



SUMARIO

DISPOSICIONES GENERALES CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

- 365.-** Decreto del Consejero de Medio Ambiente y Servicios Urbanos, D. Yamal Dris Mojtar, por el que se aprueba Informa Ambiental Reprogramación Fondos FEDER 2014-2020. **Pág. 819**
- 369.-** Decreto del Consejero de Sanidad, Consumo y Gobernación de la Ciudad Autónoma de Ceuta, por el que se autoriza el encargo a medio propio del "Servicio de custodia, apertura y cierre de los Mercados de Abastos y los Cementerios de la Ciudad Autónoma de Ceuta" a AMGEVICESA. **Pág. 826**
- 373.-** Decreto del Consejero de Educación y Cultura, D. Carlos Rontomé Romero, por el que rectifica al Decreto de fecha 08/09/2020 relativo a la aprobación del encargo a medio propio del servicio de vigilancia y control a diferentes centros públicos de Educación Infantil y Primaria, a AMGEVICESA. **Pág. 828**

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CEUTA. ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

- 371.-** Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Ceuta, expediente 51/01/0016/2019. **Pág. 831**

AUTORIDADES Y PERSONAL CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

- 366.-** OASTCE.-Propuesta declarando desierta la convocatoria para la provisión de 1 plaza de Técnico Informático del Organismo Autónomo Servicios Tributarios de Ceuta, mediante el sistema de oposición libre. **Pág. 853**
- 367.-** OASTCE.-Propuesta del aspirante aprobado de la convocatoria para la provisión de 1 plaza de Técnico Tributario Superior del Organismo Autónomo Servicios Tributarios de Ceuta, por promoción interna, mediante el sistema de concurso-oposición. **Pág. 853**
- 368.-** OASTCE.-Propuesta de la relación de aspirantes aprobados de la convocatoria para la provisión de 4 plazas de Auxiliar Administrativo del Organismo Autónomo Servicios Tributarios de Ceuta, por promoción interna, mediante el sistema de concurso-oposición. **Pág. 854**

OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

- 372.-** PROCESA.-Resolución definitiva de concesión de subvenciones públicas relativas al Autoempleo, contenidas en el Programa Operativo FSE para Ceuta 2014-2020 (3ª convocatoria 2019). **Pág. 855**

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO 5 DE CEUTA

- 370.-** Notificación a Sociedad Cooperativa de Viviendas San Francisco Javier, en Procedimiento Ordinario 331/2019. **Pág. 860**

”

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

831.- Convenio o Acuerdo: LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES COMERCIALES DE CEUTA

Expediente: 51/01/0016/2019

Fecha 10/09/2020

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

VISTO el texto del acta del Convenio Colectivo del Sector DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES que fue suscrito, con fecha 17 de julio de 2020, de una parte los representantes de la empresa, y de otra los representantes de los Trabajadores, 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.

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

DELEGADA DEL GOBIERNO,
SALVADORA DEL CARMEN MATEOS ESTUDILLO
FECHA 10/09/2020

ASISTENTES

Por Comisiones Obreras

José Antonio Sáiz Castañeda

Antonio Pérez Domínguez

Abdel Hafid Abde Lali Ali

Por Unión General Trabajadores

Isabel Mata Campoy

Sánchez Pascual

Julio Manuel Suau Lezcano

Por la Confederación de Empresarios de Ceuta

Antonia Márquez Cano

Nuria Castaño Chavez

Mariano Llorente Pecino

Antonio Javier Ramírez Hurtado

Pedro A. Contreras López

En Ceuta, siendo las 19,00 horas del día 17 de julio de 2020, se reúnen las personas arriba reseñadas al objeto de proceder a la firma del Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales de Ceuta, para los años 2.019, 2.020 y 2.021; tras las subsanaciones del Área de Trabajo.

Se aprueba por unanimidad el texto que acompaña al presente Acta y se mandata a la remisión del texto definitivo especialmente al Secretario de la Confederación de Empresarios de Ceuta, Don Antonio Javier Ramírez Hurtado 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**

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 las 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 2.019 hasta el 31 de Diciembre de 2.021.

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 elegidos, todos ellos, de entre los integrantes de la Comisión Negociadora de este Convenio. Cada una de las partes podrá contar, además, con los asesores que estimen conveniente en cada momento.

Se reunirá siempre que sea convocada por alguna de las partes. La convocatoria deberá hacerse 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.

