# DISPOSICIONES GENERALES

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

**648.-** VISTO el texto del acta del Convenio Colectivo del Sector del Metal de Ceuta que fue suscrito, con fecha 25 de Septiembre de 2023, de una parte por los representantes de la Confederación de Empresarios de Ceuta y en representación de los Trabajadores por la Unión General de Trabajadores de Ceuta y Comisiones Obreras de Ceuta 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.

EL DELEGADO DEL GOBIERNO
RAFAEL GARCÍA RODRIGUEZ
EL SECRETARIO GENERAL
P.D. ART.72.LEY40/2015
Fdo.: ISMAEL KASROU CONTIOSO
Fecha 17/10/2023

**ACTA DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO DEL METAL DE CEUTA**

**ASISTENTES:**

**Por Unión General de Trabajadores de Ceuta (UGT)**

Doña Isabel María Mata Campoy
Don Liasin Ahmed Zaglu
Don Anselmo González Miaja
Don José Carlos Ortiz Manceda
Don José María Pedraza Cádiz.

**Por Comisiones Obreras de Ceuta (CCOO)**

Don Ángel Antonio Usseletti Atencia
Don Ángel Lara Ostio

**Por la Confederación de Empresarios de Ceuta (CECE)**

Don Miguel Ángel López Sánchez
Doña Raquel González Espinosa
Don Juan Manuel Parrado Sobrino
Don Pedro A. Contreras López (como Asesor)

En Ceuta, siendo las 19:00 horas del día 25 de septiembre de 2023, se reúnen las personas arribas reseñadas con el objeto de proceder a la firma de Convenio Colectivo del Metal de la ciudad de Ceuta para el periodo 01/01/2023 a 31/12/2026.

Se procede a la lectura del texto del Convenio Colectivo que acompaña al 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, D. Juan Manuel Parrado Sobrino, para que proceda a la remisión del Convenio a la Autoridad Laboral de Ceuta por medios telemáticos como amplias facultades de subsanación siempre y cuando no supongan una modificación de lo acordado en el texto final del Convenio.

**SECTOR DEL METAL**

**CONVENIO COLECTIVO DE LA CIUDAD DE CEUTA**

**TITULO I**
**DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTICULO 1º ÁMBITO FUNCIONAL**

El presente Convenio colectivo obliga a las empresas y personas trabajadoras del sector metal, tanto en proceso de producción como de transformación en sus diversos aspectos y almacenaje, comprendiéndose asimismo aquellas empresas, centros de trabajos o talleres en los que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar complementarios o afines a la siderometalúrgica o tareas de instalación, montaje o reparación incluida en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios. También será de aplicación este Convenio en las empresas de tendidos de líneas eléctricas e industria de óptica y mecánica de precisión.

Quedarán únicamente excluidas del ámbito de este Convenio las empresas que en la actualidad vienen aplicando cualquier otro Convenio local a sus personas trabajadoras, así como aquellas empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

**ARTICULO 2º ÁMBITO PERSONAL**

Quedan comprendidos dentro del ámbito personal del presente Convenio todas aquellas personas trabajadoras que lo hagan por cuenta ajena de la empresa mencionada en el ámbito funcional y territorial del presente Convenio en cualquiera de sus funciones.

Quedan expresamente excluidos:
a) Consejeros/as y personal de alta dirección.
b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.

**ARTICULO 3º ÁMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA**

Con independencia de la fecha en que se publique en el Boletín Oficial de Ceuta, este Convenio Colectivo extenderá su vigencia por el período de CUATRO AÑOS, desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre del año 2026, entendiéndose automáticamente prorrogado en su totalidad hasta que las partes firmantes acuerden su renovación, modificación o sustitución.

La prórroga será automática de año en año, salvo, que hubiera denuncia expresa por alguna de las partes, con al menos, dos meses de antelación a la fecha de su finalización. La denuncia del Convenio deberá efectuarse mediante escrito en el que figurara propuesta de un calendario de reuniones que permita negociar su renovación.

**ARTICULO 4° VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan vinculadas a su cumplimiento en su totalidad, sin que ello suponga una restricción al derecho a la tutela efectiva del artículo 24 CE.

En el supuesto de que alguna o algunas de las condiciones pactadas fuera nula, ineficaz o no válida, según Resolución de la Autoridad Laboral o por Sentencia judicial, ambas definitivas y firmes, la Comisión Negociadora del Convenio deberá reunirse a considerar si cabe mantener la vigencia del resto del articulado del Convenio, o si por el contrario la anulación de tal o tales cláusulas obliga a revisar el contenido completo del Convenio. Mientras duren las deliberaciones de la Comisión Negociadora el Convenio seguirá en vigor, excepto en lo afectado por la Resolución o Sentencia.

