CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ (2024-2027)

Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

Este convenio regulará las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualesquiera que sea la forma jurídica que adopten que desarrollen la actividad de Limpieza de Edificios y Locales, aun no siendo esta su actividad principal. Igualmente afectará a todas las personas trabajadoras sin exclusiones incluidos en el ámbito territorial establecido.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación obligatoria para todas las empresas y todas las personas trabajadoras, con cualquier modelo de contratación, que se encuentren incluidos en los ámbitos de aplicación anteriormente señalados y realicen su actividad en Cádiz y provincia, aun cuando estos tengan su domicilio social fuera de la provincia.

Artículo 3. Ámbito temporal, denuncia y prórroga.

El presente Convenio tiene una duración de cuatro años, comenzando a regir el día 1 de enero de 2024 y finalizando el 31 de diciembre de 2027, independientemente de la publicación en el BOP. El Convenio se prorrogará de año en año en todo su contenido si no es denunciado por cualquiera de las dos partes con dos meses de antelación. Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el Convenio se aplicará en todo su contenido a las personas trabajadoras mientras no se negocie un nuevo Convenio.

Artículo 4. Estructura del salario.

A) Consideración. Tendrá la consideración de salario las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por prestación profesional de los servicios laborales prestados. En la estructura de las retribuciones de trabajo se distinguirá entre salario base y los complementos del mismo. Es salario base la parte de retribución de las personas trabajadoras fijada por unidad de tiempo.

B) Conceptos salariales. La estructura de los conceptos económicos percibidos por las personas trabajadoras serán conceptos salariales establecidos en los Artículos siguientes:

Tabla de salarios, ...Artículo 3.

Premio de Antigüedad, ...Artículo 4.

Premio de Asistencia al Trabajo, ...Artículo 5.

Gratificaciones Extraordinarias, ...Artículo 6.

Horas Extraordinarias, ...Artículo 7.

Plus de Trabajo Nocturno, ...Artículo 8.

Plus de Toxicidad o Peligrosidad, ...Artículo 9.

Plus de festivos, ...Artículo 17.

Premio de Asistencia, ...Artículo 26.

C) Recibo individual de salarios y pago de haberes. En el recibo individual justificativo del pago de los salarios deberá consignar en primer término los conceptos salariales recogidos en el presente Artículo en el período de tiempo a que se refiera, que no podrá exceder de un mes.

Queda establecida como fecha límite para el abono de las retribuciones el día 5 del mes siguiente al que corresponda la nómina. Para todo lo demás se atenderá a lo establecido en Orden ESS/2098/2014 de 6 de noviembre por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salario.

D) Incremento salarial. Para el año 2024 las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán la tabla salarial del año 2023 así como un Plus único, no consolidable, compensable y absorbible y computable a efectos de SMI, de doscientos cincuenta euros brutos (250 €), pagadero una única vez al mes siguiente de la publicación del presente convenio en el BOP, con devengo y cotización desde el 1 de enero al 1 de junio de 2025, en proporción a la jornada y al tiempo trabajado durante ese periodo independientemente de incapacidades temporales y vacaciones.

Este plus deberá ser abonado por la empresa o empresas en que la persona trabajadora estuviera de alta en el periodo de devengo y cotización referido, independientemente de que la misma haya podido firmar un finiquito liberatorio. Para el año 2025 se establece un incremento sobre las tablas salariales de 2024 del 3% con efectos desde el 1 de enero de 2025, con independencia del momento concreto de publicación del convenio. Los atrasos generados por la aplicación de esta tabla se abonarán al mes siguiente de la publicación de este Convenio en el BOP.

Para el año 2026 se establece un incremento sobre las tablas salariales de 2025 del 3% con efectos desde el 1 de enero de 2026.

Para el año 2027 se establece un incremento sobre las tablas salariales de 2026 del 3% con efectos desde el 1 de enero de 2027.

TABLA DE SALARIOS 2024-2027

CATEGORÍA PROFESIONAL	2024	2025	2026	2027
Jefe Administrativo de 1.ª	1.128,18	1.162,03	1.196,89	1.232,79
Jefe Administrativo de 2.ª	1.090,67	1.123,39	1.157,09	1.191,80
Cajero/a	1.090,67	1.123,39	1.157,09	1.191,80
Oficial Administrativo de 1.ª	1.015,80	1.046,27	1.077,66	1.109,99
Oficial Administrativo de 2.ª	978,34	1.007,69	1.037,92	1.069,06
Auxiliar Administrativo	940,83	969,05	998,13	1.028,07
Encargado/a genera	1.240,50	1.277,72	1.316,05	1.355,53
Supervisor/a o Encargado/a de Zona	1.128,18	1.162,03	1.196,89	1.232,79
Supervisor/a o Encargado/a de sector	1.053,19	1.084,79	1.117,33	1.150,85
Encargado/a de grupo o edificio	1.015,80	1.046,27	1.077,66	1.109,99
Responsable de Equipo	978,34	1.007,69	1.037,92	1.069,06
Ordenanza	922,15	949,81	978,31	1.007,66
Almacenero/a	922,15	949,81	978,31	1.007,66
Listero/a	922,15	949,81	978,31	1.007,66
Vigilante	922,15	949,81	978,31	1.007,66
Especialista	31,58	32,53	33,50	34,51
Peón Especializado	31,58	32,53	33,50	34,51
Limpiador o limpiadora	30,91	31,84	32,79	33,78
Conductor/a limpiador/a	34,79	35,83	36,91	38,02
Oficial 1.ª	32,62	33,60	34,61	35,64
Oficial 2.ª	31,32	32,26	33,23	34,22
Ayudante	30,74	31,66	32,61	33,59
Peón	30,91	31,84	32,79	33,78

