

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

BOB Nº 006 - Miércoles, 9 de enero de 2008.

RESOLUCIÓN de 20 de diciembre de 2007, de la Delegada Territorial en Bizkaia del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector Limpieza de Edificios y Locales de Bizkaia. Código Convenio núm. 4801445.

Antecedentes.

1. Con fecha 28 de noviembre de 2007, ante esta Delegación Territorial de Bizkaia, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para el Sector Limpieza de Edificios y Locales de Bizkaia suscrito el 27 de noviembre de 2007, así como el acta inicial de Constitución de la Mesa Negociadora compuesta por las centrales sindicales U.G.T., CC.OO., ESK, ELA y LAB (LOLS) y la representación empresarial ASELBI, ASPEC y Asoc. Firma Convenio.
2. El acta final y el texto de dicho convenio ha sido suscrito por los representantes de la patronal ASELBI, ASPEL y Asoc. Firma Convenio, y por los representantes sindicales de U.G.T., CC.OO., ESK. de la Comisión Negociadora, que constituyen más del 50% de ambas representaciones en dicha Comisión.
3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2009.

Fundamentos de derecho.

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como el artículo 24.1.g) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.
2. El citado Convenio ha sido suscrito por la mayoría de la representación empresarial y de la representación social en la Comisión Negociadora, por lo que, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.
3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, y considerando que en el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad con los apartados 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el "Boletín Oficial de Bizkaia".

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, la Delegada Territorial en Bizkaia.

RESUELVE:

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo del Sector Limpieza de Edificios y Locales de Bizkaia.
2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el "Boletín Oficial de Bizkaia".

3. Proceder a su correspondiente depósito en esta Delegación Territorial.

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 17.j) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

En Bilbao, a 20 de diciembre de 2007.-La Delegada Territorial en Bizkaia, Karmele Arias Martínez.

Artículo 1.-Ámbito funcional.

Quedan sometidas a las disposiciones del presente Convenio todas las Empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales cualquiera que sea la forma jurídica con la que actúan e independientemente de cual sea su domicilio y objeto social, constituyendo la causa de sometimiento al convenio, la realización o contratación de trabajos de limpieza en el territorio histórico de Vizcaya, cuando el objeto de la empresa sea total o parcialmente la actividad específica de limpieza de edificios y locales, como los centros especiales de empleo.

Por todo ello en los convenios de empresa u otro ámbito que se pueda pactar en concurrencia con el presente deberán como mínimo, respetar todas y cada una de las condiciones de trabajo pactadas en éste, considerando nulas todas y cada una de las condiciones que no respeten el mínimo establecido en el presente convenio.

Artículo 2.-Vigencia y denuncia.

A) El presente convenio entrará en vigor desde el momento de la fecha de su firma, si bien sus efectos lo serán a partir del 1 de enero de 2007, finalizando el 31 de diciembre del 2009.

B) Ambas partes consideran que el Convenio se considerará denunciado el 1 de octubre del 2009 comprometiéndose a iniciar las deliberaciones en el plazo de 15 días, a contar desde la entrega del anteproyecto por la representación social. Así mismo se mantendrán en vigor en su contenido normativo y obligacional hasta la firma de un nuevo Convenio.

Artículo 3.-Condiciones mas beneficiosas.

Se respetarán las condiciones pactadas en las empresas que sean superiores y estén vigentes a la entrada en vigor de este Convenio.

A todas/os las trabajadoras/es afectados por el presente Convenio, del 1-1-2007 al 31-12-2009, se les garantizará: para el año 2007 el 3,95% de incremento sobre el salario base establecido en las Tablas del Convenio del año 2006. Para el año 2008 el I.P.C. real del año 2007 más 1,25 puntos; y para el año 2009 el I.P.C. real del año 2008 más 1,50 puntos. De la misma forma, se les garantizará para los 3 años de vigencia del Convenio, los mismos incrementos sobre la cuantía del Plus de Transporte establecido en el Convenio de 2006; 2007 y 2008, respectivamente, indistintamente de la jornada que se realice.

Se establece una tabla anexa de garantía mínima para las categorías correspondientes al personal obrero, oficios varios, subalternos, para el responsable de equipo, encargado de grupo o edificio y para las categorías comprendidas entre oficial primera administrativo y ayudante de 16 y 17 años, ambas inclusive.

Artículo 4.-Salario base.

El salario base será fijado en las Tablas del Anexo.

Para el año 2007 el incremento salarial será del 3,95 % sobre las tablas de 2.006 una vez integrado el plus convenio en el salario base. Para el año 2008, será el I.P.C. real del año 2007 más 1,25 puntos. Para el año 2009 será el I.P.C. real del año 2008 más 1,50 puntos.

La fecha para pagar los atrasos devengados del año 2007, será a la publicación del Convenio en el "Boletín Oficial de Bizkaia".

Artículo 5.-Trabajos nocturnos y excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.

Los trabajos nocturnos se abonarán con un incremento del 25% y los penosos, tóxicos y peligrosos con un 20% sobre el salario base.

Cuando corresponda la percepción de dos pluses de los indicados, siendo uno de ellos nocturno, el incremento será de un 45%. En caso de darse dos pluses de tóxico, penoso y peligroso, el incremento será del 40%.

Las cuantías que vinieran percibiendo las/os trabajadoras/es por los mencionados pluses, no podrán ser absorbidas ni compensadas con los incrementos salariales de los Convenios.

Percibirán el Plus de Tóxicos, Penosos o Peligrosos todas/os las/os trabajadoras/es que trabajen en centros o puestos de trabajo donde esté reconocido para las/os trabajadoras/es del Centro, respetando dichos pluses a las/os trabajadoras/es que los vienen percibiendo.

