

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**16673** *Resolución de 21 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal del personal de estructura del Grupo Mercantil ISS.*

Visto el texto del IV Convenio colectivo estatal del personal de estructura del Grupo Mercantil ISS (código de Convenio n.º 90100143012013), que fue suscrito, con fecha 4 de junio de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de las empresas del grupo, en representación de las mismas, y de otra, por los representantes de los sindicatos CCOO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado mediante acta de 14 de julio de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de julio de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### IV CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL PERSONAL DE ESTRUCTURA DEL GRUPO MERCANTIL ISS

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Determinación de las partes.*

El presente convenio colectivo constituye un acuerdo entre los representantes designados por la Dirección de las empresas del Grupo Mercantil ISS (en adelante y en ocasiones bajo la nomenclatura de «la empresa») relacionadas en el artículo 3 de esta norma convencional, y por los representantes de los sindicatos más representativos a nivel estatal los cuales, además, superan el mínimo del 10 % de los miembros de los Comités de Empresa y delegados de personal en el ámbito personal y geográfico del convenio.

Ambas partes se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos que ostentan la legitimación requerida para suscribir el presente convenio con validez y eficacia general, conforme al artículo 87.1, 87.2 y 87.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El ámbito de aplicación del presente convenio aplica a todos los centros y lugares de trabajo y a todas las dependencias que las empresas del Grupo Mercantil ISS tengan establecidos en el Estado Español o que pudieran establecerse o ser creadas en el futuro, en relación con el ámbito personal que se refleja en el artículo siguiente.

Toda referencia que en adelante se realice utilizando términos como «la Empresa», «la Compañía», «ISS» o «el Grupo ISS» sin perjuicio de otros similares para definir a la organización empleadora, y siempre que no se especifique lo contrario, se entienden referidos exclusivamente al conjunto de sociedades que conforman el Grupo mercantil ISS en el Estado Español.

#### Artículo 3. *Ámbito personal y funcional.*

1. El presente convenio afecta a todas las personas trabajadoras contratados por las distintas sociedades del Grupo ISS, para prestar servicios en el territorio nacional en las labores propias del personal de estructura. Se entiende por labores de estructura, aquellas que son propias de los procesos estratégicos y de estructura organizacional y administrativa de la empresa, y que no se aplican de forma directa en la actividad operativa de los diferentes objetos sociales de las compañías (limpieza, mantenimiento, restauración, jardinería, servicios auxiliares, etc.).

2. Estas labores de estructura se prestan de forma repartida para todas las empresas del Grupo ISS desde los servicios centrales integrados en la compañía «Integrated Service Solutions, SL», así como también desde el resto de las sociedades operativas con distintos objetos sociales.

3. En base a los dos puntos anteriores, el presente convenio colectivo afecta:

- a) A todo el personal perteneciente a la sociedad Integrated Service Solutions, SL.
- b) Al colectivo de personas trabajadoras que prestan sus servicios laborales en tareas de estructura para las empresas del Grupo ISS que se relacionan a continuación o aquellas que en un futuro las sustituyan o se incorporen al Grupo y cumplan con los requisitos establecidos en el ámbito funcional del presente convenio:

|                                   |
|-----------------------------------|
| GELIM, SA.                        |
| GELIM VALENCIA, SA.               |
| ISS FACILITY SERVICES, SA.        |
| GELIM BALEARES, SA.               |
| INTEGRATED SERVICE SOLUTIONS, SL. |
| GELIM ASTURIAS, SA.               |
| GELIM MADRID, SA.                 |
| GELIM ANDALUCÍA, SA.              |
| ISS SOLUCIONES DE SEGURIDAD, SL.  |
| GELIM PAÍS VASCO, SA.             |
| GRUPO BN FACILITY SERVICES, SA.   |
| GRUPO BN EXTERNALIZACIÓN, SL.     |
| FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA, SL. |
| SERVICIOS EXTREMEÑOS, SA.         |
| GELIM CASTILLA Y LEÓN, SL.        |
| GELIM EXTREMADURA, SL.            |

|                                                        |
|--------------------------------------------------------|
| GELIM GALICIA, SL.                                     |
| DIVERSITAS OUTSOURCING, SLU.                           |
| GELIM CANARIAS, SA.                                    |
| GELIM NAVARRA, SL.                                     |
| ISS SERVICIOS DE INFORMACIÓN Y CONTROL DE ACCESOS, SL. |

4. Todas las personas trabajadoras afectadas por el ámbito personal del presente convenio quedan encuadradas en los grupos profesionales que se detallan en el artículo 29.

*Artículo 4. Ámbito temporal, denuncia y prórroga.*

1. El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2025, sea cual sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2028, a excepción de aquellas materias, condiciones y derechos, incluidos los económicos, en los que se pueda señalar expresamente un período de vigencia distinto.

2. La denuncia del convenio se deberá realizar mediante notificación escrita y fehaciente, preavisando con una antelación de entre seis meses y dos meses antes de la fecha de expiración.

3. Las partes legitimadas para preavisar la denuncia del convenio, o para ser notificadas de dicho preaviso, serán las mismas que estén legitimadas para negociar un nuevo convenio con el mismo ámbito de aplicación, según lo establecido en el artículo 87.1 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.

4. En caso de no mediar denuncia de ninguna de las partes en estos términos, el convenio se prorrogará de año en año, de 1 de enero a 31 de diciembre.

5. Simultáneamente al acto de la denuncia, ya sea realizada por la representación legal de las personas trabajadoras o de la Empresa, deberá comunicarse también la promoción de la negociación del nuevo convenio, expresando en dicha comunicación escrita la legitimación negocial, el ámbito del convenio y las materias objeto de la negociación.

6. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal ASAC, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes. Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación. Cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

*Artículo 5. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las diferentes empresas del Grupo Mercantil ISS, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de dichas empresas o por cualesquiera otras causas, excepto aquellas que en el presente convenio se establezcan expresamente como no compensables ni absorbibles.

2. Estas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos o contratos individuales de trabajo, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

3. La parte de salario fijo acreditada por cada persona a 31 de diciembre de 2012, y que en cómputo anual sea superior a los importes recogidos en las tablas salariales pactadas para el año 2013, se respetará como un complemento «ad personam», no compensable ni absorbible.

*Artículo 6. Alcance y vinculación. Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio configuran un todo orgánico, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, sin que pueda practicarse el «espigueo» con normativas convencionales o acuerdos colectivos que se pudieran entender aplicables, total o parcialmente, en la relación laboral del personal bajo el ámbito de este convenio.

2. En el supuesto de que algún artículo fuera declarado nulo, total o parcialmente la comisión negociadora de este convenio colectivo elaborará la nueva redacción para la regulación del precepto anulado, siendo plenamente vigente y aplicable el resto del convenio.

3. En lo no previsto por el articulado del convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

4. Durante la vigencia de este convenio colectivo, las partes no podrán iniciar negociaciones en ámbitos inferiores a los establecidos en los artículos 1 y 2 del mismo. No obstante, la comisión negociadora legitimada en el momento podrá negociar su revisión.

*Artículo 7. Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.*

1. De conformidad con el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión paritaria que realizará funciones de interpretación, aplicación y vigilancia de este convenio. Estará integrada por 6 vocales, 3 en representación de la empresa y 3 en representación de las personas trabajadoras, conforme a lo reflejado para la determinación de las partes en el artículo 1. Los vocales podrán ser sustituidos en cualquier momento a petición de la parte que representen.

2. La Comisión Paritaria quedará constituida en el mismo momento en que entre en vigor el presente convenio colectivo.

3. Reuniones. La Comisión Paritaria se reunirá a petición de la mayoría de una de las partes, siempre que exista causa que lo justifique. Las reuniones se realizarán dentro de los siete (7) días laborables siguientes a la recepción de la solicitud de la convocatoria. La solicitud deberá dirigirse al resto de vocales, y los asuntos que se someterán a su consideración deberán constar de forma detallada, así como la identificación de los vocales que la soliciten.

4. Requisitos para la constitución válida de la Comisión paritaria. El quórum mínimo de asistentes para que la reunión sea válida será de 4 vocales, 2 en representación de la empresa y 2 de la representación sindical.

5. Acuerdos. La adopción válida de acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

6. Plazos. En el caso de que el plazo para la resolución, informe o dictamen de la Comisión paritaria no venga determinado por la legislación vigente, ésta deberá resolver como máximo transcurridos veinte (20) días laborables desde la comunicación de la convocatoria que dio origen al asunto a tratar.

7. Competencias. La Comisión paritaria tendrá las competencias que se le atribuyen en los artículos 91 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso conocerá sobre las siguientes cuestiones:

- a) La gestión e interpretación del contenido del presente convenio.
- b) Seguimiento y vigilancia en la aplicación y desarrollo del presente convenio.
- c) El estudio y seguimiento de medidas de flexibilidad interna ligadas al mantenimiento y estabilidad del empleo.

d) Intervención preceptiva previa, en caso de conflicto colectivo, para poder mediar antes de acudir a la vía administrativa o jurisdiccional.

e) La administración del contenido de este convenio colectivo y su interpretación y correcta aplicación de conformidad con las reformas y cambios legislativos que se produzcan durante su vigencia.

f) La designación de subcomisiones para tratar materias concretas relacionadas con el contenido de este convenio.

g) La fijación de procedimientos para resolver las discrepancias que surjan en el seno de la Comisión, dando preferencia al proceso arbitral establecido en el «Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales» (ASAC) vigente.

8. Las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 se solventarán también conforme a lo establecido en el artículo 9, Procedimientos, del «VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales» (ASAC) o el que resulte vigente.

9. Los miembros de la comisión paritaria dispondrán de un crédito sindical adicional de 20 horas mensuales, y que deberán ser utilizadas para el ejercicio de las funciones descritas en el número 7 del presente artículo.

10. El domicilio que se designa de la Comisión Paritaria es el siguiente: calle Jesús Serra i Santamans, 7 (08174) Sant Cugat del Vallés.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

Artículo 8. *Dirección y control de la actividad laboral. Principios generales.*

La organización del trabajo compete a la Dirección de la Empresa, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido en las normas legales y lo pactado en el presente convenio, y tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y condiciones de trabajo en las empresas del ámbito de aplicación del presente convenio.