Inicialmente la Comisión Paritaria queda constituida por las siguientes personas: D^a. Antonia Márquez Cano y D^a Nuria Castaño Chávez por la representación empresarial, y D^a José Antonio Sáiz Castañeda y D^a Isabel M^a Mata Campoy, por la representación social.

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 tendrán 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 Delegados/as de Personal, 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 disfrutaran 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 los/as Delegados/as de Personal, que se fijará antes del 15 de Diciembre. Aquellas personas trabajadoras 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.- 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 Constitución 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.
- Dos días por el nacimiento de hijo/a y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes 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.
- Las personas trabajadoras en estado de embarazo, dispondrán de una licencia retribuida de 16 semanas ampliables por parto múltiple a 2 semanas más, por cada hijo/a a partir del segundo/a. El período de dichas licencias, se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. Cuando ambos progenitores trabajen, por opción de la madre al inicio del período de descanso, el padre podrá disfrutar de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma sucesiva o simultánea con el de la madre, aunque en el momento previsto para su reincorporación la madre se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, 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 el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido

por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

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

- Dos días de asuntos propios por cada año natural para las personas trabajadoras del sector. Éstas 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 personas trabajadoras 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 o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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.

- De acuerdo con la Ley Orgánica 7/1890, 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.

En lo no previsto en la presente disposición, resultará de aplicación lo establecido en los artículos 37 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13º.- EXCEDENCIAS.

- a) Toda persona trabajadora con una antigüedad mínima de un año podrá 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 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) También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe una actividad retribuida. Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a 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 14º.- 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, con las excepciones previstas legalmente, y especialmente las contenidas en el artículo 36 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 15º.- 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 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 enrolados como miembros supernumerarios durante la prestación de sus servicios.

Artículo 16º.- 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.

Artículo 17º.- CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA

Al inicio de la relación laboral la Empresa estará obligada a entregar una copia del contrato si éste se formaliza por escrito. Si lo fuera en forma verbal se entregará a la persona trabajadora, fotocopia del alta en la Seguridad Social.

Serán personas trabajadoras contratados/as por tiempo determinado, los/as que se contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito. A estos efectos, tendrán los mismos derechos e

igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas trabajadoras de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

- Contrato Eventual: Son personas trabajadoras eventuales aquellos/as contratados/as para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos aún tratándose de la actividad normal de la Empresa, siempre que así conste por escrito. Todo ello, conforme a la siguiente regulación:

- Atendiendo a las características socioeconómicas de la Ciudad de Ceuta, se acuerda que los contratos eventuales puedan tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses. El período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

- En caso de que se concierten por tiempo inferior a doce meses, podrán ser prorrogados mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la duración total de los contratos pueda exceder de dicho límite de doce meses.

- Los contratos se extinguirán llegado a su término, previa denuncia por cualquiera de las partes. Caso de denuncia, la parte contratante que la formule deberá notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, siempre que la duración del contrato iguale el año de duración, pudiendo sustituirse el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período de preaviso omitido.

- Cuando se hubiera concertado por un plazo inferior al máximo establecido y llegado su término no fuera denunciado por ninguna de las partes ni existiera acuerdo expreso de prórroga, pero se continuara realizando la prestación laboral, los contratos se prorrogarán automáticamente hasta dicho plazo máximo de doce meses.

- Si la duración cierta del contrato se prolongase a doce meses, y al finalizar éste se extinguiese el mismo por voluntad del empresario, la persona trabajadora tendrá derecho a un día de salario por mes trabajado.

- Contrato de Obra o Servicio: El objeto de este contrato es la realización de obras, o la prestación de servicios determinados, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta. Estos no podrán tener una duración superior de cuatro años y transcurridos este plazo, las personas trabajadoras adquirirán la condición de fijos/as de la empresa.

El contrato se extinguirá por la realización de la obra o servicio objeto del contrato, previa denuncia o comunicación por la empresa. Si el contrato fuera de una duración superior a un año, la previa denuncia debe hacerse con 15 días de antelación, por medio de un preaviso. El incumplimiento por el empresario de este plazo dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio.

