

comisiones obreras de Ceuta

Convenio colectivo del
sector de Limpieza de
Edificios y Locales de Ceuta.

Publicado en Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta (BOCCE) el 11 de agosto de 2026.

Martes
11 de Agosto de 2026

BOCCE
Nº6.642
ORDINARIO



CEUTA

D.L.: CE.1-1958



Boletín Oficial Ciudad de Ceuta

SUMARIO

DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CEUTA.

ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

- 577.- Convenio Colectivo Local del Sector de Limpieza de Edificios y
Locales Comerciales de Ceuta, en expte. 51/01/0009/2026. **Pág.3122**

**DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD DE CEUTA
DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CEUTA. ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

577.-VISTO el texto del acta del Convenio Colectivo LOCAL del SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA CIUDAD DE CEUTA que fue suscrito, con fecha 31 de Julio de 2026, de una parte por los representantes de la CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS de Ceuta y por ASPEL y de otra en representación de los Trabajadores, por el los Sindicatos UGT y CCOO y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO

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, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de las normas de rango superior en la ejecución de dicho Convenio Colectivo, así como la elaboración durante su periodo de vigencia de los **protocolos para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, el de la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, y el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo** con el alcance y contenido previstos en la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, **orientados a buscar soluciones de movilidad que contemplen el impulso del transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa**

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad.

DELEGADO DEL GOBIERNO EN CEUTA
MIGUEL ÁNGEL PÉREZ TRIANO

FECHA 03/08/2026

ACTA REUNIÓN
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE CEUTA

ASISTENTES**Por Unión General de Trabajadores**D^a Isabel María Mata Campoy**Por Comisiones Obreras**

D. Pablo Caballero Romero

D. Ángel Lara Ostio.

Por la Confederación de Empresarios de CeutaD^a. Antonia Márquez Cano

D. Juan Manuel Parrado Sobrino

D. Pedro Contreras López (Asesor)

Por AspelD^a. Beatriz Nogués Ortiz de Arce. (Asiste telemáticamente)

En Ceuta, siendo las 17,00 horas del día 30 de julio de 2026, se reúnen las personas arriba reseñadas al objeto de proceder a la **subsanación del texto del Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales de Ceuta**, para los años 2.025, 2.026, 2.027, 2.028 y 2.029.

Se procede a la lectura del texto del Convenio Colectivo que acompaña a la presente acta, siendo este aprobado por unanimidad de todos los presentes.

Se mandata a la remisión del texto definitivo especialmente a la Confederación de Empresarios de Ceuta, mediante su secretario presente, Don Juan Manuel Parrado Sobrino, para que proceda a la remisión del Convenio a la Autoridad Laboral de Ceuta por medios telemáticos, pero que bajo ningún concepto puedan suponer una modificación de lo acordado en el texto final del Convenio.

Sin más asuntos que tratar, se da por concluida la reunión, en el lugar y fecha arriba indicados.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE CEUTA
PERIODO 2025-2029

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo es de obligatoria aplicación a todas las Empresas que dediquen su actividad a la Limpieza de Edificios y Locales, radicadas en la Ciudad de Ceuta.

Artículo 2º.- AMBITO PERSONAL.

Será de aplicación el presente convenio a la totalidad de los/as personas trabajadoras que lo hagan por cuenta de las Empresas dedicadas a las actividades señaladas en el Artículo 1º del presente Convenio Colectivo.

Artículo 3º.- AMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA.

Con independencia de la fecha en que se publique en el Boletín Oficial de Ceuta, este Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2.025 hasta el 31 de diciembre de 2.029.

En caso de no ser denunciado por alguna de las partes, con tres meses de antelación, como mínimo, se verá prorrogado por años sucesivos en sus propios términos, salvo las cuestiones económicas que serán objeto de negociación expresa. En lo no previsto en el presente punto, resultará de aplicación lo establecido en el artículo 85.3 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán en su totalidad, a las que estuvieran vigentes a la fecha de su entrada en vigor por imperativo legal, convenio, pacto o cualquier otra causa.

Artículo 5º.- MODIFICACIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

En la implantación de medidas o sistemas productivos por parte de las empresas, que implique modificación en las condiciones de trabajo, será preciso el informe del comité de empresa o delegados/as de personal de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6º.- COMISION PARITARIA.

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, adaptación y vigilancia de las condiciones pactadas en el presente Convenio. Estará integrada por tres representantes patronales y otros tres representantes sindicales, todos ellos en representación de las organizaciones firmantes.

La presencia de cada organización será proporcional a la representatividad acreditada para la constitución de la mesa negociadora del convenio colectivo. Las organizaciones firmantes del presente Convenio designarán a las personas que las representarán. Cada una de las partes podrá contar, además, con los asesores que estimen conveniente en cada momento.

La Comisión Paritaria se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría de cada una de las dos representaciones que la componen. El voto de las personas que componen la comisión paritaria será, tanto en el ámbito empresarial como en el sindical, proporcional a la representatividad acreditada para la constitución de la mesa negociadora del convenio colectivo. Para ser considerados válidos, los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

Se reunirá siempre que sea convocada por alguna de las partes. La convocatoria deberá hacerse al menos con tres días hábiles de antelación y por escrito en el que deberá constar el orden del día.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

- c) A instancias de alguna de las partes, media y/o intentar conciliar, en su caso, previo acuerdo de éstas, a solicitud de las mismas y en su ámbito respectivo, arbitrar en cuantas decisiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
- e) La constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo como de la situación y perspectivas de la actividad comercial junto con los frecuentes cambios normativos, hacen necesario que la Comisión Paritaria lleva a cabo las funciones de adaptación del Convenio a la realidad económica y social del sector, así como a los cambios normativos que pudieran producirse. Por todo ello, la Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera el Convenio durante su vigencia, e incluso modificarlo
- f) Las funciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio.
- g) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio.

De conformidad con el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores, los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán el mismo valor que el texto de este convenio colectivo, y gozarán de su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro y, en su caso, publicación oficial.

De conformidad con el artículo 91.5 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de solución de conflictos a que se refiere este artículo serán, asimismo, de aplicación en las controversias de carácter individual, cuando las partes voluntariamente se sometan a ellos.

La Comisión Paritaria deberá emitir resolución en el plazo máximo de quince días desde la recepción de la solicitud.

CAPITULO II

CONDICIONES LABORALES

Artículo 7º.- JORNADA LABORAL.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, preferentemente de lunes a viernes, o de 1.800 horas anuales. El exceso sobre las mismas tendrá la consideración de horas extraordinarias no pudiendo sobrepasar éstas en todo caso, dos horas por trabajador/a y por día.

Artículo 8º.- HORARIO DE TRABAJO.

El horario de trabajo lo fijará la Empresa previo informe de los/as representantes de los Trabajadores (Delegados/as de Personal o Comité de Empresa), y en todo caso la jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder de nueve horas de trabajo al día. Todo el personal afectado por el convenio disfrutará de un descanso mínimo de 12 horas continuadas entre jornada y jornada

Artículo 9º.- DESCANSO SEMANAL.

El descanso semanal de las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio será de un día y medio ininterrumpido, siendo preferentemente la tarde del sábado y el domingo completo. Si por necesidades del servicio se tuviera que trabajar el sábado por la tarde se descansaría el lunes por la mañana.

Artículo 10º.- VACACIONES

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, que deberán disfrutarse en periodos mínimos de una semana.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, comenzando éstas a continuación del descanso semanal y no coincidiendo con un día festivo, atendiendo a un calendario elaborado por la Empresa y de los/as representantes de los Trabajadores (Delegados/as de Personal o Comité de Empresa), que se fijará antes del 15 de Diciembre. Aquellos/as trabajadores/as que no disfruten de al menos una quincena de vacaciones entre los meses de Junio a Septiembre (ambos inclusive) disfrutarán de un día más de vacaciones.

Artículo 11º.-FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES.

Se consideran fiestas abonables y no recuperables, además de las incluidas en el Calendario Laboral, las jornadas de tarde de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero. Este último día la jornada de trabajo comenzará a las 9 horas y finalizará a las 15 horas para todo el personal.

Artículo 12º.- TRABAJO EN FESTIVOS

Los días festivos abonables y no recuperables incluidos en el calendario laboral, de conformidad con el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, serán compensados por la empresa, a aquel personal que trabaje esos días, de alguna de las siguientes maneras:

- Acumulándolos a las vacaciones anuales.
 - Abonándolos con el 100 por 100 de recargo junto a la mensualidad correspondiente.
- Se exceptúan de lo anterior, las personas trabajadoras contratadas exclusivamente para trabajar en festivos.

Artículo 13.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho previo aviso y justificación, a las licencias retribuidas en los casos siguientes:

- Matrimonio o registro de Pareja de Hecho: 15 días naturales. Se otorgarán 15 días de licencia retribuida por las constituciones de parejas hecho, debidamente inscritas en registro público oficial, y mediante la aportación a las empresas, de las certificaciones de la referida inscripción.

- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

- Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días

- El día de la Comunión, Boda o Bautizo hasta el 1er grado de consanguinidad. La presente licencia también resultará de aplicación a las celebraciones similares de otras confesiones religiosas diferentes a la católica.

- Un día por traslado del domicilio habitual.

- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

- 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.

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 en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

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.

Si dicha limitación del ejercicio simultáneo se adopta, deberá estar debidamente motivada por escrito y la empresa deberá ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación

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.

- Previo aviso no inferior a quince días, las trabajadoras, podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de ausencia por lactancia, en 14 días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad.

