

# CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

BOLR Núm. 129 - Jueves, 27 de septiembre de 2007.

Resolución de 14 de septiembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de limpieza de edificios y locales de la comunidad autónoma de la rioja para los años 2007 y 2008

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2007 y 2008 (Código núm. 2600245), que fue suscrito con fecha 15 de junio de 2007, de una parte, por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), en representación empresarial y, de otra, por las centrales sindicales, Unión Sindical Obrera (U.S.O), Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (BOE del 29), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo (BOE del 6 de junio) sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción y depósito del citado Convenio en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de La Rioja".

En Logroño a 14 de septiembre de 2007.- La Directora General de Trabajo, M<sup>a</sup> Concepción Arruga Segura.

## Artículo 1. Partes negociadoras.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se concierta por los representantes designados por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) como parte económica y por los representantes de las Centrales Sindicales, Unión Sindical Obrera (U.S.O.), Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.), como parte social.

## Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.

Este Convenio Colectivo de Trabajo afecta y obliga a todas las empresas que dediquen su actividad a la Limpieza de Edificios y Locales, encuadradas en el Primer Acuerdo Marco Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales.

El presente convenio regulará las condiciones de trabajo en todas las empresas, cualesquiera que sea la forma jurídica que adopten, que desarrollen la actividad de limpieza e higienización de toda clase de edificios, locales, oficinas, dormitorios y elementos y dependencias de transporte terrestre, aéreo y marítimo (estaciones ferroviarias, de metro, intercambiadores, aeropuertos, trenes, aviones, vehículos, máquinas, etc...).

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de obligada aplicación en todas las empresas con centros de trabajo ubicados en cualquier localidad de la Comunidad Autónoma

de La Rioja, aún cuando las mismas tuvieran su domicilio social fuera de la demarcación territorial de ella.

#### Artículo 3. Ámbito personal.

Afectará a todos los trabajadores y técnicos que durante su vigencia presten sus servicios a las empresas referidas, con exclusión del personal comprendido en el artículo 1.3. del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a todos sus efectos el día 1 de enero de 2007, cualquiera que sea su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja y finalizará el día 31 de diciembre del año 2008, aplicándose con efectos retroactivos a la expresada fecha inicial todas las condiciones del presente Convenio, excepto lo dispuesto en el artículo 13º del mismo.

#### Artículo 5. Denuncia.

La denuncia del presente Convenio, proponiendo su revisión o rescisión por cualquiera de las partes negociadoras y exclusivamente por las Centrales Sindicales o Asociaciones empresariales con suficiente representación si así lo dispusiera la normativa legal en vigor en ese momento, deberá presentarse mediante escrito razonado con una antelación al menos de un mes respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

El presente Convenio se entenderá prorrogado anualmente mientras no sea denunciado por cualquiera de las dos partes en la forma prevista anteriormente.

No obstante de producirse denuncia y el vencimiento del plazo señalado y pactado o el de cualquiera de sus prórrogas, el contenido del presente Convenio, subsistirá hasta tanto no entre en vigor otro nuevo convenio.

#### Artículo 6. Comisión paritaria.

Queda constituida una Comisión Paritaria a fin de resolver las dudas que puedan surgir sobre la aplicación de materias relacionadas con el Convenio, integrada paritariamente por cuatro vocales de los trabajadores y por otros cuatro vocales de los empresarios, ambos de los que han intervenido en la negociación del Convenio. Como moderador de dicha Comisión actuará en cada sesión uno de los vocales, alternándose entre trabajadores y empresarios, y designándose por sorteo el moderador que corresponda para la primera sesión; igualmente, serán vocales suplentes los demás miembros que actuaron en la Comisión Negociadora del Convenio.

Se designan como vocales:

A) Por los empresarios:

Titulares: D. Manuel Lago De Andrés, D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Luisa García Arias y D<sup>a</sup> Irune García-Diego Venegas y David Bueno Martínez

B) Por los trabajadores:

Titulares: D<sup>ña</sup>. Ana Bartolomé Armas (USO), D<sup>ña</sup>. Aranzazu Martínez Ajamil (CC.OO), D<sup>ña</sup>. Ana María Pereda Martínez (UGT) y D<sup>ña</sup>. Ana Armas Santamaría(UGT)

Suplentes: D<sup>ña</sup>. M<sup>a</sup> Luz García Pacior (UGT), Marina Victoria Santamaría Calvo (CCOO), Matías de la Santísima Trinidad Chivite (USO).

Las funciones de la Comisión Paritaria, serán las siguientes:

1º.- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

2º.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, en lo relativo a Seguridad y Salud Laboral, y entre ellos, la valoración de ubicación de botiquines en el lugar de prestación de servicios.

