante estas mismas circunstancias, se ha procedido, tras una ardua tarea de negociación, a establecer las bases mínimas necesarias para garantizar unas relaciones laborales ordenadas y fluidas en el seno de la empresa a través del

articulado del presente Convenio.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa Seguriber, S.L.U. y sus trabajadores y trabajadoras.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas de este convenio colectivo de ámbito nacional, serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad y los que puedan establecer en el futuro en todo el territorio español.

Artículo 3. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio será de aplicación a la empresa Seguriber, S.L.U. y sus trabajadores y trabajadoras, dedicados conjuntamente a la prestación de vigilancia y protección de cualquier clase de locales, fincas, bienes o personas, así como servicios de escolta, explosivos, transporte o traslado con los medios y vehículos homologados, depósito y custodia, manipulación y almacenamiento de caudales, fondos valores, joyas y otros bienes y objetos valiosos que precisen vigilancia y protección.

Quedan igualmente incluidos en el ámbito del Convenio aquellos servicios de vigilancia y protección que se presten mediante la fabricación, distribución, instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos, visuales, acústicos o instrumentales.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios por cuenta de la empresa Seguriber, S.L.U. Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, o normativa que lo sustituya, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplen en el Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.

Artículo 4. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2012 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 5. Prórroga y procedimiento de denuncia.

El presente Convenio colectivo se entenderá prorrogado de año en año, en sus



propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma.

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación del vencimiento de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, la denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo hasta el 31 de diciembre de 2018.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

El articulado del presente Convenio forma un conjunto unitario e indivisible. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas del presente convenio. Las partes se comprometen a renegociar las mismas manteniendo el equilibrio general del Convenio.

Artículo 7. Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del Convenio.

Se constituye una comisión cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

Estará compuesta por cuatro miembros de la representación de los trabajadores y trabajadoras e igual número por parte de la empresa.

La Comisión Negociadora se regirá por los siguientes criterios:

1. Cualquier caso relativo los apartados a) y b) anteriores deberá plantearse por escrito, lo cual motivará una reunión de la Comisión en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.
2. Se establece el carácter de vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.
3. La Comisión fija como sede de reuniones las oficinas centrales de la Empresa, sitas en Pº de la Florida, 2, de Madrid. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones, estando obligado a comunicarlo a todos los componentes de forma fehaciente en el plazo de setenta y dos horas





anteriores a la convocatoria.

4. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, tres de los miembros de la representación de la empresa y tres de los miembros de la representación de los trabajadores y trabajadoras, habiendo sido todos debidamente convocados

5. La Comisión tomará acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones

Ambas partes podrán utilizar los servicios de un asesor, designándolo libremente asumiendo cada parte los costes correspondientes a su asesor. Dichos asesores tendrán voz, pero no voto.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecidas en el presente artículo, las partes firmantes se someten al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) firmado el 7 de febrero de 2012 («B.O.E.» número 46, de 23 de febrero de 2012), para la resolución de los conflictos laborales que se susciten en la aplicación de este Convenio.»

Capítulo II. Retribución.

Artículo 8. Tablas salariales.

El presente Convenio se regirá por los conceptos y precios indicados en tablas salariales del anexo I, contemplados en función de los grupos profesionales de aplicación.

En el presente año 2012 las tablas salariales indicadas serán de aplicación desde el día 1 de enero.

Artículo 9. Revisión salarial.

Para los años 2013 y 2014 las partes se comprometen a negociar las condiciones económicas aplicables, tomando como base los resultados alcanzados por la empresa en el ejercicio anterior, los incrementos de precios practicados a los clientes en términos medios y la posible desviación con el Convenio colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad, según se establece en el preámbulo.

A estos efectos, la comisión negociadora se reunirá en el mes de febrero de cada uno de dichos ejercicios.

Artículo 10. Compensación, absorción y garantía «ad personam».

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.



Por ser condiciones mínimas las de este Convenio colectivo se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto, de modo global, y en cómputo anual. Las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, serán compensables y absorbibles. La compensación y/o absorción operará sólo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza o entre extrasalariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza.

Capítulo III.

Artículo 11. Grupos profesionales.

Los grupos profesionales serán los establecidos en el vigente Convenio estatal de empresas de seguridad.