Artículo 6.-Retribución de vacaciones.

Para la retribución de las vacaciones, se tendrá en cuenta el salario (salario base, antigüedad, primas y pluses, incentivos, etc...) no se tendrá en cuenta el Plus de Transporte.

Para el percibo de los pluses de aquellas/os trabajadoras/es que lo cobren sólo ocasionalmente, se tendrá en cuenta a estos efectos, el promedio de las cantidades abonadas por tales conceptos en los 6 meses anteriores a la fecha de su disfrute.

Artículo 7.-Gratificaciones extraordinarias.

La cantidad de las Pagas Extraordinarias será de 30 días y el número de las mismas tres, que se cobrarán en marzo, julio y Navidad.

Se harán efectivas antes del día 15 de los meses respectivos y se abonarán con el salario vigente en el momento del abono.

Para su retribución se tendrán en cuenta las condiciones establecidas en el artículo 6.º sobre retribuciones de vacaciones.

El periodo de devengo de la Paga de Julio será del 1 de enero al 30 de junio del año en curso. El devengo de la Paga de Navidad será del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso; asimismo, la Paga de Marzo se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 8.-Antigüedad.

La antigüedad se contabilizará desde el primer día de ingreso del trabajador en la empresa.

Su devengo será:

- Primer trienio: 5%.
- Segundo trienio: 9%.
- Tercer trienio: 13%.

- Cuarto trienio: 17%.
- Y así sucesivamente.

Con vigencia a partir de la firma del convenio y sin efectos retroactivos para los trabajadores/as fijos discontinuos adscritos al servicio de limpieza de los centros de enseñanza reglada, que estén afectados por el presente Convenio y que estén de alta en Seguridad Social durante todo el curso escolar (incluyendo períodos de suspensión del contrato por regulación de empleo), cesando en su prestación de servicios durante el período estival, dicho período de inactividad se les computará a efectos del devengo del plus regulado en este artículo, de tal forma que un curso escolar completo equivaldrá a un año natural a estos efectos única y exclusivamente.

A los trabajadores/as afectados por el párrafo anterior, a fecha 31 de diciembre de 2007, se les abonará el plus de antigüedad en proporción al tiempo de prestación efectiva de servicios, aunque no se haya devengado un trienio completo. Este trienio en curso se abonará proporcionalmente.

La cuantía resultante quedará consolidada como complemento personal de antigüedad y se le aplicarán los mismos porcentajes de subidas establecidas para el salario base. Se iniciará, a partir de ese momento, un nuevo cómputo de antigüedad de conformidad con lo acordado en el párrafo anterior.

Artículo 9.-Horas extraordinarias.

Se abonarán con el incremento del cien por cien los días laborables y al 150% los días festivos, consignándose en nómina.

Riguroso control de las horas extraordinarias por el Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

En caso de trabajos excepcionales, serán contratados nuevos trabajadoras/es para esos trabajos. El Comité de Empresa, Delegados de Personal. y Delegados Sindicales controlarán esa contratación.

Supresión inmediata de las horas extras habituales.

Artículo 10.-Plus de transporte.

La cuantía del mismo será de 2,33 euros para el período comprendido entre el 1-1-2007 y el 31-12-2007, esta cantidad por día trabajado. En el supuesto de que se esté practicando el pluriempleo, la cuantía del mismo será abonada íntegramente en ambas empresas. Para los años 2008 y 2009 este plus sufrirá el mismo incremento porcentual que el salario base.

En los casos excepcionales en que la asistencia o regreso al trabajo se realice en horas en las que no funcionen los transporte públicos, la empresa se hará cargo del coste del transporte que suponga el traslado del centro de trabajo al domicilio habitual del trabajador/a y previa deducción de la mitad o la totalidad (ida o ida y vuelta), según los casos de la cuantía fijada para el plus de transporte.

El precio del kilómetro, cuando se pacte el uso del vehículo particular del trabajador/a será de 0,22 euros/km. El precio del kilometraje se incrementará en el mismo porcentaje que el salario base para cada año de la vigencia del convenio.

Se establece, con vigencia a partir de la firma del Convenio, que en caso de pacto de uso del vehículo particular entre empresa y trabajador/a por ausencia de transporte público a la hora de entrada al trabajo o bien a la hora de salida, la empresa deberá abonar el kilometraje tanto la ida como la vuelta, respetándose en cualquiera de los casos los pactos alcanzados hasta la firma del Convenio.

Artículo 11.-Dietas.

Los desplazamientos a lugares de trabajo situados fuera del normal y habitual del trabajador/a que no tenga carácter de traslado o distribución ordinaria de la jornada laboral, se

devengarán a favor de los trabajadores que lo realicen, además de los gastos de viaje y locomoción, una dieta equivalente al 55% del salario base diario establecido para cada categoría profesional, cuando se tenga que realizar una comida que normalmente no se realizara en el trabajo habitual, el 100%, cuando se tenga que realizar dos comidas principales, el 150% cuando se tenga que pernoctar y comer fuera.

Cuando el gasto real necesario resulte superior a lo pactado, previo conocimiento y autorización por parte de la empresa, esta abonará la diferencia, debiendo el trabajador/a justificar documentalmente dicho gasto.

Artículo 12.-Jornada laboral.

La jornada máxima de trabajo será de 35 horas semanales.

La jornada de trabajo no será partida más de una vez, salvo caso de estricta necesidad y previo consentimiento del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales. En caso de no avenencia, se seguirán los trámites que con carácter preceptivo establece el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 41.

