III.Otras disposiciones y actos

CONSEJERÍA DE DESARROLLO AUTONÓMICO

Resolución de 29 de octubre de 2019, de la Dirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, 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 2019 a 2022

201911040073845 III.3335

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 2019 a 2022 (Código número 26000245011982), que fue suscrito con fecha 12 de junio de 2019, de una parte, por la Asociación de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales de la Rioja y Asociación de Empresas de Limpieza (ASPEL), en representación empresarial y, de otra, por las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Diálogo Social y Relaciones laborales,

ACUERDA

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

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

Logroño a 29 de octubre de 2019.- La Directora General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, Ana María Sáez Mena.

Convenio Colectivo de Trabajo para las Empresas de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2019-2020-2021-2022.

Artículo 1. *Partes negociadoras.*

El presente Convenio Colectivo de Trabajo ha sido negociado y firmado por representantes de la Unión General de Trabajadores (UGT) y de Comisiones Obreras (CCOO), así como por representantes de la Asociación de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales de La Rioja, organización integrada en la Federación de Empresarios de La Rioja, y por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL)

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 I Convenio Colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales, aprobado por Resolución de 8 de mayo de 2013 y publicado en el Boletín Oficial del Estado el 23 de mayo de 2013.

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.). Quedan incluidas en el ámbito de este Convenio empresas multiservicios y servicios auxiliares que se dediquen a la actividad de limpieza de edificios y locales.

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.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-20191108-134 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 107 pagina(s).

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Afectará a todos los trabajadores/as y técnicos/as 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 2/2015 de 23 de octubre, 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 2019, cualquiera que sea su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja y finalizará el día 31 de diciembre del año 2022, aplicándose con efectos retroactivos a la expresada fecha inicial todas las condiciones del presente Convenio.

Artículo 5. *Denuncia y negociación.*

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 antelación al menos de un mes con 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/as y por otros cuatro vocales de los empresarios/as, ambos de los que han intervenido en la negociación del Convenio. Como moderador/a de dicha Comisión actuará en cada sesión uno/a de los vocales, alternándose entre trabajadores/as y empresarios/as, y designándose por sorteo el moderador/a que corresponda para la primera sesión; igualmente, serán vocales suplentes los/as demás miembros que actuaron en la Comisión Negociadora del Convenio.

Se designan como vocales:

A) Por los empresarios/as:

David Morlans Sáenz y Mª Ángeles Fernández Álvarez, por la Asociación de Empresas de Limpieza de Edificios de La Rioja (FER) y Manuel Lago Andrés y Juan Carlos Anchía Muniozguren, por ASPEL.

B) Por los trabajadores/as:

Ana Mª Armas Santamaría, Esperanza Martínez Martínez y Blanca Río Lázaro, en representación de la Unión General de Trabajadores (UGT) y Mª Pilar Martínez de Pinillos Caro, en representación de Comisiones Obreras (CCOO).

Las funciones de la Comisión Paritaria, serán las estipuladas en el Convenio Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales.

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/as 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 será según lo dispuesto en el Convenio Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales.

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.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-20191108-134 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 107 pagina(s).

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 del 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2022, será el que se especifica en las Tablas Salariales Anexas que se acompañan al presente Convenio para cada uno de los años, resultado de incrementar los siguientes porcentajes:

- Para 2019 un incremento del 1,10% sobre los Salarios vigentes a 31 de diciembre de 2018, sin Revisión Salarial.

- Para 2020 un incremento del 1,60% sobre los Salarios vigentes a 31 de diciembre de 2019, sin Revisión Salarial.

- Para 2021 un incremento del 1,80% sobre los Salarios vigentes a 31 de diciembre de 2020, sin Revisión Salarial.

- Para 2022 un incremento del 2,00% sobre los Salarios vigentes a 31 de diciembre de 2021, sin Revisión Salarial.

Dicho Salario Base corresponde 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 todo el personal afectado 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.