- Tres días de asuntos propios por cada año natural para las personas trabajadoras afectadas del sector. Éstos se disfrutarán a libre disposición de los/as mismos/as sin necesidad de justificación, con el único requisito de comunicación a la empresa con al menos una antelación de una semana. Si en un mismo centro de trabajo o departamento, se diese la circunstancia de la coincidencia de dos o más trabajadores/as que soliciten el disfrute de esta licencia en la misma fecha, la empresa con el objeto de garantizar el normal funcionamiento de la misma, optará por conceder el disfrute de ese día por riguroso orden de presentación ante la misma de la solicitud, debiendo quedar siempre bien atendido el servicio.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo
- Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.
- Asimismo, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las horas de ausencia por estas causas serán retribuidas hasta un máximo equivalente a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, aportando la persona trabajadora, en su caso, acreditación del motivo de ausencia

En lo no previsto en la presente disposición, resultará de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13 bis.- PERMUTA DE DIAS EN BASE A LA LEY ORGANICA 7/1980 DE LIBERTAD RELIGIOSA.

- De acuerdo con la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa y conforme al acuerdo de cooperación del Estado Español con la Comisión Islámica de España de 28 de Abril de 1992, las festividades y conmemoraciones que a continuación se expresan que según la Ley Islámica tienen el carácter de religiosa, siempre que las necesidades del servicio así lo permitan, se pueda disponer de ese día permutándolo con otro día de descanso o de vacaciones. Tal petición de sustitución será a petición de los/as fieles de las Comunidades Islámicas de España, obrando como criterio general la concesión de la permuta de las fiestas siempre que las necesidades del servicio para atención al cliente así lo permitan:

- El día de IDU AL-FITR celebra la culminación del Ayuno del Ramadán.
- El día de IDU AL-ADHA celebra el sacrificio protagonizado por el Profeta Abraham.

Artículo 14.- EXCEDENCIAS.

- a) Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio con una antigüedad mínima de un año podrán solicitar excedencia voluntaria. La petición de excedencia deberá ser resuelta en un plazo máximo de un mes desde la fecha de la solicitud. La excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.
- b) Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- c) Tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio 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 puedan valerse por sí mismas, y no desempeñen una actividad retribuida. Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- d) En lo no previsto en la presente disposición se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores sobre Excedencias

Artículo 15.- TURNOS.

En aquellas empresas en las que por necesidad de servicio hubieran de establecerse turnos de trabajo, jornadas continuadas y otros de distinta índole, éstos serán rotativos entre todo el personal afectado.

Artículo 16.- PRESTACION DE SERVICIOS EN BUQUES.

Para mayor eficacia y cumplimiento de la legislación vigente, las empresas de limpieza que prestan servicios en los buques de pasajeros, que efectúan la travesía del Estrecho en la línea Ceuta-Algeciras-Ceuta, comunicarán por escrito, a la Capitanía Marítima de Ceuta, los nombres y apellidos de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio asignadas a las tareas de limpiezas de buques.

La comunicación a la Capitanía Marítima se realizará con el fin de que las personas trabajadoras queden enroladas como miembros supernumerarios durante la prestación de sus servicios.

En caso de que la persona trabajadora asignada a las tareas de limpieza en buques no pudiera regresar a su domicilio tras concluir su jornada laboral, bien por razones de inclemencias climatológicas, o por cuestiones técnicas y/o mecánicas del buque, la empresa deberá asumir los gastos de estancia y dieta.

Artículo 17.- CONTRATO DE TRABAJO.

La Empresa facilitará a los/as Delegados/as de Personal, o Presidente del Comité de Empresa, en su caso, de la copia básica de los contratos realizados dentro de los 10 días siguientes a su formalización.

En materia de contratación laboral se estará a lo dispuesto en cada momento por la legislación vigente.

Artículo 18.- CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA

Los contratos de trabajo que celebren las empresas para la admisión de personas trabajadores por circunstancias de la producción, así como los de sustitución deberán formalizarse por escrito, haciendo constar las circunstancias y requisitos que establece la legislación vigente y las derivadas de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

Al inicio de la relación laboral la Empresa estará obligada a entregar a la persona trabajadora, una copia del contrato en el plazo máximo de 10 días.

Contratos de naturaleza Imprevisible: Atendiendo a las características socioeconómicas de la Ciudad de Ceuta, se acuerda que los contratos por circunstancias de la producción, ante el incremento ocasional e imprevisible de la actividad, que, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo disponible y el que se requiere, puedan tener una duración máximo de hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Contratos de naturaleza Previsible: Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Contratos de Sustitución: Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas, y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

En lo no previsto en el presente contrato, se estará a lo dispuesto en el artículo 15 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 19.- CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento, que deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

Los contratos fijos discontinuos se podrán celebrar a tiempo completo o a tiempo parcial de conformidad con los artículos 12 y 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas serán llamadas cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad para la que fueran contratadas, efectuándose el llamamiento de modo gradual, en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar.

El llamamiento de los trabajadores fijo discontinuos se efectuará por estricto orden de antigüedad, con una antelación mínima de 7 días hábiles, a la reanudación de cada ciclo de actividad, a través de correo certificado con acuse de recibo, o cualquier otro procedimiento que acredite de manera fehaciente la recepción de la comunicación y con notificación a la representación unitaria y sindical de los trabajadores si los hubiere.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas, en igualdad de condiciones, tendrán derecho preferente, por orden de antigüedad, a ocupar las vacantes del personal fijo de carácter continuo que se produzcan en el respectivo grupo o profesión.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20.- INGRESOS

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento y dadas de alta en la Seguridad Social, siempre con anterioridad a la prestación de servicios, debiendo para ello aportar la documentación necesaria.

Cuando el ingreso sea a través de un procedimiento selectivo, el personal de la empresa perteneciente a otro grupo o categoría profesional tendrá preferencia para ocupar las plazas vacantes.

Asimismo, tendrán derecho preferente para el ingreso, e n igualdad de condiciones, quienes hubieran desempeñado o desempeñasen funciones en la empresa con carácter eventual o interino a satisfacción de aquella.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos, puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo a tiempo parcial o viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con el procedimiento que se establezca en el convenio colectivo.

Artículo 21.-PERIODO DE PRUEBA.

El periodo de prueba, en caso de ingresos de nuevas personas trabajadoras, será de 15 días naturales para el personal no cualificado y de 30 días para el personal técnico. Solo se entenderá que la persona trabajadora está sujeto a periodo de prueba si así consta por escrito en el contrato laboral firmado por el/a interesado/a. Durante el periodo de prueba por la empresa y por la persona trabajadora, podrá resolverse libremente el contrato sin plazos previos y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el plazo de prueba, las personas trabajadoras ingresarán como fijas, o desarrollarán su contrato laboral en la plantilla de la empresa, computándose a todos los efectos el periodo de prueba.

Estará exenta del período de prueba la persona que ya lo hubiera superado con ocasión de un anterior contrato para la realización de funciones similares en la empresa que realiza el contrato.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 22.- ASCENSOS

El personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho preferente para cubrir las vacantes de categoría superior que se produzcan en las empresas y de acuerdo con las normas siguientes:

- Personal Directivo y Técnico: las vacantes que se produzcan en estas categorías se cubrirán libremente por las empresas entre quienes posean los títulos y aptitudes requeridas.
- Personal Administrativo: Las vacantes de Jefe/a Administrativo/a de Primera, se proveerán libremente por las empresas. En las restantes categorías administrativas las vacantes se cubrirán por concurso-oposición entre todo el personal de la empresa interesado en ello y en cuyas bases, se otorgará valoración a la antigüedad en la empresa.
- Mandos Intermedios: El puesto de Encargado/a General será de libre designación de las empresas. En las demás categorías profesionales, las vacantes que se produzcan se proveerán entre el personal obrero por un sistema mixto de concurso-examen en el que se valorarán a partes iguales la aptitud y la antigüedad en el puesto de trabajo.
- Personal Obrero: Las vacantes que se produzcan en la categoría profesional de Especialistas se cubrirán por antigüedad, previa prueba de aptitud, entre los/as Peones/as Especializados/as, y las de éstos entre los Limpiadores/as.

Artículo 23.- PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Todas las empresas comprendidas en este Convenio Colectivo, vienen obligadas a confeccionar las plantillas de su personal, señalando el número total de personas trabajadoras que comprenden cada categoría profesional con la separación y especificación por grupos y subgrupos.

De la misma manera, las empresas deberán confeccionar y mantener el escalafón general de su personal, Como mínimo, deberán figurar en el mismo, los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores/as, con el detalle que se sigue:

- 1º Nombres y apellidos
- 2º Fecha de Nacimiento
- 3º Fecha de ingreso de las personas trabajadoras en las empresas
- 4º Categorías profesionales a que estén adscritos
- 5º Fecha de nombramiento o promociones a estas categorías.
- 6º Fecha del próximo aumento por complemento de antigüedad
- 7º Número de orden.

Dentro del trimestre natural de cada año, las empresas publicarán el escalafón, con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento del personal que integre los respectivos grupos profesionales.

El personal podrá formular reclamación contra el escalafón antes referido, en escrito dirigido a las empresas, dentro del plazo de quince días, que deberá ser contestada en los quince días siguientes a su recepción. Contra el acuerdo desestimatorio, tácito o expreso, los/as interesados/as podrán formular demanda ante la Jurisdicción competente.

Artículo 24.- PERSONAS TRABAJADORAS CEDIDAS.

El presente convenio colectivo será de obligatoria aplicación a las personas trabajadoras cedidas por Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T) para realizar tareas y actividades encuadradas dentro del sector de Limpieza de Edificios y Locales. Las empresas usuarias de los servicios de las E.T.T complementarán, aunque no pertenezcan al sector de Limpieza de Edificios y Locales y siempre que contraten para realizar tareas y actividades del sector, las mejoras y retribuciones de las personas trabajadoras cedidos/as hasta alcanzar el cien por cien (100%) de las estipuladas en el presente convenio.