Todos los trabajadores/as que trabajen 4 horas y 15 minutos continuadas tendrán derecho, dentro de su jornada a 25 minutos para comer el bocadillo, se respetarán las condiciones más beneficiosas que se tengan adquiridas sobre el particular.

Todos los trabajadores/as con contrato vigente que por la reducción de la jornada pasen a realizar menos de 4 horas y 15 minutos de trabajo diario y continuado y anteriormente tenían derecho a los 25 minutos para comer el bocadillo, seguirán teniendo el mismo derecho.

Todos los trabajadores/as que realicen la jornada laboral en 2 o más turnos, percibirán 28 euros por 12 mensualidades.

Este plus de turnicidad se incrementará para el año 2008 y 2009 en el mismo porcentaje que se incrementa el salario, redondeándose la cuantía así resultante en función del resultado, bien a la mitad de euro en caso de que el resultado sea inferior o igual a 0,50; bien al euro siguiente en caso de que el resultado sea superior a 0,50.

En aquellos centros de trabajo que por estricta necesidad y previos los trámites legales oportunos, se trabaje los domingos y festivos, cada empresa presentará su tabla de corretornos para que el personal que trabaje pueda descansar día y medio ininterrumpido en la semana, sin que tengan que realizar los turnos continuados.

Los referidos corretornos se establecerán proporcionalmente y sin discriminación personal alguna. Aquellas personas que trabajen los domingos cobrarán un 30% más sobre la cantidad del salario base de ese día. El personal adscrito a un corretornos que deba trabajar un festivo, en cuanto a la retribución del mismo tendrá igual tratamiento económico que un domingo sin perjuicio de lo que la ley establece en cuanto a descansos.

Se confeccionará un calendario laboral a principios de año en cada empresa o centro de trabajo.

En aquellos centros en los que no sea imprescindible trabajar los sábados y siempre que el cliente de el visto bueno a la Empresa (en caso de que la comunicación sea al trabajador/a, éste lo pondrá en conocimiento de la Empresa para su ratificación) y no repercuta económicamente a la Empresa, la jornada se realizará de Lunes a Viernes.

Artículo 13.-Vacaciones.

Se disfrutarán treinta y un días naturales dentro del período de Julio a Septiembre, siendo rotativo su disfrute, excepto en aquellos centros de trabajo en que exista un único trabajador o trabajadora.

Antes del 30 de abril, el Comité de Empresa, Delegado de Personal y Delegado Sindical, fijarán el calendario de vacaciones y será expuesto en el centro de trabajo, dando una copia del mismo a la Dirección de la empresa.

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a coger vacaciones voluntariamente fuera de este período, siempre y cuando se preavise con un mes de antelación a la elaboración del calendario.

En caso de que el trabajador/a esté en dos o más empresas, disfrutará de sus vacaciones en todas ellas a la vez, de acuerdo con los criterios anteriormente señalados para el período de disfrute.

Si algún centro donde trabaja en régimen de pluriempleo, cierra en un mes concreto, dentro del período señalado en el párrafo primero de este artículo, el trabajador/a vendrá obligado/a a disfrutar en ese mes sus vacaciones en todas las Empresas donde trabaja y éstas no podrán negarse a ello, sin perjuicio de la rotación prevista en el citado párrafo primero. No obstante y como norma general, en caso de que un trabajador/a preste sus servicios en más de una Empresa, disfrutará sus vacaciones en todas ellas a la vez y en la fecha en la que le hayan sido concedidas en la Empresa donde realice mayor jornada laboral.

Si durante el año, antes del disfrute de vacaciones se produce la subrogación de una Empresa a otra, los trabajadores/as afectados tendrán derecho a disfrutar las vacaciones enteras o la parte que aún no hayan disfrutado, percibiendo en la nueva Empresa la parte proporcional que le corresponda de su salario.

Las vacaciones no podrán iniciarse ni en festivo, ni en domingo ni en víspera de los mismos; excepto para aquellos trabajadores/as que su jornada laboral comprenda domingos. Asimismo, se establece como media fiesta los días de Nochebuena (24 de diciembre) y Nochevieja (31 de diciembre). Cuando estos coincidan en domingo se disfrutará la media fiesta el día anterior.

Si algún trabajador/a se encuentra de baja durante el tiempo que le correspondiera disfrutarlas, las cogería después de que le den el alta, siempre que ésta sea antes del 31 de diciembre y no diga lo contrario el calendario de vacaciones.

El pago del mes anterior a las vacaciones se hará antes de inicio de las mismas.

Aquellos trabajadores/as que estando de vacaciones sufran una intervención quirúrgica no programada que requiera 7 días de hospitalización, quedarán interrumpidas estas para su posterior disfrute dentro del año natural.

Artículo 14.-Desplazamientos.

Los desplazamientos que por causa del trabajo tengan que realizar los trabajadores/as durante el horario correspondiente a la jornada normal ordinaria, se computarán como tiempo de trabajo, siendo por cuenta de las empresas los gastos que ocasionen.

Lo establecido anteriormente, no será de aplicación en las interrupciones de jornada, es decir, cuando los trabajadores/as de un centro de trabajo a otro no se efectúen seguidamente, entendiéndose por seguidamente que entre la finalización de un trabajo y el comienzo del siguiente, no medie más tiempo que el invertido en el desplazamiento.

Artículo 15.-Traslados y modificaciones de las condiciones de trabajo.

Los cambios de puestos de trabajo, se comunicarán tanto al interesado como al Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado Sindical, con una antelación de 48 horas, sin perjuicio de que las personas afectadas por el cambio de puesto de trabajo puedan interponer demanda ante la autoridad laboral competente. La comunicación de cambio de puesto de trabajo, deberá ser razonada.