Artículo 5. Premio de antigüedad.

Al objeto de premiar la vinculación a la empresa se establece dicho premio de antigüedad en la cuantía del 4% del salario base del trabajador por cada tres años de servicio en la empresa, con un tope máximo del 16% del referido salario.

En cuanto a las personas trabajadoras que actualmente estén por encima del referido porcentaje, se les garantizará como tal complemento de antigüedad el tope máximo del 16% del Salario Base de cada trabajador y se le abonará como garantía personal el importe total de la diferencia entre la cantidad que las personas trabajadoras vinieran percibiendo en concepto de antigüedad y este tope máximo. Esta cuantía se abonará en quince mensualidades.

La cuantía que resulte de dicha operación quedará congelada durante toda la vigencia de la relación laboral.

Artículo 6. Plus de asistencia.

Las personas trabajadoras acogidas al presente Convenio tendrán derecho a un Plus de Asistencia al Trabajo:

Año 2024 por importe de ..... 1,83 euros/día de trabajo.

Año 2025 por importe de ..... 1,88 euros/día de trabajo.

Año 2026 por importe de ..... 1,94 euros/día de trabajo.

Año 2027 por importe de ..... 2 euros/día de trabajo.

Los aprendices percibirán este plus en la cuantía:

Año 2024 por importe de ..... 0,76 euros/día de trabajo.

Año 2025 por importe de ..... 0,78 euros/día de trabajo.

Año 2026 por importe de ..... 0,81 euros/día de trabajo.

Año 2027 por importe de ..... 0,83 euros/día de trabajo.

Las personas trabajadoras que no realicen jornada completa lo percibirán de forma proporcional a las horas trabajadas.

Artículo 7. **Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen como Gratificaciones Extraordinarias fijas las correspondientes a los meses de julio, diciembre y marzo, que ascenderán al importe de 30 días de salario base más antigüedad, las pagas de julio y diciembre se obtendrán prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año, y su abono será el 15 de sus respectivos meses.

La paga de marzo será proporcional al tiempo trabajado en el año natural a que corresponda y se abonará el 15 de marzo del año siguiente.

En el seno de cada empresa y mediante acuerdo de la misma con los representantes legales de los trabajadores/as podrá acordarse el abono prorrateado de las gratificaciones extraordinarias —o de alguna de ellas—, a lo largo del año.

Artículo 8. Horas extraordinarias.

Cuando por necesidades del servicio se tengan que realizar horas extraordinarias se comunicará a los representantes legales de las personas trabajadoras.

El precio de la hora extraordinaria ascenderá durante la vigencia del Convenio a 9,10 euros/hora. Para todas las categorías, y no podrán sobrepasar las 80 horas al año por cada trabajador/a. Las empresas no podrán hacer discriminación entre las personas trabajadoras de la misma categoría profesional que acepten realizar horas extraordinarias.

Artículo 9. Plus de trabajos nocturnos.

A las personas trabajadoras que, por necesidades del servicio hubieran de realizar sus labores en períodos nocturnos, se les abonará un Plus de nocturnidad consistente en un 25% de su salario base. Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana.

Las fórmulas a aplicar serán las siguientes:

A) Salario base/día x 365 / jornada anual x 25%

B) Salario base/mes x 12 / jornada anual x 25%

La fórmula B) se aplicará a todas las categorías de los siguientes grupos profesionales: Personal Administrativo, Personal Mandos Intermedios y Personal Subalterno.

Artículo 10. Plus de toxicidad o peligrosidad.

Se establece un plus de toxicidad o peligrosidad para aquellas personas trabajadoras que efectúen sus servicios en lugares considerados por la Autoridad laboral como tóxicos o peligrosos y cuya cuantía será del 25% del salario base.

Artículo 11. Indemnización por enfermedad o accidente.

Las empresas garantizarán a las personas trabajadoras el 100% de su Base de cotización del mes anterior desde el 1.er día en los casos de accidente laboral, ingreso en un Centro Hospitalario, así como la posterior convalecencia fuera de éste.

Los tres primeros días del período de incapacidad temporal, cuando no se abonen, no tendrán penalización en el importe de las gratificaciones extraordinarias.