Los trabajadores y trabajadoras se encuadrarán en sus grupos profesionales, pudiendo ser asignados a cualquiera de las funciones relacionadas con el citado grupo al que pertenecen, siempre que cuenten con la formación y habilitación necesaria para ello. El cambio de función dentro del mismo grupo profesional no tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones ni de movilidad funcional, pudiendo ser aplicado por la empresa siempre que existan necesidades para ello.

Capítulo IV. Organización del trabajo.

Artículo 12. Dirección y control de la actividad laboral.

1. La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.
2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección de la empresa –a título enunciativo, que no limitativo– tendrá las siguientes facultades:
 - a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
 - b) Adscribir a los trabajadores y trabajadoras a las tareas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento.
 - c) Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: Relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
 - d) Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
 - e) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia



y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

Artículo 13. Ordenadores y correos electrónicos.

El uso de ordenadores personales propiedad de los trabajadores y trabajadoras en el puesto de trabajo queda prohibido, salvo autorización expresa por parte de la empresa en función de las necesidades del puesto.

Queda igualmente prohibida la utilización de ordenadores de empresa para uso particular, o con fines distintos de los derivados de la relación laboral.

En su caso, cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado/a, la empresa podrá realizar las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador del empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores y trabajadoras o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si el empleado lo desea, con respecto a la dignidad e intimidad del empleado.

Artículo 14. Derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su función profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los trabajadores y trabajadoras; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

Artículo 15. Obligaciones de los trabajadores y trabajadoras.

Los trabajadores y trabajadoras tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad. El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.



Artículo 16. Bolsa de horas.

Los trabajadores y trabajadoras encuadrados en el grupo profesional de Personal Operativo, con exclusión de los que tengan la función de Escolta, podrán acogerse voluntariamente al sistema de bolsa de horas, mediante el cual tendrán derecho a percibir la cantidad de 50 euros mensuales en doce pagas en el año 2012 en concepto de Bolsa de Horas. Mediante el cobro de esta cantidad se comprometen a la realización de un máximo de 80 horas adicionales anuales a petición de la empresa.

La Empresa podrá requerir al personal acogido a este sistema la realización de horas adicionales de trabajo cuando las necesidades de los servicios lo requieran, de forma irregular a lo largo de todo el año, debiendo preavisar para ello con un plazo de 5 días naturales.

La opción para acogerse al sistema establecido en este artículo deberá ejercitarse por escrito y de forma individual por cada trabajador en los dos primeros meses de cada año natural, o en el mismo periodo desde el ingreso en la empresa, o desde la publicación del presente Convenio.

El derecho al cobro de la Bolsa de Horas se devengará en el mes siguiente al que se produzca la solicitud formal por parte del empleado. En el caso de que el trabajador se acogiere a este sistema una vez iniciado el ejercicio anual, tendrá derecho igualmente a percibir las cantidades establecidas en este artículo desde el mes siguiente al que hiciera efectiva su opción, regularizándose las cantidades percibidas al final de cada ejercicio, según lo indicado en el párrafo anterior.

En todo caso, será de aplicación lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.

Capítulo V. Prestaciones salariales.

Artículo 17. Complementos de antigüedad.

Las partes observan la necesidad de valorar la evolución del sector y su adaptación a las exigencias del mercado y la coyuntura económica. A este respecto y en referencia al complemento de antigüedad, se acuerda valorar la regulación de dicho complemento en aras a adecuarlo a dicha evolución.

Se pacta expresamente que se elevará a la comisión paritaria antes de finalizar el ejercicio actual la valoración de la modificación de las cantidades que se abonan en concepto de complemento de antigüedad.

Hasta tanto, las cuantías a percibir por este concepto quedarán en los importes actuales, procediendo a su regularización tras el dictamen de dicha comisión en orden a lo que venga a determinarse sobre sus cuantías.





Artículo 18. Complementos de puesto de trabajo.

a) Peligrosidad.- El personal operativo de vigilancia y transporte de fondos y explosivos que, por el especial cometido de su función, esté obligado por disposición legal a llevar un arma de fuego, percibirá mensualmente, por este concepto, el complemento salarial señalado en el presente artículo.

1. Los/las Vigilantes de Seguridad de Transporte y de Explosivos Conductores, Vigilantes de Seguridad de Transporte y Transporte de Explosivos y Vigilantes de Explosivos, percibirán mensualmente, por este concepto, los importes que figuran en las tablas de retribuciones del anexo de este Convenio.