Al importe de este Plus Salarial Lineal se le aplicará la misma subida pactada en este convenio, quedando para 2019, cuatro euros con diecinueve céntimos (4,19 euros), para 2020 cuatro euros con veintiséis céntimos (4,26 euros), para 2021 cuatro euros con treinta y cuatro céntimos (4,34 euros) y para 2022 cuatro euros con cuarenta y tres céntimos (4,43 euros)

El Plus Salarial Lineal se pagará por día realmente trabajado en jornada laboral completa.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-20191108-134 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 107 pagina(s).

El personal que no realice jornada laboral completa, percibirá dicho plus en proporción al número de horas realmente trabajadas.

El Plus Salarial Lineal no será percibido por el personal durante los domingos y días festivos, pero sí en vacaciones.

En el caso de que los domingos o festivos se trabajen, el personal percibirá dicho plus en los expresados días.

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/a o éste/a fuera declarado/a 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/a preste sus servicios, satisfará a los beneficiarios o, en su defecto, a los herederos del trabajador/a fallecido/a, la cantidad de diecinueve mil quinientos treinta euros (19.530.-), y al propio trabajador/a inválido/a en cualquiera de los grados antes expresados, la cantidad de veintidós mil quinientos treinta y cinco euros (22.535.-), 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 Ordenanza Laboral del ramo que se asume como Norma de aplicación.

Este complemento salarial se aplicará también a los trabajadores fijos discontinuos.

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

Sobre estas materias se estará a lo dispuesto en el artículo 53 de la Ordenanza Laboral del ramo que se asume como Norma de aplicación

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/as 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 2019, debiendo ser abonada el día 31 de marzo del año 2020. 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/as para efectuar la paga de esta participación de beneficios de forma mensual, previo acuerdo con la representación Sindical de los trabajadores/as o con la mayoría simple de los mismos.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-20191108-134 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 107 pagina(s).

Artículo 19. *Jornada de trabajo.*

Se establece para toda la vigencia de este Convenio una jornada anual ordinaria máxima, de trabajo real y efectivo, de mil setecientas treinta y nueve (1.739) horas, que se corresponderían con una jornada semanal de 38,08 horas.

En el caso de reducción de la jornada anual, ésta se traducirá en aumento de 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/as, 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/as del centro que no realicen jornada de trabajo completa en el sector.

Artículo 20. *Vacaciones.*

El personal afectado por este Convenio y durante su vigencia, disfrutará 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/as, durante el primer trimestre del año, extendiéndose el periodo vacacional desde el mes de junio al mes de septiembre, ambos inclusive. Para trabajadores/as que lleven a cabo su jornada laboral en varias empresas de limpieza, prevalecerá, para todas ellas, el periodo vacacional que le sea asignado en la empresa que más jornada realice, siempre que no coincida con un cierre predeterminado en alguno de los otros centros de trabajo.

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 fórmula:

27 días laborables x 365 : 300 = 32,85 días naturales.

Cuando el período de vacaciones fijado, al que se refiere el párrafo primero, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del ~~el~~ artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 21. *Ausencias retribuidas.*

Con independencia de lo pactado en el Artículo 22 del presente Convenio y durante su vigencia, el personal afectado por el mismo disfrutará anualmente sin necesidad de justificación y en la forma que se dice más adelante, de tres (3) días de ausencia al trabajo retribuido, a razón del Salario Base más el Plus Lineal y el Complemento Salarial de Antigüedad, en su caso. Las ausencias precitadas se considerarán como jornada efectiva trabajada.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-20191108-134 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 107 pagina(s).

Dicha ausencia se concederá previa solicitud del trabajador/a 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 personal 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. Cuando con tal motivo, el personal trabajador que necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro (4) días.

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. Cuando con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro (4) días.

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. La licencia por hospitalización, a petición del trabajador/a, podrá efectuarse mientras dure la hospitalización, pero nunca podrá superar los días laborables previstos en este apartado, para el uso de la licencia desde el momento del ingreso. Cuando con tal motivo, el trabajador/a 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. La licencia por hospitalización, a petición del trabajador/a, podrá efectuarse mientras dure la hospitalización, pero nunca podrá superar los días laborables previstos en este apartado, para el uso de la licencia desde el momento del ingreso.

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 éste 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/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1) del artículo 46 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador/a 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.

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 con el justificante expedido por el Médico de medicina general.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

k) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-20191108-134 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 107 pagina(s).