En los supuestos de IT por accidente laboral, ingreso hospitalario y posterior convalecencia se deducirá de las pagas afectadas cuando llegue su devengo.

Artículo 12. Dietas y gastos de viaje.

A toda persona trabajadora que, por necesidades de la empresa, tenga que efectuar servicios fuera de la localidad en la que habitualmente trabaje, se le abonará las cantidades que a continuación se relacionan, además de los gastos producidos por el desplazamiento:

Si se efectúan comidas fuera de su localidad: .....12,46 €/día

Si se efectúan dos comidas fuera de su localidad: .....24,02 €/día

Si además pernoctan: ..... 48,56 €/día

Artículo 13. Prendas de trabajo.

Toda persona trabajadora tendrá derecho a recibir dos uniformes cada año para el desarrollo de sus funciones. Los mismos serán los idóneos para el trabajo que cada uno efectúe.

En caso de que la empresa no entregase dichas prendas, se verá obligada a abonar a los empleados la cantidad de 7,22 € brutos. En concepto de prenda de trabajo.

En los centros de salud o ambulatorios, donde se exija una uniformidad en el vestuario, se le proporcionará al personal un calzado. En los trabajos tóxicos o peligrosos se acogerán a lo dispuesto en la legislación vigente sobre seguridad e higiene.

Artículo 14. Licencias.

Las personas trabajadoras afectados por el Convenio tendrán derecho a los permisos retribuidos que se relacionan a continuación:

a) 17 días naturales por matrimonio de la persona trabajadora.

b) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

c) 3 días naturales por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que se ampliarán en dos días más siempre que el hecho ocurra fuera de la localidad donde habitualmente resida.

d) 5 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 consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

e) 5 días naturales por fallecimiento del cónyuge e hijos/as, que se ampliarán en dos días más siempre que el hecho ocurra fuera de la localidad donde habitualmente resida.

f) 2 días naturales por traslado del domicilio habitual, que se ampliarán en dos días más siempre que el hecho ocurra fuera de la localidad donde habitualmente resida.

g) 1 día en caso de matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres, siempre que ocurra dicho acto dentro de su jornada laboral, que se ampliarán en dos días más siempre que el hecho ocurra fuera de la localidad donde habitualmente resida.

h) 1 día en caso de Primera Comunión de hijo/a o hermano/a, siempre que ocurra dicho acto dentro de su jornada laboral.

i) Por tiempo indispensable en el caso de cumplimiento de su deber público y personal de inexcusable presencia tal y como ordena la legislación aplicable.

j) Por asistencia a consulta médica de el/la trabajador/a, sólo una hora antes y una hora después de la misma. Esta licencia se ampliará por el tiempo indispensable si se tiene que desplazar fuera de la localidad del centro de trabajo.

k) 2 días de asuntos propios. Que será objeto de negociación entre los representantes legales de los trabajadores/as en cada centro para establecer el número de trabajadores que pueden coincidir en un mismo día, así como en el plazo mínimo de preaviso por escrito.

l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

A los efectos de las licencias previstas en el presente artículo, las parejas de hecho acreditadas mediante certificado de convivencia se asimilarán al cónyuge, así como la familia hasta segundo grado de consanguinidad/afinidad de la pareja de hecho.

Maternidad y paternidad: Se establecen dieciséis semanas tanto para la madre biológica como para el otro progenitor, sea cual sea su sexo. Ambos progenitores disfrutarán 6 semanas, simultánea e ininterrumpidamente con posterioridad al parto.

Las 10 semanas restantes podrán disfrutarse en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida. Siempre dentro de los 12 meses siguientes al nacimiento, opción que deberá realizar el/la trabajador/a mediante solicitud a la empresa. En caso de modificación de la legislación vigente en esta materia, estará a lo dispuesto en la misma.

Lactancia: las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Los progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora al comienzo o al final de la jornada de trabajo con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas; la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. En caso de modificación de la legislación vigente en esta materia, estará a lo dispuesto en la misma.

Artículo 15. Vacaciones.

Toda persona trabajadora afectada por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de 30 días naturales, de forma consecutiva, de vacaciones retribuidas. Los permisos anuales de vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano, en los meses de junio a septiembre de cada año.

Las personas trabajadoras, por acuerdo con la empresa, podrán establecer la división de las vacaciones en dos períodos de quince días cada uno, siempre que se respete el calendario de las mismas, que deberá estar confeccionado en el primer trimestre de cada año, por los representantes de las personas trabajadoras y la Dirección de la Empresa.

Al objeto de no crear privilegios sobre los meses en que corresponda disfrutar a cada trabajador sus vacaciones, el Comité de Empresa o delegados de Personal, en presencia de las personas trabajadoras que así lo deseen, procederán a sortear los meses entre los componentes de la plantilla. En ningún caso comenzarán las vacaciones en festivos, domingos o día de descanso, con excepción de aquellos centros que tengan establecidos un período de cierre vacacional.