El importe del plus de peligrosidad para los/las Vigilantes de Seguridad de Transporte Conductor y Vigilante de Seguridad de Transporte será de 135,76 euros.

El importe del Plus de Peligrosidad para los/las Vigilantes de Seguridad de Transporte de Explosivos-Conductor, Vigilantes de Seguridad de Transporte de Explosivos será 144,58 euros.

El/la Vigilante de Seguridad de Explosivos, percibirá por este concepto 158,91 euros.

2. Los/las Vigilantes de Seguridad de Vigilancia cuando realicen servicio con arma de fuego reglamentaria percibirán un plus de peligrosidad de 0,84 euros por cada hora efectiva.

3. Sin perjuicio de la naturaleza del plus de peligrosidad como plus funcional, se garantiza a todos los/las vigilantes de seguridad del servicio de vigilancia que realicen servicios sin arma la percepción de un plus de peligrosidad mínimo 18,18 euros.

En el caso de que realizaran parte o la totalidad del servicio con arma, percibirán el importe correspondiente a las horas realizadas con arma, siempre y cuando esta cantidad mensual superara los importes mínimos garantizados previstos en el párrafo precedente, quedando éstos subsumidos en dicha cantidad mensual. Es decir, percibirá el mayor importe de las dos cuantías, nunca la suma de ambas.

b) Plus escolta.- El personal descrito con esta función en el Convenio colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad, cuando realice las funciones establecidas en el citado precepto, percibirá, como mínimo por tal concepto 1,63 euros/hora.

c) Plus de actividad.- Dicho plus se abonará a los trabajadores y trabajadoras de las categorías a las cuales se les hace figurar en el anexo I del presente Convenio, con las siguientes condiciones particulares para las funciones laborales que a continuación se detallan:



1. Personal de Transporte de Fondos: Este plus compensa las actividades del sector del transporte de fondos en lo que se refiere a cajas de transferencia, cajeros automáticos, centros comerciales, gestión informática de las rutas y de la metodología de atención al cliente, las modificaciones en la actividad derivada de la supresión de sucursales del Banco de España y la creación de las S.D.A.

d) Plus de Responsable de Equipo de Vigilancia, Transporte de Fondos o Sistemas.- Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su función, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos, anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del Inspector u otro Jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas.

El personal que ejerza funciones de responsable de equipo percibirá un plus por tal concepto, de un diez por ciento del sueldo base establecido en este Convenio, que corresponda a su función, en tanto las tenga asignadas y las realice.

e) Plus de Radioscopia Aeroportuaria.- El/la vigilante de seguridad que utilice la Radioscopia Aeroportuaria en la prestación de sus servicios en las instalaciones de los aeropuertos, percibirá como complemento de tal puesto de trabajo, mientras realice el mismo, la cantidad de 1,25 euros por hora.

Se exigirá, como requisito previo para acceder a este puesto de trabajo, que el trabajador acredite haber realizado un curso de formación específico sobre el uso y funcionamiento de la Radioscopia Aeroportuaria, impartido por personal técnico con conocimientos suficientes en este tipo de aparatos, sin el que no podrá, en todo caso, desempeñar el citado servicio.

f) Plus de Radioscopia Básica.- El/la Vigilante de Seguridad que utilice la radioscopia en puestos de trabajo que no sean instalaciones aeroportuarias percibirá como complemento de tal puesto de trabajo la cantidad de 0,19 euros por hora efectiva de trabajo, mientras realice aquel servicio.

g) Plus de Trabajo Nocturno.- Se fija un plus de Trabajo Nocturno por hora trabajada. Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en jornada nocturna fueran de cuatro o más horas, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas.

Cada hora nocturna trabajada se abonará, de acuerdo con cada función, con arreglo a tablas referenciadas en anexo I.

h) Plus fin de semana y festivos.- Teniendo en cuenta que los fines de semana y festivos del año son habitualmente días laborables normales en el cuadrante de los/las vigilantes de seguridad del Servicio de Vigilancia, se acuerda abonar a estos trabajadores un Plus por hora efectiva trabajada de 0,84 euros.



A efectos de cómputo será a partir de las 00:00 horas del sábado a las 24:00 del domingo y en los festivos de las 00:00 horas a las 24:00 horas de dichos días trabajados. No es abonable para aquellos trabajadores y trabajadoras que hayan sido contratados expresamente para trabajar en dichos días (Ej. Contratos a Tiempo Parcial para fines de semana).