Artículo 25. SUBROGACIÓN Y ADSCRIPCIÓN 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 accesorio, 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 traba

jadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

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 o tra 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 adscritos 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.** Trabajadoras 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 periodo de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- **b.** Personas Trabajadoras 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.** Personas Trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- **d.** Personas Trabajadoras 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 aquella.
- **e.** Personas Trabajadoras 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.** Personas Trabajadoras 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. Para la tramitación de la subrogación la empresa saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico 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 las personas trabajadoras afectados.
- **c.** Fotocopia de los TC2 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 persona trabajadora 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.

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 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 las personas trabajadoras entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

- **a.** Las personas trabajadoras 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.** Las personas trabajadoras tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el período fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

- c. Las personas trabajadoras que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo 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. Las personas trabajadoras que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un período 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 período vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar a la persona trabajadora 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 una persona trabajadora 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 de la persona trabajadora, 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 persona trabajadora, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras afectadas 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.º de este artículo.
8. En el supuesto de que la subrogación afecte a una persona trabajadora con horario continuado, afectando aquélla a parte 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 aquellas personas trabajadoras 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 todas aquellas personas trabajadoras 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 sólo 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 todas las personas trabajadoras que cumplan los requisitos para ser subrogados conforme a lo estipulado en el mismo, pasando a estar adscritos a la nueva adjudicataria del servicio, tanto todas las personas trabajadoras como la jornada adscrita al referido servicio hasta ese momento.
- En cualquier caso, se deberá respetar lo regulado en el [Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores](#).

Artículo 26.- PRENDAS DE TRABAJO.

Para el desarrollo de sus funciones, toda persona trabajadora tendrá derecho a recibir dos equipos de ropa por año (un equipo en verano y otro equipo en invierno), siendo los mismos idóneos para las condiciones climatológicas y el tipo de trabajo que cada uno efectúe, resultando su uso obligatorio. Adicionalmente, se proveerá de calzado a cada persona trabajadora una vez al año. Se establece que las prendas se sustituirán por deterioro.

Igualmente, las personas trabajadoras del sector recibirán en concepto de Equipo de Protección Individual (EPI), el calzado de seguridad necesario para desarrollar su trabajo, así como cualquier otra prenda necesaria, siempre que la normativa vigente en materia de Seguridad y Salud o el servicio de prevención así lo requieran.

Artículo 27.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Las Empresas sometidas al presente Convenio Colectivo estarán obligadas a poner al alcance de sus personas trabajadoras los medios precisos para que estos/as puedan desarrollar sus trabajos en las debidas condiciones de seguridad e higiene, debiendo de existir también, en todas las empresas y entidades receptoras de los servicios, las debidas condiciones de seguridad e higiene.

Será de uso obligatorio, por parte de las personas trabajadoras, la utilización de todos los medios, herramientas, maquinarias, útiles y materiales que las Empresas pongan a disposición de aquellos para la correcta prestación de los servicios.

Los representantes de los trabajadores vigilarán, y en su caso paralizarán, la prestación de cualquier servicio que pueda resultar peligroso para la integridad física de la persona trabajadora si este no lo realizara con los medios de seguridad adecuados.

En cuantas materias afecten a la Seguridad y Salud Laboral en el trabajo será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre). Reconociéndose el derecho que tienen las personas trabajadoras a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o mas personas trabajadoras, la participación de éstos/as se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada regulada en el artículo 35 de la Ley de Prevención.

Artículo 28.- INAPLICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en este sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo. Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, conforme a lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo cuerpo legal, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistemas de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente en su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

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

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el antes referido artículo 41.4.

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

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión, o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, conforme al procedimiento establecido en el apartado 2.3.3, del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula dicha Comisión.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo, deberá ser comunicado a la Autoridad Laboral, a los solos efectos de depósito.

En lo no previsto en este artículo, resultará de aplicación lo establecido en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 29.- INDEMNIZACIÓN POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

Las Empresas garantizan a las personas trabajadoras el cien por cien del salario íntegro mensual, en los casos de accidente laboral y el cien por cien en los casos de enfermedad común, siempre que en este último supuesto, la persona trabajadora se encuentre ingresado/a en un centro hospitalario, y durante un tiempo máximo de quince días después del alta hospitalaria.

Igualmente, por una sola vez dentro del año natural y para cada persona trabajadora, las empresas completarán el cien por cien del salario íntegro mensual, durante los cuatro primeros días de procesos de Incapacidad Temporal derivados de Enfermedad Común o Accidente No Laboral.

Artículo 30.- INDEMNIZACIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE O FALLECIMIENTO.

Independientemente de las prestaciones que deban correr a cargo de la Seguridad Social, las Empresas se comprometen a suscribir un Seguro que cubra, para el caso de extinción del contrato de trabajo, las contingencias de Incapacidad Permanente o Fallecimiento, tanto total como absoluta, derivadas del accidente laboral en las cuantías establecidas en los Anexos del presente Convenio. Dichas prestaciones serán satisfechas a la persona trabajadora afectada, o a los/as herederos/as de la misma, en su caso.

Artículo 31.- PREMIO POR MATRIMONIO Y NATALIDAD.

Con cargo a la Empresa e independientemente de lo establecido por la Seguridad Social, se abonarán premios por Matrimonio y Natalidad, estipulados en las cuantías establecidas en los Anexos del presente Convenio.

Los premios contenidos en el presente artículo, serán igualmente aplicables a las Parejas de Hecho (debidamente inscritas en registro público oficial, y mediante la aportación a las empresas, de las certificaciones de la referida inscripción), y a las adopciones de hijo/a.

Artículo 32.- JUBILACION OBLIGATORIA

De conformidad con lo establecido en la [disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores](#), en aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por la persona trabajadora de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva
- b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora.
- c) Contratación de una nueva persona trabajadora por cada contrato extinguido por este motivo.
- d) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

En todo caso, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

Artículo 33.- JUBILACION ANTICIPADA.

Se prevé la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas encaminadas a mejorar la calidad y estabilidad en el empleo en este sector, medidas que podrán ser adoptadas por empresas y trabajadores/as, dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan.

Artículo 34.- PREMIO DE PERMANENCIA.

Para premiar la fidelidad y permanencia de las personas trabajadoras en las empresas, se pacta que aquellos que cesen voluntariamente en las mismas, durante la vigencia del presente Convenio, con diez años ininterrumpidos de antigüedad en la empresa, y con las edades que a continuación se expresan, tendrán derecho a percibir una indemnización por una sola vez, con una cuantía que irá en función de la siguiente escala:

Cese a los 60 años	5 mensualidades
Cese a los 61 años	4 mensualidades
Cese a los 62 años	3 mensualidades
Cese a los 63 años	2 mensualidades
Cese a los 64 años	1 mensualidad

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellas personas trabajadoras que cesen en las empresas por motivo de despido o por causas objetivas.

Dichas mensualidades serán calculadas sobre el salario total íntegro. Para evitar que a una misma empresa se le puedan presentar varias indemnizaciones en un mismo año, se conviene que si el empresario así lo decide, solo abonará la presente indemnización a razón de una persona trabajadora al año, eligiéndose éste por orden de antigüedad antedicho.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral, y que no tiene, en ningún caso, el carácter de complemento de pensión, que en su caso le pueda corresponder a la persona trabajadora de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones publicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

Artículo 35.- SUSPENSION DEL CONTRATO POR MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES.

Previo acuerdo de las partes, y siempre que las necesidades del servicio no queden afectadas, al amparo de lo establecido en el artículo 45 1 a) del Estatuto de los Trabajadores, podrá suspenderse el contrato de trabajo por un periodo de 3 meses, que podrá prorrogarse a 6 meses, en caso de necesidad.

Queda bien entendido, que durante dicho periodo de suspensión, la persona trabajadora no tendrá derecho a retribución ni cotización alguna.

Art. 35.bis Suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el progenitor distinto de la madre biológica durante 19 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, todo ello de conformidad con lo establecido en el art. 48.4 del ET y demás normas concordantes.

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 periodos semanales a disfrutar 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 periodos, 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.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

CAPITULO IV

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 36.- RETRIBUCIONES

Las retribuciones para los años 2.026, 2027, 2028 y 2029 del personal afectado por el presente Convenio Colectivo se compondrán del salario base, que queda fijado en los Anexos del Convenio, más los complementos salariales y gratificaciones extraordinarias que en los mismos se recogen. Las partes acuerdan expresamente que no se pacta incremento de retribución alguna para el año 2025.

Artículo 37.- ABONO DE LA NÓMINA.

El pago de la nómina se hará efectivo dentro de los tres primeros días naturales de cada mes.

Artículo 38.- PLUS DE RESIDENCIA

De acuerdo con la actual normativa legal, el salario base a que se refiere el artículo anterior será incrementado en un 25% en concepto de Plus de Residencia.

Artículo 39 ANTIGÜEDAD.

Al objeto de premiar la vinculación de la persona trabajadora con la empresa, se establecen, en proporción al tiempo trabajado y como premios a la antigüedad, los siguientes porcentajes sobre salario base, que percibirán los trabajadores/as mensualmente:

Num.de trienios	Porcentajes
1	5%
2	10%
3	15%
4	20%
5	25%
6	30%
7	35%
8	40%

Aquellas personas trabajadoras que a la entrada en vigor del presente convenio ya vinieran percibiendo en concepto de plus de antigüedad, una cantidad igual o superior al 40% sobre el salario base, consolidarán dicho plus por valor de la cantidad que ya perciban, sin posibilidad de aumentar su cuantía ni de reducirla cuando exceda del límite señalado del 40%.

Artículo 40.- PLUS DE TOXICIDAD, PENOSIDAD O PELIGROSIDAD.

A las personas trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten penosas, tóxicas o peligrosas, se les abonará un plus del 10% del salario base.

Artículo 41.- PLUS HOSPITALARIO.