**ARTICULO 5° CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA**

Todas las condiciones pactadas tanto económicas como de cualquier otra índole tendrán la condición de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente más beneficiosas, subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas.

**ARTICULO 6° COMISIÓN PARITARIA**

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, adaptación y vigilancia de las condiciones pactadas en el pre-sente Convenio. Estará integrada por tres representantes pa-tronales 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/as asesores/as 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 concurran 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-

**TÍTULO II**
**CONDICIONES LABORALES**

**ARTICULO 7° JORNADA LABORAL**

La jornada de trabajo para las actividades reguladas por el presente Convenio Colectivo será de 40 horas semanales, que se desarrollarán preferentemente de lunes a viernes.

Todo el personal dispondrá de un periodo de treinta minutos diarios de descanso, incluido en su jornada laboral, que se considerará como tiempo de trabajo efectivo y será por tanto retribuido.

La jornada máxima ordinaria será de 8 horas, teniendo que existir al menos 12 horas de intervalo entre la finalización de una jornada y el comienzo de otra.

Las empresas del sector, siempre que su ciclo de actividad lo permita, velarán porque sus personas trabajadoras disfruten de dos días consecutivos de descanso a la semana, que serán preferentemente los sábados y los domingos, no pudiendo ser compensados tales días de descanso, en forma alguna.

Adicionalmente, las empresas del sector, siempre que su ciclo de actividad lo permita, velarán por la realización de la jornada continuada durante los meses de verano.

**ARTICULO 8° VACACIONES**

Durante la vigencia del presente Convenio, todas las personas trabajadoras disfrutarán, dentro de cada año natural, de unas vacaciones anuales retribuidas de un mes natural o prorrata del tiempo trabajado, a razón del salario base, antigüedad, plus de

residencia y complementos personales, en el período comprendido entre el 1° de febrero hasta el 30 de noviembre de cada año.

El calendario de las vacaciones se regirá por los cuadros que al efecto se realizarán por la Empresa y el/la Delegado/a del Personal, en el primer trimestre del año de modo que cada trabajador/a conozca la fecha de sus vacaciones, como mínimo con dos meses de antelación. Previo acuerdo entre empresa y personas trabajadoras, las vacaciones podrán dividirse en dos períodos distintos, sin que ninguno de ellos, puedan ser inferiores a diez días, así como disfrutarlas en otros períodos del año.

Las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

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.

**ARTICULO 9° CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA**

Al inicio de la relación laboral la Empresa estará obligada a entregar a la persona trabajadora, una copia del contrato y/o una fotocopia del alta en la Seguridad Social.

Las personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado, 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.

Se estará a lo establecido 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.

Atendiendo a las características socioeconómicas de la Ciudad de Ceuta, se acuerda que los contratos por circunstancias de la producción puedan tener una duración máxima de hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

**ARTICULO 10 ° 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.

Cuando la persona trabajadora sea contratada para realizar trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa será de aplicación la normativa prevista para el contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

**ARTÍCULO 11° MODIFICACIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

En la implantación de medidas o sistemas productivos por parte de las empresas que implique modificación de las condiciones de trabajo, se estará a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTÍCULO 12° TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA**

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a las representantes de las personas trabajadoras. En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso

Cuando se desempeñen trabajos de superior categoría, la persona trabajadora percibirá, sin necesidad de solicitarlo, la diferencia retributiva entre su categoría y la función que realice.

Igualmente, si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad ordinaria de la empresa, se precisara destinar a una persona trabajadora para realizar tareas de una categoría inferior, esto solo podrá llevarse a cabo por un tiempo no superior a treinta días, manteniéndose la retribución y demás derechos de la categoría profesional que ostenta.

En lo no previsto en el presente artículo, será de aplicación lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

**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:

a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, mediante la aportación a las empresas de la certificación de dicho registro.

b) 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 por consanguineidad 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.

c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días

d) Un día por traslado de domicilio habitual

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a los que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos expresados legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Dos días de "asuntos propios", siempre que exista preaviso de al menos 7 días.

i) 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 a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras 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, en un plazo no inferior a 15 días, se podrá ejercer este derecho, acumulando el disfrute de este derecho de ausencia por cuidado del lactante, en 14 días naturales, pudiendo unirse al permiso por nacimiento de hijo, acogimiento, adopción y guarda.

j) 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

k) 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 del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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 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 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 de edad 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 con quien conviva 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 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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternati-

vo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

l) 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.

m) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

n) En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del ET tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras

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

**ARTÍCULO 14° FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES**

Los días festivos abonables y no recuperables incluidos en el calendario laboral, serán compensados por la empresa, a aquel personal que trabaje ese día, de alguna de las siguientes maneras:

- Acumulándolos a las vacaciones anuales. En este caso, se añadirán los días de descanso semanal que correspondieran al periodo acumulado.
- Abonándolos con el 100 por 100 de recargo junto a la mensualidad correspondiente.