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

l) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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) Un (1) día por intervención quirúrgica ambulatoria, para familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, en caso de que precise reposo domiciliario serán dos (2) días y si el trabajador/a necesitase hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro (4) días.

Artículo 22 bis. *Cambios de turno*.

Las personas trabajadoras 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.*

Se entregará cuanta ropa sea necesaria y como mínimo una prenda al año, todo ello, teniendo en cuenta lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente en cada momento.

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 período de prueba para el personal de nuevo ingreso. Sólo se entenderá que el trabajador/a está sujeto a período de prueba si así consta por escrito.

El período de prueba será el que para cada grupo a continuación se detalla:

- Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio: Seis meses.

- Grupo II: Personal administrativo: Dos meses.

- Grupo III: Mandos intermedios: Dos meses.

- Grupo IV: Personal operario: Quince días.

Durante este período, tanto la empresa como las personas trabajadoras podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, el personal ingresará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad si la hubiere.

En cualquier caso, el personal durante el período de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente al grupo profesional al que fue contratado.

La situación de incapacidad temporal que afecte al personal durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 26. *Prestaciones por enfermedad o accidente*.

Las personas trabajadoras que inicien un proceso de Incapacidad Temporal (IT) derivada de enfermedad común, tendrán derecho durante los cuatro (4) primero 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

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-20191108-134 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 107 pagina(s).

(20), ambos inclusive, del inicio de la IT, la empresa satisfará la diferencia ente 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 les 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.

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.

Todos los periodos de prestación antedichos se considerarán como días trabajados a efectos de pagas extraordinarias y vacaciones.

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*.

Las personas trabajadoras que reúnan las condiciones exigidas por la legislación vigente podrán acogerse a la jubilación anticipada a tiempo parcial.

Las personas trabajadoras 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/as 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 harán trimestralmente, siempre que se comunique a la empresa con diez días de antelación.

Se respetarán como garantías sindicales, las siguientes:

a) Ningún trabajador/a 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/a 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/a ocupará la misma plaza y categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia.

c) Las empresas deberán comunicar a los Delegados/as 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/a de Personal se pondrá a disposición de los Delegados/as 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 comunicación 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 Autoridad Laboral competente.

Artículo 30. *Inaplicación de las condiciones de trabajo*.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Convenio Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales.

Artículo 31. *Excedencia por maternidad y cuidado de familiares.*

Las personas trabajadoras 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 pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

Los tres años de este periodo de excedencia tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia,

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-20191108-134 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 107 pagina(s).

maternidad y paternidad. También tendrán derecho a un periodo 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 si 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 periodo 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 periodo de excedencia, el inicio de la misma, dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en el 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, trascurrido dicho plazo, la reserva quedará referido a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, a excepción de la Excedencia por maternidad, en cuyo caso, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el periodo de tres años.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince (15) meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho (18) meses si se trata de categoría especial, tal y como se recoge en la Ley 40/2003 de 18 de noviembre de protección a las familias numerosas.

Artículo 32. *Excedencia especial*.

Para supuestos de enfermedad grave de un familiar de primer y segundo (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 33. *Protección de la maternidad y paternidad dentro de la conciliación de la vida familiar y laboral*.

Las personas 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.

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-20191108-134 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 107 pagina(s).

de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

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

5. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

6. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-20191108-134 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 107 pagina(s).

7. 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 34. *Clasificación profesional*.

El personal afectado por el presente Convenio queda encuadrado dentro de los cuatro Grupos Profesionales que conforman la Clasificación Profesional establecida en el Artículo 29º del I Convenio Colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales, aprobado por Resolución de 8 de mayo de 2013 y publicado en el Boletín Oficial del Estado el 23 de mayo de 2013. Dicha Clasificación Profesional, efectuada conforme a los criterios de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, comporta la inclusión en cada Grupo de las Categorías Profesionales que los conforman y que quedan reflejadas en las Tablas Salariales que se acompañan como Anexos al presente Convenio.

Artículo 35. *Contratos de duración determinada*.

En lo referente a esta materia se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales.