Todos las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo que presten sus servicio en centros hospitalarios, dentro de las áreas críticas de atención al paciente, total o parcialmente, en Urgencia, Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), Salas de terapias irradias y Rayos X, Laboratorio, Quirófanos, Paritorios, Neonatalidad, Planta con enfermos/as infecciosos/as y en aquellas habitaciones o consultas donde se atiendan a los/as citados/as pacientes, tendrán derecho a cobrar en concepto de Plus Hospitalario un veinte por ciento (20%) mensual sobre el salario base del Convenio.

El Plus Hospitalario será incompatible con el plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad previsto en el anterior artículo.

Todo ello, sin perjuicio de las mejoras que a través de contrato, o por pacto individual entre empresa y persona trabajadora, se puedan establecer en virtud del principio de la condición más beneficiosa.

Artículo 42.- PLUS DE TRABAJO NOCTURNO.

Cuando por necesidades del servicio hubiese que realizarse trabajos entre las 22 y las 06 horas, las personas trabajadoras que realicen dichos servicios, percibirán el 25% del salario base de cada hora trabajada durante el periodo citado anteriormente en concepto de Plus de Nocturnidad.

Artículo 43.- PLUS DE TRANSPORTE.

Durante la vigencia del presente Convenio, se establece, para todas las personas trabajadoras afectadas por el mismo, un plus de transporte mensual, excepto el mes de vacaciones, por el importe reflejado en cada uno de los anexos salariales para los años de vigencia del presente convenio.

Artículo 44.- PREMIO DE ASISTENCIA

La persona trabajadora que no haya tenido ninguna falta por ningún concepto en el mes, excepto las derivadas de accidente de trabajo, las ausencias justificadas de cinco días en los casos de enfermedad, o las vacaciones y permisos contemplados en el convenio, se les concederá las cantidades establecidas en los Anexos del Convenio,

Artículo 45.- PLUS DE ESPECIALIDAD.

En atención a la especialidad del trabajo de algunas categorías profesionales se fija un plus de especialidad con carácter mensual que para los años de vigencia del presente convenio queda establecido en los Anexos I, II y III respectivamente del mismo,

Se consideran peones/as especializados/as, todas aquellas personas trabajadoras que para efectuar su trabajo deban utilizar, conservar y mantener en buen uso, máquinas industriales, abrillantadoras, pulimentadoras, etc., o cualquier máquina industrial superior a 1,5 CV.

Artículo 46.- PLUS CENTROS DE ACOGIDA.

En atención a las especiales características del servicio, y con ocasión de los riesgos a los que se hallan expuestos las personas trabajadoras que prestan sus servicios en Centros de Estancia y Acogida, se acuerda abonar a éstos,, un plus equivalente al 10 % sobre el Salario Base.

En el supuesto de que el índice medio de absentismo del centro de trabajo (excluyendo Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales) fuera igual o superior al 25 %, el presente plus pasará a abonarse por día efectivo de trabajo.

Artículo 47.- PLUS VINCULACION A LA BONIFICACION.-

En aplicación de la modificación del Apartado 2 de la disposición adicional trigésima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, respecto de las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, para determinadas actividades desarrolladas por empresas y trabajadores/as por cuenta propia de las ciudades de Ceuta y Melilla, publicadas en el BOE del día 05.10.11, y al Acuerdo rubricado entre la Confederación de Empresarios de Ceuta, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras de Ceuta, se acuerda lo siguiente:

Que, como consecuencia de la aplicación de la referida modificación, las empresas se bonificarán un 50 % en sus cuotas de Seguridad Social, y las personas trabajadoras percibirán un 8 %, sobre su Salario Base, incluso en las pagas extraordinarias.

En el supuesto de que el referido porcentaje de bonificación fuera objeto de modificación o supresión, igualmente se practicaría con carácter inmediato, la correspondiente variación o supresión de la cantidad a abonar a las personas trabajadoras, conforme al procedimiento establecido en este punto.

Las personas trabajadoras que causen baja en la empresa durante el transcurso de un mes determinado, percibirán el referido plus con ocasión de la liquidación y saldo de la relación laboral.

Las personas trabajadoras contratados en formación o aprendizaje, no percibirán el plus objeto del presente artículo.

El abono de esta cantidad queda expresamente vinculado a la efectividad y mantenimiento de la bonificación en las cuotas a la Seguridad Social que lo justifican, de tal forma, que la desaparición, reducción o no aplicación por cualquier causa, de la

bonificación empresarial, llevará aparejada la desaparición, reducción o no aplicación a las personas trabajadoras del referido complemento retributivo.

Artículo 48º.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Como gratificaciones extraordinarias fijas se establecen las de verano y Navidad que serán hechas efectivas, antes de los días 20 de julio y 20 de diciembre, respectivamente por importe cada una de ellas de 30 días de salario base más antigüedad, y plus de vinculación a la bonificación.

Así mismo se abonará, durante el mes de marzo, la paga extraordinaria de beneficios a razón de 30 días de salario base más antigüedad, y plus de vinculación a la bonificación.

Las pagas extraordinarias se abonarán, los días 15, de cada uno de los meses de julio, diciembre y marzo.

Artículo 49.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

En consideración a la actual situación de paro, y al objeto de contribuir a su reducción, en las empresas afectadas por el presente Convenio, no se realizarán horas extraordinarias. No obstante, y si por perentoria necesidad hubieran excepcionalmente de producirse, el importe del valor-hora experimentará un recargo del 75%.

Artículo 50.- REDUCCION DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y sea necesario su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor que conviva con la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma, que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado, contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones exigidas para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

CAPITULO V

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 51.- FACULTAD SANCIONADORA.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Las faltas prescribirán en los plazos y condiciones previstos en las disposiciones de carácter general. Asimismo, el régimen de garantías aplicable será el establecido en la ley general.

Artículo 52.- GRADUACION DE LA FALTA.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, así como a las circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

Artículo 53.- FALTAS LEVES.

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de impuntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a 30 minutos, sin que existan causas justificadas.
2. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo.
3. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.
4. Las discusiones con los/as compañeros/as de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral. Si tales discusiones tuvieran lugar en presencia de público podrán ser consideradas, según los casos, como faltas graves o muy graves.
5. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
6. No entregar o enviar en tiempo oportuno los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal o los documentos que justifiquen la ausencia al trabajo.
7. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado al descanso.
8. Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.
9. Falta de aseo y limpieza personal.

Artículo 54.- FALTAS GRAVES.

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

1. Mas de tres faltas no ruscadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de 30 días.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de 30 días sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando se hubiera de relevar a un compañero.
3. La desobediencia a los/as superiores en cualquier asignación de trabajo o materia que sean propios del servicio. Si la desobediencia supone quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
4. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
5. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa, pueda ser causa de accidente o perturbe el trabajo de las demás personas trabajadoras. La falta podrá ser considerada como muy grave, según la trascendencia del caso.
6. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para la propia persona trabajadora, sus compañeros/a, la empresa o a terceros/as.
7. La negligencia, desidia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
8. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
9. La simulación de enfermedad o accidente.
10. Simular la presencia de otro/a trabajador/a.
11. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social o las obligaciones fiscales. La falta maliciosa en estos casos será considerada como falta muy grave.
12. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el/a trabajador/a o sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.
13. La reincidencia en falta leve, excluidas las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 55.- FALTAS MUY GRAVES.

Serán consideradas faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de 6 meses o veinte en un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un periodo de 30 días sin causa justificada.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o cualquier otro objeto o documento de la empresa.
4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus personas trabajadoras o de los/as representantes de las personas trabajadoras y revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligatoria.
5. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los/as superiores, compañeros/as o subordinados/as y a sus familiares.
6. El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto de efectos de la empresa como de los/as compañeros/as de trabajo o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
7. La condena por delito en el orden penal.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo o de los clientes.
9. La embriaguez habitual y la toxicomanía.
10. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.
11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
12. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
13. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
14. El acoso sexual, laboral o psicológico, o cualquier otro que atente a la dignidad de las personas trabajadoras.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos 6 meses, siempre que haya sido objeto de sanción, confirmada por la autoridad competente o no recurrida.
16. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
17. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización de la empresa.

Artículo 56.- APLICACIÓN DE SANCIONES.

Procedimiento sancionador.

- a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.
- b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.
- c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal
 - Amonestación por escrito
 - Suspensión de empleo y sueldo por un día
2. Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 2 días hasta un mes.
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a 3 meses.
 - Despido.

Artículo 57.- PRESCRIPCION

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VI

CATEGORÍAS PROFESIONALES

Artículo 58.- CLASIFICACION DEL PERSONAL

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se clasifica en los grupos y categorías profesionales reflejados en los artículos siguientes. La enumeración de categorías consignadas es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas ellas, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

No obstante, desde el momento mismo en que exista en una empresa, un/a trabajador/a que realice las funciones especificadas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado con la retribución propia de la misma.

Sólo a efectos de determinar la composición de los colegios electorales, se deben incluir en los colegios de especialistas y no cualificados las siguientes cualificaciones:

Los niveles I, II y III compondrán el colegio de técnicos y administrativos y del nivel IV al VII, en el colegio de especialistas y no cualificados.

Artículo 59.- GRUPO DIRECTIVOS (Nivel I).

1.-Director/a: Es el/a que, con título adecuado o amplia preparación teórica-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la empresa programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases.

2.-Director/a Comercial: Es el/a que, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la política comercial de la empresa.

3.-Director/a Administrativo: Es el/a que, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido, planifica, programa y controla la administración de la empresa.

4.-Jefe/a de Personal: Es el/a que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, tiene a su cargo y responsabilidad la contratación, selección y admisión del personal y la planificación, programación y control de la política de personal fijada por aquélla.

5.-Jefe/a de Compras: Es el/a que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, con título adecuado o amplios conocimientos y capacidad, es responsable de las compras de material y aprovisionamiento de la empresa.