En relación al primer párrafo de este artículo, si alguno de los días de descanso semanal coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, tal fiesta se computará como tal, no considerándose como festivo disfrutado y no descontándolo del total de los mismos.

Las jornadas de los días 24 y 31 de diciembre se consideran no laborables. El día 5 de enero, la jornada de trabajo comenzará a las 9,00 horas y finalizará a las 14,00 horas para todo el personal. Igualmente, durante la semana de fiestas patronales, las empresas del sector, reducirán su jornada en una hora diaria, sobre el horario habitual de la empresa.

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 1.992, las festividades y conmemoraciones que a continuación se expresan, que según la Ley Islámica tienen carácter de religiosa, podrán sustituir a cualquiera de las establecidas a nivel nacional o local, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables. Tal petición de sustitución será a petición de los fieles de las Comunidades Islámicas de España. Las fiestas son las siguientes:

El día de IUD AL-FITR, que celebra la culminación del mes de Ayuno de Ramadán.

El día de IDU AL-ADHA, que celebra el sacrificio protagonizado por el Profeta Abraham.

**ARTÍCULO 15° ROPA DE TRABAJO**

Las empresas afectadas por este Convenio dotarán cada año a su personal fijo y eventual, sin distinción de edad ni de sexo, de:

1.- Traje de Agua.
2.- 1 par de botas de agua.
3.- 2 pares de zapatos uno de invierno y otro de verano, (siempre que las condiciones de seguridad en función de las tareas a realizar por el trabajador, así lo exijan).
4.- 4 pantalones, dos de verano y dos de invierno.
5.- 2 pares de camisas, o camisetas.
6.- 1 chaquetón (cuando resulte necesario, en función de las tareas a realizar por el trabajador).
7.- 2 polares y 2 polos.

Toda la ropa descrita deberá ser idónea para las condiciones climatológicas y adecuadas a las tareas y trabajos que tengan asignados.

La entrega del vestuario de invierno habrá de coincidir con el inicio de la temporada otoño-invierno.

En los trabajos especiales que así lo requieran, como los que llevan consigo un desgaste extraordinario de las prendas de trabajo, tales como los que se realicen en tanques, montura, flote o sucios, las empresas concederán las prendas de trabajo que sean necesarias, previa devolución de las usadas o desgastadas. En ningún caso, se admitirá la sustitución por cantidades en metálico.

Igualmente, y cuando las circunstancias lo requieran por cuestiones de desgaste u otra causa extraordinaria, se procederá al cambio de ropa de trabajo de forma inmediata por la empresa.

En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas de las que pudieran estar disfrutando los/as trabajadores/as en esta materia, y la obligación de las empresas de dotar los EPIS que sean necesarios para el desarrollo de la actividad, conforme a la normativa general en prevención de riesgos laborales y la evaluación de riesgos de cada empresa

**ARTÍCULO 16° SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

Las empresas incluidas dentro del presente Convenio Colectivo estarán obligadas a poner a alcance de sus personas trabajadoras los medios precisos para que estos/as puedan desarrollar sus labores, en 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 su disposición para la correcta prestación de los servicios.

Los/as delegados/as de prevención 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 los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y reglamentos que la desarrollan.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral será de aplicación la normativa anteriormente reseñada, reconociéndose igualmente el derecho de las personas trabajadoras, a participar en el ámbito de la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

**ARTICULO 17º INAPLICACION DE 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 concurran 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 de 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.

## TÍTULO III
## CONDICIONES ECONÓMICAS

### ARTICULO 18° SALARIO BASE

Los salarios bases correspondientes a los ejercicios 2023, 2024, 2025 y 2026, se hacen constar en los Anexo I, II, III y IV del presente Convenio.

### ARTICULO 19° PLUS DE ANTIGÜEDAD

Consistirán en trienios del 4% del Salario Base.

### ARTICULO 20° PLUS DE RESIDENCIA

Será el establecido en el anexo I del presente Convenio.

### ARTICULO 21 °.- PLUS DE VINCULACION A LA BONIFICACION

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirán un 8 %, sobre su Salario Base, incluso en las pagas extraordinarias.

El abono de esta cantidad queda expresamente vinculado al Acuerdo rubricado entre la Confederación de Empresarios de Ceuta, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras de Ceuta y a lo establecido en la legislación vigente, especialmente al Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.

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.

### ARTICULO 22° PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias que se harán efectivas los días 15 de julio, 15 de diciembre y 15 de marzo. Dichas gratificaciones estarán compuestas de TREINTA DIAS de Salario Base, Antigüedad, Residencia y Plus de Vinculación a la Bonificación (en su caso).