- Contrato de interinidad: Este contrato puede ser concertado para atender alguno de estos supuestos:

- a) Para sustituir a una persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo (interinidad por sustitución). Así, tendrán la consideración de personas trabajadoras interinas los que ingresen en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de una persona trabajadora en situaciones de excedencia especial o forzosa, suspensión del contrato por paternidad y maternidad, riesgos durante el embarazo o la lactancia natural, adopción y acogimiento de menores, enfermedad, accidentes o situaciones análogas, mutuo acuerdo de las partes, causas válidamente consignadas en el contrato, ejercicio de cargo público representativo o de funciones. El contrato se extinguirá cuando se reincorpore la persona trabajadora sustituida, cuando venza el plazo para su reincorporación o cuando se extinga la causa de la reserva de su puesto.
- b) Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo vacante durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva (interinidad por cobertura de vacante).
- c) Para la sustitución de una persona trabajadora autónomo, socio trabajador o socio de trabajo de una sociedad cooperativa en el supuesto de riesgo durante el embarazo o en los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente.

Artículo 18º.- INGRESOS

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento y lo regulado en los convenios colectivos que afectan al sector.

La persona trabajadora contratada deberá ser, con efectos desde el primer día, y dado 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 por concurso-oposición, el personal de la empresa perteneciente a otro grupo o categoría profesional tendrá preferencia para ocupar las plazas vacantes.

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

Los contratos de trabajo que celebren las empresas para la admisión de trabajadores/as eventuales, así como de interinos/as, 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.

En los contratos de las personas trabajadoras interinos/as se hará constar el nombre del titular a quien se sustituye y las causas de la ausencia de éste, y en los del personal eventual se consignará el trabajo a realizar por el/a contratado/ay el tiempo cierto de su duración o la o servicio específico que determine ésta.

Artículo 19º.-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 sujeta 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 fijos/as, o desarrollarán su contrato laboral en la plantilla de la empresa, computándose a todos los efectos el periodo de prueba.

Artículo 20º.- 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 21º.- 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 comprende 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 una de sus personas trabajadoras, 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 22º.- CONTRATACIONES

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

Artículo 23º.- PERSONAS TRABAJADORAS CEDIDAS/A.

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 cedidas hasta alcanzar el cien por cien (100%) de las estipuladas en el presente convenio.

Artículo 24º.- SUBROGACIÓN Y ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL.

Las especiales características y circunstancias de la actividad de limpieza determinan que la subrogación del personal

constituya un modo atípico de adscripción de este a las empresas por lo cual, al término de la concesión de una contrata de limpieza, las personas trabajadoras de la empresa contratista saliente, pasan a estar adscritos a la nueva titular de la contrata quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, sea cualquiera la forma jurídica que adopte esta última.

La adscripción aquí regulada será también de obligado cumplimiento para las personas trabajadoras autónomas/as que tomen a su cargo un servicio de limpieza, incluso cuando con anterioridad a ello no viniesen utilizando el servicio remunerado de otras personas.

Esta adscripción se regirá por las siguientes normas:

Primera.- Cuando una empresa en la que viniese realizándose el servicio de limpieza a través de un/a contratista, tome a su cargo directamente dicho servicio, no estará obligada a continuar con el personal que hubiese venido prestando servicios la contratista concesionario cuando la limpieza se realice con personas trabajadoras de su plantilla y por el contrario, deberá incorporarlos a la misma, si para el repetido servicio de limpieza hubiere de contratar nuevo personal. En el caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, con la idea de realizarlo con su propio personal y posteriormente contratase con otra empresa de nuevo el servicio, antes de transcurrido un año, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla el personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

Las personas trabajadoras de un contratista del servicio de limpieza, que hubiesen venido desarrollando su jornada de trabajo en un determinado centro o contrata, pasarán al vencimiento de la concesión a la nueva empresa adjudicataria de la misma, si existiese, cualquier que fuese la modalidad de su contrato de trabajo con la anterior empresa y siempre que se acredite una antigüedad real mínima de las personas trabajadoras afectadas en el servicio objeto de subrogación de 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho período de permanencia las ausencias reglamentarias de la persona trabajadora del servicio subrogado.

Las personas trabajadoras que en el momento del cambio de titularidad de una contrata se hallaren enfermos/as, accidentados/as, en excedencia o en situación análoga, pasaran a ser adscritos/as a la nueva titular, que se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la empresa saliente respecto al personal.

La empresa entrante, de acuerdo con la normativa vigente, quedará eximida de cualquier responsabilidad por descubierto en las cotizaciones, prestaciones a cargo de la empresa saliente y percepciones de cualquier tipo y naturaleza, cuyo derecho hubiese nacido con anterioridad al cambio de empresa.