## CAPÍTULO III

### Percepciones salariales

Artículo 9. *Tablas de niveles salariales y distribución del salario anual.*

Los importes anuales recogidos en las tablas salariales corresponden al salario fijo en importe bruto anual, que se distribuye en doce mensualidades, las cuales incluyen la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias según lo previsto en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, respetando los acuerdos individuales suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio.

Artículo 10. *Estructura salarial.*

1. La estructura salarial se fijará según lo dispuesto en el presente convenio colectivo y estará constituida por los conceptos siguientes:

a) Salario Base: retribuye el salario de los grupos profesionales, realizado por la jornada ordinaria de trabajo. Los importes correspondientes a cada grupo se reflejan en el anexo I.

b) Complemento *Ad Personam*: Todas las retribuciones y compensaciones de carácter salarial y extrasalarial que el trabajador tenga reconocidas a 31 de diciembre de 2012, a título individual, por encima de las cantidades establecidas en las tablas salariales pactadas para el año 2013, consideradas globalmente y en cómputo anual,

cualquiera que sea el origen, individual o colectivo de las mismas, exceptuando el incentivo, quedarán reconocidas y garantizadas a título individual mediante un complemento salarial único denominado Complemento *Ad Personam*.

c) Complemento de Puesto: Complemento a percibir por las personas trabajadoras cuando las características de su puesto de trabajo comporten concepción distinta de la considerada con carácter general para determinar el salario base de los grupos profesionales, según las definiciones dadas a los mismos en el presente convenio.

Se trata de un complemento de naturaleza funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable y será absorbible y compensable.

2. Retribución Mínima Garantizada (RMG): Para los años de vigencia de este convenio colectivo, se establece y fija el concepto de Retribución Mínima Garantizada, para cada puesto de trabajo que se recoge en las tablas salariales (anexo I). Esta Retribución Mínima Garantizada estará compuesta por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por las personas trabajadoras en actividad normal y jornada completa que se regulan y especifican en los apartados a), b) y c) del presente artículo 10.1 (Salario Base, Complemento *Ad Personam* y Complemento de Puesto).

Cuando la retribución total del trabajador (Salario Base + Complemento *Ad Personam* + Complemento de Puesto) sea inferior a la Retribución Mínima Garantizada para su puesto de trabajo, esta diferencia se reflejará en la hoja de salario mediante el complemento salarial Complemento Retribución Mínima Garantizada (o CRMG), que tendrá carácter compensable y absorbible. La cuantía de la Retribución Mínima Garantizada se incrementará en el mismo porcentaje que se establezca en el artículo 12.

3. El recibo de salario reflejará estos conceptos de forma separada.

4. Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial o que tengan reducida su jornada de trabajo, percibirán todos los conceptos salariales que le pudiesen corresponder en proporción a la jornada laboral pactada.

#### Artículo 11. *Retribución salario variable «incentivos».*

1. El salario variable o incentivo viene constituido por un porcentaje aplicable al salario fijo bruto anual. Dicho porcentaje está en función del nivel de la persona trabajadora y viene reflejado en el anexo I e este texto normativo.

2. Los objetivos y condiciones para el devengo y abono del salario variable se fijarán anualmente por la Dirección de la Compañía, y se comunicarán a la plantilla durante el primer trimestre del año natural.

3. No supone ningún derecho adquirido la consecución de anteriores objetivos fijados para otros años, que hubieran sido más beneficiosos y/o se hayan repetido en el tiempo.

4. En caso de que la persona trabajadora cause baja en la empresa, por cualquier causa, excepto por despido declarado procedente, se abonará, si procede, el salario variable proporcionalmente al tiempo en que hubiera permanecido en situación de alta en la empresa. No obstante, este abono no se realizará en el momento de causar baja en la empresa, sino una vez cerrado el ejercicio económico correspondiente durante el primer trimestre del año natural siguiente y previa comprobación de la consecución de los objetivos.

5. Los periodos en que la persona trabajadora haya permanecido en situación de IT, por cualquier causa, no afectarán al devengo ni al abono del salario variable.

6. Durante los periodos en que la persona trabajadora se encuentre en situación de excedencia, con independencia de su causa, no devengará salario variable.

7. Las nuevas contrataciones realizadas a partir del 1 de octubre no devengarán la parte de salario variable que se pudiera generar proporcionalmente hasta el 31 de diciembre de aquel año de contratación.



8. Se informará a la Comisión Paritaria de la fijación de objetivos y condiciones, previamente a la comunicación a las personas trabajadoras. Ésta podrá emitir un informe con sus valoraciones a los efectos de que sea considerada por la dirección.

Artículo 12. *Revisión salarial.*

1. Para el año 2025 se acuerda un incremento del 3 % sobre todos los conceptos salariales definidos en el artículo 10 del convenio colectivo.

2. Para el año 2026 se acuerda un incremento equivalente al valor del Índice de Precios al Consumo (IPC) real de España del año anterior, publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), más un 1 %. Este incremento se aplicará sobre todos los conceptos salariales definidos en el artículo 10 del convenio colectivo.

3. Para el año 2027 se acuerda un incremento equivalente al valor del Índice de Precios al Consumo (IPC) real de España del año anterior, publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), más un 1 %. Este incremento se aplicará sobre todos los conceptos salariales definidos en el artículo 10 del convenio colectivo.

4. Para el año 2028 se acuerda un incremento equivalente al valor del Índice de Precios al Consumo (IPC) real de España del año anterior, publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), más un 1 %. Este incremento se aplicará sobre todos los conceptos salariales definidos en el artículo 10 del convenio colectivo.

Artículo 13. *Compensación por suplidos: dietas, kilometraje y otros gastos.*

1. Las percepciones económicas de carácter irregular y que tengan como fin resarcir o compensar los gastos realizados como consecuencia del desplazamiento de la persona trabajadora por necesidades del trabajo, se consideran de carácter extrasalarial. Todos los gastos incurridos por el personal de Grupo ISS en el desempeño de su actividad laboral (locomoción, manutención y alojamiento), serán a cargo de la empresa. Adicionalmente podrán incorporarse gastos de material u otros por razón del servicio. De acuerdo con esta definición, queda excluido de compensación cualquier gasto personal no relacionado con el desempeño de la actividad laboral.

2. Dietas por comida: en todos los casos, se recomienda utilizar los menús del día (aprox. 10-20 €). Se deberá aportar el documento de pago correspondiente.

3. Kilometraje: el trabajador percibirá kilometraje cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que realizar desplazamientos en automóvil de su propiedad. El importe a abonar en concepto de kilometraje es de 0,29 €/km. Este importe se incrementará en función de los incrementos del presente convenio.

4. Otros gastos: cuando se deba incurrir en otros gastos (peajes, aparcamiento, etc.), se deberá aportar el documento de pago correspondiente.

Artículo 14. *Complemento Incapacidad Temporal y nacimiento y cuidado de menor.*

En los casos de Incapacidad Temporal (IT) y nacimiento y cuidado de menor, la empresa complementará la prestación a cargo de la Seguridad Social desde el primer día de la baja médica, hasta alcanzar el 100 % del salario fijo mensual que percibe en importe bruto.

## CAPÍTULO IV

### Jornada de trabajo

Artículo 15. *Jornada laboral y horario.*

1. La jornada ordinaria de trabajo efectivo se establece en un máximo de 1.712 horas anuales.

2. Para el personal adscrito al presente convenio que presta servicios de forma habitual en oficinas, la jornada de trabajo se distribuirá del modo siguiente:

- a) 35 semanas en régimen de jornada ordinaria, a razón de 40 horas semanales.
- b) 17 semanas en régimen de jornada intensiva (distribuidas en 3 períodos prioritariamente coincidiendo con el período estival, Navidad y 2 semanas en Semana Santa), a razón de 34 horas semanales.
- c) Los períodos de inicio y fin de la jornada intensiva se fijarán en el calendario laboral anual.
- d) También se realizará jornada intensiva (horario de 8:00 h a 15:00 h) los días pre festivos de los 14 festivos intersemanales.

3. El personal adscrito a este convenio que se encuentre en misión o cuyas responsabilidades por razón de su categoría profesional conlleven trabajar habitualmente fuera de la oficina, tendrán un horario flexible en función del puesto que ocupen, respetándose en todo momento los descansos legales, la jornada anual máxima prevista en convenio y el calendario de festivos correspondiente.

4. Cuando el personal afectado por este convenio supere, por necesidades del servicio, la jornada máxima anual, la diferencia se deberá compensar por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora en jornadas completas y en el plazo máximo de cuatro meses.

5. El horario de trabajo para el personal incluido en el número 2 del presente artículo, es decir, que de forma habitual presta servicio en oficinas, será el siguiente:

a) Horario en jornada ordinaria:

(i) De lunes a jueves, sin perjuicio de lo indicado en el apartado (ii), el horario será de 08:00 h a 16:30 h (8 horas y 30 minutos).

(ii) En el comienzo de la jornada laboral de lunes a jueves se establece una flexibilidad de entrada de 7:30 h a 9:00 h. En cualquier caso, la finalización de la jornada laboral no podrá ser antes de las 16:30 horas.

(iii) Durante la jornada de lunes a jueves, se establece un tiempo de descanso de 30 minutos que se computará como tiempo efectivo de trabajo. Dicho tiempo de descanso se podrá ampliar en otros 30 minutos más que no tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo y deberán recuperarse al final de la jornada. Asimismo, dado que la finalización de la jornada no podrá ser antes de las 16:30 horas, el personal que comience su jornada antes de las 8:00 horas dispondrá de un tiempo de descanso adicional de 30 o 15 minutos que no será considerado tiempo efectivo de trabajo, en función de si la hora de entrada es las 7:30 o las 7:45 respectivamente.

(iv) Viernes: el horario será de 08:00 h a 14:00 h (6 horas), con un tiempo de descanso de 20 minutos que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

b) Horario en jornada intensiva:

(i) De lunes a jueves, el horario será de 08:00 h a 15:00 h (7 horas), con un tiempo de descanso de 20 minutos que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

(ii) viernes: el horario será de 08:00 h a 14:00 h (6 horas), con un tiempo de descanso de 20 minutos que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

6. La jornada semanal tendrá como mínimo un descanso ininterrumpido de 48 horas.

7. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas.