### ARTICULO 23° ABONO DE ATRASOS

El abono de atrasos será con carácter retroactivo desde el 01.01.23, y se podrá hacer efectivo en los seis meses posteriores, a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

### ARTICULO 24° NOCTURNIDAD

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas. La compensación por trabajo nocturno será del 30% sobre el Salario Base Convenio, y se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho período nocturno más de una hora, sin superar más de tres, la compensación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.
b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de tres horas, se cobrarán con la compensación correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.
c) Ninguna persona trabajadora permanecerá en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

### ARTICULO 25° PLUS POR DESGASTE DE HERRAMIENTAS

A todo el personal que por decisión de la empresa aporte herramientas necesarias para el trabajo, le serán abonados 38,85 euros mensuales en concepto de plus extrasalarial para compensar los gastos originados al/a trabajador/a. A este respecto, para poder acceder a dicho plus, la persona trabajadora deberá aportar el siguiente instrumental mínimo:

- 1 juego de destornilladores de pala.
- 1 juego de destornilladores de estrella.
- 1 alicate universal.
- 1 alicate de corte.
- 1 pelahilos.

- 1 martillo.
- 1 metro.
- 1 tijeras.
- 1 caja de herramientas.
- 1 segueta con mango
- 1 tiralíneas.
- 1 nivel.
- 1 comprobador de tensión.
- 1 juego de llaves fijas 6-22.
- 1 juego de llaves allen.
- 1 cincel.

**ARTICULO 26 PLUS DE TRABAJO EN ALTURA**

Tendrán derecho a percibir el plus de altura, las personas trabajadoras que de forma habitual presten servicios en alturas, para trabajos que se efectúen en columnas, torretas, postes de alumbrado, etc. mediante escaleras o cestas elevadoras, con riesgo evidente de caída libre. El importe a abonar por dicho concepto desde 2023, se realizará conforme a los siguientes tramos:

- De 1,80 metros 4 metros: 25 euros mensuales.
- De 4 a 8 metros: 40,00 euros mensuales.
- Superior a 8 metros: 100 euros mensuales.

**ARTICULO 27° HORAS EXTRAORDINARIAS**

La realización de horas extraordinarias por la persona trabajadora será voluntaria, salvo en caso de horas estructurales o de fuerza mayor. Cuando por necesidades del servicio sean necesarios realizar horas extraordinarias, éstas se abonarán con un recargo del 100x100 del valor de la hora ordinaria de cada categoría. En el supuesto de realización de horas extraordinarias en sábados, domingos, festivos o en horario nocturno (de 22,00 a 6,00 horas) el recargo aplicable será del 125 %.

**ARTICULO 28° PLUS DE DISPONIBILIDAD**

Tendrán derecho a percibir un plus de disponibilidad, aquellas personas trabajadoras que por motivo de su trabajo, se hallen a disposición de la empresa, fuera de su jornada laboral (excepto en el periodo de vacaciones), para poder ser llamadas y prestar servicios en cualquier momento, aceptando con ello la realización de horas extraordinarias. Desde 2023, se cuantifica este plus en la cantidad de 11,26 euros diarios, si es llamado de día, de lunes a viernes. Si la llamada se produjera de día, los sábados, domingos o festivos se abonarían 16,90 euros diarios.

En el supuesto de que las personas trabajadoras ya percibieran alguna cantidad por tal disponibilidad, la misma se detraería del presente plus, pero en ningún caso se adicionaría al mismo.

**ARTICULO 29º PLUS DE TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD.**

Si a pesar de la implantación de medidas de protección individual o colectiva, la exposición a riesgos considerados penosos, tóxicos o peligrosos, éstos continuasen afectando de manera efectiva y objetivamente constatada a las personas trabajadores, con efectos del 1 de enero de 2024, al personal que realice de manera efectiva y objetivamente constatada, trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, se devengarán las siguientes cantidades, conforme a la siguiente escala:

| | |
|---|---|
| Si concurre una circunstancia | 30 euros mensuales |
| Si concurren dos circunstancias | 100 euros mensuales |
| Si concurren tres circunstancias | 150 euros mensuales |

La calificación de la concurrencia de la penalidad, toxicidad o peligrosidad en caso concreto, se resolverá entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En caso de desacuerdo, las partes podrán acudir a la Comisión paritaria a tenor de lo dispuesto en el artículo 6º del presente Convenio. En ausencia de acuerdo, se resolverá la controversia planteada por el Juzgado de lo Social.

Las referidas cantidades se verían reducidas a la mitad, si los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, se realizaran durante un periodo de tiempo superior a sesenta minutos e inferior a media jornada (20 horas semanales).