Como principio general, y en cuanto a la movilidad se refiere, las empresas procurarán utilizar para cada centro de trabajo aquellos trabajadores/as cuyos domicilios estén más próximos de comunicación al correspondiente puesto de trabajo.

Cualquier modificación en las condiciones de trabajo, se comunicará a los representantes sindicales de los trabajadores. En caso de darse éstas modificaciones, también se informará de ellas a los trabajadores/as afectados con quince días de antelación, pudiéndose negar a éste cambio en caso de que no se cumplimente este requisito.

Artículo 16.-Ingresos, ceses, contratos de trabajo.

Todo contrato de trabajo que se lleve a cabo, llevará el visto bueno del Delegado de

personal, Miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical, previamente a la firma del mismo cuando el trabajador así lo requiera.

En el plazo de cinco días del ingreso del trabajador en la empresa, ésta deberá entregar a los Delegados del Comité y representantes sindicales, fotocopia del resguardo de alta en la Seguridad Social del mismo, así como al propio trabajador/a.

El trabajador/a que desee cesar en la Empresa, deberá comunicarlo a la misma con siete días de antelación. Este plazo de preaviso, será de veinte días para los administrativos y un mes para los titulados superiores.

En el anexo final, se señalará lo referente al artículo 13 de la Ordenanza Laboral de la Limpieza de Edificios y Locales.

La Contratación se hará conforme a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 17.-Licencias.

El trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de 20 días naturales en caso de matrimonio. Si la licencia por matrimonio coincide con las vacaciones, se sumarán ambos períodos. Con vigencia a partir de la firma del Convenio se pacta la equiparación de la pareja de hecho inscrita en el registro con el vínculo matrimonial, a disfrutar a partir del hecho causante que será la inscripción en el registro correspondiente.

Sólo se podrá disfrutar una única vez la licencia aquí establecida con la misma persona, de forma que un trabajador/a no disfrute de dicha licencia más de una vez por su unión, sea del tipo que sea, con la misma pareja.

b) En caso de fallecimiento de cónyuge e hijos 5 días.

c) En caso de fallecimiento de padres, padres políticos, hermanos consanguíneos o políticos, abuelos, nietos, abuelos políticos y hijos/as políticos/as, 3 días naturales.

d) En caso de enfermedad grave u hospitalización de padres, padres políticos, hijos, cónyuge, hermanos consanguíneos y políticos, abuelos, nietos, abuelos políticos e hijos/as políticos/as 3 días laborables, que podrán disfrutarse de forma conjunta o fraccionada exclusivamente durante el tiempo que dure la enfermedad u hospitalización.

e) Sustitución del permiso de lactancia por el de atención y cuidado de hijos. Este permiso será de una hora efectiva diaria de trabajo continuado.

f) En caso de alumbramiento de esposa 3 días, ampliables 3 más cuando concurriese enfermedad grave.

g) En caso de boda de familiares de primer grado (padres, hijos, hermanos y nietos) permiso de un día.

h) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.

i) Para todos los casos anteriores, se ampliará dos días más, cuando se necesite realizar un desplazamiento al efecto.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga, en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

k) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulada por la Ley.

l) Por el tiempo necesario para ir al médico de cabecera siempre que no sobrepase seis permisos anuales y se justifique posteriormente.

m) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes.

n) Sin perjuicio de lo dispuesto en la letra e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a acumular al permiso de maternidad, a la finalización del mismo a razón de 1 hora por día laborable según el calendario de la trabajadora, en este caso se disfrutará inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen. Si con posterioridad al disfrute de la acumulación de la hora de lactancia aquí regulada, quien la hubiese disfrutado solicitase una excedencia, no trabajando efectivamente hasta el momento en el que el menor lactante cumpla la edad que ha servido

como referente para la acumulación, en ese caso se procederá al descuento de la reducción de jornada acumulada indebidamente.

ñ) Para los permisos recogidos en los apartados b c y d el cómputo de la licencia se iniciará a partir de la hora del hecho causante.

Licencia sin salario:

a) De dos días para todos los trabajadores/as con antigüedad de 1 año, sin sueldo pero sí de cotización a la Seguridad Social. Estos dos días se disfrutarán juntos o separados, pero no se podrán acumular a vacaciones, puentes y licencias excepto a las licencias b, c, d, f, del artículo 17 del convenio.

Los derechos que corresponden a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio legal, se extenderán también a las parejas de hecho que convivan en común, con un mínimo de un año de anterioridad a la solicitud de la licencia, y justifiquen esa circunstancia mediante certificado de empadronamiento y convivencia, que serán los justificantes únicos exigibles.

Para aquellos trabajadores/as que efectúen su jornada de lunes a sábados, sin tener que trabajar los festivos, se posibilita trasladar un día de vacaciones laborable para poder disfrutar del Sábado Santo. Este permiso no podrá ejercitarse conjuntamente por más del 50% de la plantilla de un centro, y en cualquier caso deberá solicitarse con siete días de antelación.

Artículo 18.-Vacantes.

Las vacantes producidas por jubilación, ceses voluntarios y excedencias (en este caso por la duración de la misma), deberán ser obligatoriamente cubiertas, salvo en aquellos centros de trabajo donde no sea necesario y previo conocimiento de Delegados de Personal, Comité de Empresa o Delegados Sindicales.

Artículo 19.-Pago de salarios.

El pago de salario se hará efectivo dentro de los cuatro primeros días laborables del mes siguiente a su devengo, sin que pueda pasar del día 5 de cada mes.

El interés por mora de pagos de salario, será del 10% de lo adeudado.