8. Si por alguna circunstancia especial la Empresa tuviera que contratar de forma definitiva a una persona bajo una modalidad de distribución de la jornada diferente, se dará traslado de este hecho a la representación legal de las personas trabajadoras.



## Artículo 16. *Distribución irregular de la jornada.*

Con un preaviso mínimo de 10 días, por razones imprevistas y justificadas, se podrá aumentar la jornada hasta dos horas diarias durante un máximo de cincuenta días al año, y disminuirla en compensación, con los mismos límites y por el mismo tiempo. El procedimiento comportará la reelaboración del calendario laboral y la negociación previa con la representación sindical.

## Artículo 17. *Vacaciones.*

1. Todo el personal disfrutará de 26 días laborables de vacaciones anuales retribuidos por año natural (de 1 de enero a 31 de diciembre). Este tiempo de vacaciones será proporcional al tiempo de vigencia de la relación laboral si éste fuera inferior a un año.

2. La fijación del período de disfrute de las vacaciones se establecerá a elección de la persona trabajadora con un preaviso mínimo a su disfrute de tres meses. Esta elección, no obstante, queda condicionada a la autorización del superior jerárquico que tendrá en cuenta las necesidades productivas u organizativas de la Empresa. En el caso de que posteriormente a la autorización se desee modificar el periodo establecido deberá realizarse de mutuo acuerdo.

3. Cuando el periodo de disfrute de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, con el parto o con la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo al que se refiere el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso correspondiente, al finalizar el periodo de suspensión aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

4. El trabajador que se encuentre disfrutando de su periodo anual de vacaciones y durante el mismo se suspenda su contrato de trabajo por incapacidad temporal, tendrá derecho a disfrutar de los días no disfrutados, en el momento en que cause alta médica y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en el que se hayan originado.

## Artículo 18. *Fiestas.*

1. Las fiestas a disfrutar por el personal comprendido en el ámbito del presente convenio serán las nacionales, autonómicas y locales que se determinen en el calendario oficial de fiestas aprobado por el Departamento o Consejería de la Comunidad Autónoma en donde radique la oficina donde se preste servicio.

2. Con independencia del calendario de fiestas oficiales aplicable, los días 24 y 31 de diciembre serán festivos para el personal afecto al presente convenio.

3. Los centros de trabajo –oficinas del Grupo ISS– se regirán por el calendario de fiestas de la capital de provincia en la que estén ubicados.

## CAPÍTULO V

### Permisos

## Artículo 19. *Permisos retribuidos.*

1. Las personas trabajadoras preavisando siempre a la empresa con la mayor antelación posible y justificando los motivos, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho.
- b) Un día laborable por matrimonio de hijos e hijas, ampliable a dos, si se celebra fuera de la provincia.

c) Tres días laborables en caso de nacimiento de hijos o hijas, ampliables a dos días más si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave, debiendo en este caso acreditarse certificación médica, o a un día más si el nacimiento ocurre fuera de provincia. Tres días en caso de adopción o acogimiento de hijos o hijas, ya sea dentro o fuera de la provincia.

Los permisos de los apartados a), b) y c) se computarán desde el primer día laborable posterior al día del hecho causante y de forma consecutiva.

d) Cinco días laborables 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.

Los días de permiso de este apartado d) se podrán disfrutar a partir del primer día laborable posterior al día del hecho causante también de forma alterna, mientras dure la hospitalización o el reposo domiciliario y no se haya cursado el alta médica de la persona que haya generado el hecho causante.

e) Por fallecimiento:

i. Cuatro días laborables si se trata del cónyuge, hijos, hijas, madres, padres, suegras y suegros.

ii. Tres días laborables si es de hermanos o hermanas, pudiendo ausentarse un día más si el óbito ocurre fuera de la provincia.

iii. Dos días laborables si es de abuelos, abuelas, nietas, nietos, cuñados, cuñadas, hijas e hijos políticos, pudiendo ampliarse la ausencia dos días más si el hecho ocurre fuera de la provincia.

El permiso del apartado e) se disfrutará desde el primer día laborable posterior al día del hecho causante y de forma consecutiva.

f) Dos días laborables por traslado de domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable cuando las personas trabajadoras tengan que atender algún asunto de carácter público o personal impuesto por la ley, por disposición administrativa o por mandato judicial.

h) El tiempo necesario para exámenes oficiales.

i) Licencias médicas: las necesarias para acudir al médico especialista y 12 horas anuales para asistencia a atención médica de cabecera.

j) 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 sólo fuera posible llevarlos a cabo dentro de la jornada de trabajo.

k) 15 horas anuales totales que podrán utilizarse para cualquiera de estas dos finalidades:

i. Acompañar a visitas médicas a hijos o hijas menores de edad o a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que tengan mermadas sus condiciones físicas o psíquicas y así resulte acreditado.

ii. Asistir a tutorías o reuniones escolares de hijos o hijas menores de edad o discapacitados físicos o psíquicos.

l) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

m) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con

familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cinco días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

n) Hasta cuatro días laborables por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

2. Según lo fijado en el punto primero de este artículo, el uso de estas horas deberá ser preavisado a la empresa con la antelación suficiente, salvo razones de urgencia. Deberá acreditarse la causa y el tiempo empleado mediante la correspondiente justificación documental.

3. Se reconoce a las parejas de hecho los mismos permisos que el convenio contempla para los cónyuges. Cuando se hubiese disfrutado del permiso por formalizar la unión estable de pareja, no se tendrá derecho a un nuevo permiso si se formaliza posteriormente un matrimonio con la misma persona.

4. Se considerará como referencia la provincia del centro de trabajo donde la persona trabajadora esté prestando el servicio.

5. Con el fin de mejorar la gestión de las solicitudes de permisos y disponer de un calendario actualizado y de rápida consulta, cualquier solicitud debe realizarse a través de la aplicación interna denominada «portal del empleado» o herramienta que en su caso lo sustituya para tal fin.

#### Artículo 20. *Excedencias.*

1. Excedencia forzosa: en esta modalidad el contrato de trabajo queda suspendido y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

a) Se concederá por designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. También se concederá para cargo político o sindical de ámbito provincial o superior que igualmente imposibilite la asistencia al trabajo. Se deberá solicitar con al menos quince días de antelación.

b) El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público y la incorporación al puesto de trabajo se producirá al mes de la solicitud.

2. Excedencia voluntaria: tendrá derecho a ella cualquier persona trabajadora con una antigüedad en la empresa de un año. La duración podrá ser entre los tres meses y los cinco años.

a) Estando en uso de esta excedencia, podrá prorrogarse por una sola vez a instancia de la persona trabajadora, siempre que lo notifique de forma fehaciente a la

empresa con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de finalización del período de excedencia que está disfrutando.

b) La persona trabajadora habrá de solicitar su reingreso con un mes de antelación a la fecha del vencimiento de la excedencia.

c) Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

d) Hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde su reincorporación a la empresa al término de la excedencia, no podrá ser ejercitado otra vez dicho derecho por el mismo trabajador. De dicha regla general se exceptúan aquellas personas trabajadoras que hayan solicitado la excedencia por razón de voluntariado.

3. Excedencia parental y para atención de familiares: las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de todas las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento 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 un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

**Artículo 21. Maternidad, paternidad, lactancia y reducción de jornada por cuidado de hijo o hija menor.**

1. Suspensión por nacimiento. En los supuestos de nacimiento, adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, serán de aplicación las previsiones del artículo 48, apartados 4 y siguientes, 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.

2. Lactancia. Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, podrán acogerse a una de las siguientes opciones, además de la dispuesta en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores:

i. Hasta que el menor cumpla 9 meses, disfrutar de una jornada de 35 horas semanales cuando coincida la lactancia con el período de jornada ordinaria; y de 30 horas semanales cuando la lactancia coincida con el período de jornada intensiva. Esta forma de disfrute no se altera en caso de parto múltiple.

ii. Acumular el disfrute de la lactancia en 24 días naturales. Esta forma de disfrute no se altera en caso de parto múltiple.

Estas modalidades del disfrute del permiso de lactancia podrán ser disfrutadas indistintamente y de forma alternativa por cualquiera de los dos progenitores, en caso de que ambos estén bajo el ámbito de aplicación del presente convenio.

3. 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 los términos previstos en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

La concreción horaria dentro de la jornada establecida, y la determinación del período de disfrute corresponderá a la persona trabajadora. La reducción de jornada conllevará la reducción proporcional del salario. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con al menos quince días de antelación, tanto para indicar el momento de inicio como el de finalización de la reducción.

4. Las personas trabajadoras que tuvieran reconocido el derecho a la acumulación (compactación) de su jornada de trabajo de conformidad con el texto del antiguo artículo 21.4 del II Convenio Colectivo del personal de estructura de las empresas que componen el Grupo Mercantil ISS, mantendrán el derecho siempre y cuando concurren simultáneamente las siguientes condiciones:

(i) acuerdo escrito de la persona trabajadora y empresa de reconocimiento del derecho vigente a fecha 11 de noviembre de 2020,

(ii) ejercicio del derecho sobre hijos o hijas menores de diez años nacidos antes del 11 de noviembre de 2020. En tal caso, el derecho se podrá ejercitar de conformidad con los términos y condiciones previstos en el antiguo artículo 21.4 del II Convenio Colectivo.

Artículo 22. *Formación.*

1. Principios generales. Las partes firmantes reconocen que la formación, que es tanto un derecho como un deber, se configura como un elemento básico y fundamental para contribuir al desarrollo profesional de la plantilla. Constituye, a su vez, un factor decisivo para aumentar la competitividad de la empresa, al incrementar el nivel de cualificación y desempeño de las personas trabajadoras, alineándolo con los objetivos y estrategia de la empresa. A tal efecto, la política formativa de la empresa contemplará los siguientes criterios:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional de la plantilla.
- b) Contribuir a la eficiencia económica mejorando la competitividad de la empresa.
- c) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización de trabajo.

