compensatorias.

- En relación con los accesos a la explotación, se evitará el tránsito de camiones por la Plana de la Rad.

- Como medida de precaución y para evitar posibles accidentes, se podrá sustituir el vallado perimetral por otro tipo de cerramiento.

En Logroño, a 16 de septiembre de 2009.- El Director General de Calidad Ambiental y Agua, José Mª Infante Olarte.

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO

Resolución de 17 de septiembre de 2009, 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 2009

III.A.2362

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 2009 (Código núm. 2600245), que fue suscrito con fecha 2 de julio de 2009, de una parte, por la Asociación de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales y por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), y de otra, por la central sindical Unión General de Trabajadores (UGT), 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, Industria y Comercio, 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 17 de septiembre de 2009. La Directora General de Trabajo, Industria y Comercio, Mª Concepción Arruga Segura.

Convenio Colectivo de Trabajo para las Empresas de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2009

Articulo 1. Partes negociadoras.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo ha sido negociado y firmado por representantes de la Unión General de Trabajadores (U.G.T.), 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).

Articulo 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, aúncuando las mismas tuvieran su domicilio social fuera de la demarcación territorial de ella.

Articulo 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.

Articulo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a todos sus efectos el día 1 de enero de 2009, cualquiera que sea su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja y finalizará el día 31 de diciembre del año 2009, aplicándose con efectos retroactivos a la expresada fecha inicial todas las condiciones del presente Convenio, excepto lo dispuesto en el artículo 13º del mismo.

Articulo 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.

Firmado digitalmente por: Boletín Oficial de La Rioja
Razón: Se certifica la precisión e integridad de este documento
Ubicación: Vara de Rey, 3.- Logroño

No imprima este documento si no es necesario. Protejamos el Medio Ambiente.

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.

Articulo 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:

D. Miguel Ángel Albero Ruiz, Dña. Mª Angeles Fernández Álvarez, Dña. Beatriz Sáenz Illera por la Asociación de Empresas de Limpieza de Edificios de La Rioja (FER) y Dña. Mª Luisa García Arias y Dña. Irune García-Diego Venegas por ASPEL.

B) Por los trabajadores:

Dña. Mª Luz García Prior (UGT), Dña. Gema Zumeta Domingo (UGT), Dña. Ana María Pereda Martínez (UGT) y Dña. Ana María Armas Santamaría(UGT)

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 delas 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.

Articulo 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.

Articulo 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.

Articulo 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.

Articulo 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.

Articulo 11. Retribuciones.

El Salario Base Mensual o Diario para cada Categoría Profesional, para el periodo 1 de enero al 31 de diciembre de 2009, será el que se especifica en la Tabla Salarial Anexa que se acompaña al presente Convenio, resultado de incrementar a los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2008, el IPC real del año 2008, siendo este el 1,4%.

Firmado digitalmente por: Boletín Oficial de La Rioja
Razón: Se certifica la precisión e integridad de este documento
Ubicación: Vara de Rey, 3.- Logroño

No imprima este documento si no es necesario. Protejamos el Medio Ambiente.

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.

Articulo 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 2009 será de tres euros con noventa y cuatro céntimos (3,94 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 horasrealmente trabajadas.

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

Articulo 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.

Articulo 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.

Articulo 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.

Articulo 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.

Articulo 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.

Articulo 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 2009, debiendo ser abonada el día 31 de marzo del año 2010. 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

Firmado digitalmente por: Boletín Oficial de La Rioja
Razón: Se certifica la precisión e integridad de este documento
Ubicación: Vara de Rey, 3.- Logroño

No imprima este documento si no es necesario. Protejamos el Medio Ambiente.

acuerdo con la representación Sindical de los trabajadores o con la mayoría simple de los mismos.

Articulo 19. Jornada de trabajo.

Se establece para el año 2009 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, 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.

Articulo 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 fórmula:

27 días laborables x 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.).

Articulo 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 (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.

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.