El pago se hará en metálico o mediante cheque bancario o pagaré, de común acuerdo entre el trabajador y el empresario.

Siempre que se utilice cheque bancario o pagaré se concederá al trabajador una hora al mes retribuida para hacer efectivo el pago metálico.

Los trabajadores/as tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo que hayan realizado sin que pueda exceder del 90% del salario, dichos anticipos se abonarán el día 15 del mes en que se soliciten, debiendo solicitarse al menos con cinco días de antelación.

Artículo 20.-Formación.

Se abonarán los gastos de desplazamiento debidamente justificados que superen en cuantía al plus de transporte, a los trabajadores/as que por orden de la empresa deban acudir a un curso de formación que se desarrolle en localidad distinta a la que presten sus servicios, y siempre y cuando dicho curso se realice dentro de su jornada de trabajo.

Artículo 21.-Bajas

a) De enfermedad y accidente no laboral: desde el primer día al 21, percibirán el 75% de la base general de cotización en la primera y en la segunda baja.

A partir del día 21 percibirán, en todo caso, el 75% de la mencionada base.

En caso de hospitalización mínima de 12 horas documentalmente acreditada o intervención quirúrgica, el 100% desde el primer día y del salario real vigente en cada momento.

En caso de que el trabajador/a lleve más de 70 días de baja por los motivos anteriores, cobrará el 100% desde esa fecha y del salario real vigente en cada momento.

b) De accidente Laboral:

El 100% desde el primer día y del salario real vigente en cada momento.

En cualquiera de los supuestos regulados en el presente artículo, el trabajador/a no podrá percibir de baja médica más percepciones de las que percibiría si estuviera efectivamente trabajando.

Al regresar el trabajador/a tendrá el mismo puesto de trabajo que tenía antes.

Las empresas no podrán despedir a las trabajadoras por motivo de embarazo o parto.

Artículo 22.-Excedencias.

En caso de enfermedad grave debidamente acreditada de padres, padres políticos, cónyuge e hijos, la empresa concederá una excedencia voluntaria de un plazo mínimo de un mes y máximo de seis meses, siempre y cuando el solicitante llevase una antigüedad mínima de un año en la empresa. No se podrá solicitar otra excedencia por éste motivo en el plazo de un año a contar desde la reincorporación a su trabajo. La solicitud deberá presentarse por escrito a la empresa, quién la concederá del mismo modo.

Acabada ésta, el trabajador/a, se incorporará inmediatamente a su puesto de trabajo, avisando con quince días de antelación.

Tendrá derecho a excedencia todo trabajador/a que lleve fijo, como mínimo doce meses. La excedencia será para cargos sindicales o públicos. Si son sindicales, como mínimo será cargo provincial, si son públicos cualquiera que sea.

La reincorporación será al finalizar el cargo para el que fue nombrado, salvo reelección.

Se reincorporará al mes siguiente de su cese avisando con un plazo de quince días de antelación. Al reincorporarse, tendrá todos los derechos y antigüedad que tenía antes, corriéndole la antigüedad dentro de las categorías.

Aquel trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho al reconocimiento de una excedencia voluntaria de un plazo mínimo de un mes y máximo de un año con reserva a puesto de trabajo, siempre que el centro no haya desaparecido y el trabajador fuera por obra y servicio determinado.

En los demás tipos de excedencias se estará lo que disponga la Ley vigente.

Artículo 23.-Salud laboral y ropa de trabajo.

Se cumplirá la Ley de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas proveerán al trabajador/a, a su ingreso de un equipo de trabajo que será renovado cada seis meses, se dará calzado adecuado al trabajo que realice, con el equipo de trabajo. Las trabajadoras podrán optar, previa solicitud, por cambiar la bata por un conjunto casaca-pantalón.

Se suministrarán guantes y el material necesario para aquellos trabajos en que se necesiten.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio pasarán anualmente, por cuenta de la empresa, una revisión médica, en la que habrá de entregarse un informe escrito al interesado. Dicha revisión incluirá, para los/las trabajadores/as que presten servicios en hospitales y ambulatorios las pruebas de hepatitis y tuberculosis, así como cuando las circunstancias lo requieran y a petición expresa de los trabajadores afectados, se les efectuará las pruebas del Sida.

Se incluirá, con carácter voluntario para las trabajadoras, un examen ginecológico, sin discriminación. A las trabajadoras que voluntariamente opten por hacer el reconocimiento ginecológico de la Seguridad Social, en vez del de empresa, se les concederá el tiempo necesario a tal efecto.

Esta revisión tendrá lugar el primer trimestre del año. Las personas que realicen trabajos en clínicas o centros infecciosos, tendrán revisión médica cada mes.

A partir del sexto mes de embarazo y previa confirmación médica, la trabajadora ocupará un puesto de menos esfuerzo y se le reducirá 1/4 la jornada en caso de que dicha trabajadora coja las seis semanas de baja antes del parto.

Artículo 24.-Seguro de accidente laboral o "In itinere".

Todas las empresas afectadas por el presente convenio tendrán póliza de seguro de accidentes laborales o "in itinere" que cubran:

Para 2007: (entrará en vigor dicha cuantía, quince días después de la firma de éste Convenio).

- Muerte del trabajador/a: 20.710,74 euros.
- Invalidez total, absoluta o gran invalidez del trabajador/a: 20.710,74 euros.
- Estas cuantías serán incrementadas en el mismo porcentaje que el salario base para los años 2008 y 2009.
- Dicho derecho cubrirá a todos los trabajadores/as. Todos los representantes de los trabajadores podrán solicitar copia de la póliza.

Artículo 25.-Derechos sindicales.