3º.- Emitir resolución sobre la aplicación de la cláusula de descuelgue del Convenio prevista en el artículo 31º del presente texto, en las empresas en que no existe representación legal de los trabajadores y siempre que no haya existido acuerdo sobre el tema entre la empresa y la mayoría de sus trabajadores.

4º.- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

La Comisión Paritaria celebrará sus sesiones donde acuerden las partes a instancia de cualquiera de ellas. La parte que promueva la reunión señalará día y hora para la sesión y remitirá a las demás el orden del día para la misma. Las partes podrán concurrir a cada sesión con asesores que tendrán voz pero no voto, y el número de éstos no será superior a dos por cada parte.

La Comisión Paritaria podrá formular consultas a la Autoridad Laboral, actuar por medio de ponencias, utilizar servicios permanentes y ocasionales de asesores para la mejor resolución de las cuestiones que se les sometan, teniendo dicha resolución el carácter de vinculante en principio, si bien, en ningún caso impedirán el ejercicio de las acciones que las empresas y los trabajadores puedan utilizar ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa. La adopción de los acuerdos y resoluciones de la Comisión Paritaria, requerirá al menos, el voto favorable de ocho de sus miembros componentes.

#### Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su publicación, será considerado globalmente en su cómputo anual.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral en uso de sus facultades, no aprobara alguno de los pactos contenidos en el referido Convenio, éste, quedará sin eficacia práctica debiendo ser reconsiderado en su totalidad.

#### Artículo 8. Garantías personales.

En todo caso, las empresas se obligan a respetar las condiciones superiores pactadas a título personal que tengan establecidas al entrar en vigor este Convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en su cómputo anual.

#### Artículo 9. Compensación.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente a su entrada en vigor, rigieron por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-

administrativo, convenio colectivo, sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual o usos y costumbres locales o por cualquier otra causa.

#### Artículo 10. Absorción.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica, si globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de lo pactado en éste. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en el presente Convenio, subsistiendo el mismo en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

#### Artículo 11. Retribuciones.

El Salario Base Mensual o Diario para cada Categoría Profesional, para el periodo 1 de enero al 31 de diciembre de 2007, será el que se especifica en la Tabla Salarial Anexa que se acompaña al presente Convenio, resultado de incrementar en el IPC real general estatal del año 2.006 (2,7 %) un 1,25 porcentual resultando por tanto un incremento de un 3,95%, sobre los salarios del Convenio vigente al 31 de diciembre del año 2.006.

Para el segundo año de vigencia del presente Convenio, el incremento salarial será el porcentaje resultante de la suma del IPC real general estatal del año 2.007, más 1,25 porcentual.

Dichos Salarios Base corresponden a jornada laboral completa. El personal que realice jornada laboral inferior a la establecida en el presente Convenio, percibirá los citados salarios a prorrata.

El abono de salarios se llevará a cabo no más tarde de los cinco (5) primeros días naturales del mes siguiente al de su devengo.

Plus de desplazamiento:

Cuando a requerimiento de la empresa, dentro de la jornada laboral realizada para una misma empresa, la realización del servicio comporte la necesidad de utilizar los medios de transporte, la empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento, siendo facultad empresarial elegir una de las siguientes formas:

- 1.- Abonando el importe del transporte en medios públicos (previa justificación de los billetes correspondientes).
- 2.- Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.
- 3.- Abonando a 0,19 euros por Km. si el personal se desplaza con su propio vehículo.

Artículo 12. Plus salarial lineal.

Se establece un Plus Salarial Lineal para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio sin distinción de categorías profesionales, con carácter de complemento salarial específico, sin repercusión ni adición sobre ningún concepto o módulo salarial de los pactados en el Convenio o que se pacten en el futuro.

El importe de este Plus Salarial Lineal para el año 2007 será de tres euros con sesenta y ocho céntimos (3,68 euros), por día realmente trabajado en jornada laboral completa. El personal que no realice jornada laboral completa percibirá dicho plus en proporción al número de horas realmente trabajadas.

Este Plus Salarial Lineal no será percibido por los trabajadores durante los domingos y días festivos, pero sí en el periodo de vacaciones.

Artículo 13. Indemnización por muerte o invalidez permanente derivada de accidente de trabajo.

Si por accidente de trabajo ocurrido a partir de los treinta (30) días siguientes a la fecha de publicación en el Boletín Oficial de La Rioja del presente Convenio, sobreviniera la muerte del trabajador o éste fuera declarado en situación de invalidez permanente, en cualquiera de los grados de total, absoluta o gran invalidez, por Resolución o Sentencia firme de los Organismos competentes de la Seguridad Social o de la Jurisdicción Social, la empresa en la que el trabajador preste sus servicios, satisfará a los beneficiarios o, en su defecto, a los herederos del trabajador fallecido, la cantidad de diecinueve mil quinientos treinta (19.530) euros, y al propio trabajador inválido en cualquiera de los grados antes expresados, la cantidad de Veintidós mil quinientos treinta y cinco (22.535) euros, a cuyo efecto las empresas deberán concertar por su cuenta la correspondiente póliza de cobertura de riesgo con una Entidad Aseguradora.