Artículo 16. Jornada laboral.

La jornada laboral máxima Convenio queda establecida en 38 horas semanales para los años 2024 y 2025 y será reducida a 37,5 horas semanales calculadas en cómputo anual a partir del 1 de enero de 2026.

Artículo 17. Descanso semanal.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de un descanso de un día y medio semanal interrumpido, que será preferentemente la tarde del sábado o la mañana del lunes, y el domingo completo.

Artículo 18. Pluses festivos y domingos trabajados.

Los festivos son fiestas abonables y no recuperables y su realización será de carácter voluntario.

Para las personas trabajadoras que presten sus servicios en Ambulatorios/ Centros de salud y por necesidades del servicio no descansen en Domingos o festivos percibirán por cada domingo o festivo trabajado, además de las retribuciones reales de un día normal de trabajo, la cantidad de 29,50 €, así como un día de descanso en la semana siguiente.

Para las personas trabajadoras que presten sus servicios en Centros Comerciales o Grandes Superficies Comerciales que tengan que trabajar los domingos o festivos en los que en el Decreto de Horarios Comerciales de la junta de Andalucía permite la apertura de estos establecimientos, percibirán por cada domingo o festivo trabajado, además de las retribuciones reales de un día normal de trabajo, la cantidad de 29,50 €, así como un día de descanso en la semana siguiente.

Artículo 19. Ingresos.

El período de prueba, en caso de ingresos de nuevas personas trabajadoras, será de quince días naturales, salvo en el caso de los contratos formativos que se regirá por lo estipulado en el Artículo 33 o en su defecto por el Estatuto de los Trabajadores Este Artículo se regirá por el Convenio Sectorial Estatal si éste sufre modificaciones.

Artículo 20. Turnos.

En aquellas empresas en que, por necesidades de servicio, se hubieran de establecer turnos de trabajo, los mismos serán rotativos entre todo el personal afectado, y nunca el mismo trabajador/a podrá efectuar seguidos dos turnos de la misma naturaleza.

Artículo 21. Garantía del SMI.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir como mínimo el SMI vigente en cada momento, calculado en cómputo anual.

Para el año 2024 este ascendía a 15.876 y para el año 2025 a 16.576 € para una persona a jornada completa siendo proporcional al tiempo trabajado. Para las personas contratadas a tiempo parcial, la percepción será proporcional a su jornada laboral.

En el supuesto que se establezca un nuevo SMI, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a reunirse en Comisión Mixta Paritaria de interpretación del Convenio en el plazo máximo de un mes, con el fin de adecuar las cuantías del presente Artículo a la nueva cifra.

Las empresas estarán obligadas a complementar el salario de la persona trabajadora cuyas retribuciones calculadas de manera individual y en cómputo anual, sean inferiores al SMI vigente en cada momento, en proporción a su jornada y al tiempo trabajado, como máximo, en febrero del año siguiente.

Liquidación de haberes: Las empresas estarán obligadas a incluir en la liquidación de haberes tras la extinción del contrato, el complemento necesario para garantizar que la retribución total percibida por la persona trabajadora no sea inferior al SMI vigente en cada momento, calculado individualmente y en cómputo anual, en aquellos casos en que sus percepciones previas se encuentren por debajo de dicho umbral.

Artículo 22. Cuestiones sindicales.

I. Se reconoce al Comité de Empresa y delegados/as de Personal como interlocutores válidos para el tratamiento y sustitución de las relaciones laborales. Ambas partes manifiestan su intención de potenciar las funciones, atribuciones y facultades de los Organismos respectivos del Personal que establecen las disposiciones legales, adaptando el marco legal que las regula a las características de las empresas.

II. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, AMI y ANE, en todo lo concerniente a esta materia, así como en todo lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

III. Los miembros del Comité de Empresa o delegados/as de Personal tendrán derecho a 20 horas acumulables trimestralmente, en vez de las 15 reconocidas por el Estatuto. Estas horas sindicales serán acumulables en uno o en varios de los representantes sindicales, siendo deducidas del resto de los representantes. Esta acumulación se realizará, salvo pacto en contrario, a primeros de cada año y para períodos anuales, debiendo reflejarse documentalmente esta cesión, con carácter previo a su utilización, en Acta en la que se especifique con claridad la persona que cede las horas, el número de éstas y quién es el receptor de esa cesión.

IV. Las empresas acogidas al presente Convenio vendrán obligadas a descontar la cuota sindical de aquellas personas trabajadoras que lo soliciten por escrito, y depositarla en la cuenta corriente que éstos indiquen.

<u>Garantías del Comité de Empresa.</u>

<u>Derechos sindicales.</u>

1.º Recibir información de la empresa, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre situación de la producción y evolución probable del empleo.