6.-Jefe/a de Servicios: Es el/a que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, con título adecuado o con amplios conocimientos, planifica, programa y controla, orienta, dirige y da unidad a la empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa.

7.- Titulados/a de Grado Superior: Son aquellos/as, que aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de Doctor/a o Licenciado/a.

Artículo 60.- GRUPO ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO (Nivel II).

1.-Titulados/as de Grado Medio: Son aquellos/as que prestan sus servicios al igual que en el caso anterior, y autorizados por títulos de Peritaje, Graduado/a Social o análogo/a.

2.-Titulados/as de Enseñanza Media Laboral o Profesional: Son quienes prestan servicios al igual que los dos anteriores, autorizados por el oportuno título expedido para ello por la autoridad competente.

3.-Jefe/a Administrativo/a de Primera: Empleado/a que, provisto o no de poder, tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él/lla las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad.

4.-Jefe/a Administrativo/a de Segunda: Es quien, provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados/as.

5.-Cajero/a: Es el/a que, con o sin empleados a sus órdenes, realiza, bajo su responsabilidad, los cobros y pagos generales.

6.-Oficial/a Administrativo/a de Primera: Empleado/a que actúa a las órdenes de un/a jefe/a y tiene su preparación y condiciones adecuadas.

7.-Oficial/a Administrativa de Segunda: Empleado/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado/a a un/a jefe/a, realiza trabajos de carácter auxiliar secundarios que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

8.-Auxiliar: Es el/a empleado/a que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

9.-Telefonista/a: Es el/a empleado/a que tiene por única y exclusiva misión estar al cuidado y servicio de una centralita telefónica.

10.-Cobrador/a-Pagador/a: Es el/a empleado/a que, dependiente de Caja, realiza todo género de cobros y pagos, por delegación.

Artículo 61.- MANDOS INTERMEDIOS (Nivel III).

1.-Encargado General: Es el empleado procedente o no del grupo de operarios que, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, y a las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los supervisores de zona y sector, tramitando a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos del personal, de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

2.-Supervisor o Encargado de Zona: Es el que, a las órdenes inmediatas del encargado general, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más encargados de sector, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al encargado general.

3.-Supervisor o Encargado de Sector: Es el que tiene a su cargo el control de dos o más encargados de grupo o edificio, siendo sus funciones específicas las siguientes:

- 1.-Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.
- 2.-Emitir los informes correspondientes para su traslado al encargado general sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.
- 3.-Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajos del personal bajo su mando, informando de las incidencias que hubiesen, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.

4.-Encargado de Grupo o Edificio: Es el que tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:

- 1.-Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes evitando la fatiga innecesaria de los productores.
- 2.-Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza, la buena utilización de los mismos.
- 3.-Reflejar en las partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzca.
- 4.-Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.

5.-Responsable de Equipo: Es aquel que realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadores. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la Dirección de la empresa ejercerá sus funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el encargado de grupo o edificio, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de limpiador/a.

Artículo 62.- PERSONAL OPERARIO (Nivel V).

1.-Peón Especialista: Es aquel/lla trabajador/a que con plenitud de conocimientos teóricos-prácticos y de facultades que domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles de máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión, y específicamente aquellos trabajadores que realizan sus servicios en centros sanitarios, industriales y en transportes.

2.-Limpiador o Limpiadora: Es aquel que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de

mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etcétera, de locales, recintos y lugares, así como cristaleras, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

3.-Conductor/a-Limpiador/a: Es aquel obrero que, estando en posesión del carné de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazar con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquier otra tarea que le sea ordenada por la empresa, tal como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

Sólo a efectos de determinar la composición de los colegios electorales, se deben de incluir en los colegios de especialistas y no cualificados las siguientes cualificaciones:

4.-Encargado de Grupo o Edificio, 5.- Responsable de Equipo, y los Grupos de PERSONAL DE OFICIOS VARIOS y PERSONAL OPERARIO completos. El resto de Grupos y Categorías en el Colegio de Técnicos y Titulados.

Artículo 63.- PERSONAL DE OFICIOS VARIOS (Nivel VI).

1.-Oficial: Es el/la operario/a que con aptitud y conocimiento de un oficio determinado ejecuta con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con rendimiento correcto.

2.-Ayudante: Es el/la operario/a que realiza funciones concretas determinadas, que no constituyen labor cualificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad.

3.-Peón: Es el/la operario/a encargado/a de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Artículo 64.- PERSONAL SUBALTERNO (Nivel IV).

Almacenero

Es la persona trabajadora encargada de facilitar los pedidos que se precisen por el personal, como, así mismo, registrar toda clase de mercancías. Las funciones enumeradas son ejemplificativas sin tener carácter exhaustivo ni exclusivo, debiéndose respetar las tareas que vengán realizando con habitualidad con anterioridad a la publicación de este Convenio

Listero

Es la persona trabajadora que está encargado de pasar lista al personal afecto a la empresa, anotando las ausencias, faltas de trabajo, incidencias, horas extraordinarias, ocupaciones, puestos de trabajo; repartir las nóminas del personal y retirar las mismas una vez firmadas por los interesados; notificará las bajas y altas de los trabajadores por accidentes de trabajo, las bajas y altas de los trabajadores por admisión o cesión en el trabajo, así como distribuir las hojas de trabajo al personal afecto a la empresa, como la recogida de las mismas. Las funciones enumeradas son ejemplificativas sin tener carácter exhaustivo ni exclusivo, debiéndose respetar las tareas que vengán realizando con habitualidad con anterioridad a la publicación de este Convenio

Vigilante

Es la persona trabajadora cuyo cometido consiste en vigilar y garantizar el orden de los útiles y enseres que los trabajadores vayan dejando en el recinto que se tenga destinado, controlando que los mismos sean los que les han sido entregados a los propios trabajadores. Las funciones enumeradas son ejemplificativas sin tener carácter exhaustivo ni exclusivo, debiéndose respetar las tareas que vengán realizando con habitualidad con anterioridad a la publicación de este Convenio

Botones

Es la persona trabajadora mayor de dieciséis años y menor de dieciocho, que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental. Las funciones enumeradas son ejemplificativas sin tener carácter exhaustivo ni exclusivo, debiéndose respetar las tareas que vengán realizando con habitualidad con anterioridad a la publicación de este Convenio

Ordenanza.

Es la persona trabajadora cuya misión consiste en hacer recados, dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y orientar al público en la oficina. Las funciones enumeradas son ejemplificativas sin tener carácter exhaustivo ni exclusivo, debiéndose respetar las tareas que vengán realizando con habitualidad con anterioridad a la publicación de este Convenio.

CAPITULO VII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 65.- GARANTÍAS SINDICALES.

Las Empresas respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente. No podrán sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni tampoco despedir ni perjudicar de otra forma a causa de la afiliación sindical de la persona trabajadora. Las Empresas admitirán que los/as afiliados/as a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de sus horas de trabajo.

Artículo 66.- CUOTA SINDICAL.

De conformidad con lo que autoriza el Estatuto de los Trabajadores, las Empresas se comprometen a descontar de las nóminas de sus personas trabajadoras el importe de la cuota sindical en cuantía que, individualmente estos le autoricen.

CAPITULO VIII

COMPETENCIA DESLEAL

Artículo 67.- REPERCUSION EN PRECIOS Y COMPETENCIA DESLEAL

Ambas partes consideran que los aumentos y diferencias por la aplicación del presente Convenio Colectivo, son repercutibles en los precios, tanto en los centros privados como en los centros oficiales.

Se considera competencia desleal, a los efectos legales, las ofertas comerciales realizadas por las empresas que sean inferiores a los costes del presente Convenio.

A estos efectos, se estima coste mínimo repercutible por hora de trabajo de un operario de limpieza para el año 2026 la cantidad de 13,61 euros, para el año 2027 la cantidad de 14,12 euros, para el año 2028 la cantidad de 14,65 euros, y para el año 2029 15,20, sin incluir en dicho coste los complementos sociales (antigüedad, especialidad, nocturnidad, plus hospitalario, etc.), absentismo laboral, gastos de vestuario, generales y de administración y beneficio industrial.

CAPITULO IX

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 68.- ACOSO MORAL Y SEXUAL

1. Objeto.

En cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en virtud de lo establecido en el art. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores las partes firmantes acuerdan el siguiente modelo de protocolo.

El objetivo del protocolo es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

2. Ámbito de aplicación.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y tras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo cuando la empresa en la que supuestamente se haya producido el acoso carezca de protocolo:

- a)** en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- a)** en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- b)** en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación organizados por la empresa.
- c)** en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);
- d)** Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de

28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

3. Definiciones.

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Definición de acoso por razón de sexo:

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- a) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- b) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- c) Que no se trate de un hecho aislado.
- d) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas:

1. No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
1. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
2. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída cuando exista ánimo vejatorio.
3. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
4. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
5. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
6. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
7. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as con el ánimo de aislarles.
1. Ignorar la presencia de la persona.
2. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
3. No permitir que la persona se exprese.
4. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.) si sus compañeros si lo tienen.

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

1. Amenazas y agresiones físicas.
1. Amenazas verbales o por escrito.
2. Gritos y/o insultos.
3. Llamadas telefónicas atemorizantes.
4. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
5. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
6. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
7. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
1. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
2. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
3. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Violencia en el ámbito digital:

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciber violencia.

4 Procedimiento

COMISIÓN INSTRUCTORA

En defecto de comisión establecida en el ámbito de la empresa, se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se creará en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de la empresa la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares.

Las denuncias serán secretas y la empresa garantizará la confidencialidad de las partes afectadas en la medida de lo posible.

INICIO DEL PROCEDIMIENTO: DENUNCIA O RECLAMACIÓN

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, la empresa habilitará una cuenta de correo electrónico a la que solo tendrán acceso la dirección de la empresa, las personas encargadas de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación o a la dirección de la empresa.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integren la comisión instructora.