1. De los Comités de Empresas.

Derecho de información: Información trimestral sobre la situación económica de la empresa. Asimismo, información con carácter previo a su ejecución, en los casos de reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, reducción de jornada y traslado de las instalaciones.

El Comité de Empresa podrá contar con los asesores que libremente designe y podrán también formular libremente propuestas a la Dirección de la Empresa, las cuales deberán considerar y discutir conjuntamente.

Necesidad de acuerdo previo por parte del Comité de Empresa en los siguientes casos: implantación o revisión del sistema de organización del trabajo, medidas que afecten a la duración del tiempo de trabajo.

Asimismo, el Comité intervendrá frente a la Dirección para asegurar el cumplimiento de las normas laborales vigentes y controlará la contratación de trabajadores en la Empresa. Vigilará las condiciones de Seguridad e Higiene y podrá suspender el trabajo si existiese riesgo inminente de accidente o enfermedad profesional, comunicándolo a la empresa inmediatamente.

Los Miembros de los Comités de Empresa y Delegados de los trabajadores, disfrutarán de 40 horas mensuales retribuidas para el desempeño de sus funciones independientemente de la jornada y horario que tengan.

2. Secciones Sindicales.

Todos los trabajadores/as tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses.

Los trabajadores/as afiliados/as a un Sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones previa información al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita el Sindicato.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos tendrán los siguientes derechos:

- Disponer de un tablón de anuncios que deberá estar situado dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- A la utilización de un local adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades en

aquellas empresas o centros de trabajo de más de 250 trabajadores/as en la Provincia.

En las empresas que ocupan a más de 250 trabajadores/as en el Territorio Histórico de Bizkaia, cualquiera que sea su contrato, las Secciones Sindicales estarán representadas por Delegados Sindicales, según la escala que figura en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, partiendo del número de trabajadores/as anterior.

Los Delegados Sindicales, en el supuesto que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas para los Miembros del Comité de Empresa y el mismo número de horas retribuidas mensualmente para el desempeño de sus funciones.

Las Secciones Sindicales de las Centrales Sindicales firmantes podrán acumular mensualmente, las horas de los Miembros del Comité y de los Delegados Sindicales de su Central Sindical, indistintamente que en la empresa exista uno o varios Comités y se las podrán dar a cualquier miembro del Comité o Delegados Sindical, comunicándose a la Dirección de la Empresa.

Funciones de los Delegados Sindicales.

1. Representar y defender los intereses del Sindicato al que representan y de los afiliados al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Comités paritarios de interpretación con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, y este Convenio Colectivo, a los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán, asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

b) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. Cuota Sindical. A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a las centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden del descuento, la Central o Sindicato al que pertenece la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferido la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antes dichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante los períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

3. De los Trabajadores.

Derecho a Huelga:

Previa petición anticipada de 48 horas, se podrán celebrar asambleas de todos los trabajadores y trabajadoras fuera de las horas de trabajo y en los centros de trabajo.

Derechos Sindicales incluidos el voto y la posibilidad de ser elegido para todos los trabajadores/as de la Empresa, sin ningún tipo de discriminación de edad o sexo.

Informe previo obligatorio a cualquier miembro del Comité de Empresa, antes de

cualquier medida disciplinaria, para faltas graves de cualquier trabajador/a, así como las muy graves.

Artículo 26.-Jubilación.

Se asume íntegramente lo expuesto en el Real Decreto Ley 1194/1985 del 17 de julio, sobre "Jubilaciones especiales a los 64 años en la Seguridad Social".

Todas las Empresas que se rijan por el presente Convenio, tendrán la obligación de conceder la Jubilación a los 64 años, a todos los trabajadores/as que lo soliciten, comprometiéndose automáticamente a contratar a otro trabajador simultáneamente al cese por dicha jubilación, con contrato de igual naturaleza.

Jubilación parcial y contrato de relevo.

Con la finalidad de promover la celebración de este contrato de trabajo en el sector, de conformidad con el artículo 12.6.b, del Estatuto de los Trabajadores, y considerando que una forma de promoción es conferir, al menos, la necesaria seguridad jurídica a los contratantes del contrato de trabajo al que el de relevo sustituye y con la finalidad de superar las dificultades que este contrato pueda conllevar para la concertación del de relevo, en relación a la organización de las plantillas de las empresas y del trabajo, los firmantes del Convenio acuerdan:

A los trabajadores/as que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, salvo la edad (menor de 65 años), la soliciten y les sea reconocida, las empresas estarán obligadas a concedérsela, cuando la reducción de la jornada solicitada sea el máximo legalmente establecido (85%) y el trabajador/a opte por prestar sus servicios de manera acumulada dentro de cada año natural, debiendo empresa y trabajador/a acordar el periodo del año en que deba trabajarse. Cuando se solicite por el trabajador otros porcentajes de reducción se tendrá que llegar a un acuerdo entre empresa y trabajador/a.

De acuerdo con lo anterior, la obligatoriedad de la empresa de celebrar el contrato de relevo estará supeditada a que el trabajador/a que desea jubilarse parcialmente se vincule en el contrato a tiempo parcial a jubilarse plenamente a la edad ordinaria de jubilación y en su consecuencia a la extinción del contrato a dicha fecha. Igualmente y de forma simultánea la empresa contratará a su vez a otro trabajador/a con objeto de sustituir, al menos, la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador/a que se jubila parcialmente, en las condiciones legalmente establecidas.

Será de aplicación al relevado y al relevista lo dispuesto en el artículo 27 del presente convenio colectivo, cuando el jubilado/a parcialmente cumpla los requisitos establecidos para la subrogación en el citado artículo, con independencia de la antigüedad en el puesto de trabajo del relevista.