2. La Comisión Paritaria nombrará de entre sus miembros, una Comisión de Formación, conforme al artículo 7.7 párrafo f de este convenio, compuesta por tres miembros por parte de la empresa y otros tres por la representación de las personas trabajadoras. Tomando como referencia el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como la normativa específica de la formación profesional para el empleo, las competencias principales de la Comisión de Formación son:

- a) Conocer el Plan Anual de Formación a realizar en el año vigente con anterioridad a su puesta en marcha, entre otros: denominación, objetivos y descripción de las acciones formativas a desarrollar; colectivos destinatarios y número de participantes por cada una de ellas; calendario previsto de ejecución; medios pedagógicos; criterios de selección de los participantes y lugar previsto de impartición de las acciones formativas.
- b) Participar activamente en las acciones de detección de necesidades formativas de los diferentes colectivos.
- c) Participar activamente en el proceso de seguimiento y evaluación continua del plan de formación que permitan establecer propuestas de mejora en la formación de todas las personas trabajadoras.
- d) Conocer el balance de las actividades formativas desarrolladas en el ejercicio precedente especificando entre otros aspectos las acciones formativas desarrolladas indicando participantes/colectivos en cada una de ellas, participación según género, valoración de las acciones formativas por las personas trabajadoras, etc.
- e) Durante la vigencia de este convenio esta Comisión realizará los trabajos técnicos necesarios para evaluar la estructura profesional basada en grupos y niveles, incorporando criterios o sistemas que faciliten y garanticen la promoción y trayectoria profesional de la plantilla.

## CAPÍTULO VI

**Medidas para la igualdad efectiva en el Grupo ISS**Artículo 23. *Plan de igualdad.*

A las personas trabajadoras bajo el ámbito del presente convenio les serán los planes de igualdad del Grupo ISS vigentes hasta el año 2027 y publicados en el registro público correspondiente.

Artículo 23 bis. *Conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+.*

En el anexo III del cuerpo normativo del presente convenio se fijan las medidas pactadas en esta materia, de conformidad con el Real Decreto 1026/2024 y la



Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+.

## CAPÍTULO VII

### **Ingreso, promoción, dimisión y extinción del contrato de trabajo**

#### *Artículo 24. Período de prueba de ingreso.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para el personal del grupo A, de dos meses para los grupos B y C y de un mes para el grupo D.

Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

#### *Artículo 25. Promoción o ascensos.*

1. Los ascensos y cobertura de vacantes serán de libre designación por parte de la Empresa, con arreglo a criterios de eficiencia, equidad y no discriminación, atendiendo a las necesidades de la Empresa y al correcto funcionamiento de la Unidad de Negocio o Área en cuestión.

2. Asimismo, la Empresa se compromete a publicar a través de los canales internos al efecto establecidos, las vacantes que se produzcan en cada momento, excepto aquéllas que correspondan al equipo Directivo (grupo 1) o bien si concurren especiales circunstancias que aconsejan mantener la confidencialidad en relación con las mismas.

3. Cualquier persona interesada en alguna de estas vacantes podrá optar a ellas en los términos y condiciones establecidos en los procedimientos vigentes en la Compañía.

#### *Artículo 26. Preaviso en caso de dimisión del empleado y empleada.*

1. En caso de dimisión de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de preavisar por escrito, a la Dirección de la misma con una antelación mínima de treinta días para los grupos A y B, y quince días para el resto de los grupos profesionales definidos en este convenio colectivo.

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar un día de salario por cada día de no preaviso en la liquidación, sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Artículo 27. Jubilación ordinaria.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación de aplicación en cada momento.

#### *Artículo 28. Jubilación Parcial.*

1. La persona trabajadora podrá acceder a la jubilación parcial en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes.

2. La persona trabajadora percibirá durante el periodo de jubilación parcial el salario fijo bruto anual que corresponda según el porcentaje de jornada pactada.

3. Las personas trabajadoras jubiladas de forma parcial únicamente devengarán salario variable durante el periodo de trabajo efectivo.

## CAPÍTULO VIII

### Clasificación profesional y movilidad funcional

#### Artículo 29. *Clasificación profesional.*

El contenido de la prestación laboral y la adscripción inicial a un grupo profesional será pactado entre la empresa y la persona trabajadora de acuerdo con las siguientes normas:

1. La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de los criterios generales objetivos, y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrolle el personal. Cualquier persona en función del puesto de trabajo que desarrolla estará encuadrada a un grupo profesional de los establecidos en el presente convenio, circunstancia que definirá su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de una persona trabajadora de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por la persona trabajadora, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación del trabajador.

2. La pertenencia a un grupo profesional habilitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos que le son propios, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del que forman parte, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional.

#### Grupo profesional A. Personal Directivo.

Criterios generales: Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

A título enunciativo y sin efectos limitativos, los puestos de trabajo de este Grupo Profesional son: Director/a de Área de Servicios Centrales, Director/a Comercial, Director/a de División, Director/a Técnico/a, Gerente de Área de Servicios Centrales, Gerente Comercial, Gerente de RRHH, Gerente Técnico/a, Gerente de UN.

#### Grupo profesional B. Mandos Intermedios. Gestores/as Cualificados/as.

Criterios generales: Son personas trabajadoras que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional. En ocasiones tienen a su cargo equipos humanos y realizan funciones de coordinación y organización directamente relacionadas con la gestión de las operaciones de la unidad de negocio, área o división en la que operan.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

A título enunciativo y sin efectos limitativos, los puestos de trabajo de este Grupo Profesional son: Adjunto/a a Gerencia.

Delegado/a, Gestor/a de Calidad, Gestor/a de Informática, Gestor/a Técnico/a de PRL, Jefe/a de Área, Jefe/a Comercial, Jefe/a de Producción, Jefe/a de Operaciones, Jefe/a de RRLL, KAM.

Grupo profesional C. Gestores/as.

Criterios generales: Son aquellas personas trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación de grado medio, técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

A título enunciativo y sin efectos limitativos, los puestos de trabajo de este Grupo Profesional son: Facility Manager, Gestor/a Administrativo/a, Gestor/a Comercial, Gestor/a de Servicio, Gestor/a de Integración Laboral, Gestor/a Laboral, Gestor/a Técnico/a, RAC, Técnico/a Comercial, Técnico/a de Compras, Técnico/a de Informática, Técnico/a de Marketing.

Grupo profesional D. Personal administrativo.

Criterios generales: Aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas encargadas de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de estos.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o técnicos especialistas complementada con formación en el puesto de trabajo, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

A título enunciativo y sin efectos limitativos, los puestos de trabajo de este Grupo Profesional son: Administrativo/a, Auxiliar Administrativo/a, Helpdesk.

#### Artículo 30. *Movilidad funcional.*

1. La Empresa, en función de las necesidades y por motivos justificados, podrá ejercer la movilidad funcional del personal sujeto al ámbito del presente convenio, conforme al artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La movilidad funcional en sentido horizontal, dentro del grupo profesional donde esté encuadrada la persona trabajadora en el seno de la empresa, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

3. La empresa deberá comunicar a los representantes de las personas trabajadoras la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional; dicha comunicación se realizará con la mayor antelación posible, sin perjuicio de la puesta en práctica de la medida por parte de la empresa.

4. Cuando un trabajador estime que está realizando tareas que no corresponden a su grupo profesional podrá solicitar una evaluación de su puesto de trabajo a través de la representación sindical, para que ésta, si es el caso, remita dicha solicitud a la Comisión paritaria.

## CAPÍTULO IX

**Régimen disciplinario**Artículo 31. *Faltas y sanciones.*

1. Las faltas cometidas por el personal al servicio de la Empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

## a) Se considerarán faltas leves:

- i. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- ii. La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- iii. Falta de aseo y limpieza personal.
- iv. Falta de atención y diligencia con los clientes.
- v. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- vi. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- vii. Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave.

## b) Son faltas graves:

- i. Faltar dos días al trabajo sin justificación en el periodo de un mes.
- ii. La simulación de enfermedad o accidente.
- iii. Simular la presencia de otra persona, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
- iv. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respeto debido a sus superiores.
- v. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- vi. El abandono del trabajo sin causa justificada.
- vii. La negligencia, deficiencia o retraso injustificado en la ejecución del en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
- viii. El uso negligente o imprudente de los instrumentos o herramientas de trabajo, cuando causen perjuicio grave a la empresa, incluidos el vehículo de empresa, teléfonos y ordenadores.
- ix. Ofensa grave de palabra o mediante amenazas a un compañero/a o a un subordinado/a, incluyendo aquellos que atenten, directa o indirectamente contra el honor o la integridad de las personas trabajadoras por razón de género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o cualesquiera otras circunstancias personales.

## c) Son faltas muy graves:

- i. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- ii. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- iii. El hurto y el robo tanto a las demás personas trabajadoras como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
- iv. La simulación comprobada de enfermedad.
- v. inutilizar, destruir o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
- vi. La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros.

vii. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.

viii. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, considerándose como tales las conductas sexistas legalmente tipificadas como acoso sexual o por razón de sexo, y las conductas de acoso moral también legalmente tipificadas.

ix. El abuso de autoridad.

x. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

xi. la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción; y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

xii. Cualquier agresión física por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género. El acoso sexual, moral, por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.

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

a) Faltas leves:

i. Amonestación verbal.

ii. Amonestación por escrito.

iii. Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Faltas graves:

i. Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

c) Faltas muy graves:

i. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.

ii. Despido.

3. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa. La imposición de sanción requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora. En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras al mismo tiempo que al afectado de toda sanción grave o muy grave que imponga.

4. Será necesaria la instrucción de expediente contradictorio en la imposición de sanciones a las personas trabajadoras que ostenten cargos electivos sindicales, y en aquellos otros casos establecidos en la legislación en vigor o cuando lo decida la empresa.

5. La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para:

a) Las faltas leves a los diez días.

b) Las faltas graves a los veinte días.

c) Las faltas muy graves a los sesenta días.

6. El plazo de prescripción se iniciará a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO X

### Seguridad y salud laboral

#### Artículo 32. *Seguridad y salud laboral.*

1. Las empresas y personas trabajadoras afectadas por el ámbito de este convenio, se obligan a observar y cumplir las disposiciones y recomendaciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de seguridad y salud laboral.

2. Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos, cuyos métodos no estén concretados en la normativa de prevención, se podrán utilizar los métodos o criterios contenidos en:

a) Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización de datos, del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

b) Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

c) Todas las disposiciones y/o recomendaciones que puedan surgir durante la vigencia del convenio, y las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 33. *Vigilancia de la salud.*

1. Todo el personal afectado por el ámbito de este convenio podrá acceder a los reconocimientos médicos anuales por cuenta de la empresa. Los reconocimientos tendrán siempre carácter voluntario para las personas trabajadoras. No obstante, lo anterior, se aplicarán los criterios del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y el artículo 37 del Reglamento de Servicios de Prevención.

2. Las medidas de vigilancia de la salud deberán incluir, como mínimo, el oído, la función visual, el sistema osteomuscular y una valoración de la carga mental.

3. Los resultados de las revisiones no podrán ser utilizados con finalidades discriminatorias ni en perjuicio de la persona trabajadora. En ningún caso, los costes de las revisiones médicas recaerán sobre la persona trabajadora, traslados incluidos.

#### Artículo 34. *Formación e información en prevención.*

1. La prevención comporta como tarea prioritaria la formación de todas las personas implicadas en la actividad preventiva.

2. En función de la conveniente uniformidad en la formación y la información a impartir en materia preventiva en el sector, referida tanto a los delegados de prevención como a las personas trabajadoras, las empresas asegurarán, con independencia de las diferentes personas o entidades que la impartan, que esta formación e información se realice con un mínimo de calidad.

#### Artículo 35. *Mecanismos de participación.*

1. La legislación atribuye a los delegados y delegadas de prevención y a los comités de seguridad y salud, competencias de participación en la prevención de riesgos laborales.

2. Se facilitará copia a los delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud, de la documentación que necesiten para desarrollar sus competencias y funciones, según se determina en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



3. Éstos serán informados, para que sean conocedores y puedan analizar, valorar y proponer las medidas preventivas que consideren necesarias ante los daños producidos a la salud o a la integridad física de las personas trabajadoras.

4. Además, los delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud laboral participarán en el proceso preventivo, desde su diseño hasta la implantación final.

## CAPÍTULO XI

### Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 36. *Órganos de representación de las personas trabajadoras.*

1. La Dirección de la empresa y las Secciones Sindicales estatales legalmente constituidas en las empresas del Grupo ISS ratifican su condición de interlocutores válidos a nivel estatal y se reconocen entre sí como tales, en orden a establecer unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendente a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social de la empresa.

2. La representación empresarial reconoce a las secciones sindicales y a la representación unitaria existente, como representantes de las personas trabajadoras de la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente.

3. Asambleas. los delegados de Personal, los miembros de los comités provinciales de empresa y de centros de trabajo y las Secciones Sindicales reconocidas legalmente, podrán convocar asambleas conforme a lo dispuesto en la legislación vigente, procediendo para ello de la forma legalmente fijada.

4. Los Delegados y Delegadas de Personal, los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales incluidos en el ámbito personal de este convenio, que pertenezcan a un mismo sindicato, podrán acumular el crédito de horas que legalmente les correspondan en una bolsa de horas que será gestionada por las secciones sindicales. Cada Sección Sindical adoptará internamente el correspondiente acuerdo de acumulación de horas, que deberá cumplir, en todo caso, los siguientes requisitos:

a) El límite máximo de horas que un representante podrá acumular, salvo excepciones justificadas que deben acordarse expresamente con la empresa, será el equivalente al 50 % de su jornada mensual. No obstante, excepcionalmente, podrá superarse ese máximo cuando la acumulación de horas se realice para la liberación total del representante (100 % de la jornada).

A efectos de organización cada sección sindical presentará un resumen trimestral indicando las horas realizadas cada día del trimestre por sus componentes.

b) Las liberaciones sindicales que afecten al 100 % de la jornada deberán acordarse con la empresa con una antelación mínima de dos meses a efectos de que se analice la viabilidad de las mismas.

5. La empresa sufragará los gastos de desplazamientos, alojamiento y manutención que se produzcan como consecuencia de la negociación colectiva de este convenio y de la participación en reuniones de las comisiones paritarias existentes en cada momento, de acuerdo con los criterios sobre gastos que tenga establecidos la empresa.

Disposición adicional primera. *Nuevas formas de trabajo en el Grupo ISS (Teletrabajo y Trabajo en movilidad).*

El Acuerdo Colectivo sobre las nuevas formas de trabajo en el Grupo ISS (Teletrabajo y Trabajo en movilidad), en vigor actualmente hasta el día 31 de diciembre del año 2025 y firmado por las partes que han negociado el presente convenio colectivo, queda prorrogado expresamente en sus mismos términos hasta la misma fecha de la vigencia pactada en el ámbito temporal del artículo 4.1 de este convenio colectivo.

## ANEXO I

## Tablas salariales

| Grupo A                           | Salario Base | RMG 2025 | Salario variable 2025<br>–<br>Porcentaje | Salario variable 2026<br>–<br>Porcentaje |
|-----------------------------------|--------------|----------|------------------------------------------|------------------------------------------|
| Director/a.                       | 36.897       | 36.897   | 25                                       | 25                                       |
| Director/a Comercial.             | 36.897       | 36.897   | 25                                       | 25                                       |
| Director/a División.              | 36.897       | 36.897   | 25                                       | 25                                       |
| Director/a Técnico.               | 36.897       | 36.897   | 25                                       | 25                                       |
| Gerente Área Servicios Centrales. | 36.897       | 36.897   | 25                                       | 25                                       |
| Gerente Comercial.                | 36.897       | 36.897   | 25                                       | 25                                       |
| Gerente RRLL.                     | 36.897       | 36.897   | 25                                       | 25                                       |
| Gerente Técnico/a.                | 36.897       | 36.897   | 25                                       | 25                                       |
| Gerente UN.                       | 36.897       | 36.897   | 25                                       | 25                                       |

| Grupo B                 | Convenio 2025 | RMG 2025 | Salario variable 2025<br>–<br>Porcentaje | Salario variable 2026<br>–<br>Porcentaje |
|-------------------------|---------------|----------|------------------------------------------|------------------------------------------|
| Adjunto/a a Gerencia.   | 30.747        | 31.073   | 20                                       | 20                                       |
| Delegado/a.             | 30.747        | 31.073   | 20                                       | 20                                       |
| Gestor/a Calidad.       | 30.747        | 30.747   | 18                                       | 20                                       |
| Gestor/a Informática.   | 30.747        | 30.747   | 18                                       | 20                                       |
| Gestor/a Técnico/a PRL. | 30.747        | 30.747   | 18                                       | 20                                       |
| Jefe/a Área.            | 30.747        | 31.073   | 18                                       | 20                                       |
| Jefe/a comercial.       | 30.747        | 31.073   | 20                                       | 20                                       |
| Jefe/a de Producción.   | 30.747        | 31.073   | 20                                       | 20                                       |
| Jefe/a Operaciones.     | 30.747        | 31.073   | 20                                       | 20                                       |
| Jefe/a RRLL.            | 30.747        | 31.073   | 20                                       | 20                                       |
| KAM.                    | 30.747        | 31.073   | 20                                       | 20                                       |

| Grupo C                       | Convenio 2025 | RMG 2025 | Salario variable 2025<br>–<br>Porcentaje | Salario variable 2026<br>–<br>Porcentaje |
|-------------------------------|---------------|----------|------------------------------------------|------------------------------------------|
| Facility Manager.             | 24.597        | 26.634   | 20                                       | 20                                       |
| Gestor/a Administrativo/a.    | 24.597        | 26.634   | 18                                       | 20                                       |
| Gestor/a Comercial.           | 24.597        | 26.634   | 18                                       | 20                                       |
| Gestor/a de Servicio.         | 24.597        | 26.634   | 20                                       | 20                                       |
| Gestor/a Integración Laboral. | 24.597        | 26.357   | 18                                       | 20                                       |
| Gestor/a Laboral.             | 24.597        | 26.357   | 18                                       | 20                                       |

| Grupo C                        | Convenio 2025 | RMG 2025 | Salario variable 2025 – Porcentaje | Salario variable 2026 – Porcentaje |
|--------------------------------|---------------|----------|------------------------------------|------------------------------------|
| Gestor/a Técnico.              | 24.597        | 26.634   | 20                                 | 20                                 |
| RAC.                           | 24.597        | 24.597   | 18                                 | 20                                 |
| Técnico/a Compras.             | 24.597        | 26.079   | 18                                 | 20                                 |
| Técnico/a Informática.         | 24.597        | 26.079   | 18                                 | 20                                 |
| Técnico/a Marketing/Comercial. | 24.597        | 26.079   | 18                                 | 20                                 |

| Grupo D           | Convenio 2025 | RMG 2025 | Salario variable 2025 – Porcentaje | Salario variable 2026 – Porcentaje |
|-------------------|---------------|----------|------------------------------------|------------------------------------|
| Administrativo/a. | 20.909        | 22.500   | 13                                 | 15                                 |
| Help-Desk.        | 20.909        | 22.500   | 13                                 | 15                                 |

ANEXO II

Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+

- 1. Introducción.
- 2. Medidas empresariales pactadas para el fomento de la igualdad LGTBI+.
- 3. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+.

1. Introducción

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+ ha generado obligaciones empresariales en materia de igualdad, debiendo ser garantizados en cualquier ámbito empresarial, en todo caso.

El artículo 14 de esta novedosa normativa, adelanta una serie de objetivos o medidas que apuntan al papel clave que pasarán a jugar las empresas como colaboradoras en la defensa de la igualdad efectiva de todas las personas. A su vez, este precepto legal señala diferentes líneas de actuación de las cuales dos aplican directamente a todas las empresas del Grupo ISS. Este grupo mercantil se identifica plenamente con todas ellas, al ser complementarias dentro de su política de igualdad de las personas trabajadoras, por un lado con la inclusión de cláusulas de promoción de la diversidad y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI+, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias en todos los convenios colectivos de las empresas del Grupo y en los sectoriales dónde actúa como representante a través de sus asociaciones patronales. Por otro lado, Impulsando la elaboración de códigos éticos y protocolos frente a toda discriminación por razón de sexo las causas previstas en la ley.

El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas desarrolla la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+, establecida en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+.