A los efectos de los días festivos, se tendrán en cuenta los nacionales, autonómicos y locales señalados para cada año, correspondientes al lugar de trabajo donde el/la vigilante de seguridad de vigilancia preste el servicio, independientemente del centro de trabajo donde esté dado de alta.

i) Plus de residencia de Ceuta y Melilla.- Se abonará un Plus de Residencia equivalente al 25% del Salario Base de su función a los trabajadores y trabajadoras que residan en las provincias de Ceuta y Melilla. Dicho plus no será abonable en las gratificaciones extraordinarias de Navidad, julio y beneficios, y no podrá ser absorbido o compensado, total o parcialmente, sino con otra percepción de la misma naturaleza e igual finalidad, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en la O.M. de 20 de marzo de 1975.

Artículo 19. Indemnizaciones y suplidos.

Quedan establecidas con arreglo a lo regulado por Convenio colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad.

Capítulo VI. Prestaciones sociales.

Artículo 20. Acumulación del permiso de lactancia.

El permiso de lactancia, en observancia de lo indicado en el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores y trabajadoras (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), podrá ser sustituido, a criterio de las/los interesadas/os, por su acumulación; en cuyo caso se pasaría a sustituir el disfrute del permiso de lactancia por un permiso de 20 días de forma continuada al descanso maternal.

Esta opción deberá ser solicitada por los interesados, en su caso, con una antelación de 15 días a la finalización del descanso maternal.

Artículo 21. Licencias.

Se pacta expresamente una mejora del capítulo del Convenio colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad relativo a las Licencias y excedencias en el siguiente sentido:

- Matrimonio del trabajador, veinte días. El trabajador podrá disfrutar continuamente la licencia de matrimonio y la vacación anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínimo de dos meses.

Capítulo VII. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 22. Salud laboral.

La empresa y los trabajadores y trabajadoras y trabajadoras cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral establecida en Convenio colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad.

Independientemente de lo anterior, se hace especial alusión a que para la prevención de riesgos que pudieran ser de aplicación a los casos de embarazo, la empresa deberá evaluar, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 34 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, junto con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, los puestos de trabajo exentos de riesgo y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquéllas, si así fuera el caso.

Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos. Se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

Capítulo VIII. Formación profesional.

Artículo 23. Principios generales.

Este Convenio queda al amparo de las condiciones establecidas al respecto de la formación profesional en el Convenio colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad, y siempre con el espíritu de valorar una mejora para los intereses de empresa y trabajadores y trabajadoras, igualmente al amparo de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores se pacta lo siguiente:

Los trabajadores y trabajadoras incluidos en el presente convenio, siempre y cuando tengan más de un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

Asimismo, tendrán derecho a un permiso retribuido de un máximo de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo. Este permiso deberá ser solicitado por escrito por el trabajador con una antelación mínima de 15 días. El tiempo correspondiente a estos permisos se podrá acumular por períodos de tres



años, pactándose que la acumulación se practicará por años naturales y en período de 2012 a 2014.

El tiempo de formación utilizado por el trabajador en cursos organizados por la empresa se considerará incluido en el tiempo del permiso retribuido regulado en este artículo, siempre que el mismo haya sido retribuido.

Capítulo IX. Responsabilidad Social Corporativa.

Artículo 24. Política de igualdad.

Tanto la representación de la empresa, como la representación de los trabajadores y trabajadoras, muestran su compromiso inequívoco en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, religión afiliación o no a un sindicato, etc., así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, exponiendo como lista enunciativa pero no limitativa a lo relacionado con:

- a. Contratación y despido.
- b. Formación.
- c. Promoción.
- d. Reciclaje.
- e. Política salarial.
- f. Descripción de puestos de trabajo.
- g. Perfiles de empleados.
- h. Evaluación del desempeño.
- i. Vacaciones y permisos.
- j. Conciliación vida laboral, familiar.





I. Comunicación con los trabajadores y trabajadoras.

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el ámbito de esta empresa se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de la empresa.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, esta empresa negociará y, en su caso, acordará las medidas oportunas con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determina en la legislación laboral vigente.

De este modo se elaborará y aplicará un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras. En cuanto al contenido, forma y proceso de elaboración de dichos planes de igualdad, se observará lo establecido en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 25. Política frente al acoso y/o Mobbing.