Artículo 14. Antigüedad.

El complemento salarial de antigüedad, consistirá en trienios del 4% sobre el salario base del presente Convenio, computándose el tiempo de servicio y la fecha de su abono, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 52 de la derogada Ordenanza Laboral del ramo o lo estipulado en el primer acuerdo marco estatal de limpieza de edificios y locales.

Este complemento salarial se aplicará así mismo a los trabajadores fijos discontinuos.

#### Artículo 15. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Sobre estas materias se estará a lo dispuesto en el Primer Acuerdo Marco Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales.

#### Artículo 16. Nocturnidad.

Las horas trabajadas en jornada nocturna, entendiéndose como tales las realizadas entre las veintidós (22) horas y las seis (6) de la mañana del día siguiente, se abonarán con un incremento del Treinta por ciento (30%) sobre el salario base del presente Convenio, aplicado al número de horas nocturnas realizadas, es decir, debe calcularse; para conocer el salario base de cada hora, se debe dividir el salario base anual de la categoría, entre el número de horas de jornada anual fijado en el convenio para cada año.

#### Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirán como complemento periódico de vencimiento superior al mes, una paga extraordinaria denominada de Verano y otra de Navidad, por importe cada una de ellas de treinta (30) días de salario base más antigüedad, que se harán efectivas los días 24 de junio y 21 de diciembre, respectivamente, o caso de ser festivos, en los días hábiles inmediatamente anteriores a dichas fechas.

Las citadas gratificaciones serán prorrateadas por semestres naturales. El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, se le abonará la paga correspondiente al mismo, prorrateándose su importe en razón del tiempo trabajado.

#### Artículo 18. Participación en beneficios.

El personal comprendido en este Convenio percibirá anualmente en concepto de participación de beneficios, el importe de Treinta y Un (31) días de salario base, más el complemento personal de antigüedad.

Quienes no presten servicio durante un año completo, recibirán la parte proporcional correspondiente.

La participación en beneficios se comienza a devengar el primer año de vigencia del Convenio, el día 1 de marzo de 2007, debiendo ser abonada el día 31 de marzo del año 2008, siendo las fechas para el segundo año de vigencia, las del 1 de marzo del año 2008 y el 31 de marzo del año 2009, respectivamente. Si la fecha en que corresponde el abono fuera festiva, se pagará la participación de beneficios el día hábil inmediatamente anterior.

Quedan facultados los empresarios para efectuar la paga de esta participación de beneficios de forma mensual, previo acuerdo con la representación Sindical de los trabajadores o con la mayoría simple de los mismos.

#### Artículo 19. Jornada de trabajo.

Se establece para el año 2007 una jornada anual ordinaria máxima, de trabajo real y efectivo, de mil setecientos cuarenta y tres (1.743) horas, que se corresponderían con una

jornada semanal de 38,17 horas, siendo para 2008 de mil setecientas treinta y nueve (1.739) horas de trabajo real y efectivo, que se correspondería con una jornada semanal de 38,08 horas.

La reducción de jornada anual se traducirá en aumento del porcentaje de jornada y de la consiguiente retribución en el personal contratado a tiempo parcial.

Cuando las necesidades de la Empresa lo requieran, la jornada semanal podrá ser de 40 horas, (sin perjuicio del derecho de los trabajadores al descanso semanal de día y medio ininterrumpido y del cómputo anual de la misma), o irregular derivada de las necesidades del servicio. En este último supuesto se deberá informar a la representación legal de los trabajadores.

Siempre que la duración de jornada diaria continuada para una misma empresa, exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso de quince minutos durante la misma. Se considerará como tiempo de trabajo efectivo, éstos quince minutos del descanso.

Aquellos trabajadores, que vengan ejerciendo este derecho de disfrute del bocadillo y se encuentren realizando su jornada laboral en varios centros, en caso de que se le subrogue uno de estos a una empresa diferente, mantendrán los 15 minutos de bocadillo, haciéndose cargo las empresas, de la parte proporcional que les corresponda.

Cuando se amplíe la contrata por necesidades del servicio que impliquen incremento de horario, se procurará la ampliación de la jornada de trabajo de los trabajadores del centro que no realicen jornada de trabajo completa en el sector.