El actual y vigente Plan de igualdad del Grupo ISS negociado por las mismas partes durante el año 2023, firmado, depositado e inscrito legalmente ante la Autoridad Laboral

estatal correspondiente, en cumplimiento del artículo 54 de esta misma Ley 4/2023 incorpora una medida expresa para el colectivo LGTBI+, con especial atención a las mujeres trans. El Grupo ISS fomenta la diversidad y la inclusión en los términos más amplios, incluidos edad, género, etnicidad, nacionalidad, cultura, idioma, religión, capacidad física, educación y habilidades. Además, se considera que la diversidad en la plantilla laboral es una ventaja competitiva. El Grupo ISS promueve la Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral. En sus políticas y procedimientos tiene en cuenta medidas adecuadas y eficaces que tienen por objeto:

- Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades.
- Prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en la ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.
- Promover en el ámbito de la formación profesional para personas trabajadoras el respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI+.
- Apoyar la realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI+ por parte de la empresa.
- Fomentar la implantación progresiva de políticas y procedimientos que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI+ en el Grupo de Empresas.

Como el propio plan de igualdad del Grupo ISS recoge, se fijó como primera medida para este eje de actuación, impulsar mediante la negociación colectiva de grupo, la inclusión de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI+ y la comunicación escrita de las empresas del grupo se adaptará a las situaciones adecuadas para el colectivo trans. El mismo plan de igualdad del Grupo ISS incluyó la obligación de pactar un protocolo específico empresarial para la actuación en caso de denuncia o queja y para la atención en casos de discriminación, acoso o la violencia contra las personas LGTBI+.

## *2. Medidas empresariales planificadas para el fomento de la igualdad LGTBI+*

### *a) Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.*

Con carácter general se manifiesta el compromiso del grupo ISS por el respeto a la igualdad de trato y a la no discriminación lo que contribuye a generar un entorno favorable a la diversidad, que permite avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI+ y desde un punto de vista integral abarcando tanto la orientación e identidad sexual como la expresión de género y características sexuales.

Se recoge como principio rector y objetivo la protección de las personas trabajadoras contra agresiones por motivo de la orientación sexual, identidad y expresión de género. Sin perjuicio de las medidas dirigidas al colectivo que se contemplan a lo largo del convenio colectivo las partes se comprometen a no tolerar la discriminación por razón de género, sexo, orientación e identidad sexual. Para conseguir dicho objetivo se establecen las siguientes medidas:

- Se impulsarán progresivamente las políticas y procedimientos comentados anteriormente y se garantizará el derecho de información y consulta a la representación legal de las personas trabajadoras. En las empresas se adoptarán e implementarán las medidas oportunas para favorecer la integración y no discriminación del colectivo LGTBI+.
- Se creará un observatorio de igualdad en el seno de la comisión paritaria con especial atención al colectivo LGTBI+.

– Durante el ámbito temporal de este convenio colectivo de grupo, la empresa Elaborará un código ético dirigido a la protección del colectivo LGTBI+.

b) Medidas en el acceso al empleo.

Los procesos de selección de empleo se realizarán garantizando la igualdad de trato para las personas LGTBI+. Para ello se garantizará la formación específica y adecuada de las personas que intervienen en los procesos de selección de personal.

c) Criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos que no conlleven discriminación.

Se garantiza el desarrollo de la carrera profesional desde la igualdad de condiciones basándose en elementos objetivos como la cualificación y capacidad garantizando la no discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI+.

d) Medidas de formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas del grupo ISS integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla con inclusión de los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

El Grupo ISS garantizará, en cualquier caso, la sensibilización con el lenguaje respetuoso con la diversidad y por ello se implementarán en todas las empresas las medidas que garanticen el uso del mismo.

Se efectuará una revisión inmediata de todos los procedimientos y documentos corporativos del Grupo ISS y transmitirá a la plantilla la necesidad de utilizar un lenguaje inclusivo en todas sus acciones como personas trabajadoras empleadas por esta empresa. El lenguaje inclusivo a la hora de trabajar la diversidad e inclusión de las personas va más allá del uso de palabras colectivas que recojan el sexo, sino que pretende dar visibilidad a las personas LGTBI+.

Se realizarán campañas de sensibilización para tratar de forma individual a cada persona del colectivo evitando la discriminación por pertenencia al mismo cuando se trate de personas no binarias.

e) Garantía de entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá por ambas partes la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI+fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

f) Acceso a los permisos y beneficios sociales.

Queda garantizado a todas las personas trabajadoras, el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que se establecen en este convenio colectivo, para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

g) Régimen disciplinario.

Se incluyen dentro del cuerpo de este convenio colectivo las modificaciones necesarias para adecuar el régimen disciplinario. En concreto, en el capítulo IX en el que se recoge el régimen disciplinario, se redactan las siguientes modificaciones por inclusión:

Falta leve: Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave.

Falta grave: Ofensa grave de palabra o mediante amenazas a un compañero/a o a un subordinado/a, incluyendo aquellos que atenten, directa o indirectamente contra el honor o la integridad de las personas trabajadoras por razón de género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o cualesquiera otras circunstancias personales.

Falta muy grave: Agresión física por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.

Acoso sexual, moral, por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.

h) Salud laboral.

Las partes firmantes son conscientes de la relevancia que está tomando el acoso psicológico, sexual, moral o por razones de identidad de género, identidad u orientación sexual en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia derivan para la seguridad y salud del personal, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

Las partes se comprometen a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso hacia el personal y, en caso de que aparezcan, a investigar y erradicarlas, así como a su evaluación como otro riesgo laboral.

3. *Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+*

Las personas trabajadoras pertenecientes a este colectivo se encuentran expuestas a una mayor discriminación en ámbitos laborales en general. Para evitar esta posible situación, se pactan las medidas del punto anterior y para poder accionar ante posibles casos que se pudieran presentar en las empresas del grupo mercantil, las partes negociadoras acuerdan e incluyen el siguiente protocolo de actuación empresarial.

– Objeto del protocolo.

Este procedimiento tiene como objeto la actuación empresarial, la investigación de cada caso o de las denuncias sobre la materia, la toma de medidas para evitar el mantenimiento de una situación injusta reponiendo las relaciones laborales a la normalidad y, en su caso aplicar el régimen disciplinario.

– Referencias legales: Ley 15/2022, LO 3/2007, CE, Ley 4/2023, RD 1026/2024.

– Declaración de principios rectores, institucionales, tolerancia cero y garantías en la aplicación.

Bajo sus principios declarados y públicos, el grupo ISS no consiente ni admite actitudes, comportamientos o manifestaciones dentro de su entorno y ámbito que puedan vulnerar los mismos. Los principios rectores básicos referidos son los que se enumeran a continuación:

1. Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades.
2. Prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en la ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.
3. Promover en el ámbito de la formación profesional para personas trabajadoras el respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI+.
4. Apoyar la realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI+ por parte de los agentes sociales.



5. Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI+ el sector privado.
6. Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas.
7. Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas.
8. Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen deber de sigilo.
9. Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas.
10. Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Durante la investigación se garantizará que la persona denunciante y la persona denunciada no sean entrevistadas al mismo tiempo y no haya ningún tipo de «careo».
11. Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
12. Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

– Ámbito personal, temporal y geográfico.

El presente protocolo entrará en vigor a partir del día de la firma por las partes negociadoras legitimadas, tendrá una duración indefinida modificable según legislación aplicable y se aplicará a todas las personas trabajadoras pertenecientes a las plantillas de las empresas del Grupo ISS en todo su ámbito estatal que se relacionan en el punto primero «introducción» de este documento. También aplicará a las empresas que entren a formar parte del Grupo ISS como consecuencia de adquisiciones y compras. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

Aplicación del procedimiento interno:

1. Inicio del procedimiento.

El procedimiento se iniciará por medio de queja que se presentará por escrito individual de la persona trabajadora denunciante o por cualquier otra persona autorizada por ésta. En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo. El escrito se presentará ante la gerencia de Relaciones Laborales-Personas y Cultura de la empresa. También podrá presentarse a través de cualesquiera canales de comunicación internos y/o externos de la empresa, conocidos por la plantilla, concretamente por la intranet corporativa, el canal de denuncias interno de la empresa, el correo electrónico corporativo de la persona responsable de igualdad que se comunicará a la plantilla, cualquier email del personal de Relaciones Laborales de la empresa o mediante la intervención directa de la RLPT. La gerencia de Relaciones Laborales presentará la persona denunciante un documento que exigirá acuse de recibo de éste en el que se exponga el día de recepción de la queja, el compromiso empresarial de iniciar el protocolo y la solicitud a la persona trabajadora interesada de colaborar de buena fe.

2. Comunicación de información, respeto de la intimidad y confidencialidad.

El gerente de Relaciones laborales tomará la iniciativa en la investigación de la denuncia en su calidad de persona instructora del procedimiento, en la que contará con

la colaboración de una persona representante legal de la persona trabajadora afectada, formando así la comisión para la resolución del caso.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de 5 días hábiles desde que se convoca la comisión, ésta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

### 3. Resolución.

En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

La gerencia de Relaciones Laborales tomará las medidas que considere convenientes para evitar el mantenimiento de una situación injusta, reponer las relaciones laborales a la normalidad y, en su caso aplicar el régimen disciplinario.

Igualmente, la gerencia de Relaciones laborales iniciará el informe de conclusiones y las medidas a tomar pudiendo dar audiencia previa, con la finalidad de recabar una mayor información, a los siguientes estamentos de la empresa:

a) Servicio de Prevención, Departamento de Formación o Servicio de Ajuste Personal y Social (en caso de discapacidad). El Servicio de Prevención, el área de Formación o los equipos de Ajuste Personal y Social podrán ser llamados para intervenir en cualquier fase del procedimiento (investigación, mediación, apoyo y asesoramiento a las partes implicadas, estudio de informes y conclusiones y participación en la fase de toma de medidas). La gerencia de Relaciones Laborales decidirá la intensidad y el grado de participación de cada uno de los servicios citados si de la denuncia se desprendiera algún indicio relacionado con posibles riesgos laborales. Cuando el Servicio de Prevención detecte en algún puesto de trabajo riesgo psico-social se procederá a la evaluación del riesgo, planificación de la acción preventiva, seguimiento y participación del Comité de Salud Laboral y asimismo proceder a la comunicación inmediata del riesgo detectado a la gerencia de Relaciones Laborales.