En la convicción de que los valores de Seguriber, S.L.U. están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran su organización, se elabora el presente protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso en la empresa, a través del cual se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir y, por otro lado, corregir, en su caso, este tipo de conductas.

El presente protocolo, que debe conocer toda la plantilla, supone la aplicación de políticas que contribuyan, en primer lugar, a mantener unos entornos laborales libres de acoso en los que se eviten este tipo de situaciones y, en segundo lugar, a garantizar que, si se produjeran, se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

A tal efecto, Seguriber, S.L.U. considera:

1. Que la dignidad es un derecho inalienable de toda persona y cualquier manifestación de acoso en el trabajo es inaceptable.
2. Que el acoso en el trabajo contamina el entorno laboral, y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.
3. Que toda la plantilla de Seguriber, S.L.U. debe contribuir a garantizar un





entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.

4. Que el acoso en el trabajo es un comportamiento indebido, por lo que la empresa en su conjunto debe actuar frente al mismo, al igual que hace con cualquiera otra forma de comportamiento inadecuado y que incumbe a toda la plantilla la responsabilidad de cumplir con las disposiciones del presente protocolo.

5. Que el acoso y las falsas denuncias de acoso en el trabajo son una manifestación de intimidación intolerable.

Seguriber, S.L.U. declara:

1. Que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.
2. Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.
3. Que cualquier miembro de la plantilla tiene derecho a presentar denuncias si el hecho se produce.

Seguriber, S.L.U. insta:

1. A la Dirección y a las demás personas con mando sobre equipos de personas, a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso en el trabajo.
2. A toda la plantilla, a observar el presente código de conducta, a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y a utilizar este protocolo de manera responsable.

Seguriber, S.L.U. se compromete a:

1. Informar y formar a toda la plantilla sobre el contenido del presente protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.
2. Integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso, poniendo los medios a su alcance para evitar situaciones de acoso en el trabajo.
3. Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso que se produzcan, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.
4. Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso en el



trabajo puedan denunciar dicho comportamiento, disponiendo de los procedimientos adecuados para, si se produce, tratar el problema y evitar que se repita, garantizando, asimismo, el derecho a invocar dichos procedimientos.

A) Denuncia:

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, lo podrá poner en conocimiento de la Dirección RRHH de Seguriber, S.L.U. Asimismo, lo podrá denunciar ante cualquier miembro de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, quien inmediatamente lo pondrá en conocimiento de Recursos Humanos.

La denuncia podrá formularse verbalmente o por escrito.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo:

- Las denuncias anónimas.
- Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Adicionalmente, podrá presentar denuncia la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y cualquiera que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esta naturaleza. En este caso, la denuncia deberá presentarse siempre por escrito.

B) Actuaciones preliminares y mediación:

1. Para dar trámite a la reclamación se exige conocer:

- Los datos de identificación de la persona que denuncia y los de la persona que supuestamente está sufriendo acoso, en caso de ser ésta distinta a la persona denunciante.
- Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.
- Identificación de la/s persona/s que presuntamente está/n cometiendo el acoso.

2. Recursos Humanos acusará inmediatamente recibo de dicha denuncia y dará traslado de la misma a las personas que vayan a instruir el oportuno expediente (en adelante, equipo instructor).

Tanto la persona que supuestamente está sufriendo acoso como la persona denunciada podrán ser asistidos por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en todas las fases del procedimiento. No podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica

inmediata respecto de la persona denunciante o de la persona denunciada.

3. El equipo instructor realizará un primer contacto con la persona denunciante en el plazo máximo de 5 días laborables siguientes a su recepción. A través de dicho primer contacto el equipo instructor y la persona denunciante realizarán un análisis conjunto sobre los hechos denunciados, tras lo cual la persona denunciante se ratificará o no en la denuncia. En caso de denuncia verbal, el equipo instructor la recogerá por escrito, debiendo la persona denunciante firmarla en prueba de conformidad y ratificación.

Si la persona denunciante es distinta a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso (en adelante, persona afectada), ésta se incorporará en este primer contacto con el equipo instructor para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

En supuestos de denuncia de acoso sexual la persona afectada podrá solicitar exponer la situación a una persona del equipo instructor del mismo sexo.

Una vez ratificada la denuncia, el equipo instructor:

- Recabará de la persona afectada el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del procedimiento.
- Se informará a la persona afectada que la información a la que tengan acceso el equipo instructor en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten, serán tratadas con carácter reservado y serán confidenciales, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.