Queda bien entendido que el cobro del presente Plus, será incompatible con el cobro del Plus de Altura.

**ARTICULO 30° ANTICIPOS**

El personal tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, siempre que se soliciten una vez al mes y antes del día 15, sin que pueda exceder dicho anticipo del 70% de su salario mensual.

TITULO IV
CONDICIONES SOCIALES

**ARTICULO 31° ACCIDENTES**

En el supuesto de Incapacidad Laboral Transitoria derivadas de Accidente Laboral suficientemente acreditado por la Seguridad Social, las empresas completarán las prestaciones obligatorias hasta el 100 % del Salario íntegro que venía percibiendo la persona trabajadora.

**ARTICULO 32° FALLECIMIENTO O INCAPACIDAD PERMANENTE**

Con efectos, a partir de la publicación del presente Convenio en el BOCCE, las empresas estarán obligadas a- suscribir una póliza de seguro que cubra a todo el personal los riesgos producidos en caso de accidente laboral o enfermedad profesional y que a continuación se relacionan, por las siguientes cuantías:

- Fallecimiento, Gran Invalidez: 25.974,65 euros
- Incapacidad Permanente Absoluta: 19.480,99 euros
- Incapacidad Permanente Total: 12.987,33 euros

Las referidas cantidades las percibirá la persona trabajador/a o sus herederos/as, independientemente de lo que se regule en el resto de legislación vigente, aplicable en ese sentido.

Las cuantías referidas serán objeto de incremento a partir del ejercicio 2024, en base a las subidas aprobadas para cada ejercicio, durante la vigencia del presente convenio, tal y como se hace constar en los anexos del presente convenio.

**ARTICULO 33° POLIZA DE SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL**

Las empresas estarán obligadas a suscribir una póliza de seguro de responsabilidad civil, que cubra los posibles daños causados a terceros en el ejercicio de sus funciones, por las personas trabajadoras que, por razón de su trabajo, como manejo de herramientas, maquinaria, vehículos o por la manipulación de determinados elementos, que por sus labores se vean obligados a manejar.

**ARTICULO 34º EXCEDENCIAS**

Todo/a 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 solicitud. La excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Entre el reingreso y la siguiente petición de excedencia, en su caso, deberá transcurrir un año como mínimo. La persona trabajadora excedente deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de la finalización de la excedencia.

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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha del nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo/a, y no desempeñe una actividad retribuida. Si dos o más personas trabajadorasde 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. En cualquier caso, el contenido de este párrafo se complementará e interpretará con el texto literal del artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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 35º SUBROGACIÓN Y ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL**

Las especiales características y circunstancias que se producen en determinadas empresas del sector, que realizan servicios de mantenimiento industrial, determina que la subrogación del personal constituya un modo atípico de adscripción de éste a las empresas, por lo cual, al término de la concesión de una contrata de conservación y mantenimiento industrial, las personas trabajadoras de la empresa contratista saliente, pasan a estar adscritas 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 que tomen a su cargo un servicio de conservación y mantenimiento, incluso cuando con anterioridad a ello no viniesen utilizando el servicio remunerado de otras personas.

Esta adscripción se regirá por las siguientes normas:

- ✓ Cuando una empresa en la que viniese realizándose el servicio de mantenimiento a través de un/a contratista/a, tome a su cargo directamente dicho servicio, no estará obligada a continuar con el personal que hubiese venido prestando servicios al contratista concesionario cuando el servicio lo realizase con personas trabajadoras de su plantilla y por el contrario, deberá incorporarlos a la misma, si para el repetido servicio de mantenimiento industrial hubiere de contratar nuevo personal. En el

caso de que un/a cliente/a rescindiera el contrato de adjudicación del servicio, 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, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

- ✓ Las personas trabajadoras de un/a contratista del servicio de conservación industrial, 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 enfermas, accidentadas, en excedencia o en situación análoga, pasarán a ser adscritas 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 éstos/as.
- ✓ 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 las personas trabajadoras 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 el/a trabajador/a 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 nóminas, así como finiquitos o liquidaciones finales. Estos últimos tendrán el carácter de a cuenta en aquellos supuestos en los que esté pendiente la aplicación de los efectos retroactivos de los conceptos económicos del Convenio Colectivo.
d. Fotocopia de los boletines de cotización a la Seguridad Social, correspondiente a los cuatro últimos meses.

- ✓ El presente artículo será de obligado cumplimiento para las partes a quienes vincula (empresario principal, empresa cesante, nuevo adjudicatario y personas trabajadoras).

- ✓ No operará en ningún caso la figura de la subrogación, cuando en la empresa saliente las personas trabajadoras fuesen socios -cooperativistas, salvo que el socio-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 profesional que se precisen.