#### Artículo 20. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este Convenio y durante su vigencia, disfrutarán anualmente de un periodo de vacaciones retribuidas de Veintisiete (27) días laborables. La fecha de su disfrute se fijará, en cada empresa, de común acuerdo entre la empresa y sus trabajadores, durante el primer trimestre del año, extendiéndose el periodo vacacional desde el mes de junio al mes de septiembre, ambos inclusive.

Se entenderán días laborables a efectos de vacaciones, todos los días del año excepto domingos y festivos nacionales, autonómicos o locales.

El personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, en razón al tiempo trabajado, prorrateándose por doceavas partes y computándose la fracción de mes superior a quince (15) días naturales como mes completo. Para ello se empleará la siguiente formula:

$$27 \text{ días laborables} \times 365 : 299 = 32,96$$

Los trabajadores que se encontraran en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) derivada de accidente de trabajo, desde antes de las fechas de disfrute acordadas de las vacaciones y continuaran en dicha situación durante parte o todo el periodo vacacional acordado, tendrán derecho, al disfrute del periodo vacacional que reste en fecha posteriores al Alta Médica, en fecha a acordar con la empresa, siempre que esta se produzca dentro del año natural. Las fechas de este disfrute se acordarán entre la empresa y el trabajador.

Los trabajadores con derecho a vacaciones que se encontraran en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) en la fecha acordada de disfrute de vacaciones y continúen en dicha situación durante todo o parte del periodo vacacional asignado, percibirán un complemento asistencial a cargo de la empresa de su Salario Base, más antigüedad y Plus Salarial Lineal, durante el periodo vacacional, hasta completar el 100% de la base reguladora de Incapacidad Temporal (I.T.).

#### Artículo 21. Ausencias retribuidas.

Con independencia de lo pactado en el Artículo 22º del presente Convenio y durante su vigencia, los trabajadores afectados por el mismo disfrutarán sin necesidad de justificación y en la forma que se dice más adelante, de tres días de ausencia al trabajo retribuido, a razón del Salario Base más el Plus Lineal y el Complemento Salarial de Antigüedad, en su caso.

Dicha ausencia se concederá previa solicitud del trabajador con ocho (8) días naturales de antelación a la fecha del disfrute, y sin que el número de ausencias simultáneas supere el

diez por ciento (10%) de la plantilla del centro de trabajo, computándose como unidad entera las fracciones.

#### Artículo 22. Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Dieciséis (16) días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres (3) días naturales en caso de nacimiento de hijos.
- c) Tres (3) días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, extendiéndose la licencia retribuida en este caso, al fallecimiento del compañero/a que conviva con el trabajador/a, exigiéndose como justificación para la licencia el Certificado de Empadronamiento.
- d) Tres (3) días naturales en los casos de enfermedad grave u hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro (4) días.
- e) Tres (3) días naturales en caso de enfermedad grave u hospitalización del compañero/a que conviva con el trabajador/a, así como en caso de enfermedad grave u hospitalización o fallecimiento de familiares de primero y segundo grado de consanguinidad o afinidad del compañero/a que conviva con el trabajador/a, exigiéndole como justificante para la licencia el Certificado de Empadronamiento.
- f) Un (1) día natural en caso de matrimonio de hijo o padres en la fecha de la ceremonia, así como en caso de comunión de los hijos en la fecha de la ceremonia.
- g) Un (1) día natural por traslado del domicilio habitual.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que este disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.  
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento (20%) de las horas laborales en un periodo de tres (3) meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1) del artículo 46 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- i) Asistencia a consultas médicas en Servicios de la Seguridad Social en horario coincidente con la jornada laboral: Para Medicina General o acompañamiento a este tipo de consulta a hijos menores de 12 años, hasta dieciséis (16) horas al año. Para Especialistas sin límite de horas, siempre justificándose con el volante expedido por el Médico de medicina general.  
En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una remuneración, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- k) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una (1) hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- l) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- m) 1 día por intervención quirúrgica ambulatoria, para familiares hasta 2º grado de

consanguinidad o afinidad, en caso de que precise reposo domiciliario serán dos días y si el trabajador necesitase hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

#### Artículo 22- BIS. Cambios de turno.

Los trabajadores podrán acordar entre ellos, solicitándolos con tres días hábiles de antelación, siendo precisa la autorización de la empresa, para la efectividad de los mismos

#### Artículo 23. Ropa de trabajo.

Al margen de lo que señala la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se entregará cuanta ropa sea necesaria, incluidos los pares de guantes precisos y como mínimo una prenda al año.

#### Artículo 24. No discriminación en las relaciones laborales.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación en el empleo así como en materias de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vinculación de parentesco con otros trabajadores de la empresa y lengua dentro del Estado Español.