El personal contratado interinamente para la sustitución de personas trabajadoras a que se refiere el párrafo anterior, pasará a la nueva empresa adjudicataria, hasta el momento de la incorporación de estos.

De ningún modo se producirá la adscripción del personal en el supuesto de que el contratista realice la primera limpieza y no haya suscrito contrato de mantenimiento.

Segunda. La empresa entrante deberá comunicar fehacientemente a la saliente la adjudicación, de la contrata y la fecha de su toma de posesión. De no cumplir este requisito, la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo.

Desde la recepción de la mencionada notificación, la empresa saliente estará obligada a comunicar mediante telegrama o acta notarial a la entrante en el plazo de 5 días hábiles su cese en el servicio, así como a efectuar entrega fehaciente en el mismo plazo la siguiente documentación:

a) Relación nominal del personal que debe ser absorbido, incluyendo a los/as trabajadores/as que por encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo, eventualmente pudieran llegar a instar su reincorporación al mismo centro, en la que se especifique:

- Apellidos y nombre.
- Domicilio
- Número de afiliación a la Seguridad Social.
- Categoría profesional
- Antigüedad
- Jornada
- Horario
- Prestaciones de la Seguridad Social
- Copia de los contratos de trabajo, prórrogas y modificaciones
- Fecha de disfrute de vacaciones
- Período de mandato, si la persona trabajadora fuese representante sindical.

b) Certificado del Organismo competente de hallarse al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social.

c) Fotocopia de las 6 últimas nominas, así como finiquitos o liquidaciones finales. Estos últimos tendrán el carácter de cuenta en aquellos supuestos en los que esté pendiente la aplicación de los efectos retroactivos de los conceptos económicos del Convenio.

d) Fotocopia de los boletines de cotización a la Seguridad Social, correspondiente a los cuatro últimos meses.

Tercera. El presente artículo será obligado cumplimiento para las partes a quienes vincula (empresario/a principal, empresa cesante, nuevo/a adjudicatario/a y persona trabajadora).

No operará en ningún caso la figura de la subrogación, cuando la empresa saliente los/as trabajadores/as fuesen socios/as-cooperativistas, salvo que el/a socio/a-cooperativista opte por la contratación en la nueva empresa, en las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, incluidas las económicas y previo acuerdo con la empresa, con relación a las categorías profesionales que se precisen.

Artículo 25º.- PRENDAS DE TRABAJO.

Para el desarrollo de sus funciones, toda persona trabajadora tendrá derecho a recibir dos equipos de ropa por año, siendo los mismos idóneos para las condiciones climatológicas y el tipo de trabajo que cada uno efectúe, resultando su uso obligatorio.

Igualmente, las personas trabajadoras del sector, recibirán en concepto de Equipo de Protección Individual (EPI), el calzado de seguridad necesario para desarrollar su trabajo, siempre que la normativa vigente en materia de Seguridad en el Trabajo, así lo requiera.

Artículo 26º.- 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 estas 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/as Delegados/as de Personal vigilarán, y en su caso paralizarán, la prestación de cualquier servicio que pueda resultar peligroso para la integridad física de la persona trabajadora si ésta 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 éstas se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada regulada en el artículo 35 de la Ley de Prevención.

Artículo 27º.- 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 las personas trabajadoras, 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, distribución de la jornada y 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 las personas trabajadoras en la empresa, éstas 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 28°.- 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 ingresada 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 29°.- 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 las contingencias de Incapacidad Permanente o Fallecimiento, tanto total como absoluta, derivadas del accidente laboral en las cuantías establecidas en los Anexos I, II y III del presente Convenio. Dichas prestaciones serán satisfechas a la persona trabajadora afectada, o a los causahabientes del mismo, en su caso.

Artículo 30°.- 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 I, II y III 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 31°.- JUBILACION OBLIGATORIA

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto-Ley 28/2018, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando la persona trabajadora cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- a) Contratación de una nueva persona trabajadora por cada contrato extinguido por este motivo.
- b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

En todo caso, la persona trabajadora afectada 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 32°.- 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 personas trabajadoras, dentro de las

figuras que jurídicamente lo permitan.