- ✓ Asimismo, la trabajadora percibirá con cargo exclusivo a su anterior empresa, los haberes de salarios, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc. que le pudiera corresponder hasta la fecha que la empresa cesante dejó de prestar servicios, siendo única responsable de dichos pagos.

- ✓ La subrogación descrita anteriormente tendrá con relación a las personas trabajadoras las siguientes cláusulas condicionantes:

a) No se podrá subrogar personas trabajadoras que hayan estado vinculados a la empresa cesante en otros centros distintos a los correspondientes al contrato de mantenimiento finalizado.

b) Tampoco se subrogarán las personas trabajadoras que tengan en la empresa cesante una antigüedad inferior a seis meses.

c) Solo serán objeto de subrogación las personas trabajadoras que hayan sido contratados para la función de mantenimiento, y así conste, en los contratos, salvo que se acredite fehacientemente que la persona trabajadora se encuentra adscrita al servicio de mantenimiento, en cuyo caso quedaría subrogado.

d) De ninguna forma, se producirá la subrogación del personal, en el caso de que la empresa contratista realice el primer servicio de mantenimiento objeto del contrato de mantenimiento y no haya suscrito contrato a tal efecto.

Será condición indispensable para que se produzca la subrogación, el que la empresa saliente acredite a la empresa entrante, que se halla al corriente en el pago con las personas trabajadoras objeto de la subrogación, y al día en sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

**ARTICULO 36º PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Las personas trabajadoras que cursen estudios académicos, de formación o perfeccionamiento personal, tendrán facilidades para poder realizarlos, pudiendo elegir turno de trabajo, adaptación de la jornada diaria o tumo de vacaciones. En cualquier caso, será condición indispensable que la trabajadora acredite que cursa con regularidad estos estudios.

Igualmente, las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la personas trabajadoras pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre persona trabajadora y empresa.

**ARTICULO 37º PERIODO DE PRUEBA**

La persona trabajadora que sea contratada por la empresa, de nuevo ingreso, tendrá un período de prueba de 2 meses, para laspersonas trabajadoras del Grupo I, y de un mes para el resto de las personas trabajadoras. No será necesario el período de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

**ARTICULO 38° ESTABILIDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

Al inicio de la relación laboral las empresas estarán obligadas a plasmar en un contrato de trabajo todas las condiciones laborales y económicas que afectarán a la persona trabajadora, entregando una copia a la misma.

Las persona trabajadoras tienen derecho a mantener las condiciones iniciales de trabajo que no podrán modificarse unilateralmente por la empresa. Cualquier modificación de las mismas tendrá que realizarse por el procedimiento expresado en este Convenio Colectivo.

**ARTICULO 39° CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

El personal que preste sus servicios dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, se clasificará en atención a la función que desarrolla en grupos profesionales, no estando las empresas obligadas a tener cubiertas todas las categorías mientras las necesidades del servicio no lo requieran.

**ARTICULO 40º INGRESOS-ASCENSOS-PROMOCION INTERNA**

La empresa, previo al ingreso de la persona trabajadora cumplimentará la normativa establecida en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollan, respecto a ingresos en plantilla. La persona trabajadora ingresada deberá, desde el primer día y con carácter previo al inicio de la prestación de sus servicios, ser inscrita y dada de alta en la Seguridad Social.

A efectos de promoción interna, las categorías establecidas en el grupo profesional I se fijarán por libre designación de las empresas.

Las personas trabajadoras del nivel IV que lleven al menos 3 años en dicho nivel podrán solicitar su ascenso al nivel III.

Las personas trabajadoras del nivel III que lleven al menos 5 años en el mismo, podrán solicitar su ascenso al nivel II.

La empresa dispondrá de un plazo de quince días para contestar, aceptando o denegando el ascenso solicitado, motivando en este último caso, las causas que la llevan a denegar el mismo. Los efectos económicos del ascenso, se devengarán en todo caso, desde la fecha en el que la empresa conteste de forma afirmativa la promoción solicitada.

**ARTICULO 41º IGUALDAD EFECTIVA**

El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares. En consecuencia, las partes firmantes del Convenio Colectivo, acuerdan prestar especial atención a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, publicada en el BOE del 23 de marzo de 2.007. De acuerdo con la Ley, serán de atención preferentes las siguientes materias:

- El acoso sexual y por razón de sexo.
- La conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- El riesgo durante el embarazo y la lactancia.

## TITULO V
## DERECHOS SINDICALES

### ARTICULO 42º DELEGADOS/AS DE PERSONAL

Los/as Delegados/as de Personal son los miembros que representan al conjunto de las personas trabajadoras de la Empresa, que lo/a han elegido para la defensa de sus intereses. Según la legislación vigente podrán constituirse en Comités de Empresa, con los requisitos necesarios para ello, y con la función de órgano de representación.