#### Artículo 25. Periodo de prueba.

Se establece un periodo de prueba para todo el personal no cualificado de dos semanas de duración, durante el cual cualquiera de las partes puede dar por extinguida la relación laboral sin derecho a indemnización alguna ni necesidad de preaviso; en los demás casos, se estará a lo dispuesto en el Primer Acuerdo Marco de Limpieza de Edificios y Locales y Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 26. Prestaciones por enfermedad o accidente.

Los trabajadores que inicien un proceso de Incapacidad Temporal (I.T.) derivada de enfermedad común, tendrán derecho durante los cuatro (4) primeros días de baja al año por esta causa, a que por la empresa se le abone el 100% del Salario Base del presente Convenio, más el Plus Salarial Lineal y Antigüedad, en su caso. A partir del quinto (5) día y hasta el día veinte (20), ambos inclusive, del inicio de la I.T., la empresa satisfará la diferencia entre la prestación económica a que tuviera derecho por parte de la Seguridad Social y el 75% del importe del salario base del Convenio, más antigüedad y plus salarial lineal.

A partir del veintiún (21) día del inicio del proceso, se le satisfará por la empresa la diferencia entre la prestación económica a que tuviera derecho por parte de la Seguridad Social y el 100% del salario base del Convenio, más antigüedad y el plus salarial lineal. Esta última prestación complementaria tendrá una duración máxima de noventa (90) días.

Todos los periodos de prestación antedichos se considerarán como días trabajados a efectos de pagas extraordinarias y vacaciones. Si la incapacidad temporal fuera derivada de accidente laboral, la diferencia hasta el 100% del salario base del Convenio, más antigüedad y el plus salarial lineal será abonada a partir del primer día de baja y mientras dure ésta.

#### Artículo 27. Repercusión en precios.

La aplicación de todo tipo de mejoras que se establecen en el presente Convenio repercutirá en el precio de los servicios de limpieza pactados a los clientes en la cuantía legal



que corresponda.

#### Artículo 28. Jubilación parcial anticipada.

Los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas por la legislación vigente podrán acogerse a la jubilación anticipada a tiempo parcial.

El trabajador se jubilará al 85% de la jornada, realizando por tanto una jornada del 15% a través de un contrato a tiempo parcial; estos deberán comunicarlo a la empresa con 30 días de antelación.

#### Artículo 29. Acción sindical en las empresas del sector.

La acción sindical en las empresas se somete a las Leyes que sobre esta materia, estén en vigor durante la vigencia de este Convenio.

Las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de personal, podrán acumularse, total o parcialmente, en uno o varios de sus componentes, siempre que hayan sido elegidos por las mismas siglas sindicales. Tanto el cómputo individual como el acumulado se hará trimestralmente, siempre que se comunique a la empresa con diez días de antelación.

Se respetarán como garantías sindicales, las siguientes:

a) Ningún trabajador podrá ser discriminado ni despedido por motivos de afiliación a Central Sindical alguna o por participar en las actividades legales de las mismas.

b) El trabajador que ejerza o sea llamado a ejercer o desempeñar un cargo Sindical, Provincial o Nacional de una Central Sindical, previa justificación de ello, tendrá derecho a una excedencia por el tiempo que dure su cargo, el reingreso será automático y el trabajador ocupará la misma plaza y categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia.

c) Las empresas deberán comunicar a los Delegados de Personal o Comité de Empresa, si lo hubiere, las sanciones por faltas graves y muy graves que puedan ser aplicadas a los trabajadores.

d) En las empresas con al menos un Delegado de Personal se pondrá a disposición de los Delegados de Personal o Comité de Empresa un tablón de anuncios en el que deberá figurar el Acuerdo Marco Sectorial Estatal y el Convenio del Sector, y que podrá ser utilizado para fijar comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral específico en la empresa, previa autorización de la misma. En el caso de discrepancias entre la empresa y los representantes sindicales sobre la publicación o no de alguna nota, decidirá la Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales del Gobierno de La Rioja.

#### Artículo 30. Actualización salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), en el conjunto nacional, establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrara al 31 de diciembre de 2007 una variación acumulada respecto a 31 de diciembre de 2006, superior al 3,95% se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra, que producirá efectos económicos en todos los conceptos retributivos que se devenguen a partir del 1 de enero de 2.008.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), en el conjunto nacional, establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrara al 31 de diciembre de 2008 una variación acumulada respecto a 31 de diciembre de 2007, superior al IPC del año 2007 más un 1,25 porcentual, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra, que producirá efectos económicos en todos los conceptos retributivos que se devenguen a partir del 1 de enero de 2.009.