FASE PRELIMINAR

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de quince días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión, la dirección de la empresa y las personas afectadas.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa y a la representación legal de trabajadoras y trabajadores en su caso.

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

EXPEDIENTE INFORMATIVO

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a veinte días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La dirección de la empresa, una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de siete días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días laborales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Artículo 69.- PLANES DE IGUALDAD

Las relaciones laborales en las empresas, deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo, y se deberá atender a los siguientes principios:

1. Principio de igualdad y no discriminación.

Las partes firmantes del presente convenio reconocen el derecho fundamental a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos del empleo y la ocupación, comprometiéndose a garantizar su aplicación efectiva en el sector de limpieza de edificios y locales.

En consecuencia, se prohíbe toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, origen racial o étnico, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Igualdad en el acceso al empleo y la promoción profesional.

Las empresas velarán por que los procesos de selección, contratación, formación y promoción se basen exclusivamente en criterios de mérito, capacidad y adecuación al puesto, garantizando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y categorías profesionales.

Se evitará el uso de lenguaje, imágenes o mensajes que refuercen estereotipos de género en ofertas de empleo o comunicaciones internas.

3. Igualdad retributiva.

Las empresas deberán asegurar la igualdad salarial entre mujeres y hombres para trabajos de igual valor, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A tal efecto, se fomentará la realización de auditorías retributivas y la implantación de registros salariales desagregados por sexo y grupo profesional.

4. Medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Las empresas promoverán medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impulsando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Estas medidas podrán incluir horarios flexibles, adaptación de jornada, teletrabajo, y facilidades para el ejercicio de los derechos de reducción o reorganización de jornada por cuidado de familiares.

5. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Todas las empresas del sector deberán disponer de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, de acuerdo con la legislación vigente.

Las direcciones empresariales se comprometen a difundirlo, formar al personal sobre su contenido y garantizar canales confidenciales y eficaces de denuncia y actuación.

6. Comisión de Igualdad Sectorial.

Se constituye una Comisión Paritaria de Igualdad Sectorial, integrada por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del convenio, que tendrá entre sus funciones:

- Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad en las empresas del sector.
- Elaborar orientaciones y buenas prácticas en materia de igualdad.
- Evaluar el grado de cumplimiento de las medidas previstas en el convenio.
- Asesorar a las empresas en la elaboración de sus planes de igualdad, cuando estén obligadas por ley o

voluntariamente deseen implementarlos.

7. Planes de igualdad.

Las empresas que cuenten con 50 o más personas trabajadoras deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, conforme al Real Decreto 901/2020, en el que se incluyan medidas específicas de diagnóstico, objetivos, acciones y seguimiento.

Artículo 70.- MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS

Las partes firmantes del presente convenio, se adhieren expresamente a la Adenda del Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales de ámbito estatal publicada en el BOE de 5 de Febrero de 2026 (Resolución de 26 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales). Igualmente, establecen el siguiente:

Protocolo de actuación frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI:

1. Declaración de Principios

La dignidad de la persona, su libertad en su sentido más integral, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, a la integridad física y moral, el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancias personal o social junto al resto de derechos así reconocidos integran el conjunto de derechos fundamentales que deben ser respetados conforme a la Constitución española.

El ámbito de protección es multinivel puesto que la Unión Europea ha aprobado diversa normativa con la finalidad de proteger a las personas trabajadoras susceptibles de ser discriminadas en razón de su orientación o identidad sexual. Es necesario referirse a la Directiva de igualdad de trato en el empleo 2007/78/CE que abarca la orientación sexual entre los motivos de no discriminación, la Directiva 2006/54/CE que prohíbe la discriminación en el empleo y la Directiva 2004/38/CEE sobre libre circulación que consagra la no discriminación.

En clave interna, el Estatuto de los Trabajadores consagra el respeto a la dignidad de las personas, a su intimidad y a un trato justo, teniendo en cuenta la consideración debida de la persona trabajadora e incluyendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El reciente Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas, establece en su anexo II la obligación de confeccionar un protocolo de actuación frente al acoso, que se cumple mediante el presente texto.

Por todo ello, las empresas que se encuentran en el ámbito funcional del presente convenio colectivo, así como las organizaciones sindicales firmantes del mismo, suscriben este protocolo con la manifestación y el compromiso explícito y firme de no tolerar en su ámbito ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, quedando prohibida cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo saludable y respetuoso con los derechos de las personas, las partes se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que se pudiera presentar en el seno de la empresa. Las empresas harán uso, en su caso, de su potestad organizativa o disciplinaria.

En caso de que confluyan distintos tipos de acoso, las actuaciones derivadas de los respectivos protocolos se articularán desde la complementariedad para no incurrir en duplicidades.

2. Ámbito de aplicación

El protocolo se aplica a las personas que trabajan en las empresas que se encuadran en el ámbito funcional del convenio colectivo, con independencia del vínculo jurídico que los une a las mismas, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, desde el proceso de selección, así como al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros. **Este protocolo se aplicará de forma subsidiaria para aquellas empresas que tengan instaurado un protocolo general frente al acoso y la violencia que prevea medidas para las personas LGTBI+, e igualmente para las que tengan el protocolo específico en dicha materia. De no tenerlo, habrá de aplicarse éste.**

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a su respectiva empleadora, para que sea ésta la que tome la medida oportuna.

El protocolo se aplicará a situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- En el caso de alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- En toda la fase previa a la celebración del contrato de trabajo: selección de personal, entrevistas, pruebas de capacitación, etc.

3. Definiciones

Se recogen las definiciones contenidas en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI:

a) **Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

a) **Discriminación indirecta:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

b) **Discriminación múltiple e interseccional:**

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de juli o, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

c) **Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) **Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas, cuando son objeto de un trato discriminatorio.

e) **Medidas de acción positiva:** Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

f) **Intersexualidad:** La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

g) **Orientación sexual:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

h) **Identidad sexual:** Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

i) **Expresión de género:** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

j) **Persona trans:** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

k) **Familia LGTBI:** Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

l) **LGTBIfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

m) **Homofobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

n) **Bifobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

o) **Transfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p) **Inducción, orden o instrucción de discriminar:** Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

4. Principios rectores

Se aplican los siguientes principios al procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Implementación de expediente contradictorio a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

5. Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

Composición: La persona denunciante tendrá derecho al acompañamiento de los RLTs en el proceso, los cuales podrán participar en la aplicación de este protocolo en caso de que se pacte así con la empresa. En el supuesto de que en la empresa esté constituida, en relación con otros protocolos de acoso, otra comisión formada con carácter paritario entre la empresa y los RLTs, la misma podrá asumir esta función.

Formación: Para formar parte de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, será indispensable contar con formación en materia de tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Incompatibilidad: No podrán ser parte de la comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la comisión de atención o por la propia persona afectada.

Plazo: La comisión se reunirá a la mayor brevedad desde la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado y, en ningún caso, en un plazo superior a 5 días laborables, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

Funciones de la comisión de atención:

- Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, estableciendo un canal de comunicación interno en la empresa.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo. La empresa debe facilitar a la comisión los medios adecuados y el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a las dependencias del centro necesarias para llevar a cabo la investigación, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la comisión.
- Recomendar y gestionar en el departamento de personal a la empresa la adopción de las medidas cautelares que estimen pertinentes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas adoptadas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

6. Procedimiento de actuación

Se pone a disposición de la persona afectada por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género este procedimiento que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas. Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

Las empresas bajo el ámbito funcional del presente convenio colectivo se comprometen a difundir y facilitar el presente protocolo a las personas trabajadoras a su cargo. La empresa se coordinará con el resto de empresas con las que tenga cualquier tipo de relación mercantil o de prestación de servicios en común y que exista contacto con el personal de la empresa.

Cabe la posibilidad de que la persona afectada autorice a otra persona para que active el procedimiento oportuno. En este caso se debe hacer constar el consentimiento expreso e informado de la víctima para poder activar la investigación. Para ello se deberá constituir la oportuna comisión de atención al acoso descrita en el punto anterior.

El procedimiento se estructura en las siguientes fases:

6.1. Fase 1. Comunicación de la denuncia y asesoramiento.

La persona denunciante o persona autorizada para ello puede presentar la queja o denuncia de forma verbal o escrita ante la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género.

Recibida la queja o denuncia, la comisión entrevistará primeramente a la persona afectada, y posteriormente a la persona denunciada. En estas entrevistas se informará a la víctima de sus derechos y las opciones que tiene en el marco de su relación laboral, así como de las acciones que puede emprender la empresa.

Si existen indicios suficientes de acoso o discriminación la Comisión debe solicitar a la empresa la adopción de las medidas cautelares que esta estime oportunas.

6.2 Fase 2. Tramitación.

Tras la realización de las entrevistas y las pruebas que se determinen, la Comisión emitirá un informe vinculante en uno de los dos sentidos siguientes:

a) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador y en su caso realizar la proposición de la sanción a imponer.

a) A la vista de los hechos proponer un acuerdo entre las partes y en su caso la adopción de medidas que pudieran acordarse.

b) No se aprecian indicios del acoso denunciado por lo que procede el archivo del procedimiento, sin que conste referencia en el expediente de la persona trabajadora.

En el plazo máximo de 20 días hábiles desde la denuncia, la comisión debe emitir el informe que debe contener la descripción de los hechos, las actuaciones realizadas, la valoración del asunto, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y preventivas llevadas a cabo. Este plazo podrá ser prorrogado si concurriesen circunstancias excepcionales.

6.3 Fase 3. Resolución.

Esta fase consiste en aplicar las medidas de actuación que sean necesarias teniendo en cuenta el informe emitido por la Comisión. Si existen pruebas de la existencia de una situación de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, se iniciará el oportuno expediente sancionador por parte de la empresa. Igualmente se mantendrán y adoptarán las medidas correctoras y protectoras a la víctima.