### ARTICULO 43º DERECHOS DE LOS/AS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Los/as delegados/as de personal tendrán los derechos y competencias previstos en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Podrán intervenir ante la dirección de la empresa a fin de asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en material laboral, seguridad e higiene y de seguridad social, así como al respecto a los pactos y usos de las empresas que estén en vigor, ejercitando en su caso cuantas acciones sean pertinentes ante los organismos y tribunales competentes.

### ARTICULO 44ºº INFORMACIÓN AL/A DELEGADO/A DE PERSONAL Y HORAS SINDICALES

En estas materias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

### ARTICULO 45º ASAMBLEAS Y REUNIONES EN EL CENTRO DE TRABAJO

Las personas trabajadoras podrán celebrar en el centro de trabajo asambleas y reuniones fuera de las horas de trabajo, avisando con 48 horas de antelación.

La asamblea será presidida por el comité de empresa o por los/as delegados/as de personal mancomunadamente, que será/n los responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa.

### ARTICULO 46° GARANTÍAS SINDICALES

La Empresa respetará 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 y tampoco a despedir ni perjudicar de otra forma a causa de la afiliación sindical de la persona trabajadora.

La empresa admitirá que los/as afiliados/as a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo.

### ARTICULO 47° COBRO DE CUOTA SINDICAL

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a centrales sindicales, la Empresa descontará de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se hará constar con claridad:

La orden de descuento
La central sindical a la que pertenece
La cuantía de la cuota
Número de cuenta corriente o libreta de ahorro que debe ser transferida.

## TITULO VI
## RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### ARTICULO 48° PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación, técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y la empresa.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la Empresa, de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Título.

Toda falta cometida por las personas trabajadoras, podrán ser clasificada en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su clasificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.

La imposición de sanciones por faltas muy graves, será notificada a los/as representantes legales de las personas trabajadoras.

**ARTICULO 49° GRADUACIÓN DE LAS FALTAS**

**Se considerarán como faltas leves:**

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes

c) La no comunicación con antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

**Se considerarán como faltas graves:**

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad ó accidente sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número tres.

e) La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa, o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiese derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado/a o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan graves perjuicios para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o la prestación de servicio, y siempre que previamente, hubiese mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometida contra las personas dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, y siempre que hubiera mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

**Se considerarán como faltas muy graves:**

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses, o en veinte durante un año, debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes, propiedad de la empresa, de compañeros/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o a prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicómana, si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados l.d) y 2.l y m) del presente artículo, cuando revistan especial gravedad.

n) Las reincidencias en la comisión de faltas graves, considerando como tal, aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionada dos ó más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza durante el periodo de un año.

**ARTÍCULO 50° SANCIONES**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

a. Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b. Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c. Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo, de catorce días a un mes, y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencias de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro, u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

**ARTÍCULO 51° PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las 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.

**ARTÍCULO 52° PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

En el supuesto de imposición de sanciones se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64.1.7 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el 10.3.3. de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical.

**ANEXO I**

**Tabla salarial metal ejercicio 2023**

| Grupo profesional | Salario base | Plus de residencia | Total |
|---|---|---|---|
| Grupo I | 980,09 € | 245,02 € | 1.225,11 € |
| Grupo II | 925,65 € | 231,41 € | 1.157,06 € |
| Grupo III | 914,75 € | 228,69 € | 1.143,43 € |
| Grupo IV | 903,87 € | 225,97 € | 1.129,84 € |
| Grupo V | 789,08 € | 197,27 € | 986,35 € |

| | |
|---|---|
| Plus por desgaste de herramientas: | 41,64 € |
| Plus altura hasta 4 metros: | 25,00 € |
| De 4 a 8 metros: | 40,00 € |
| Superior a 8 metros: | 100,00 € |
| Plus disponibilidad de lunes a viernes/día: | 11,26 € |
| Plus disponibilidad Sab., Dom. y Festivos/día | 16,90 € |
| Fallecimiento, Gran Invalidez | 25.974,65 € |
| Incapacidad Permanente Absoluta | 19.480,99 € |
| Incapacidad Permanente Total | 12.987,33 € |