A los solos efectos del contrato de relevo se considerarán categorías equivalentes las incluidas dentro de los siguientes grupos profesionales:

1. Grupo personal Directivo y personal titulado.
2. Grupo Personal Administrativo.
3. Grupo Personal de Mandos intermedios y Personal Subalterno.
4. Grupo Personal Obrero y Personal Oficios Varios.

Se mantendrá íntegramente la redacción actual del Contrato de relevo mientras legalmente sea compatible con la regulación legal sobre el contrato de relevo y la jubilación parcial. En este sentido, las partes acuerdan la aplicación de la normativa actual hasta la fecha en la que la reforma legal del contrato lo permita.

Artículo 27.-Subrogación.

Con el fin de conservar los puestos de trabajo y evitar la proliferación de contenciosos, se dará automáticamente la incorporación de los trabajadores/as de la empresa cesante en la plantilla de la nueva concesionaria, independientemente de su personalidad jurídica, Trabajador/a autónomo/a, Sociedad Anónima, Sociedad Limitada, Sociedad Civil, cooperativa, ó empresario individual con o sin trabajadores, etc..., así como en Empresas de Empleo Protegido, que total o parcialmente se dediquen a servicios de limpieza empleando para ello

personal discapacitado o no; en los siguientes supuestos:

1. Cuando los trabajadores/as de las Empresas cesantes llevasen los últimos tres meses prestando servicio en dicho centro, con independencia absoluta de la modalidad de contrato que tengan, antigüedad, categoría y condición, siempre que el contrato de arrendamiento de servicios tuviese esa antigüedad. En otro caso, el tiempo mínimo de prestación laboral en el centro será la del contrato de arrendamiento.

2. Los trabajadores/as que en el momento del cambio de la titularidad de la contrata, se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, Invalidez Provisional, Excedencia o Vacaciones, pasarán a estar inscritos a la nueva titular, siempre que los mencionados trabajadores/as hayan realizado su actividad en dicho centro en el período de tiempo establecido en el punto primero, anteriores a su Incapacidad Temporal, Excedencia o Vacaciones. El personal que con contrato de interinidad sustituya a estos trabajadores/as, pasará a la nueva titular, en concepto de interinos, hasta tanto se produzca la incorporación del sustituto.

3. Cuando los trabajadores/as afectados compartan su jornada laboral, con otros centros de trabajo, dando así lugar al pluriempleo, una vez cumplimentado el plazo del punto primero.

4. Si por exigencias del cliente, tuviera que ampliarse la contrata en los últimos tres meses con personal de nuevo ingreso, éste también será incorporado a la nueva empresa.

5. En el caso de que un cliente rescindiera el contrato de arrendamiento de servicios de limpieza con una empresa con la idea de realizarlo con su propio personal y, posteriormente, contratase con otra el mencionado servicio, antes del transcurso de los doce meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la primera empresa de limpieza.

6. En el caso de que la empresa de limpieza hubiese tenido que reducir el personal en el centro por exigencias del cliente, y posteriormente, le fuera rescindido el contrato, la nueva concesionaria de limpieza habrá de incluir en su plantilla a todo el personal empleado en dicho Centro, incluido aquel que en su día quedó afectado por la reducción de la plantilla hasta la rescisión del primitivo contrato de arrendamiento de servicios.

A estos efectos se entenderá que quedan desvinculados laboralmente con la empresa cesante en cuanto a los centros en que deje de prestar servicios.

La empresa saliente deberá acreditar para que opere: por los medios hábiles en derecho conforme al presente Convenio Colectivo la relación de personal de dicho centro, antigüedad de las mismas, jornadas, horarios y condición. Las liquidaciones y demás percepciones salariales debidas serán abonadas a la terminación de la contrata.

La nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla al personal afectado por el cambio de titularidad con los mismos derechos y obligaciones salariales y contractuales que tuviese en la empresa cesante.

De ninguna forma se producirá la adscripción del personal en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y no hay suscrito contrato de mantenimiento.

En todo caso lo anteriormente establecido en este artículo, lo será sin perjuicio de las posibles responsabilidades económicas de la Empresa causante o cesante, conforme a lo preceptuado en la vigente legislación respecto de los supuestos de cambio de titularidad de la Empresa.

Queda derogado el párrafo segundo del artículo 13 de la Ordenanza, en el ámbito de aplicación de este convenio.

Artículo 28.-Comisión mixta paritaria.

Se crea la Comisión Mixta Paritaria, que se constituirá en el plazo máximo de un mes desde la publicación del Convenio, para la vigilancia e interpretación del Convenio, así como para la conciliación y resolución de todo tipo de reclamaciones y agilización del proceso administrativo.

Serán vocales de la misma, un representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes e igual número de representantes por los empresarios.

Cada una de las partes podrá llevar a sus propios asesores con voz, pero sin voto, en

número igual al de representantes existentes por cada parte.

La Comisión Paritaria, se reunirá por lo menos, una vez cada dos meses a partir de la fecha de vigencia del Convenio y sus acuerdos requerirán, para tener validez, la mitad más uno de los vocales.

Tanto los vocales como los asesores, serán convocados por carta certificada en primera y segunda convocatoria, con antelación mínima de tres días de la celebración de la reunión. Si en primera convocatoria no acudieran la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válidos siempre que concurren como mínimo, la mitad más uno. Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al Convenio inicial.

La falta reiterada de asistencia a las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria, llevará aparejada el que se dé cuenta de tal anomalía al Delegado de Trabajo.

Caso de no llegar a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas, se someterán éstas a la decisión del organismo competente.