2.º Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

3.º Emitir informe con carácter previo a la ejecución, por parte del empresario, de las decisiones por éste, sobre las siguientes cuestiones:

A) Reestructuración de plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.

B) Reducciones de jornada, así como traslados totales o parciales de las instalaciones.

C) Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o de incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

4.º Emitir Informes cuando la fusión, absorción o modificación del «status jurídico» de la empresa suponga cualquier incidencia que afecten al volumen de empleo.

5.º Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilizan en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6.º Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas consideradas muy graves.

7.º Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de normas vigentes en materia laboral, seguridad social y empleo, así como en el resto de los actos y condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales ante el empresario y los organismos y tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo desarrollado en la empresa, con las particularidades previstas en este Orden por el Artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

8.º Informar a sus representados/as en todos los temas y cuestiones señalados en este Artículo, en cuanto directa o indirectamente, tenga o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

<u>Derechos de los mismos:</u>

A) Horas sindicales: A los miembros del Comité de Empresa o delegados/as de Personal se les reconocen 20 horas mensuales, retribuidas para ejercer su función (a cada uno de ellos).
B) B) Acumulación de horas sindicales: se acuerda que podrá acumularse en uno o varios representantes sindicales las horas consignadas en el presente Convenio, las cuales serán deducidas de las del resto de los representantes. La forma y condiciones de realizar esta acumulación será la reflejada en el apartado III del Artículo 21 del presente Convenio.
C) C) Asamblea en la empresa: Las empresas facilitarán la celebración de asambleas de sus trabajadores en los centros de trabajo cuando fueran solicitadas con 48 horas de antelación.

Artículo 23. Jubilación anticipada y contratación laboral.

Contratos de relevo.

Se estará a la legislación vigente en cada momento en esta materia. Fijos/as discontinuos. Se estará a lo que disponga el convenio sectorial estatal por ser materia reservada al mismo. No obstante, para las personas trabajadoras vinculadas por esta modalidad contractual a los efectos del llamamiento, así como la interrupción, se hará de acuerdo con los modelos que se adjuntan al presente convenio como anexo I y anexo II.

Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el Artículo 16.1.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales. Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a doce meses.

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

A la finalización de éste o su prórroga, el trabajador tendrá derecho a una indemnización según lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.

Igualmente, la empresa podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo.

La empresa sólo podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Contratos de sustitución.

La empresa podrá celebrar contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

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

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

El contrato de sustitución se extinguirá por la reincorporación de la persona trabajadora sustituida o cuando finalice el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva mediante contrato indefinido.

Contrato a tiempo parcial.

Las personas trabajadoras vinculadas a las empresas por contratos de trabajo a tiempo parcial gozarán de preferencia frente a terceros en aquellos casos en que la empresa tenga necesidad de realizar nuevas contrataciones, que incrementen el número de horas de prestación de servicios.

Esta preferencia no será de aplicación sobre personas trabajadoras contratadas a tiempo completo.

Estos contratos deberán especificar la duración y la jornada semanal, por lo que toda realización de horas sobre la jornada pactada en el contrato de trabajo tendrá la consideración de horas extraordinarias.

Artículo 24. Fomento de empleo y mantenimiento de plantilla.

Dado el gravísimo problema de paro existente en nuestra provincia, las Asociaciones Patronales AGEL y ASPEL, firmantes de este Convenio, se comprometen a recomendar a todos sus afiliados

que, para paliar dicho paro, hagan todo lo posible por mantener los puestos de trabajo y fomenten la creación de nuevos.

Artículo 25. Seguridad e higiene en el trabajo.

En todas las empresas se nombrarán un/a responsable de seguridad e higiene en el trabajo, tanto por parte de la empresa como por parte de las personas trabajadoras, que cuidarán de mantener el aseo en todas las dependencias, vestuarios, duchas, taquillas y alojamientos de las personas trabajadoras. En la empresa en la que exista delegado/a de Personal o un miembro del Comité de Empresa, asumirá las funciones de seguridad e higiene en el trabajo.

A todas las personas trabajadoras del Servicio de Limpieza en Centros Sanitarios se les proporcionará por parte de la empresa un carrito para el traslado de todas las basuras y desperdicios, para evitar el contagio, si lo hubiere, de los mismos hacia las personas trabajadoras.

Todas las empresas facilitarán a sus trabajadores/as los medios para realizar un reconocimiento médico anual.

El empresario tiene como deber velar por la seguridad y la salud de las personas trabajadoras de la empresa, debiendo poner los mecanismos necesarios para que éstos no sufran ofensas verbales o físicas de carácter eminentemente sexual que agreda su intimidad y dignidad de la persona.

Corresponde a los delegados/as de Personal ser informados de cualquier riesgo de este carácter a fin de prevenir los resultados.

La evaluación de los riesgos de actos de este tipo, así como la denuncia de estos casos se llevará a cabo mediante la información de los delegados/as de Personal, la afectada y la propia empresa.

Si una de las partes se negase a dicha denuncia, será considerada también cómplice de tales actos.