Artículo 33º.- 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 ésta 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 al trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

CAPITULO IV

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 34º.- RETRIBUCIONES

Las retribuciones para los años 2.019, 2020 y 2021 del personal afectado por el presente Convenio Colectivo se compondrán del salario base, que queda fijado en los Anexos I, II y III respectivamente del Convenio, más los complementos salariales y gratificaciones extraordinarias que en los mismos se recogen.

Artículo 35º.- ABONO DE LA NÓMINA.

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

Artículo 36º.- 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 37º.- 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 38º.- 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 39º.- 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 irradiadas y Rayos X, Laboratorio, Quirófanos, Partitorios, 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.

Con ocasión del vencimiento del contrato que a la firma del presente Convenio, mantiene el Hospital Universitario de Ceuta con el actual adjudicatario, y a partir de la entrada en vigor del nuevo, percibirán el antes referido Plus Hospitalario, cuántas personas trabajadoras presten servicios en el referido hospital, independientemente del área o servicio al que se hallen adscritos.

Artículo 40º.- 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 41º.- PLUS DE TRANSPORTE.

Durante la vigencia del presente Convenio, se establece, para todos 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 2019 2020 y 2021.

Artículo 42º.- 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 I, II y III respectivamente del Convenio,

Artículo 43º.- 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 2.019, 2.020 y 2.021 queda establecido en los Anexos I, II y III respectivamente del Convenio,

Se consideran peones/as especializados/as, todos/as 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 44º.- PLUS CENTROS DE ACOGIDA.

En atención a las especiales características del servicio, y con ocasión de los riesgos a los que se hallan expuestas las personas trabajadoras que prestan sus servicios en Centros de Estancia y Acogida, se acuerda abonar a las personas trabajadoras que presten servicios en estos centros de trabajo, un plus equivalente al 8 % sobre el Salario Base, que será del 10 % a partir del ejercicio siguiente.

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 45º 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 contratadas 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 los/as trabajadores/as del referido complemento retributivo.

Artículo 46 °.-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 47°.- 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 48°.- REDUCCION DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o un/a discapacitado/a físico/a, psíquico/a o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de 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, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o 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 requiera la necesidad de 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 menor cumpla los 18 años. La referida reducción podrá acumularse en jornadas completas, siempre y cuando las necesidades del servicio así lo permitan.

La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/a empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada, previstos en este artículo, corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, debiendo no obstante este, preavisar al/a empresario/a, con quince días de antelación la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario/a y persona trabajadora sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción social.

CAPITULO V

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 49°.- FACULTAD SANCIONADORA.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas 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 50°.- 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 51°.- 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 52°.- 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/a.
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 los demás trabajadores/as. 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 otra persona trabajadora.
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 53°.- 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 los/as trabajadores/as.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos 6 meses, siempre que haya sido obje-

- to 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 54°.- APLICACIÓN DE SANCIONES.

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 55°.- PRESCRIPCIÓN

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 56°.- 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.

Artículo 57°.- 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 aquella.

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 58°.- 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 59º.- MANDOS INTERMEDIOS (Nivel III).

1.-Encargado/a General: Es la persona trabajadora procedente o no del grupo de operarios/as que, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, y a las inmediatas ordenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los/as supervisores/as de zona y sector, tramitando a los/as mismos/as 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/a o Encargado/a de Zona: Es el/la que, a las órdenes inmediatas del/a encargado/a general, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más encargados/as de sector, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al/a encargado/a general.

3.-Supervisor/a o Encargado/a de Sector: Es el/a que tiene a su cargo el control de dos o más encargados/a 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/a encargado/a general sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.

3.-Reflejar en las 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/a de Grupo o Edificio: Es el que tiene a su cargo el control de diez o más personas trabajadoras, 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/la que realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además la responsabilidad de un equipo de tres a nueve personas trabajadoras. 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/a encargado/a de grupo o edificio, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de limpiador/a.

Artículo 60º.- PERSONAL OPERARIO (Nivel V).

1.-Peón Especialista: Es aquella persona trabajadora 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, ren-

dimiento, 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 aquellas personas trabajadoras que realizan sus servicios en centros sanitarios, industriales y en transportes.

2.-Limpiador o Limpiadora: Es aquel/la 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 cristalleras, 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 aquella persona trabajadora 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/a 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/as y Titulados/as.

Artículo 61.- PERSONAL DE OFICIOS VARIOS (Nivel VI).

1.-Oficial: Es la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora encargada de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Artículo 62.- PERSONAL SUBALTERNO (Nivel IV).