Articulo 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

Firmado digitalmente por: Boletín Oficial de La Rioja
Razón: Se certifica la precisión e integridad de este documento
Ubicación: Vara de Rey, 3.- Logroño

No imprima este documento si no es necesario. Protejamos el Medio Ambiente.

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.

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.

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.

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) 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 necesitase hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro (4) días.

Articulo 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

Articulo 23. Ropa de trabajo.

Se entregará cuanta ropa sea necesaria y como mínimo una prenda al año.

Articulo 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.

Articulo 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.

Articulo 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) 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 (20), ambos inclusive, del inicio de la I.T., 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 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.

Articulo 27. Repercusión en precios.

Firmado digitalmente por: Boletín Oficial de La Rioja
Razón: Se certifica la precisión e integridad de este documento
Ubicación: Vara de Rey, 3.- Logroño

No imprima este documento si no es necesario. Protejamos el Medio Ambiente.

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.

Articulo 28. Jubilación parcial anticipada.

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

Los trabajadores deberán comunicarlo a la empresa con 30 días de antelación.

Articulo 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 losDelegados 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.

Articulo 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 2009 una variación acumulada respecto a 31 de diciembre de 2008, superior al 1,4% 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 2009.

Articulo 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 2009.

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 2009.

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.

Articulo 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 estos 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 primer año 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, 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

Firmado digitalmente por: Boletín Oficial de La Rioja
Razón: Se certifica la precisión e integridad de este documento
Ubicación: Vara de Rey, 3.- Logroño

No imprima este documento si no es necesario. Protejamos el Medio Ambiente.

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 serconvocado 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.

Articulo 33. 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.

Articulo 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 esta 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 fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizadas las seis (6) 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 los que el neonato precise, por alguna condición clínica hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete (7) días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece (13) 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 resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva sin que en ningún caso un menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En el supuesto de discapacidad del hijo o menor acogido/adoptado, la suspensión del contrato tendrá la duración adicional de dos (2) 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 lasuspensión del contrato durante trece (13) días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos (2) días más por cada hijo a partir del segundo. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que 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 9 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.

Articulo 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

Firmado digitalmente por: Boletín Oficial de La Rioja
Razón: Se certifica la precisión e integridad de este documento
Ubicación: Vara de Rey, 3.- Logroño

No imprima este documento si no es necesario. Protejamos el Medio Ambiente.

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.

Articulo 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.

Articulo 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.

Articulo 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.

Articulo 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 arrendamientos 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 validos 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 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 (3) meses a la fecha cierta de subrogación del concesionario.

2. Cuando los trabajadores de la empresa cesante llevan los últimos tres (3) meses prestando sus servicios en dicho centro, independiente 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 centros de trabajo, una vez cumplido el plazo del punto primero.

5. 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.

6. 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.

7. En el caso de que la empresa de limpieza hubiera 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 trascurrido 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 siguientes 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 aquellas anomalías como consecuencia de diferencias salariales o de infracotización a la Seguridad Social de las que fueran responsables la empresa cesante.

Firmado digitalmente por: Boletín Oficial de La Rioja
Razón: Se certifica la precisión e integridad de este documento
Ubicación: Vara de Rey, 3.- Logroño

No imprima este documento si no es necesario. Protejamos el Medio Ambiente.

Cuando un trabajador tenga distribuida su jornada laboral entre varias empresas las vacaciones que le correspondan, las disfrutará en un mismo periodo 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.

Articulo 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.

Clausula 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 AcuerdoMarco.

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.

Clausula Adicional Segunda.

Las percepciones económicas devengadas y no percibidas derivadas de la aplicación con efectos de 1 de enero de 2009, 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.

Clausula 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.

Clausula Adicional Cuarta.

Así mismo se establece que cuando un trabajador 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.

Clausula 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.

Clausula Adicional Sexta.

Los contratos de trabajo fijos discontinuos existentes en el sector dentro de las contratas 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.

Clausula 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 27 de septiembre de 2007.