Todo ello se llevará a cabo con el mayor sigilo, a fin de respetar la intimidad y dignidad de la persona.

Artículo 26. Seguro colectivo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo suscribirán una póliza a favor de su plantilla que cubrirá las siguientes contingencias:

· Invalidez Total o Absoluta derivada de Accidente de Trabajo: .....9102,32 €.

· Muerte por Accidente de Trabajo: .....9102,32 €.

Artículo 27. Premio de asistencia.

El trabajador/a que no haya tenido ninguna falta por ningún concepto a lo largo del año, excepto las derivadas de Accidente de Trabajo, la falta de asistencia derivada del ejercicio de huelga legal desarrollado por las personas trabajadoras en defensa de sus reivindicaciones, y los permisos y licencias del Artículo 13 de este Convenio y 4 faltas al año, se le concederá un premio de:

Años	2024	2025	2026	2027
Euros anuales	113,41	116,81	120,32	123,93

Con relación al personal fijo discontinuo y para el percibo del indicado premio, se computarán períodos de trabajo efectivo de doce meses, teniendo derecho al repetido premio aquellas personas trabajadoras que en esos doce meses no superen las cuatro faltas, teniéndose en cuenta respecto a las mismas las especialidades antes reflejadas.

El personal que realice jornada parcial percibirá este premio en proporción a la jornada real de trabajo que realice.

A las personas trabajadores que por ampliación de lo dispuesto en el presente Convenio cause baja en la empresa por subrogación a otra, le será liquidada la parte proporcional del premio de asistencia que tenga devengada en el momento de la baja, correspondiendo a la nueva empresa liquidar a la finalización del año natural el período durante el que ese trabajador le haya prestado servicios.

Para este cálculo y sólo en estos supuestos, el cómputo de cuatro faltas anuales se realizará atendiendo a una falta por trimestre.

Artículo 28.

Las personas trabajadoras que realicen trabajos con máquinas abrillantadoras o cristalizadores, serán equiparados al Peón Especializado.

Artículo 29. Comisión mixta paritaria de interpretación y vigilancia.

Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, actuando como parte de la misma cuatro personas designadas por la representación empresarial, y cuatro designadas por la representación de las personas trabajadoras, independientemente de los asesores jurídicos o sindicales que cada parte designe cuando ésta lo estime conveniente.

La Comisión Mixta estará para el cumplimiento y la interpretación de este Convenio y resolverá las discrepancias y cuantas cuestiones se deriven del mismo, así como las que se deriven de la legislación aplicable.

La Comisión Paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el Acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para que éstas puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en los domicilios de las Asociaciones Empresariales, el de la sede de ASPEL C/ Diego de León, 50, 28006 de Madrid, el del sindicato en Cádiz, Avda. Andalucía, n.º 6, 4º planta CCOO Hábitat Cádiz, con código postal 11008 Cádiz.

Sistema de Resolución de Conflictos Laborales:

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverá los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional de 3 de abril de 1996 y su reglamento de desarrollo.

Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los conflictos colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del presente convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a las personas trabajadoras y empresas afectadas por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 30. Formación profesional.

Por lo que se refiere a la formación profesional de las personas trabajadoras, ambas partes acuerdan que se estará al respecto de los acuerdos o pactos que, a nivel nacional, puedan firmar el Gobierno y las centrales sindicales.

Artículo 31. Excedencia voluntaria.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un período mínimo de cuatro meses.

Este derecho sólo podrá ejercitarse en proporción de un trabajador/a en excedencia por cada cincuenta trabajadores/as en plantilla de la empresa (...) fracción, de forma que, si en empresas de menos de 50 personas trabajadoras ya hay una en excedencia, no podrá ser concedida la misma a una segunda persona.

Siempre referido al período de cuatro meses. La persona trabajadora en excedencia voluntaria gozará de reserva en su puesto de trabajo, siempre que el período de excedencia no haya sido superior a dos años y éste no se haya utilizado para prestar servicios o crear una empresa del sector de limpiezas.

No se considerará competencia desleal trabajar con las categorías de este Convenio para cualquiera de las Administraciones Públicas, siempre que el servicio no se realice mediante empresa de contrata.

Artículo 32.

Si durante el tiempo que medie entre la firma del presente Convenio y su publicación expirase algún contrato temporal, la persona trabajadora cesada tendrá derecho al percibo de las diferencias salariales que puedan existir por los días que trabajó en este período.

Artículo 33. Contrato formativo.

El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

1. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional. Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no

haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años. las personas trabajadoras.

La duración mínima de esta modalidad contractual será de tres meses y la máxima de dos años.

La retribución para estos contratos no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al ochenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Estos contratos sólo se podrán emplear en las categorías de Administrativos y Especialistas.

2. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios: La duración de este contrato será, mínimo, de seis meses y máximo de un año. Se establece un periodo de prueba para este tipo de contrato de un mes.