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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 CCOO. y UGT: de La Rioja, las discrepancias que surjan sobre materias que sean competencia del referido Tribunal.

Artículo 39. *Subrogación del personal*.

En el sector de limpieza de edificios y locales operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente Convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesoria, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, o entidad de cualquier clase, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contratas a cualquiera de las administraciones públicas.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de personas trabajadoras y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-20191108-134 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 107 pagina(s).

En el caso de subrogación de socios cooperativistas que tengan la condición de personas trabajadoras, la subrogación alcanzará exclusivamente a esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, las personas trabajadoras de la empresa saliente pasarán a estar adscritas a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b. Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c. Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

e. Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.

f. Trabajadores/as de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de cuatro meses.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

El plazo de entrega será como mínimo de cinco días naturales y como máximo de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En todo caso, dicha comunicación deberá producirse con un plazo mínimo de tres días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

La falta de entrega en plazo y forma de la documentación establecida en el anexo I facultará a la empresa entrante para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

3. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a. Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b. Los trabajadores/as tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

c. Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d. Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-20191108-134 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 107 pagina(s).

periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

4. No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

5. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional.

6. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, en el plazo de un año desde la rescisión de la contrata, la nueva adjudicataria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio.

7. En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra ubicación y adjudicase el servicio de limpieza a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1. de este artículo.

8. En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador/a con horario continuado, afectando aquélla aparte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

9. División de contratas: En el supuesto de que una o varias contratas, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo.

10. Agrupaciones de contratas: En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo.

11. Obligatoriedad: La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca solo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.

12. En el supuesto de cambio de contrata, independientemente de que el servicio se haya visto reducido en la nueva adjudicación a la empresa contratista entrante, se aplicará el mecanismo de subrogación recogido en este artículo como garantía de estabilidad en el empleo para todos los trabajadores y trabajadoras que cumplan los requisitos para ser subrogados

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-20191108-134 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 107 pagina(s).

conforme a lo estipulado en el mismo, pasando a estar adscritos a la nueva adjudicataria del servicio, tanto todos los trabajadores y trabajadoras como la jornada adscrita al referido servicio hasta ese momento.

ANEXO I

Para la tramitación de la subrogación la empresa saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo II, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los seis meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

a. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.

b. Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

c. Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.

d. Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.

e. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

Asimismo, de cara a contribuir a la estabilidad y a la transparencia del sector, la empresa saliente facilitará a la entrante certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

ANEXO II

Subrogación empresa saliente: _____

Nombre	Apellidos	Domicilio	Nº Afiliación SS	Antigüedad	Jornada	Horario	Fecha disfrute de Vacaciones	Días de Asuntos Propios	Otras Licencias Retribuidas	Tipo de Contrato	Representante Sindical SI/NO

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-20191108-134 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 107 pagina(s).

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

Respecto al acoso sexual y acoso por razón de sexo se estará en lo dispuesto en la legislación vigente así como en la doctrina y jurisprudencia.

Artículo 41. *Ley de igualdad y conciliación familiar*.

Las partes asumen el contenido de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para promover la igualdad del hombre y la mujer (igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa e indirecta, igualdad de oportunidades en el empleo, igualdad en el salario para trabajos de igual valor. Formación y promoción profesional en igualdad de condiciones). También asumirán el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general.

Claúsula adicional primera.

Para todo lo no previsto en este convenio será de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como, en el Primer Convenio Colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales, aprobado por Resolución de 8 de mayo de 2013 y publicado en el Boletín Oficial del Estado el 23 de mayo de 2013, que las partes firmantes del presente Convenio asumen como norma dispositiva de aplicación durante la vigencia del mismo.

Claúsula adicional segunda.

Las percepciones económicas devengadas y no percibidas derivadas de la aplicación con efectos de 1 de enero de 2019, 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 Boletín Oficial de La Rioja 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, solo tendrá carácter liberatorio si dentro de los conceptos en él contemplados, está incluido expresamente el concepto de atrasos de convenio.

Claúsula 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.

Claúsula adicional cuarta.

Así mismo, se establece que cuando un trabajador/a tenga distribuida su jornada laboral entre varias empresas como consecuencia de la subrogación legal contemplada en el Artículo 39 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.