- b) Gerencia de la UN a la que pertenezca la persona trabajadora denunciante.
- c) Representación legal de las personas trabajadoras.

### 4. Informe de Conclusiones.

En el improrrogable plazo de 7 días laborables desde que entró la denuncia en la empresa, la gerencia de Relaciones laborales emitirá un informe de conclusiones con el resultado del proceso, las acciones ejecutadas para la elaboración del informe y las medidas a aplicar al caso. El contenido de este informe será trasladado a la persona trabajadora denunciante, y a la persona denunciada y a las partes interesadas para el cumplimiento de las medidas determinadas por la empresa.

## 5. Seguimiento del Protocolo.

Las partes negociadoras y firmantes de este protocolo procederán a su revisión de forma inmediata, en el caso de que deba ser modificado por la entrada en vigor de normativa que así lo haga necesario. Si alguna de las partes apreciara la necesidad de alterar parte de este protocolo, lo comunicará a la otra parte para proceder.

## 6. Modelo de queja o de denuncia:

### SOLICITANTE

Persona afectada:

Comunicado a:

En su calidad de:

Departamento de la persona afectada (indicar):

Otros (indicar):

### TIPO DE DENUNCIA Y MOTIVO

Escribir aquí:

### DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA AFECTADA

Nombre y Apellidos:

DNI/NIE:

Teléfono:

Sexo:

Email:

### DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

### DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA (EN CASO DE EXISTIR)

Nombre y Apellidos:

### DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

### DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Descripción cronológica y detallada con lugares y fechas (desde cuándo se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, y puestos que ocupan):

POSIBLES TESTIGOS      SI      NO

En caso afirmativo indicar nombre y apellidos:

DOCUMENTACIÓN ADJUNTA      SI      NO

En caso afirmativo detallar:

### SOLICITUD

Solicito el inicio del protocolo de acoso contra persona trabajadora de la empresa del colectivo LGTBI+.

Localidad y fecha:

Firma de la persona solicitante.

## ANEXO III

**Protocolo de actuación con las medidas de prevención de riesgos referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos***I. Introducción*

Ante cualquier suceso que pueda provocar una gran destrucción o daño en las personas o en las cosas, la organización empresarial debe tener previsto un plan de acción o protocolo para prevenir los riesgos. El grupo ISS ha desarrollado y cuenta ya con lo que se conoce como un plan de continuidad de negocio que, básicamente, recoge las situaciones catastróficas que hay que tener en cuenta para evaluar los riesgos potenciales desde los diferentes ejes, como son el financiero, el ambiental, el reputacional, el operacional, el legal y, por último, el de las personas trabajadoras, en el que se incluye la seguridad y la salud laboral y la prevención de riesgos en situaciones extremas de catástrofe y otros fenómenos externos, inesperados y sobrevenidos.

*II. Catástrofes*

Las situaciones de emergencia provocadas por cualquier catástrofe se caracterizan por ser poco frecuentes, desencadenarse de forma rápida e inesperada, tener graves consecuencias materiales y humanas, causa un gran temor generalizado con nerviosismo e incertidumbre entre las personas y requiere de una intervención inmediata y precisa para evitar males mayores.

Ante estas circunstancias no evitables, se procederá de la siguiente forma para evitar riesgos en las personas trabajadoras:

- Paralización de la actividad de manera inmediata ante el riesgo grave e inminente. Cuando las personas trabajadoras estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la empresa adoptará las medidas preventivas oportunas y dará las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario abandonen de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a las personas trabajadoras que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

Cualquier persona trabajadora afectada, tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

- Activación del Plan de Autoprotección de la empresa. Se entiende como autoprotección al sistema de acciones y medidas encaminadas a prevenir y controlar los riesgos sobre las personas y los bienes, a dar respuesta adecuada a las posibles situaciones de emergencia y a garantizar la integración de estas actuaciones con el sistema público de protección civil. Estas acciones y medidas deben ser adoptadas por los titulares de las actividades, públicas o privadas, con sus propios medios y recursos, dentro de su ámbito de competencia.

- Activación del Plan de Emergencias de la empresa o centro de trabajo. Parte del plan de autoprotección que establece unos criterios básicos de actuación del personal para una rápida y ordenada actuación, en función del tipo de emergencia. El plan de emergencias responderá, pues, a las preguntas ¿qué se hará?, ¿cuándo se hará?, ¿cómo y dónde se hará? y ¿quién lo hará? Asimismo, se contemplan actuaciones o consignas dirigidas a prevenir potenciales situaciones de emergencia.

- Evacuación, comprendido dentro del plan de emergencias y consistente en la acción de traslado planificado de las personas, afectadas por una emergencia, de un lugar a otro lugar provisional y seguro.

## Tipos de riesgos

## A) Riesgos de la propia actividad.

Riesgo de incendio. Producido por deficiencias en las instalaciones, un descuido, por un accidente o intencionadamente. Los incendios pueden ser provocados por Edificaciones, elementos o zonas exteriores al establecimiento, zonas ajardinadas, edificaciones próximas, vehículos estacionados. También se pueden generar en zonas propias de edificio como son las áreas técnicas, almacenes y locales de instalaciones. Por último, su origen puede estar en el indebido almacenamiento de productos inflamables.

Riesgo de explosión, fugas o inundaciones. Situaciones de emergencia provocadas por fallos en las instalaciones o mala manipulación de éstas, y que pueden originar inundaciones por roturas de instalaciones, derrames de líquidos inflamables, fugas de gases y posibles deflagraciones.

Riesgos de accidentes graves en los que intervienen sustancias peligrosas. Suceso que origina daño a las personas y que requiere la ayuda de personal ajeno a la empresa. Pueden ser accidentes que afecten a varias personas usuarias de un edificio, como accidentes químicos o biológicos por fallos en las medidas de protección colectiva, la deficiente contención de una instalación biológica o un accidente puntual como un derrame o escape de gases, 3.1.2.

## B) Riesgos externos.

Se pueden dar diversas situaciones de emergencia dependiendo del riesgo.

Atentados: Causada por una comunicación de un posible atentado, como puede ser aviso de bomba. Página 6. Esta emergencia puede originarse en las edificaciones o zonas exteriores o en las zonas propias del edificio.

Catástrofes naturales: Situaciones de emergencia provocadas por la naturaleza. Pueden ser olas de calor, lluvias torrenciales, granizo, nevadas, sismos, tormentas eléctricas, inundaciones, fuertes vientos y tornados.

Movimientos del terreno (sísmico). Desastre natural producido por un movimiento brusco del terreno que puede acarrear graves consecuencias en edificios, llegando incluso, en algunos casos a derrumbamientos.

Riesgo de nevadas. Riesgo natural provocado por nevadas intensas que pueden producir el aislamiento de poblaciones e importantes trastornos en la circulación viaria. Este riesgo se da en función de la cota en la que esté situado el recinto, y los grados de riesgo se establecen según los parámetros siguientes: Riesgo Bajo – cota < 400 m. Riesgo Medio – cota < 800 y > 400 m. Riesgo Alto – cota > 800 m.

Inundaciones. Las grandes lluvias son la causa principal de inundaciones, pero además existen otros factores importantes, como pueden ser el exceso de precipitación, la fusión de las nieves, la rotura de presas o embalses de agua y las Actividades humanas. Los efectos de las inundaciones se ven agravados por algunas actividades humanas.

Riesgo biológico/epidemias: enfermedad que se propaga y afecta durante un tiempo en un mismo territorio a un gran número de personas.

Desplome de estructuras o derrumbamientos: cuando una construcción o edificio pierde sus condiciones de estabilidad.

## Tipos de emergencia en función de su gravedad

En función de la gravedad de la situación se pueden clasificar las emergencias en tres grupos:

A) Conato de emergencia. Incidente menor que no afecta de inmediato al resto de instalaciones del edificio, y que se estima que puede ser controlado y dominado de forma

sencilla y rápida por el personal y medios de protección propios del área o zona donde ha ocurrido.

B) Emergencia parcial. Es aquel siniestro que, aunque tenga cierta importancia, aparentemente puede ser controlada por los propios Equipos de intervención. Las consecuencias quedan limitadas al sector o zona donde se produce, afectando como máximo la evacuación de la zona afectada y la preparación de la evacuación de otras zonas por si fuera necesario.

C) Emergencia general. Es la situación que precisa de la actuación de las ayudas externas debido a que los Equipos de Emergencia y Medios de protección del centro resultan insuficientes y también precisa de la evacuación de las personas al punto exterior seguro.

### *III. Alteraciones en el clima. Riesgos meteorológicos graves*

El cambio climático se refiere a cambios a largo plazo en las condiciones climáticas de la Tierra, especialmente en lo que respecta a la temperatura y los patrones climáticos. Estos cambios son atribuidos en gran medida a actividades humanas, como la quema de combustibles fósiles, la deforestación y otras prácticas que aumentan las concentraciones de gases de efecto invernadero en la atmósfera. Los gases de efecto invernadero (GEI), como el dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>), el metano (CH<sub>4</sub>) y el óxido nitroso (N<sub>2</sub>O), atrapan el calor en la atmósfera, lo que provoca un aumento de la temperatura global. Este fenómeno, conocido como el efecto invernadero, es esencial para mantener la vida tal como la conocemos, ya que, sin él, la Tierra sería demasiado fría. Sin embargo, las actividades humanas intensivas han llevado a un aumento significativo en las concentraciones de estos gases, contribuyendo al calentamiento global y al cambio climático.

La lucha contra el cambio climático implica la adopción de medidas tanto a nivel individual como a nivel empresarial. Por ello, en los lugares de trabajo al aire libre y en los locales de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas para que las personas trabajadoras puedan protegerse, en la medida de lo posible, de las inclemencias del tiempo (temperaturas extremas, lluvias importantes, viento, etc). Además se deberá tener en consideración la ubicación del lugar de trabajo (rieras, mar, altitud,...) a la hora de evaluar los riesgos junto con los planes de emergencia de la provincia o localidad donde protección civil indica el protocolo de actuación ante los fenómenos climatológicos (huracanes, sequía, inundaciones, fuertes vientos,...).