Podrá acordar, desde esta fase inicial, la adopción de medidas cautelares, en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen. Igualmente ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de tratar de resolver el problema a través de la mediación. Se trata de intervenir de manera ágil, donde de una manera confidencial, sencilla y discreta se puedan plantear soluciones.

En el caso de que las circunstancias permitan dicha mediación, las actuaciones del equipo instructor se centrarán en una sola entrevista con la persona denunciada y otra con la persona afectada, con la finalidad de mediar en el proceso, a través de consejos y propuestas prácticas de solución a ambas partes. El equipo instructor valorará la conveniencia de celebrar una reunión conjunta.

El equipo instructor redactará un breve acta con las conclusiones alcanzadas en la mediación:



- Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- No acuerdo: el procedimiento informal de mediación se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento formal.

Las actuaciones preliminares y mediación tendrán una duración máxima de 10 días laborables. No obstante, el equipo instructor podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

C) Intervención formales:

1. Inicio:

La intervención formal se iniciará:

- Cuando no se haya considerado adecuado realizar el proceso de mediación.
- Cuando la mediación se haya producido pero no se haya solventado el problema.

2. Actuaciones:

El equipo instructor establecerá el plan de trabajo, atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.
- Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.
- Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevará a cabo las entrevistas, para lo cual: recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación o informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo. Se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista y siempre que la persona afectada o la persona denunciada lo haya requerido, ofrecerá a las personas entrevistadas la posibilidad de que, si lo desean, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras esté presente durante la entrevista.



- Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por los intervinientes, quedarán en poder del equipo instructor.
- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.
- El equipo instructor informará del procedimiento que se va a seguir a las partes directamente implicadas y podrá contar con la colaboración de otras personas para el desarrollo de las actuaciones.
- La intervención formal tendrá una duración máxima de 15 días laborables. No obstante, el equipo instructor podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

3. Resolución:

Una vez finalizada la instrucción, el equipo instructor, en un plazo de 5 días laborables, redactará un informe final de conclusiones que será presentado a la Dirección del Departamento de RRHH, en el que se propondrán las medidas a adoptar.

Violencia de género: Permisos especiales.

Se estará a lo dispuesto en la legislación regulada al efecto vigente en cada momento, así como a lo dispuesto en el artículo 30 del presente Convenio.

Capítulo X. Otras disposiciones normativas.

Artículo 26. Descuelgue.

El presente convenio colectivo es de obligación para empresa y trabajadores y trabajadoras incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre las partes, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras a inaplicar las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.



- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites para la movilidad funcional que prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de perdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Para la negociación indicada en este artículo, se constituirán una comisión negociadora de como máximo 12 miembros por cada una de las partes. La representación social será proporcional a la composición de la representación sindical en la empresa al tiempo de iniciar la negociación correspondiente.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

Cuando no se alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que deben establecerse en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.





Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

A los efectos de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las de condiciones de trabajo del convenio colectivo, las partes firmantes se adhieren al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) firmado el 7 de febrero de 2012 («B.O.E.» n.º 46, de 23 de febrero de 2012), para la resolución de los conflictos laborales que se susciten en la aplicación de este Convenio.

Artículo 27. Derecho supletorio.

En lo no regulado por el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general vigentes en cada momento.





ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2012

	SALARIO BASE	PLUS FUNCIÓN	PLUS ACTIVIDAD	TOTAL	H.Nocturna
GRUPO I					
Director/a general	1.217,16	500,43		1.717,59	
Director/a comercial	1.217,16	333,66		1.550,82	
Director/a administrativo	1.217,16	333,66		1.550,82	
Director/a técnico/a	1.217,16	333,66		1.550,82	
Director/a de personal	1.217,16	333,66		1.550,82	
Jefe/a de personal	1.217,16	166,84		1.384,00	
Jefe/a de seguridad	1.217,16	166,84		1.384,00	
Titulado/a superior	1.217,16	166,84		1.384,00	
Titulado/a medio / Técnico/a de prevención grado superior	1.217,16	0,00		1.217,16	
Delegado/a provincial-gerente	1.217,16	0,00		1.217,16	
GRUPO II					
Jefe/a de primera	683,31	461,22	72,13	1.217,16	1,46
Jefe/a de segunda	683,31	384,43	82,24	1.150,49	1,31
Oficial/a de primera	683,31	241,00	102,73	1.028,14	1,12
Oficial/a de segunda	683,31	192,28	107,68	983,65	1,08
Azafata/o	683,31	115,39	117,72	916,92	0,96
Auxiliar	683,31	115,39	117,72	916,92	0,96
Telefonista	683,31	0,00	133,02	816,83	0,80
Aspirante	683,31	0,00	121,46	806,26	0,89
Titulado/a superior	683,31	700,19		1.384,00	
Titulado/a medio / Técnico/a de prevención grado superior	683,31	533,36		1.217,16	
Analista	683,31	700,19			
Programador/a de ordenador	683,31	533,36		1.217,16	1,66
Operador/a – Grabador/a ordenador	683,31	241,09	102,34	1.028,14	1,12
Técnico/a de formación, Técnico/a de prevención intermedio	683,31	382,29	84,38	1.150,49	1,30
Delineante proyectista	683,31	382,29	84,38	1.150,49	1,30
Delineante	683,31	241,09	102,34	1.028,14	1,12
Jefe/a de ventas	683,31	459,34	74,01	1.217,16	
Técnico/a comercial	683,31	382,29	84,38	1.150,49	
Vendedor/a	683,31	266,67	99,99	1.050,37	
GRUPO III					
Jefe/a de tráfico	1.109,34	103,31	9,77	1.222,92	1,29
Jefe/a de vigilancia	1.109,34	103,31	9,77	1.222,92	1,29
Jefe/a de servicios	1.109,34	103,31	9,77	1.222,92	1,29
Jefe/a de cámara o tesorería de manipulado	1.109,34	103,31	9,77	1.222,92	1,29
Inspector/a	1.109,34	41,89	22,49	1.174,22	1,24
Coordinador/a de servicios	1.109,34	41,89	22,49	1.174,22	1,24
Supervisor/a CRA	1.109,34	0,00	9,78	1.119,62	1,19
GRUPO IV - PERSONAL OPERATIVO					
A) Habilitado					
Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor	876,41	108,74	182,44	1.167,59	1,06
Vigilante de Seguridad de Transporte	876,41	57,67	182,44	1.116,52	1,06
Vigilante de Seguridad de transporte Explosivos-Conductor	876,41	94,56	115,04	1.086,01	1,06
Vigilante de Seguridad de transporte de Explosivos	876,41	50,16	115,04	1.041,60	1,06
Vigilante de Explosivos	876,41	0,00	30,30	906,71	1,06
Vigilante de Seguridad	876,41	0,00		876,41	1,06
Vigilante de Seguridad (Plus peligrosidad integro)	876,41	0,00		876,41	1,06
Guarda Particular de Campo (Pesca Marítima, caza, etc)	876,41	0,00		876,41	1,06
Escolta	876,41	0,00		876,41	1,06
A) No habilitado					
Operador/a CR Alarmas	897,22			897,22	0,81
Contador/a -Fagador/a	897,22	116,46	60,61	874,29	0,88
GRUPO V - PERSONAL DE SEGURIDAD MECANICO-ELECTRONICA					
Encargado/a	679,11	526,06		1.204,16	1,50
Ayudante de encargado/a	679,11	40,50		719,61	0,81
Revisor/a de sistemas	679,11	257,87		936,98	1,12
Oficial/a de primera	679,11	449,80		1.128,91	1,38
Oficial/a de segunda	679,11	329,88		1.008,99	1,24
Oficial/a de tercera	679,11	210,82		889,93	1,08
Especialista	679,11	40,50		719,61	0,81
Operador/a de soporte técnico	679,11	103,02		782,13	0,86
Aprendiz/a	679,11	0,00		679,11	0,71
PERSONAL OFICIOS VARIOS					
Oficial/a de primera	679,11	299,44	73,63	1.052,08	1,38
Oficial/a de segunda	679,11	116,58	87,88	883,57	1,24
Ayudante/a	679,11	0,00	104,35	783,46	0,80
Peón	679,11	0,00	37,60	716,71	0,86
Aprendiz/a	679,11	0,00	40,34	719,45	0,71
PERSONAL SUBALTERNO					
Conductor/a	679,11	131,71	138,16	948,98	0,96
Ordenanza	679,11	60,07	27,69	766,87	0,87
Almacenero/a	679,11	60,07	27,69	766,87	0,87
Limpiador/a	679,11	0,02	37,60	716,73	0,80



Seguriber, S.L.U.

BOE 203, 24 de agosto del 2012

Página 23 de 23