Claúsula adicional quinta.

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 18 de marzo de 2016.

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-20191108-134 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 107 pagina(s).

Convenio Colectivo de Trabajo para las Empresas de Limpieza de Edificios y Locales
Tabla Salarial Año 2019

Categoria Profesional	Salario Base Mensual	Salario Base Diario	Salario Hora	Salario Anual
Grupo I				
A) Subgrupo I				
Director	1.590,28		14,47	25.164,21
Director Comercial	1.440,31		13,17	22.909,66
Director Administrativo	1.440,31		13,17	22.909,66
Jefe de Personal	1.440,31		13,17	22.909,66
Jefe de Compras	1.440,31		13,17	22.909,66
Jefe de Servicios	1.440,31		13,17	22.909,66
B) Subgrupo Ii				
Titulado Grado Superior	1.304,09		12,00	20.861,82
Titulado Grado Medio	1.213,19		11,21	19.495,29
Titulado Laboral o Profesional	1.104,13		10,27	17.855,75
Grupo II				
Jefe Administrativo 1ª	1.244,97		11,49	19.973,05
Jefe Administrativo 2ª	1.199,50		11,09	19.289,48
Cajero	1.140,47		10,58	18.402,07
Oficial 1ª Administrativo	1.104,13		10,27	17.855,75
Oficial 2ª Administrativo	1.028,33		9,61	16.716,23
Auxiliar Administrativo	954,21		8,97	15.601,96
Telefonista	931,64		8,78	15.262,65
Cobrador	931,64		8,78	15.262,65
Grupo III				
Encargado General	1.167,75		10,82	18.812,18
Supervisor o Encargado de zona	1.100,08		10,23	17.794,87
Supervisor o Encargado de sector	1.054,19		9,84	17.104,99
Encargado Grupo o Edificio		30,89	8,82	15.342,84
Responsable de Equipo		29,55	8,47	14.731,80
Grupo IV				
Ordenanza	878,80		8,32	14.468,29
Almacenero	865,57		8,21	14.269,40
Listero	865,57		8,21	14.269,40
Vigilante	865,57		8,21	14.269,40
Conductor		34,74	9,83	17.098,44
Especialista		33,29	9,45	16.437,24
Oficial		33,29	9,45	16.437,24
Peón Especializado		29,79	8,53	14.841,24
Ayudante		29,79	8,53	14.841,24
Limpiador		28,85	8,29	14.412,60
Peón		28,85	8,29	14.412,60

Nota: El incremento Salarial aplicado para el año 2019, representa un aumento del 1,10% sobre los salarios vigentes a 31.12.18

Computo Salario Anual: (sólo a efectos referenciales)
* Con Salario Base Mes= S.B.M. X 15 + 1 Día+ P.S.L. X 300 Días
* Con Salario Base Diario= S.B.D. X 456 Días + P.S.L. X 300 Días
* Con Salario Hora= S.Anual / J.Laboral(Incluida Parte Proporcional Vacaciones)

A los efectos de repercusión en precios, según el artículo 27º el incremento total del presente Convenio, representa un aumento del 2,50% sobre los salarios vigentes a 31.12.18

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-20191108-134 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 107 pagina(s).

Convenio Colectivo de Trabajo para las Empresas de Limpieza de Edificios y Locales
Tabla Salarial Año 2020