La resolución final del procedimiento deberá realizarse en el plazo máximo de 30 días hábiles desde que se emitió la denuncia. Este plazo podrá ser prorrogado si concurriesen circunstancias excepcionales.

7. Tipificación

Se propondrá en cada caso la conducta recogida en el Capítulo V del presente convenio colectivo.

8. Circunstancias agravantes

A los efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad.
- Que la víctima esté en periodo de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que sea por orden.
- Que sea en periodo y consecuencia de elecciones a la representación legal de la plantilla.

9. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, la empresa deberá realizar el seguimiento periódico de las medidas y dará traslado a la comisión de atención de la información oportuna a estos efectos.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las personas afectadas.

Asimismo, facilitará semestralmente a la representación legal de las personas trabajadoras el balance de las investigaciones realizadas en términos estadísticos respetando en cualquier caso la confidencialidad de las personas afectadas.

10. Vigencia

El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación y mantendrá sus efectos hasta que se suscriba uno nuevo que lo sustituya.

CAPITULO X**SEGURIDAD, EMERGENCIAS Y MOVILIDAD****Artículo 71 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A CATÁSTROFES, FENÓMENOS ADVERSOS, ALTAS TEMPERATURAS Y ESTRÉS TÉRMICO EN LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES.****Artículo 1. Objeto.**

De conformidad con lo establecido en el art. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, se ha negociado el presente Protocolo de actuación, al objeto de establecer medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Este Protocolo de actuación en el supuesto de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos se aplicará en todos los centros bajo el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, siempre a efectos de protección de las personas trabajadoras que se encuentren prestando servicios afectados por el presente convenio, salvo que la empresa tenga un protocolo a estos efectos.

Artículo 3. Definiciones.

La Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) define un fenómeno meteorológico adverso (FMA) como cualquier evento atmosférico capaz de causar, directa o indirectamente, daños a personas o bienes materiales. Además, se considera FMA a cualquier fenómeno que pueda alterar significativamente la actividad humana en un área determinada.

AEMET identifica y emite avisos para diversos fenómenos meteorológicos adversos, que son plenamente asumidos por el presente Protocolo.

Para cada uno de estos fenómenos, AEMET establece umbrales específicos que determinan la emisión de avisos de diferentes niveles: amarillo, naranja y rojo, según la intensidad y el riesgo asociado.

Es importante destacar que la definición y clasificación de estos fenómenos pueden variar según la región y las condiciones climáticas específicas. Por ello, AEMET adapta sus criterios y umbrales a las características particulares de cada zona para garantizar una información precisa y útil para la población.

Artículo 4. Factores de riesgo en relación a catástrofes y FMA.**4.1 Factores relacionados con la ubicación del lugar de trabajo.**

Que el centro de trabajo esté ubicado en una zona que favorezca el agravamiento de las consecuencias derivadas de una catástrofe o de un FMA así, por ejemplo, en una zona potencialmente inundable.

4.2 Niveles de riesgo que pudieran desencadenar catástrofes.

Con la finalidad de ofrecer la información más adecuada posible y en atención a lo establecido en los criterios europeos comunes, la AEMET (www.aemet.es/es/eltiempo/prediccion/avisos) contempla cuatro niveles básicos, a partir del posible alcance de determinados umbrales.

Las denominaciones, significados y recomendaciones a la población de los niveles son los siguientes:

NIVEL DE RIESGO*	NIVEL DE ACTUACIÓN	RECOMENDACIONES
VERDE	No existe ningún riesgo meteorológico	
AMARILLO	No existe riesgo meteorológico para la población en general, aunque sí para alguna actividad concreta	ESTÉ ATENTO. Manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Algunas actividades al aire libre pueden verse alteradas
NARANJA	Existe un riesgo meteorológico importante (fenómenos meteorológicos no habituales y con cierto grado de peligro para las actividades usuales)	ESTÉ PREPARADO. Tome precauciones y manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Las actividades habituales y al aire libre pueden verse alteradas.
ROJO	El riesgo meteorológico es extremo (fenómenos meteorológicos no habituales, de intensidad excepcional y con un nivel de riesgo para la población muy alto)	Tome medidas preventivas y ACTÚE según las indicaciones de las autoridades. Manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Las actividades habituales pueden verse gravemente alteradas. No viaje salvo que sea estrictamente necesario.

* Fuente: AEMET.

Ante la emisión de un aviso rojo, es fundamental que la persona trabajadora tome medidas preventivas, siga las indicaciones de las autoridades y no viaje salvo que sea estrictamente necesario.

Por tanto, se tendrá en cuenta la última alerta emitida por la autoridad competente que desaconseje o limite los desplazamientos antes del inicio del turno de la persona trabajadora, aunque haya sido fuera de los anteriores períodos preferentes, de cara a la eventual adopción de medidas preventivas de la plantilla, incluido, en su caso, la prestación de servicios mediante la modalidad de trabajo a distancia (teletrabajo), en aquellos puestos de trabajo que así lo permitan, o en su defecto, el disfrute del permiso retribuido regulado en el artículo 37.3.g) del Estatuto de los Trabajadores.

Por su parte, si una vez iniciado el turno de la persona trabajadora, las autoridades competentes emitiesen una nueva alerta que modificase el nivel de riesgo comunicado anteriormente que permita los desplazamientos, aquella se incorporará a su puesto de trabajo tan pronto como sea posible tras la emisión de la referida alerta.

Las personas trabajadoras que reciban un comunicado oficial por una autoridad competente para ello, en relación con la imposibilidad de desplazamiento antes de comenzar su jornada laboral, deberán informar a sus responsables y evitar el desplazamiento al centro de trabajo.

En cambio, aquellas personas que reciban la alerta estando en el trabajo, por coincidir la misma con su turno o con el espacio de tiempo de salida del mismo, se les ofrecerá permanecer dentro de este hasta la finalización de la alerta por su seguridad, ofreciendo las entidades, dentro de sus posibilidades refugio, protección y medios en sus instalaciones o en las que estén desarrollando su trabajo.

En ningún caso podrá ser entendido como tiempo de trabajo el de permanencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo que exceda de la jornada diaria – salvo en supuestos de fuerza mayor –, quedando bajo la responsabilidad de la persona trabajadora los desplazamientos que lleve a cabo por su propia voluntad mientras se encuentre vigente una orden gubernativa que prohíba o desaconseje los mismos.

Artículo 5. Medidas preventivas.

Teniendo en cuenta que las situaciones de emergencia derivadas de catástrofes o de FMA son muy cambiantes y existe incertidumbre de su gravedad hasta el último momento, en una situación de alerta roja, la dirección de la empresa y el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales deberán contar con información constante y lo más actualizada posible de las probables consecuencias (cortes de carreteras, zonas inundadas o inundables, desprendimientos...) y demás daños que puedan dificultar o impedir la llegada o salida hacia o desde el lugar de trabajo, al objeto de que aquellos puedan liderar, coordinar y ejecutar las correspondientes medidas preventivas que hayan de aplicarse en cada momento en atención a la naturaleza de la catástrofe o del FMA.

Como consecuencia del probable escenario derivado de una catástrofe o un FMA, y en atención a las indicaciones de las autoridades competentes (estatales, autonómicas o locales), se valorará y determinará cuáles son las medidas más adecuadas que se deben adoptar cuando, por causa de fuerza mayor, pueda haber un impedimento para acceder al lugar de trabajo o salir de éste y ello pueda suponer un riesgo la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

En el presente apartado se abordan las medidas preventivas que, con carácter ejemplificativo y no limitativo, podrán adoptarse, con carácter general y atendiendo a la naturaleza de la catástrofe o el FMA que pueda producirse. Son las siguientes:

- En todos aquellos puestos que, por sus características, así lo permitan, se recurrirá, de forma preventiva, a la prestación de servicios mediante la modalidad de trabajo a distancia (teletrabajo), siempre que exista un riesgo meteorológico inminente y notorio (alerta naranja o roja), pudiendo desplazarse, las personas afectadas, que estuvieran desarrollando su actividad en su puesto de trabajo, a sus domicilios siempre que las autoridades no hayan limitado los desplazamientos o que su ausencia, durante el desplazamiento, afecte gravemente a la prestación y continuidad del servicio.
- Se establecerán canales de comunicación interna para que todas las personas trabajadoras reciban información durante la emergencia.
- Las decisiones que adopte la Empresa se comunicarán lo antes posible por la Dirección del centro de trabajo o por el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, a las Delegadas y Delegados de Prevención y a todas las personas trabajadoras que puedan verse afectadas.
- No se darán órdenes ni instrucciones que supongan asumir riesgos innecesarios para las personas trabajadoras con la intención de salvar bienes materiales.
- Una vez finalizado la situación catastrófica o el FMA, se deberán revisar las instalaciones que hayan podido quedar afectadas para evitar riesgos adicionales (desprendimientos, presencia de agua junto a equipos eléctricos o acumulada en falsos techos, etc.).
- Cuando, por las consecuencias derivadas de la catástrofe o el FMA, a la persona trabajadora le sea imposible desplazarse o acceder al puesto de trabajo, deberá comunicarlo lo antes posible a la dirección de la empresa, facilitando de manera detallada las causas que impiden su desplazamiento. Lo anterior resultará de aplicación salvo que la organización o empresa posibiliten o faciliten el desplazamiento seguro de las personas trabajadoras desde su domicilio a su puesto de trabajo y viceversa.
- En el supuesto de restricciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento o situaciones de riesgo grave e inminente establecidas oficialmente por una autoridad pública gubernativa, las personas trabajadoras podrán acogerse al permiso retribuido durante el tiempo fijado por la autoridad competente, con un máximo de cuatro días, con posibilidad de ser ampliado atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso, de conformidad con lo establecido en el artículo 37.3.g) del Estatuto de los Trabajadores. Cuando la situación derivada de la catástrofe o FMA sea de tal carácter que se prolongue la misma se estará a lo que se determine por las autoridades competentes.
- Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, se adoptarán medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con FMA, incluyendo las medidas derivadas de la Evaluación de Riesgos Laborales relacionadas con los riesgos derivados de temperaturas extremas (AVISO ROJO). Dichas medidas se derivarán de la evaluación de riesgos laborales [de cada puesto de

trabajo], atendiendo, además de a los fenómenos mencionados, a las características de las tareas que se desarrollen y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora.