Este artículo se regirá por lo dispuesto en el acuerdo sectorial de ámbito estatal.

CAPITULO VI**DERECHOS SINDICALES****Artículo 63º.- 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 del trabajador. Las Empresas admitirán que los afiliados/as a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de sus horas de trabajo.

Artículo 64º.- 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 VII**COMPETENCIA DESLEAL****Artículo 65º.- REPERCUSION EN PRECIOS Y COMPETENCIA DESLEAL****Artículo 65º.- 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 2.019 la cantidad de 12,03 euros, para el año 2.020 la cantidad de 12,21 euros y para el año 2.021 la cantidad de 12,39 euros, 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.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA: 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 partes, a partir de la fecha de la publicación del Convenio Colectivo en el BOCCE.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA: Igualdad de oportunidades y no discriminación

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

En el caso de las empresas de más de 250 personas trabajadoras, las medidas de igualdad dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres a través de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, deberán ser negociadas con los representantes legales de las personas trabajadoras en el ámbito de toda la empresa.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA: Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral (moral o mobbing)

Las empresas, de acuerdo con los principios emanados de la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona. Para ello se tomarán las medidas oportunas a los efectos de prevenir y, en su caso, erradicar las conductas constitutivas de acoso en cualquiera de sus definiciones.

I. Definiciones:

Acoso sexual: Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal (RCL 1995, 3170y RCL 1996, 777), 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, de degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirijan a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se

debe tener claro, que en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Acoso por razón de sexo: Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: «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».

Acoso laboral, moral o mobbing: La situación de hostigamiento en el ámbito de la relación laboral en la que una persona o grupo de personas se comportan abusivamente, de forma hostil, ya sea verbal, psicológica (tendente a atentar contra su dignidad por motivos de origen racial o étnico, religioso o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual), con gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de perjudicar su reputación o vías de comunicación, perturbar el ejercicio de sus derechos laborales, provocando en quien lo padece un perjuicio psicológico o moral, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

A tales efectos, con carácter orientativo y no vinculante, se vienen a establecer las pautas de actuación en el seno de las empresas mediante un protocolo de acoso, sin perjuicio de la prioridad en la aplicación de los procedimientos y protocolos de acoso ya existentes en las mismas.

El protocolo tiene por objetivo establecer un procedimiento de prevención y actuación para el caso de que alguna persona trabajadora que detecte o considere que es objeto de acoso sexual o por razón de sexo o acoso laboral, moral o mobbing, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no, de un supuesto de acoso y se adopten las medidas pertinentes, según los casos, a la vez que se disponen los procedimientos adecuados para, si procede, tratar el problema y evitar que dichos comportamientos se repitan.

II. Principios.

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- b) Prioridad y tramitación urgente.
- c) Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial.
- d) Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario que procedan, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- e) Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).
- f) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

III. Iniciación del procedimiento.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual, por razón de sexo o acoso laboral, moral o mobbing, ante una persona designada por la Dirección de la Empresa, la RLT, o ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad, si la hubiera.

IV. Instrucción del procedimiento.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos, y en su caso impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Para sustanciar el expediente se creará una comisión compuesta por dos personas.

En caso de existir representación legal de las personas trabajadoras se pondrá la denuncia en conocimiento inmediato de la misma, debiendo estar presente en todo el procedimiento como parte integrante de la comisión creada al efecto.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales, protegiendo siempre a la persona presuntamente acosada.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

El procedimiento se sustanciará en un plazo máximo de 20 días para el acoso sexual o por razón de sexo y 30 para el acoso laboral, moral o mobbing. Al final se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, y en su caso la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

V. Cierre del expediente.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constata la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

La constatación de la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el régimen disciplinario.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2019