Categoria Profesional	Salario Base Mensual	Salario Base Diario	Salario Hora	Salario Anual
Grupo I				
A) Subgrupo I				
Director	1.615,72		14,70	25.567,66
Director Comercial	1.463,35		13,39	23.277,03
Director Administrativo	1.463,35		13,39	23.277,03
Jefe de Personal	1.463,35		13,39	23.277,03
Jefe de Compras	1.463,35		13,39	23.277,03
Jefe de Servicios	1.463,35		13,39	23.277,03
B) Subgrupo II				
Titulado Grado Superior	1.324,96		12,19	21.196,57
Titulado Grado Medio	1.232,60		11,39	19.808,09
Titulado Laboral o Profesional	1.121,80		10,43	18.142,39
Grupo II				
Jefe Administrativo 1ª	1.264,89		11,67	20.293,51
Jefe Administrativo 2ª	1.218,69		11,27	19.598,97
Cajero	1.158,72		10,75	18.697,42
Oficial 1ª Administrativo	1.121,80		10,43	18.142,39
Oficial 2ª Administrativo	1.044,78		9,77	16.984,53
Auxiliar Administrativo	969,48		9,12	15.852,52
Telefonista	946,55		8,92	15.507,80
Cobrador	946,55		8,92	15.507,80
Grupo III				
Encargado General	1.186,43		10,99	19.114,00
Supervisor o Encargado de zona	1.117,68		10,40	18.080,46
Supervisor o Encargado de sector	1.071,06		9,99	17.379,60
Encargado Grupo o Edificio		31,38	8,98	15.618,66
Responsable de Equipo		30,02	8,62	14.997,14
Grupo IV				
Ordenanza	892,86		8,45	14.700,66
Almacenero	879,42		8,34	14.498,61
Listero	879,42		8,34	14.498,61
Vigilante	879,42		8,34	14.498,61
Conductor		35,30	10,01	17.410,10
Especialista		33,82	9,62	16.733,74
Oficial		33,82	9,62	16.733,74
Peón Especializado		30,27	8,69	15.111,39
Ayudante		30,27	8,69	15.111,39
Limpiador		29,31	8,44	14.672,67
Peón		29,31	8,44	14.672,67

Nota: El incremento Salarial aplicado para el año 2020, representa un aumento del 1,60% sobre los salarios vigentes a 31.12.19

Computo Salario Anual: (sólo a efectos referenciales)
* Con Salario Base Mes= S.B.M. x 15 + 1 día+ P.S.L. x 300 días
* Con Salario Base Diario= S.B.D. x 457 días + P.S.L. x 300 días
* Con Salario Hora= S.Anual / J.Laboral(incluida parte proporcional vacaciones)

A los efectos de repercusión en precios, según el artículo 27º el incremento total del presente Convenio, representa un aumento del 3,00% sobre los salarios vigentes a 31.12.19

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-20191108-134 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 107 pagina(s).

Convenio Colectivo de Trabajo para las Empresas de Limpieza de Edificios y Locales
Tabla Salarial Año 2021

Categoria Profesional	Salario Base Mensual	Salario Base Diario	Salario Hora	Salario Anual
Grupo I				
A) Subgrupo I				
Director	1.644,80		14,97	26.028,83
Director Comercial	1.489,69		13,63	23.697,01
Director Administrativo	1.489,69		13,63	23.697,01
Jefe de Personal	1.489,69		13,63	23.697,01
Jefe de Compras	1.489,69		13,63	23.697,01
Jefe de Servicios	1.489,69		13,63	23.697,01
B) Subgrupo II				
Titulado Grado Superior	1.348,81		12,41	21.579,11
Titulado Grado Medio	1.254,79		11,60	20.165,68
Titulado Laboral o Profesional	1.141,99		10,62	18.469,92
Grupo II				
Jefe Administrativo 1ª	1.287,66		11,88	20.659,82
Jefe Administrativo 2ª	1.240,63		11,47	19.952,80
Cajero	1.179,58		10,95	19.035,02
Oficial 1ª Administrativo	1.141,99		10,62	18.469,92
Oficial 2ª Administrativo	1.063,59		9,94	17.291,30
Auxiliar Administrativo	986,93		9,28	16.138,85
Telefonista	963,59		9,08	15.787,97
Cobrador	963,59		9,08	15.787,97
Grupo III				
Encargado General	1.207,79		11,19	19.459,11
Supervisor o Encargado de zona	1.137,80		10,58	18.406,93
Supervisor o Encargado de sector	1.090,34		10,17	17.693,44
Encargado Grupo o Edificio		31,94	9,12	15.866,64
Responsable de Equipo		30,56	8,76	15.237,36
Grupo IV				
Ordenanza	908,93		8,61	14.966,25
Almacenero	895,25		8,49	14.760,59
Listero	895,25		8,49	14.760,59
Vigilante	895,25		8,49	14.760,59
Conductor		35,94	10,17	17.690,64
Especialista		34,43	9,78	17.002,08
Oficial		34,43	9,78	17.002,08
Peón Especializado		30,81	8,83	15.351,36
Ayudante		30,81	8,83	15.351,36
Limpiador		29,84	8,57	14.909,04
Peón		29,84	8,57	14.909,04