La retribución de las personas trabajadoras sujetos a este contrato será La retribución para estos contratos no podrá ser inferior al setenta y cinco por ciento fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el Artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

Para todo lo demás no previsto en el presente Artículo se estará a lo dispuesto en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre y el Estatuto de los Trabajadores, o normativa vigente en cada momento. Se aplicará la legislación vigente en lo que se refiere a esta materia.

Artículo 34. Adscripción del personal

1.º

Al término de la concesión de una contrata de limpieza, las personas trabajadoras de la empresa contratista saliente causarán alta en la nueva titular de la contrata, quien les respetará todos los derechos, obligaciones y adscripción al puesto de trabajo que tenía con la anterior contratista, cualquiera que sea la forma jurídica que adopta, incluida la de sociedad irregular, Centro especial de empleo, Cooperativa con o sin ánimo de lucro, empresas de trabajo temporal, etc.

La adscripción aquí regulada será también de obligado cumplimiento para las personas trabajadoras autónomas que tomen a su cargo un servicio de limpieza, así como para las empresas subcontratadas siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a) Que se trate de personas trabajadoras en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses, sea cual fuera la modalidad.

b) Personas trabajadoras que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermas, accidentadas o en excedencia o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro de trabajo con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Personas trabajadoras que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de las personas trabajadoras mencionadas en el apartado anterior.

d) Personas trabajadoras de nuevo ingreso que, por necesidades del servicio, se hayan incorporado al centro dentro de los cuatro últimos meses, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa. Si no se dan estas circunstancias, dicho personal con permanencia inferior a cuatro meses en el centro, seguirá perteneciendo a la empresa cesante.

2.º

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante en el plazo de seis días hábiles mediante los documentos que se detallan al final de este Artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente ser la nueva adjudicataria del servicio.

De no cumplirse este requisito la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, dará de alta en su plantilla a todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo.

Documentos a facilitar la empresa saliente a la entrante:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente en el pago de la Seguridad social.

- Fotocopia de las últimas cuatro nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectadas.

- Fotocopia de los TC2 de cotización a la seguridad social de los cuatro últimos meses.

- Relación de personal en la que se especifique:

· Nombre y apellidos, número de afiliación de la Seguridad Social, DNI, categoría profesional, antigüedad y modalidad de su contratación.

· Fotocopia de los contratos del personal afectado por el cambio de contrata.

3.º

La aplicación de este Artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que se vincula: La empresa cesante, nueva adjudicataria y su plantilla.

No desaparece el carácter vinculante de este Artículo, en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiera el mismo por un período inferior a tres meses; dicho personal, con todos sus derechos causará alta en la nueva empresa.

4.º

En los casos en que se produzca una subrogación empresarial y dentro del personal afectado por la misma existan trabajadores vinculados por contratos de interinidad (maternidad o enfermedad), la empresa subrogada deberá hacerse cargo de la persona sustituta y de la sustituida, sin perjuicio de que, en caso de reincorporación de primera, se extinga el contrato de interinidad y cese la sustituta.

Artículo 35. Condiciones más beneficiosas.

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, en el supuesto de subrogación estarán obligadas a respetar y a aplicar las condiciones pactadas entre los representantes legales de trabajadores/as y la empresa saliente, que mejoren lo establecido en el presente Convenio, siempre y cuando se den los siguientes requisitos:

- Las condiciones pactadas entre la representación legal de trabajadores/as y la empresa saliente tendrá que ser realizada por escrito y firmada por ambas partes con un mínimo de 4 meses antes de la pérdida del servicio.

- El acuerdo firmado deberá ser sellado en la Oficina Pública de Registro de la Delegación de Empleo y Desarrollo tecnológico de la junta Andalucía en Cádiz.

- Se comunicará en un plazo máximo de 40 días a la Comisión Paritaria tanto a los domicilios de las asociaciones empresariales como sindicales del Presente Convenio el pacto/acuerdo suscrito entre la representación legal de trabajadores/as y la empresa saliente.

- Para los servicios de limpieza cuyos clientes sean las Administraciones Públicas, además de cumplir los requisitos anteriores se comunicará a la Comisión Paritaria las negociaciones que estén abiertas durante el proceso de la subasta correspondiente.

Artículo 36. Prestación de los servicios de limpieza de modalidad contractual fijo-discontinuo.

Las Patronales solicitarán de cada uno de los clientes de las distintas empresas del sector inferiores al año, es decir colegios públicos y Universidades, la posibilidad de estudio por parte de estos clientes de ampliar dichos servicios a 12 meses.

En caso de que dicha solicitud se haga efectiva recibirán copia de la Resolución del cliente las centrales sindicales firmantes del presente Convenio. Mientras no se materialice dicha aspiración, las empresas se reunirán con la representación legal trabajadores/as con el objeto de buscar soluciones encaminadas a que la prestación inferior de doce meses aumente para estos colectivos siempre atendiendo a las posibilidades reales que la empresa tenga.