Cualquier tipo de conflictos que puedan surgir ante esta Comisión Paritaria, en caso de desavenencia se recurrirá a los procedimientos de conciliación o mediación del PRECO, siendo el domicilio de la Comisión a estos efectos el de Cebek sito en Gran Vía 50 planta 5 48011 Bilbao.

Artículo 29.-Medidas de fomento de empleo.

Pluriempleo.

Las representaciones sindicales y patronales firmantes se comprometen a erradicar de todas las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, el pluriempleo actualmente existente que supere la jornada que marca el Convenio para el sector.

Asimismo, las partes se comprometen a cumplir y combatir por todos los medios legales existentes el pluriempleo ilegal que se dé en la actualidad, por dos razones de interés general:

1. Porque impide que trabajadores/as en paro accedan a un puesto de trabajo.
 2. Por el carácter de competencia desleal que el empresario empleador de esta mano de obra ejerce sobre el resto del empresariado que hace uso de los procedimientos legales.
- Cuantas irregularidades sean conocidas serán tratadas por la Comisión Mixta Paritaria.

Contratación.

La contratación se hará conforme a las modalidades de contratación legalmente vigentes en cada momento.

Cuando un trabajador/a preste o pase a prestar sus servicios en varios centros de trabajo de una misma empresa, ésta vendrá obligada con la firma del presente Convenio Colectivo a hacer constar en su contrato de trabajo los centros a los que está adscrito dicho trabajador indicando la jornada que presta en cada uno de ellos o que vaya a prestar, debiendo efectuar las oportunas actualizaciones, con su pertinente comunicación al INEM y al Comité de Empresa, cada vez que se modifiquen los centros o las jornadas anteriormente citadas. Igualmente la empresa debe realizar las oportunas modificaciones en la Seguridad Social si es el caso.

Todas las Empresas vinculadas al presente convenio deberán obligatoriamente de contar con al menos un 85% de trabajadores/as fijos en plantilla.

Se considerarán fijos de plantilla a efectos de computo a los contratados indefinidamente o con contratos de obra o servicio determinado. A efectos de computo para determinar la plantilla de la empresa se tendrán en cuenta los contratos anteriormente citados excluyendo los de interinidad o sustitución a trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Artículo 30.-Cláusula de no descuelgue.

Ninguna Empresa a las que afecta este convenio, tendrá opción a descolgarse de los acuerdos del mismo.

ORDENANZA LABORAL.

Se adjunta como Anexo n.º 1 del Convenio pasando a formar parte del convenio en todos los artículos que no contradigan al texto de los artículos anteriores.

ANEXO.- Tablas salariales 2007.

Vigencia: 1-1-07 al 31-12-07

	Salario base		
<hr/>			
Personal directivo			
DIRECTOR/A GENERAL			1.552,72
DIRECTOR/A COMERCIAL			1.443,04
DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO			1.443,04
JEFE/A DE PERSONAL			1.443,04
JEFE/A DE COMPRAS			1.443,04
JEFE/A DE SERVICIOS			1.443,04
Personal titulado			
TITULAR DE GRADO SUPERIOR			1.342,13
TITULAR DE GRADO MEDIO			1.178,69
LABORAL O PROFESIONAL			1.015,20
Personal administrativo			
JEFE/A ADMINISTRATIVO DE 1			1.178,69
JEFE/A ADMINISTRATIVO DE 2			1.125,37
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 1			1.072,05
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 2			1.001,01
AUXILIAR ADMINISTRATIVO			951,26
TELEFONISTA Y COBRADOR/A			908,60
AYUDANTE/A DE 16 Y 17 AÑOS			638,66
Personal mandos medios			
ENCARGADO/A GENERAL			1.113,49
ENCARGADO/A DE OBRA			1.043,88
ENCARGADO/A DE SECTOR			978,74
ENCARGADO/A GRUPO O EDIFICIO			976,92
RESPONSABLE DE EQUIPO			31,73/Día
Personal subalterno			
ORDENANZA			916,46
ALMACENERO/A			916,46
LISTERO/A			916,46
VIGILANTE/A			916,46
BOTONES			638,89
<hr/>			
Personal obrero	Mes 31 días	mes 30 días	Día
<hr/>			
ESPECIALISTA	1.041,91	1.008,30	33,61
PEÓN ESPECIALISTA	994,48	962,40	32,08

LIMPIADOR/A	935,89	905,70	30,19
CONDUCTOR/A LIM.	1.041,91	1.008,30	33,61

Euros

Oficios varios	
OFICIAL/A	33,61
AYUDANTE/A	32,08
PEÓN	30,19
APRENDIZ	21,00

TABLA GARANTÍA SALARIAL MÍNIMA 2007

Euros

Personal administrativo	
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 1	40,74
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 2	38,04
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	36,15
TELEFONISTA Y COBRADOR/A	34,53
AYUDANTE/A DE 16 Y 17 AÑOS	24,27
Personal mandos medios	
ENCARGADO/A GRUPO O EDIFICIO	37,12
RESPONSABLE DE EQUIPO	1,21/Día
Personal subalterno	
ORDENANZA	34,82
ALMACENERO/A	34,82
LISTERO/A	34,82
VIGILANTE/A	34,82
BOTONES	24,28

Personal obrero	Mes 31 días	mes 30 días	Día
ESPECIALISTA	39,68	38,40	28
PEÓN ESPECIALISTA	37,82	36,60	1,22
LIMPIADOR/A	35,65	34,50	1,15
CONDUCTOR/A LIM.	39,68	38,40	1,28

Euros

Oficios varios	
OFICIAL/A	1,28
AYUDANTE/A	1,22
PEÓN	1,15
APRENDIZ	0,80