Artículo 72. MOVILIDAD SOSTENIBLE

Las empresas del sector procurarán favorecer una movilidad más sostenible en los desplazamientos al trabajo y entre centros de trabajo. Para ello, podrán valorar la implantación de fórmulas como:

- Facilitar información a la plantilla sobre las alternativas de transporte público disponibles.
- Favorecer, cuando sea posible, la organización de rutas de trabajo que reduzcan desplazamientos innecesarios.
- Promover el uso compartido de vehículos.
- Habilitar espacios seguros para el estacionamiento de bicicletas en aquellos centros donde resulte viable.

La Comisión Paritaria podrá realizar un seguimiento de estas medidas, así como podrá formular recomendaciones para mejorar la movilidad sostenible en el sector.

ABONO DE ATRASOS

En lo referente al abono de los atrasos derivados del presente Convenio, se acuerda que los mismos podrán ser abonados mediante fraccionamiento hasta en tres mensualidades, a partir de la fecha del mes siguiente a la de publicación del Convenio Colectivo en el BOCCE.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2026

Niveles y Categorías	Salario Base diario	Plus Especial Mensual
NIVEL I		
Personal Directivo y Técnico Superior	30,99 euros	183,27 euros
NIVEL II		
Personal Administrativo y Técnico. Jefe Administrativo, 1ª y 2ª, Cajero, Oficial 1ª y 2ª, Auxiliar, Telefonista y Cobrador	30,99 euros	81,99 euros
Aspirante Auxiliar	30,99 euros	
Trabajador/a Formación (SMI)	30,39 euros	
NIVEL III		
Personal Mandos Intermedios Todas las categorías	30,99 euros	81,99 euros
NIVEL IV		
Personal Subalterno Almacenero, Listero, Vigilante	30,99 euros	81,99 euros
Botones	30,99 euros	81,99 euros
Ordenanza	30,99 euros	81,99 euros
NIVEL V		
Conductor Limpiador	30,99 euros	43,37 euros
Peón Especializado	30,99 euros	43,37 euros
Limpiadora	30,99 euros	
NIVEL VI		
Personal de Oficios Varios Oficial	30,99 euros	43,37 euros
Ayudante	30,99 euros	19,26 euros
Trabajador/a Formación (SMI)	30,39 euros	
Art.30.- Indemnización por Incapacidad Permanente o Fallecimiento		
Fallecimiento 5.384,46 euros	Incapacidad	9.692,02 euros
Art.31.- Premio por Natalidad o Matrimonio		
Matrimonio 177,84 euros	Natalidad	40,65 euros
Art 43.- Plus transporte		70,87 euros
Art.44.- Plus Asistencia		8,03 euros
Art.67.- Repercusión en precios y competencia desleal		13,61 euros

ANEXO II

TABLA SALARIAL 2027



Niveles y Categorías	Salario Base diario	Plus Especial Mensual
NIVEL I		
Personal Directivo y Técnico Superior	32,15 euros	190,14 euros
NIVEL II		
Personal Administrativo y Técnico. Jefe Administrativo, 1ª y 2ª, Cajero, Oficial 1ª y 2ª, Auxiliar, Telefonista y Cobrador	32,15 euros	85,06 euros
Aspirante Auxiliar	32,15 euros	
Trabajador/a Formación (SMI)	31,53 euros	
NIVEL III		
Personal Mandos Intermedios Todas las categorías	32,15 euros	85,06 euros
NIVEL IV		
Personal Subalterno Almacenero, Listero, Vigilante	32,15 euros	85,06 euros
Botones	32,15 euros	85,06 euros
Ordenanza	32,15 euros	85,06 euros
NIVEL V		
Conductor Limpiador	32,15 euros	44,99 euros
Peón Especializado	32,15 euros	44,99 euros
Limpiadora	32,15 euros	
NIVEL VI		
Personal de Oficios Varios		
Oficial	32,15 euros	44,99 euros
Ayudante	32,15 euros	19,98 euros
Trabajador/a Formación (SMI)	31,53 euros	
Art. 30.- Indemnización por Incapacidad Permanente o Fallecimiento		
Fallecimiento	5.586,38 euros	Incapacidad 10.055,47 euros
Art. 31.- Premio por Natalidad o Matrimonio		
Matrimonio	184,51 euros	Natalidad 42,18 euros
Art 43.- Plus transporte		73,53 euros
Art. 44.- Plus Asistencia		8,33 euros
Art. 67.- Repercusión en precios y competencia desleal		14,12 euros

ANEXO III

TABLA SALARIAL 2028

Niveles y Categorías	Salario Base diario	Plus Especial Mensual
NIVEL I		
Personal Directivo y		



Técnico Superior	33,35 euros	197,27 euros
------------------	-------------	--------------

NIVEL II

Personal Administrativo y Técnico. Jefe Administrativo, 1ª y 2ª, Cajero, Oficial 1ª y 2ª, Auxiliar, Telefonista y Cobrador	33,35 euros	88,25 euros
Aspirante Auxiliar	33,35 euros	
Trabajador/a Formación (SMI)	32,71 euros	

NIVEL III

Personal Mandos Intermedios Todas las categorías	33,35 euros	88,25 euros
---	-------------	-------------

NIVEL IV

Personal Subalterno Almacenero, Listero, Vigilante	33,35 euros	88,25 euros
Botones	33,35 euros	88,25 euros
Ordenanza	33,35 euros	88,25 euros

NIVEL V

Conductor Limpiador	33,35 euros	46,68 euros
Peón Especializado	33,35 euros	46,68 euros
Limpiadora	33,35 euros	

NIVEL VI

Personal de Oficios Varios Oficial	33,35 euros	46,68 euros
Ayudante	33,35 euros	20,73 euros
Trabajador/a Formación (SMI)	32,71 euros	

Art. 30.-	Indemnización por Incapacidad Permanente o Fallecimiento		
	Fallecimiento	5.795,86 euros	Incapacidad 10.432,55 euros
Art. 31.-	Premio por Natalidad o Matrimonio		
	Matrimonio	191,43 euros	Natalidad 43,76 euros
Art 43.-	Plus transporte		76,28 euros
Art. 44.-	Plus Asistencia		8,64 euros
Art. 67.-	Repercusión en precios y competencia desleal		14,65 euros

ANEXO IV**TABLA SALARIAL 2029**

Niveles y Categorías	Salario Base diario	Plus Especial Mensual
NIVEL I Personal Directivo y Técnico Superior	34,60 euros	204,67 euros

NIVEL II



Personal Administrativo y
Técnico. Jefe Administrativo, 1ª y
2ª, Cajero, Oficial 1ª y 2ª,
Auxiliar, Telefonista y
Cobrador
Aspirante Auxiliar
Trabajador/a Formación (SMI)

34,60 euros	91,56 euros
34,60 euros	
33,94 euros	

NIVEL III

Personal Mandos Intermedios
Todas las categorías

34,60 euros	91,56 euros
-------------	-------------

NIVEL IV

Personal Subalterno
Almacenero, Listero, Vigilante
Botones
Ordenanza

34,60 euros	91,56 euros
34,60 euros	91,56 euros
34,60 euros	91,56 euros

NIVEL V

Conductor Limpiador
Peón Especializado
Limpiadora

34,60 euros	48,43 euros
34,60 euros	48,43 euros
34,60 euros	

NIVEL VI

Personal de Oficios Varios
Oficial
Ayudante
Trabajador/a Formación (SMI)

34,60 euros	48,43 euros
34,60 euros	21,51 euros
33,94 euros	

Art. 29.- Indemnización por Incapacidad Permanente o Fallecimiento

Fallecimiento	6.013,21 euros	Incapacidad	10.823,77 euros
---------------	----------------	-------------	-----------------

Art. 30.- Premio por Natalidad o Matrimonio

Matrimonio	198,60 euros	Natalidad	45,40 euros
------------	--------------	-----------	-------------

Art 41.- Plus transporte

79,14 euros

Art. 42.- Plus Asistencia

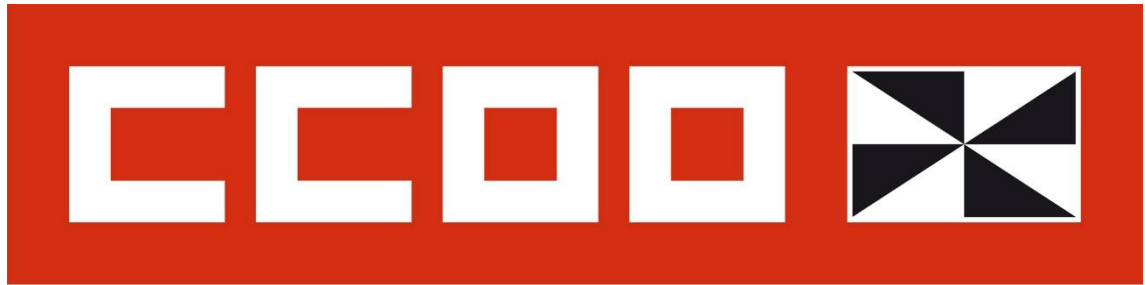
8,96 euros

Art. 65.- Repercusión en precios y competencia desleal

15,20 euros



————— o —————



comisiones obreras de Ceuta