Artículo 37.

En relación con las trabajadoras embarazadas que presten servicios en ambulatorios y hospitales ambas partes acuerdan que las mismas no realizarán trabajos en zonas de dichos establecimientos que puedan resultar peligrosas para su estado, tales como quirófanos, salas de radiografías, salas de curas, etc.

Asimismo, se recomienda a los empresarios que, en la medida de lo posible, destinen a las trabajadoras en estado de gestación a la realización de trabajos que supongan los menos riesgos para su estado.

Artículo 38. Empresas de Trabajo Temporal.

Cuando se produzca este tipo de contratación, la empresa usuaria comunicará a los representantes legales de sus trabajadores tanto el puesto o puestos a cubrir como el contrato concertado con la empresa de trabajo temporal en el plazo máximo de tres días desde su firma.

Artículo 39. Recibo de finiquito.

Las empresas estarán obligadas a facilitar con una antelación mínima de al menos tres días hábiles a su firma, copia del recibo de finiquito para el asesoramiento que estime oportuno solicitar el trabajador/a antes de proceder a su firma.

Se remitirá copia del recibo de finiquito a los representantes legales de los trabajadores/as.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera. En el caso de que, durante la vigencia del presente Convenio, surgiesen problemas en cuanto a la movilidad geográfica de las personas trabajadoras, así como sobre el llamamiento de las personas trabajadoras fijos discontinuos, tales problemas serán comunicados a la Comisión Mixta Paritaria, para su análisis, estudio y preparación, en vista al establecimiento de criterios para solucionar tales situaciones en el próximo Convenio.

Segunda. En aquellas empresas donde sea posible, los representantes de los trabajadores y la empresa se reunirán de forma trimestral para el análisis del cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación a las trabajadoras por razón de sexo.

Para ello se analizarán los contratos realizados en ese período (hombres-mujeres); posibles denuncias de acoso sexual, de incumplimiento de cláusulas específicas del Convenio para mujeres, y de todos los aspectos que pudieran resultar discriminatorios.

Estas reuniones serán obligatorias en las empresas de plantilla superior a treinta trabajadores.

A efectos de los sucesos que se produzcan en materia de Acoso Sexual se estará a lo establecido en el ET, Artículo 4º, 2 e); Código Penal Artículo 184, 181, Abuso Sexual y 178, Agresión Sexual; Directiva Comunitaria 76/207 CEE, modificada con fecha 24 de mayo de 2002, así como a la legislación que sea promulgada en esta materia en cada momento.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan adherirse y remitirse al acuerdo suscrito en el sector a nivel estatal relativo a las medidas para la protección del colectivo LGTBIQ+.

Tercera. En materia de faltas y sanciones y Categorías Profesionales, las partes acuerdan la aplicación del Acuerdo Marco del Sector o norma que lo sustituya.

Cuarta. Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre , sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, comprometiéndose a velar

por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

ANEXO I.

LLAMAMIENTO DE TRABAJADORES/AS FIJOS DISCONTINUOS Y COMUNICACIÓN DE LA OFICINA DE EMPLEO (ARTÍCULO. 6.5 DEL REAL DECRETO 625/1985, DE 2 DE ABRIL)

Empresa:

Nombre y apellidos: .....

DNI, número: ..... como: .....

De la empresa: .....

NIF: .....

Actividad: .....

Domicilio: .....

C.C.C. Empresa: .....

Nombre y domicilio del centro de trabajo: C.C.C. Centro:
.....

A efectos de realizar el llamamiento comunica a la persona trabajadora: Persona trabajadora:
Nombre y apellidos: .....

Número de afiliación de la Seguridad Social: .....

Fecha de nacimiento: .....

DNI número: .....

Domicilio: .....

Que teniendo usted la condición de trabajador fijo discontinuo de esta empresa, deberá empezar a prestar sus servicios: El día ..... hasta el día .....
Fecha, esta última, en la que esté previsto concluyan las actividades para las que ha sido contratado.

Observaciones:

La empresa. La persona trabajadora

Recibí el duplicado (Fecha y firma)

ANEXO II.

MODELO DE ESCRITO INTERRUPCIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES/AS FIJOS DISCONTINUOS

Mediante el presente escrito, a los efectos previstos en el número 5, del Artículo 1, del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, le comunicamos que el próximo día ..... quedará interrumpida la ejecución de su contrato como fijo discontinuo, por haber concluido el período de actividad para el que fue ocupado, sin perjuicio de su reanudación siguiente, de acuerdo con lo legal y/o convencionalmente establecido.

Sin otro particular,

La empresa. La persona trabajadora

Recibí el duplicado (Fecha y firma)

21/06/2025. Juan Benítez Ortega. Firmado. 23/06/2025. Beatriz Nogués Ortiz de Arce. Firmado. Josefina Romero Sánchez. Firmado. Javier Gallego León. Firmado.