Niveles y Categoría	Salario Base Diario	Plus Especial Mensual
Nivel I		
Personal Directivo y Técnico Superior	27,38 Euros	161,95 Euros
Nivel II		
Personal Admtvo. Y Técnico. Jefe Admtvo, 1ª y 2ª, Cajero, Oficial 1ª y 2ª, Auxiliar, Telefonista y Cobrador	27,38 Euros	72,46 Euros
Aspirante Auxiliar	27,38 Euros	
Aprendiz	23,48 Euros	
Nivel III		
Personal Mandos Inter-Medios. Todas las categorías.	27,38 Euros	72,46 Euros
Nivel IV		
Personal Subalterno Almacenero, Listero, Vigilante	27,38 Euros	72,46 Euros
Botones	27,38 Euros	72,46 Euros
Ordenanza	27,38 Euros	72,46 Euros
Nivel V		
Conductor Limpiador	27,38 Euros	38,33 Euros
Peón Especializado	27,38 Euros	38,33 Euros
Limpiador/a	27,38 Euros	
Nivel VI		
Personal de Oficios Varios Oficial	27,38 Euros	38,33 Euros
Ayudante	27,38 Euros	17,01 Euros
Trabajador/a Formación	23,48 Euros	
Art. 29.- Indemnización por incapacidad permanente o fallecimiento.		
Fallecimiento	4.314,74 Euros	Incapacidad 8.628,35 Euros
Art. 30.- Premio por natalidad o matrimonio		
Matrimonio	157,15 Euros	Natalidad 35,92 Euros
Art. 41.- Plus de Transporte		
		62,62 Euros
Art. 42.- Plus de Asistencia		
		7,08 Euros

TABLA SALARIAL 2020

Niveles y Categoría	Salario Base Diario	Plus Especial Mensual
Nivel I		
Personal Directivo y Técnico Superior	27,79 Euros	164,38 Euros
Nivel II		
Personal Admtvo. Y Técnico. Jefe Admtvo, 1ª y 2ª, Cajero, Oficial 1ª y 2ª, Auxiliar, Telefonista y Cobrador	27,79 Euros	73,55 Euros
Aspirante Auxiliar	27,79 Euros	
Aprendiz	23,83 Euros	
Nivel III		
Personal Mandos Inter-Medios. Todas las categorías.	27,79 Euros	73,55 Euros
Nivel IV		
Personal Subalterno Almacenero, Listero, Vigilante	27,79 Euros	73,55 Euros
Botones	27,79 Euros	73,55 Euros
Ordenanza	27,79 Euros	73,55 Euros
Nivel V		
Conductor Limpiador	27,79 Euros	38,90 Euros
Peón Especializado	27,79 Euros	38,90 Euros
Limpiador/a	27,79 Euros	
Nivel VI		
Personal de Oficios Varios Oficial	27,79 Euros	38,90 Euros
Ayudante	27,79 Euros	17,27 Euros
Trabajador/a Formación	23,83 Euros	
Art. 29.- Indemnización por incapacidad permanente o fallecimiento.		
Fallecimiento	4.379,46 Euros	Incapacidad 8.757,77 Euros
Art. 30.- Premio por natalidad o matrimonio		
Matrimonio	159,51 Euros	Natalidad 36,46 Euros
Art. 41.- Plus de Transporte		
		63,56 Euros
Art. 42.- Plus de Asistencia		
		7,19 Euros

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2021

Niveles y Categoría	Salario Base Diario	Plus Especial Mensual
Nivel I		
Personal Directivo y Técnico Superior	28,21 Euros	166,85 Euros
Nivel II		
Personal Admtvo. Y Técnico. Jefe Admtvo, 1ª y 2ª, Cajero, Oficial 1ª y 2ª, Auxiliar, Telefonista y Cobrador	28,21 Euros	74,65 Euros
Aspirante Auxiliar	28,21 Euros	
Aprendiz	24,19 Euros	
Nivel III		
Personal Mandos Inter-Medios. Todas las categorías.	28,21 Euros	74,65 Euros
Nivel IV		
Personal Subalterno Almacenero, Listero, Vigilante	28,21 Euros	74,65 Euros
Botones	28,21 Euros	74,65 Euros
Ordenanza	28,21 Euros	74,65 Euros
Nivel V		
Conductor Limpiador	28,21 Euros	39,48 Euros
Peón Especializado	28,21 Euros	39,48 Euros
Limpiador/a	28,21 Euros	
Nivel VI		
Personal de Oficios Varios Oficial	28,21 Euros	39,48 Euros
Ayudante	28,21 Euros	17,53 Euros
Trabajador/a Formación	24,19 Euros	
Art. 29.- Indemnización por incapacidad permanente o fallecimiento.		
Fallecimiento	4.445,15 Euros	Incapacidad 8.889,14 Euros
Art. 30.- Premio por natalidad o matrimonio		
Matrimonio	161,90 Euros	Natalidad 37,01 Euros
Art. 41.- Plus de Transporte		
Art. 42.- Plus de Asistencia		
	64,51 Euros	
	7,30 Euros	