Convenio Colectivo de Trabajo para las Empresas de limpieza de Edificios y Locales

Tabla salarial año 2009

Categoría Profesional Grupo I	Salario Base Mensual	Salario Base Diario	Salario Hora	Salario Anual
A) SUBGRUPO I				
Director	1.496,15		13,58	23.624,25
Director Comercial	1.355,04		12,37	21.507,60
Director Administrativo	1.355,04		12,37	21.507,60
Jefe de Personal	1.355,04		12,37	21.507,60
Jefe de Compras	1.355,04		12,37	21.507,60
Jefe de Servicios	1.355,04		12,37	21.507,60

Firmado digitalmente por: Boletín Oficial de La Rioja
Razón: Se certifica la precisión e integridad de este documento
Ubicación: Vara de Rey, 3.- Logroño

No imprima este documento si no es necesario. Protejamos el Medio Ambiente.

B) Subgrupo II				
Titulado Grado Superior	1.226,88		11,26	19.585,20
Titulado Grado Medio	1.141,38		10,52	18.302,70
Titulado Laboral o Profesional	1.038,77		9,64	16.763,55
Grupo II				
Jefe Administrativo 1ª	1.171,26		10,78	18.750,90
Jefe Administrativo 2ª	1.128,49		10,41	18.109,35
Cajero	1.072,96		9,93	17.276,40
Oficial 1ª Administrativo	1.038,77		9,64	16.763,55
Oficial 2ª Administrativo	967,46		9,02	15.693,90
Auxiliar Administrativo	897,72		8,42	14.647,80
Telefonista	876,49		8,24	14.329,35
Cobrador	876,49		8,24	14.329,35
Aspirante	683,09		6,57	11.428,35
Grupo III				
Encargado General	1.098,61		10,16	17.661,15
Supervisor o Encargado de zona	1.034,95		9,61	16.706,25
Supervisor o Encargado de sector	991,78		9,23	16.058,70
Encargado Grupo o Edificio		29,06	8,30	14.433,36
Responsable de Equipo		27,80	7,97	13.858,80
Grupo IV, V, VI				
Ordenanza	826,78		7,81	13.583,70
Almacenero	814,33		7,70	13.396,95
Listero	814,33		7,70	13.396,95
Vigilante	814,33		7,70	13.396,95
Botones	658,28		6,36	11.056,20
Conductor		32,68	9,25	16.084,08
Especialista		31,33	8,90	15.468,48
Oficial		31,33	8,90	15.468,48
Peón Especializado		28,03	8,03	13.963,68
Ayudante		28,03	8,03	13.963,68
Limpiador/a		27,14	7,80	13.557,84
Peón		27,14	7,80	13.557,84
Aprendiz		21,97	6,44	11.200,32

Nota: El incremento Salarial aplicado para el año 2009, representa un aumento del 1,4% sobre los salarios vigentes a 31.12.08

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 31.12.08

B. Administración del Estado

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA RIOJA

Notificación de la Providencia de Apremio a deudores del Servicio Público de Empleo Estatal.

III.B.2259

En el expediente administrativo de apremio que se sigue contra los deudores del Servicio Público de Empleo Estatal que figuran en la relación que se acompaña, cuya gestión de cobro está encomendada a la Tesorería General de la Seguridad Social en virtud del Convenio de fecha 16 de marzo de 1992 suscrito entre el Instituto Nacional de Empleo, en la actualidad Servicio Público de Empleo Estatal y este Servicio Común, habiendo transcurrido el plazo fijado para el pago de la reclamación de deuda y habiendo adquirido firmeza ésta en vía administrativa sin que se haya producido su abono, el jefe de la Unidad competente de la Tesorería General de la Seguridad Social, de conformidad con el artículo 85.2 del Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social (B.O.E. de 25 de junio), ha dictado la siguiente:

Firmado digitalmente por: Boletín Oficial de La Rioja
Razón: Se certifica la precisión e integridad de este documento
Ubicación: Vara de Rey, 3.- Logroño

No imprima este documento si no es necesario. Protejamos el Medio Ambiente.