#### Artículo 31. Descuelgue del convenio.

Las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente convenio, que reuniendo las condiciones de pérdidas en los dos últimos ejercicios económicos y previsiblemente en el año en curso, deseen acogerse a un tratamiento salarial diferenciado respecto a lo pactado en el presente convenio, deberán ponerlo en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores en la misma o a los trabajadores caso de no existir ésta, aportándoles la documentación económica acreditativa de la situación, en el periodo de Treinta (30) días a contar del siguiente a la fecha de publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de La Rioja (B.O.R.), para el año 2007, computándose el plazo de treinta (30) días para el año 2008, a partir del día siguiente a la fecha de publicación del incremento salarial para dicho año en el Boletín Oficial de La Rioja.

Lo anteriormente expresado no supone congelación salarial sino establecimiento a nivel de empresa y a través de la correspondiente negociación entre las partes económica y social, del incremento salarial a aplicar en la misma durante el presente año de 2007 y el próximo del año 2008.

Caso de no existir acuerdo entre la empresa y la mayoría de sus trabajadores en las empresas que no exista representación legal, se someterá la aplicación de este artículo a la Comisión Paritaria del Convenio.

Excepto en el tema salarial, el resto del Convenio será de aplicación en las referidas empresas.

#### Artículo 32. Excedencia por maternidad y cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres (3) años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los dos primeros años de este período de excedencia, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones de la seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad, el primer año de excedencia que los trabajadores disfruten.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### Artículo 33. Excedencia especial.

Para supuestos de enfermedad grave de un familiar de primer (1º y 2º) grado de consanguinidad o afinidad que requiera cuidado o atención de tal naturaleza que impida la

asistencia al trabajo durante, al menos, un periodo mínimo de Quince (15) días consecutivos, del trabajador/a afectado/a por el ámbito funcional del presente Convenio, se establece una Excedencia especial con reserva del puesto de trabajo, mientras dure el supuesto indicado. Esta Excedencia especial no la podrá disfrutar simultáneamente, un porcentaje superior al cinco por ciento (5%) de la plantilla de la empresa.

#### Artículo 34. Protección de la maternidad dentro de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Las trabajadoras en situación de embarazo o periodo de lactancia tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia.

En el supuesto de parto, la suspensión del contrato de trabajo tendrá una duración de dieciséis (16) semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de parto múltiple en dos (2) semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis (6) semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizada las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores hasta seis años la suspensión tendrá una duración de dieciséis (16) semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos (2) semanas más por cada hijo a partir del segundo, dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo sin que en ningún caso un menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado acogido, la suspensión del contrato tendrá la duración adicional de dos semanas.

Así mismo se tendrá derecho a esta suspensión de dieciséis (16) semanas en el supuesto de adopción o acogimiento de menores de más de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan dificultad de adaptación e inserción social y familiar, debidamente acreditada por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y trabajadores afectados. La opción de disfrute de este permiso corresponde a la trabajadora o al trabajador.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis (16) semanas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o

desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión de contrato regulada por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 2 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

La hora de lactancia que se tiene derecho hasta los nueve (9) meses, podrá sustituirse voluntariamente por la trabajadora por un alargamiento de las dieciséis (16) semanas por parto, en trece (13) días laborables más.

#### Artículo 35. Contratos de duración determinada.

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por el Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen a partir de la entrada en vigor de dicho Real Decreto Ley, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulados en el indicado precepto legal.

La duración máxima de estos contratos será de un total de doce (12) meses en un periodo de dieciocho (18) meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

Los contratos formalizados antes de la entrada en vigor del precitado Real Decreto Ley 5/2001, se regirán en cuanto a su duración por lo dispuesto en el Convenio anterior.

#### Artículo 36. Empresas de trabajo temporal.

Las empresas afectadas por el ámbito del presente Convenio se comprometen a realizar un uso de las Empresas de Trabajo Temporal que, en ningún caso, conduzca a la eliminación o sustitución de puestos de trabajo estables y que, siempre y en todo caso, se corresponda con la finalidad y el espíritu de la Ley 14/1994.

Consecuentemente a lo declarado en el párrafo precedente, su uso queda limitado a sustituciones por incapacidad temporal, vacaciones, así como para trabajos de limpieza generales.

#### Artículo 37. Vigilancia de la salud.

Los empresarios garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, de acuerdo con lo que dispone el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, facilitando a los trabajadores que presten servicios en Centros Hospitalarios u otros de similares riesgos, aquellas vacunas que se administren al personal de la empresa contratante del servicio de limpieza cuyos riesgos sean similares.

Se establecen para todo el personal del sector un reconocimiento médico anual en relación con los riesgos del puesto de trabajo.

#### Artículo 38. Tribunal arbitral.

Ambas partes acuerdan someter a la mediación del Tribunal de Mediación, Conciliación y Arbitraje de La Rioja, en base al acuerdo tripartito alcanzado por el Gobierno de La Rioja, Federación de Empresarios de La Rioja y los Sindicatos CC.OO. y U:G:T: de La Rioja, las discrepancias que surjan sobre materias que sean competencia del referido Tribunal.