Nota: El incremento Salarial aplicado para el año 2021, representa un aumento del 1,80% sobre los salarios vigentes a 31.12.20

Computo Salario Anual: (sólo a efectos referenciales)
* Con Salario Base Mes= S.B.M. x 15 + 1 día+ P.S.L. x 300 días
* Con Salario Base Diario= S.B.D. x 456 días + P.S.L. x 300 días
* Con Salario Hora= S.Anual / J.Laboral(incluida parte proporcional vacaciones)

A los efectos de repercusión en precios, según el artículo 27º el incremento total del presente Convenio, representa un aumento del 3,2% sobre los salarios vigentes a 31.12.20

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-20191108-134 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 107 pagina(s).

Convenio Colectivo de Trabajo para las Empresas de Limpieza de Edificios y Locales
Tabla Salarial Año 2022

Categoria Profesional	Salario Base Mensual	Salario Base Diario	Salario Hora	Salario Anual
Grupo I				
A) Subgrupo I				
Director	1.677,70		15,27	26.550,42
Director Comercial	1.519,48		13,90	24.171,85
Director Administrativo	1.519,48		13,90	24.171,85
Jefe de Personal	1.519,48		13,90	24.171,85
Jefe de Compras	1.519,48		13,90	24.171,85
Jefe de Servicios	1.519,48		13,90	24.171,85
B) Subgrupo II				
Titulado Grado Superior	1.375,79		12,66	22.011,71
Titulado Grado Medio	1.279,89		11,83	20.570,01
Titulado Laboral o Profesional	1.164,83		10,83	18.840,28
Grupo II				
Jefe Administrativo 1ª	1.313,41		12,12	21.073,93
Jefe Administrativo 2ª	1.265,44		11,70	20.352,78
Cajero	1.203,17		11,17	19.416,66
Oficial 1ª Administrativo	1.164,83		10,83	18.840,28
Oficial 2ª Administrativo	1.084,86		10,14	17.638,06
Auxiliar Administrativo	1.006,67		9,47	16.462,61
Telefonista	982,86		9,26	16.104,66
Cobrador	982,86		9,26	16.104,66
Grupo III				
Encargado General	1.231,95		11,41	19.849,32
Supervisor o Encargado de zona	1.160,56		10,80	18.776,09
Supervisor o Encargado de sector	1.112,15		10,38	18.048,32
Encargado Grupo o Edificio		32,58	9,31	16.185,48
Responsable de Equipo		31,17	8,94	15.542,52
Grupo IV				
Ordenanza	927,11		8,78	15.266,55
Almacenero	913,16		8,66	15.056,84
Listero	913,16		8,66	15.056,84
Vigilante	913,16		8,66	15.056,84
Conductor		36,66	10,38	18.045,96
Especialista		35,12	9,97	17.343,72
Oficial		35,12	9,97	17.343,72
Peón Especializado		31,43	9,01	15.661,08
Ayudante		31,43	9,01	15.661,08
Limpiador		30,44	8,75	15.209,64
Peón		30,44	8,75	15.209,64

Nota: El incremento Salarial aplicado para el año 2022, representa un aumento del 2,00% sobre los salarios vigentes a 31.12.21

Computo Salario Anual: (sólo a efectos referenciales)
* Con Salario Base Mes= S.B.M. x 15 + 1 día+ P.S.L. x 300 días
* Con Salario Base Diario= S.B.D. x 456 días + P.S.L. x 300 días
* Con Salario Hora= S.Anual / J.Laboral(incluida parte proporcional vacaciones)

A los efectos de repercusión en precios, según el artículo 27º el incremento total del presente Convenio, representa un aumento del 3,40% sobre los salarios vigentes a 31.12.21

Este documento se ha almacenado en el repositorio de documentos electrónicos del Gobierno de La Rioja con código seguro de verificación BOR-20191108-134 Dirección de verificación: < http://www.larioja.org/verificacion > . El documento consta de un total de 107 pagina(s).