## ANEXO II

**Tabla salarial metal ejercicio 2024**

| Grupo profesional | Salario base | Plus de residencia | Total |
|---|---|---|---|
| Grupo I | 1.004,59 € | 251,15 € | 1.255,74 € |
| Grupo II | 948,79 € | 237,20 € | 1.185,98 € |
| Grupo III | 937,61 € | 234,40 € | 1.172,02 € |
| Grupo IV | 926,47 € | 231,62 € | 1.158,08 € |
| Grupo V | 808,80 € | 202,20 € | 1.011,01 € |

| | |
|---|---|
| Plus por desgaste de herramientas: | 42,69 € |
| Plus altura hasta 4 metros: | 25,63 € |
| De 4 a 8 metros: | 41,00 € |
| Superior a 8 metros: | 102,50 € |
| Plus disponibilidad de lunes a viernes/día: | 11,54 € |
| Plus disponibilidad Sab., Dom. y Festivos/día | 17,32 € |
| Fallecimiento, Gran Invalidez | 26.624,02 € |
| Incapacidad Permanente Absoluta | 19.968,01 € |
| Incapacidad Permanente Total | 13.312,01 € |
| Plus toxicidad, penosidad y peligrosidad: | |
| 1 circunstancia: | 30,00 € |
| 2 circunstancias: | 100,00 € |
| 3 circunstancias: | 150,00 € |

## ANEXO III

**Tabla salarial metal ejercicio 2025**

| Grupo profesional | Salario base | Plus de residencia | Total |
|---|---|---|---|
| Grupo I | 1.029,71 € | 257,43 € | 1.287,13 € |
| Grupo II | 972,51 € | 243,13 € | 1.215,63 € |
| Grupo III | 961,06 € | 240,26 € | 1.201,32 € |
| Grupo IV | 949,63 € | 237,41 € | 1.187,03 € |
| Grupo V | 829,02 € | 207,26 € | 1.036,28 € |

| | |
|---|---|
| Plus por desgaste de herramientas: | 43,75 € |
| Plus altura hasta 4 metros: | 26,27 € |
| De 4 a 8 metros: | 42,03 € |
| Superior a 8 metros: | 105,06 € |
| Plus disponibilidad de lunes a viernes/día: | 11,83 € |
| Plus disponibilidad Sab., Dom. y Festivos/día | 17,75 € |
| Fallecimiento, Gran Invalidez | 27.289,62 € |
| Incapacidad Permanente Absoluta | 20.467,21 € |
| Incapacidad Permanente Total | 13.644,81 € |
| Plus toxicidad, penosidad y peligrosidad: | |
| 1 circunstancia: | 30,75 € |
| 2 circunstancias: | 102,50 € |
| 3 circunstancias: | 153,75 € |

## ANEXO IV

**Tabla salarial metal ejercicio 2026**

| Grupo profesional | Salario base | Plus de residencia | Total |
|---|---|---|---|
| Grupo I | 1.055,45 € | 263,86 € | 1.319,31 € |
| Grupo II | 996,82 € | 249,20 € | 1.246,02 € |
| Grupo III | 985,08 € | 246,27 € | 1.231,35 € |
| Grupo IV | 973,37 € | 243,34 € | 1.216,71 € |
| Grupo V | 849,75 € | 212,44 € | 1.062,19 € |

| | |
|---|---|
| Plus por desgaste de herramientas: | 44,85 € |
| Plus altura hasta 4 metros: | 26,92 € |
| De 4 a 8 metros: | 43,08 € |
| Superior a 8 metros: | 107,69 € |
| Plus disponibilidad de lunes a viernes/día: | 12,13 € |
| Plus disponibilidad Sab., Dom. y Festivos/día | 18,19 € |
| Fallecimiento, Gran Invalidez | 27.971,86 € |
| Incapacidad Permanente Absoluta | 20.978,89 € |
| Incapacidad Permanente Total | 13.985,93 € |
| Plus toxicidad, penosidad y peligrosidad: | |
| 1 circunstancia: | 31,52 € |
| 2 circunstancias: | 105,06 € |
| 3 circunstancias: | 157,59 € |

## ANEXO V

## GRUPOS PROFESIONALES

**GRUPO I**

Titulado Universitario (Grado Superior o medio). Peritos.

Jefe de Taller (con formación cualificada y acreditada).

Jefe Administrativo.

**GRUPO II**

Oficial de 1ª

Oficial Administrativo

Capataz.

Ayudante de Ingeniero o Arquitecto.

**GRUPO III**

Oficial de 2ª

Auxiliar Administrativo.

Especialista.

Conductor.

**GRUPO IV**

Ayudante.

Mozo.

Cobrador.

Limpiador/a

**GRUPO V**

Trabajadores en formación.

Trabajadores menores de 18 años.

## ANEXO VI

## COMISION PARITARIA

**Por la Confederación de Empresarios**

Don Miguel Ángel López Sánchez

Don Juan Manuel Parrado Sobrino

Don Pedro A. Contreras López (como Asesor)

**Por la parte Social**

D. Liasin Ahmed Zaglul (por UGT)

Dª. Isabel María Mata Campoy (por UGT)

D. Ángel Lara Ostio (por CC.OO.)