## Artículo 39. Subrogación del personal

Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, la subrogación del personal entre quienes se subroguen mediante cualquiera de las modalidades de contratación, de gestión de servicios públicos o privados, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional de este Convenio se llevará a cabo en los términos indicados en el artículo 10 del Acuerdo Marco Estatal Sectorial, así como lo expuesto a continuación:

1.- Como norma general, serán válidos y de aplicación los pactos o acuerdos, individuales o colectivos de centro de trabajo debidamente justificados, suscritos entre las empresas afectadas y los trabajadores, sus respectivos representantes legales o con los Sindicatos con representación en el Sector para negociar según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, siempre que se hayan acordado con una antelación de tres meses a la fecha cierta de subrogación del concesionario.

2.- Cuando los trabajadores de la empresa cesante lleven los últimos tres (3) meses prestando sus servicios en dicho centro, independientemente de cual fuera la duración de su jornada laboral y de la modalidad contractual que le vincule a la empresa, 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 de servicios.

3.- Los trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (I.T.), Invalidez Provisional, Excedencia o Vacaciones, pasarán a estar adscritos a la nueva titularidad siempre que los mencionados trabajadores hayan realizado su actividad en dicho centro en el periodo de tiempo establecido en el punto primero anteriores a su Incapacidad Temporal (I.T.), Excedencia o Vacaciones.

4.- Cuando los trabajadores afectados compartan su jornada laboral con otros centro de trabajo, una vez cumplido el plazo del punto primero.

6.- Si por exigencia del cliente tuviera que ampliarse la contrata en los tres (3) últimos meses con personal de nuevo ingreso, éste también será incorporado a la nueva empresa.

7.- 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 seis (6) meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a la plantilla al personal afectado de la primera empresa de limpieza.

8.- En el caso de que la empresa de Limpieza hubiere tenido que reducir el personal en el centro por exigencias del cliente y posteriormente le fuera rescindido el contrato, la nueva empresa concesionaria de limpieza habrá de incluir en su plantilla a todo el personal empleado en dicho centro, incluido aquél que en su día quedó afectado por la reducción, siempre que no hayan transcurrido seis (6) meses desde 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 los que deje de prestar servicios.

La empresa saliente deberá acreditar: liquidación y saldo de salarios, antigüedad, pagas, pluses, jornada y horarios y relación de personal de dicho centro mediante cualquiera de los siguiente medios: conducto notarial, correo certificado o burofax; y antes de las cuarenta y ocho (48) horas de iniciar la limpieza de la nueva, con personal afectado por el cambio de titularidad, con los mismos derechos y obligaciones que tuviese en la empresa cesante, sin embargo no se responsabilizará de aquéllas anomalías como consecuencia de diferencias salariales o de infracotización a la Seguridad Social de las que fueran responsables la empresa cesante.

Cuando un trabajador tenga distribuida su jornada laboral entre varias empresas, las vacaciones que le correspondan, las disfrutará en un mismo período de tiempo en todas ellas, cuando siga trabajando en la empresa en que originariamente hubiera sido elegida la mitad o más de la mitad de la jornada.

## Artículo 40. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

## **CLÁUSULAS ADICIONALES.**

### Cláusula adicional primera

Para todo lo no previsto en este convenio será de aplicación lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Trabajo para las empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales, aprobada por Orden Ministerial de 17-03-76, que las partes firmantes del presente Convenio asumen como norma dispositiva de aplicación durante la vigencia del mismo, ésta será sustituida para los supuestos no regulados expresamente, por las materias en las que se ha alcanzado acuerdo en el Acuerdo Marco.

Así también es de aplicación la Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y demás legislación vigente.

### Cláusula adicional segunda

Las percepciones económicas devengadas y no percibidas derivadas de la aplicación con efectos de 1 de enero de 2007, de las cláusulas de contenido económico del presente Convenio, se abonarán a los trabajadores afectados, en el plazo máximo de treinta (30) días a partir del día siguiente de la fecha de publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de La Rioja.

Cuando algún trabajador haya cesado en la empresa por cualquier causa, con anterioridad a la fecha de publicación en el B.O.R. del presente convenio, la empresa se obliga a abonar a este trabajador las diferencias salariales correspondientes al periodo trabajado durante la vigencia del presente Convenio.

El recibo de finiquito, firmado en su caso, sólo tendrá carácter liberatorio si dentro de los conceptos en él contemplados, está incluido expresamente el concepto de atrasos de convenio.

### Cláusula adicional tercera

Ambas partes negociadoras, se comprometen a poner en conocimiento de las Autoridades competentes los posibles casos de intrusismo que se comprueben en el sector.

### Cláusula adicional cuarta

Asimismo se establece que cuando un trabajador tenga distribuida su jornada laboral entre varias empresas como consecuencia de la subrogación legal contemplada en el artículo treinta y nueve del presente Convenio, el desplazamiento entre centro y centro de trabajo se considerará, en todo caso, tiempo de trabajo efectivo. Las empresas respectivas acordarán la proporción de adjudicación a cada una de ellas de dicho tiempo de trabajo efectivo.

### Cláusula adicional quinta

Régimen de cotización en subrogación parcial o total. La subrogación parcial o total en el contrato de un trabajador cuando la misma afectase a una porción de jornada inferior a doce (12) horas semanales, no alterará el régimen de cotización derivado del contrato de trabajo subrogado, el cual se mantendrá a estos efectos en los términos que vinieran rigiendo el contrato, aunque el empleo se pase a desempeñar a una sola empresa o se comparta entre

dos o más empresas debiendo estar, mantener o distribuir la cotización global del trabajador en proporción global del trabajo, en proporción a la parte de jornada respectiva subrogada en su caso.

**Cláusula adicional sexta**

Los contratos de trabajo fijos discontinuos existentes en el sector dentro de las contrataciones que afectan al área de centros de enseñanza, se transformarán en contratos a tiempo parcial de carácter indefinido, en los que los tiempos dedicados a prestación y descanso habrán de coincidir con los periodos de alta y baja reconocidos en el sistema de contratación anterior. La no reanudación de la actividad en las fechas en que se haya fijado su comienzo, tendrá los mismos efectos que la falta de convocatoria regulada en los anteriores contratos.

**Cláusula adicional séptima**

El presente Convenio anula dejando sin efecto, el Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Limpieza de Edificios y Locales publicado en el Boletín Oficial de La Rioja de fecha 30 de julio de 2005.

**ANEXO.- Tabla salarial año 2007.**

Categoría Profesional	Salario Base Mensual/Diario	Salario Hora	Salario Anual
<b>Grupo I</b>			
A) Subgrupo I			
Director	1.395,87	12,68	22.095,94
Director Comercial	1.264,22	11,54	20.116,80
Director Administrativo	1.264,22	11,54	20.116,80
Jefe de Personal	1.264,22	11,54	20.116,80
Jefe de Compras	1.264,22	11,54	20.116,80
Jefe de Servicios	1.264,22	11,54	20.116,80
B) Subgrupo II			
Titulado Grado Superior	1.144,66	10,51	18.319,42
Titulado Grado Medio	1.064,87	9,82	17.119,91
Titulado Laboral o Profesional	969,15	9,00	15.680,92
<b>Grupo II</b>			
Jefe Administrativo1 <sup>a</sup>	1092,76	10,06	17.539,19
Jefe Administrativo2 <sup>a</sup>	1.052,86	9,72	16.939,36
Cajero	1.001,05	9,27	16.160,48
Oficial 1 <sup>a</sup> Administrativo	969,15	9,00	15.680,92
Oficial 2 <sup>a</sup> Administrativo	902,62	8,42	14.680,75
Auxiliar Administrativo	837,56	7,86	13.702,68
Telefonista	817,75	7,69	13.404,87
Cobrador	817,75	7,69	13.404,87
Aspirante	637,31	6,13	10.692,25
<b>Grupo III</b>			
Encargado General	1.024,98	9,48	16.520,23
Supervisor o Encargado de zona	965,59	8,97	15.627,40
Supervisor o Encargado de sector	925,31	8,62	15.021,85

Encargado Grupo o Edificio	27,11	7,73	13.473,52
Responsable de Equipo	25,94	7,42	12.940,00

Grupo IV, V, VI

Ordenanza	771,36	7,29	12.707,47
Almacenero	759,75	7,19	12.532,94
Listero	759,75	7,19	12.532,94
Vigilante	759,75	7,19	12.532,94
Botones	614,17	5,93	10.344,38
Conductor	30,49	8,61	15.014,80
Especialista	29,23	8,28	14.440,24
Oficial	29,23	8,28	14.440,24
Peón Especializado	26,14	7,48	13.031,20
Ayudante	26,14	7,48	13.031,20
Limpiador/a	25,33	7,26	12.661,84
Peón	25,33	7,26	12.661,84
Aprendiz	20,50	6,00	10.459,36

Nota: El incremento Salarial aplicado en el año 2007, representa un aumento del 3,95% sobre los salarios vigentes a 31.12.06

Computo salario anual: (sólo a efectos referenciales)

- Con salario base mes = S.B.M. x 15 + 1 día + P.S.L. x 302 días
- Con salario base diario = S.B.D. x 456 días + P.S.L. x 302 días
- Con salario hora = S. Anual/J. Laboral (incluida parte proporcional vacaciones)