Las condiciones climatológicas en época estival (fundamentalmente temperatura y humedad relativa elevadas), unidas a la actividad desarrollada, pueden originar un riesgo de estrés térmico por calor. Teniendo en cuenta que las mediciones de estos factores climatológicos van a generar resultados variables dentro de una misma jornada o entre jornadas diferentes, alcanzándose las situaciones más extremas en las horas centrales del día, se puede estimar inicialmente en la evaluación de riesgos el nivel de riesgo en base a la sensación térmica, para ello se puede utilizar la tabla 1 para saber la sensación térmica y la tabla 2 para conocer el nivel de riesgo.



Tabla 1. Determinación de la sensación térmica (ST) en función de la temperatura seca y humedad relativa

|                  |    | Humedad relativa (%) |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
|------------------|----|----------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
|                  |    | 0                    | 5  | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| Temperatura (°c) | 20 | 16                   | 16 | 17 | 17 | 17 | 18 | 18 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 20 | 20 | 20 | 21 | 21 | 21 | 21 | 21 | 21  |
|                  | 21 | 18                   | 18 | 18 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 20 | 20 | 20 | 20 | 21 | 21 | 21 | 22 | 22 | 22 | 22 | 22 | 23  |
|                  | 22 | 19                   | 19 | 19 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 21 | 21 | 21 | 21 | 22 | 22 | 22 | 22 | 23 | 23 | 23 | 23 | 24  |
|                  | 23 | 20                   | 20 | 20 | 20 | 21 | 21 | 22 | 22 | 22 | 23 | 23 | 23 | 23 | 24 | 24 | 24 | 24 | 24 | 24 | 25 | 25  |
|                  | 24 | 21                   | 21 | 22 | 22 | 22 | 22 | 23 | 23 | 23 | 24 | 24 | 24 | 24 | 25 | 25 | 25 | 25 | 26 | 26 | 26 | 26  |
|                  | 25 | 22                   | 23 | 23 | 23 | 24 | 24 | 24 | 24 | 24 | 24 | 25 | 25 | 25 | 26 | 26 | 26 | 27 | 27 | 27 | 28 | 28  |
|                  | 26 | 24                   | 24 | 24 | 24 | 25 | 25 | 25 | 26 | 26 | 26 | 26 | 27 | 27 | 27 | 27 | 28 | 28 | 29 | 29 | 29 | 30  |
|                  | 27 | 25                   | 25 | 25 | 25 | 26 | 26 | 26 | 27 | 27 | 27 | 27 | 28 | 28 | 29 | 29 | 30 | 30 | 31 | 31 | 31 | 33  |
|                  | 28 | 26                   | 26 | 26 | 26 | 27 | 27 | 27 | 28 | 28 | 28 | 29 | 29 | 29 | 29 | 30 | 31 | 32 | 32 | 33 | 34 | 36  |
|                  | 29 | 26                   | 26 | 27 | 27 | 27 | 28 | 29 | 29 | 29 | 29 | 30 | 30 | 31 | 33 | 33 | 34 | 35 | 35 | 37 | 38 | 40  |
|                  | 30 | 27                   | 27 | 28 | 28 | 28 | 28 | 29 | 29 | 30 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 39 | 40 | 41 | 45  |
|                  | 31 | 28                   | 28 | 29 | 29 | 29 | 29 | 30 | 31 | 31 | 31 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 39 | 40 | 41 | 45 | 45 | 50  |
|                  | 32 | 29                   | 29 | 29 | 29 | 30 | 31 | 31 | 33 | 33 | 34 | 35 | 35 | 37 | 39 | 40 | 42 | 44 | 45 | 51 | 51 | 55  |
|                  | 33 | 29                   | 29 | 30 | 30 | 31 | 33 | 33 | 34 | 34 | 35 | 36 | 38 | 39 | 42 | 43 | 45 | 49 | 49 | 53 | 54 | 55  |
|                  | 34 | 30                   | 30 | 31 | 31 | 32 | 34 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 41 | 42 | 44 | 47 | 48 | 50 | 52 | 55 |    |     |
|                  | 35 | 31                   | 32 | 32 | 32 | 33 | 35 | 35 | 37 | 37 | 40 | 40 | 44 | 45 | 47 | 51 | 52 | 55 |    |    |    |     |
|                  | 36 | 32                   | 33 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 39 | 39 | 42 | 43 | 46 | 49 | 50 | 54 | 55 |    |    |    |    |     |
|                  | 37 | 32                   | 33 | 34 | 35 | 36 | 38 | 38 | 41 | 41 | 44 | 46 | 49 | 51 | 55 |    |    |    |    |    |    |     |
|                  | 38 | 33                   | 34 | 35 | 36 | 37 | 39 | 40 | 43 | 44 | 47 | 49 | 51 | 55 |    |    |    |    |    |    |    |     |
|                  | 39 | 34                   | 35 | 36 | 37 | 38 | 41 | 41 | 44 | 46 | 50 | 50 | 55 |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
|                  | 40 | 35                   | 36 | 37 | 39 | 40 | 43 | 43 | 47 | 49 | 53 | 55 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
|                  | 41 | 35                   | 36 | 38 | 40 | 41 | 44 | 45 | 49 | 50 | 55 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
|                  | 42 | 36                   | 37 | 39 | 41 | 42 | 45 | 47 | 50 | 52 | 55 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
|                  | 43 | 37                   | 38 | 40 | 42 | 44 | 47 | 49 | 53 | 55 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
|                  | 44 | 38                   | 39 | 41 | 44 | 45 | 49 | 52 | 55 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
|                  | 45 | 38                   | 40 | 42 | 45 | 47 | 50 | 54 | 55 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
|                  | 46 | 39                   | 41 | 43 | 45 | 49 | 51 | 55 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
|                  | 47 | 40                   | 42 | 44 | 47 | 51 | 54 | 55 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
|                  | 48 | 41                   | 43 | 45 | 49 | 53 | 55 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
|                  | 49 | 42                   | 45 | 47 | 50 | 54 | 55 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
|                  | 50 | 42                   | 45 | 48 | 50 | 55 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |

Tabla 2. Clasificación del nivel de riesgo en función del valor de la sensación térmica (ST)

| Tabla 2. Clasificación del nivel de riesgo en función del valor de ST |                   |                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Categoría del peligro                                                 | ST (°C)           | Síndrome provocado por el calor                                                                      |
| V Extremo peligro                                                     | $55 \leq ST$      | Golpe de calor, insolación<br>Inminentes.                                                            |
| I Peligro                                                             | $40 \leq ST < 55$ | Insolación, golpe de calor, calambres.<br>Muy posibles por exposición prolongada o actividad física. |
| Precaución extrema                                                    | $32 \leq ST < 40$ | Insolación, golpe de calor, calambres.<br>Posibles por exposición prolongada o actividad física.     |
| Precaución                                                            | $27 \leq ST < 32$ | Posible fatiga.<br>Por exposición prolongada o actividad física.                                     |

Para ampliar los criterios de evaluación, se puede tomar la norma UNE-EN ISO 7243:2017 la tabla de «clasificación niveles de consumos metabólicos» para la interpretación de las indicaciones del cuadro de clasificación del nivel de riesgos.

| Clasificación de niveles de consumo metabólico |                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------------|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Clase consumo metabólico                       | Consumo metabólico (W) | Ejemplos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 1 BAJO                                         | 180 (125-235)          | Trabajo manual ligero (escribir, escribir a máquina, dibujar, coser, contabilidad); trabajo con manos y brazos (banco pequeño de herramientas, inspección, montaje o clasificación de materiales ligeros); trabajo con brazos y piernas (conducir un vehículo en condiciones normales, operar con interruptores de pie o pedal). Estando de pie: taladrar (pequeñas partes); máquinas de moler (pequeñas partes); bobinado; bobinado de elementos pequeños; trabajo con herramientas de baja potencia; paseos ocasionales en terreno horizontal (velocidad hasta 2,5 km/h). |
| 2 MODERADO                                     | 300 (235-360)          | Trabajo sostenido con manos y brazos (martilleado, rellenado); trabajo con brazos y piernas (conducción off-road de camiones, tractores, o equipos de construcción); trabajo con brazos y tronco (martillo neumático, ensamblaje de tractores, enyesar, manipulación manual intermitente de material moderadamente pesado, escardar, manejo de azada, seleccionar frutas o verduras); empujar o tirar carretas o carretillas cargadas con pesos ligeros; caminar a velocidades de 3,5 a 5,5 km/h por terreno llano; forjar.                                                 |
| 3 ALTO                                         | 415 (360-465)          | Trabajo intenso de brazos y tronco; transporte de material pesado; palear; trabajo con mazo; serrar; cepillar o tallar con formón madera dura; siega manual; excavar; caminar a velocidades de 5,5 a 7 km/h por terreno llano. Empujar o tirar carretas o carretillas cargadas con cargas muy pesadas; desbarbado de piezas o moldes de fundición; tendido de bloques de hormigón.                                                                                                                                                                                          |
| 4 MUY ALTO                                     | 520 (>465)             | Actividad muy intensa realizada a ritmo forzado; trabajo con hacha; manejo de pala o cavado intenso; subir escaleras, rampas, escalas; caminar rápidamente con pequeños pasos, correr, caminar a velocidad superior a 7 km/h. NO REALIZAR TRABAJOS CON CARGA METABÓLICA «MUY ALTA» EN ÉPOCAS DE CALOR.                                                                                                                                                                                                                                                                      |

Además de la clasificación del riesgo y las medidas que se derivan de la misma (tabla 3), durante la época estival se producen olas de calor que generan alertas meteorológicas que van a afectar con más intensidad a las personas trabajadoras, sobre todo por la actividad desarrollada. En consecuencia, se deberán atender las indicaciones de las autoridades sanitarias y reforzar las medidas preventivas, incrementando los tiempos de pausas y descansos durante los trabajos realizados a la intemperie (para los que no hay medidas de control técnico), evitando incluso trabajar en las horas de mayor exposición.

Es importante que se establezcan medidas y procedimientos, que se activarán en situaciones con fenómenos adversos, en especial los relacionados con temperaturas extremas en trabajos al aire libre.

En el supuesto en el que se emita por la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente (en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio), un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas establecidas no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista, e incluso la prohibición de los trabajos en ciertas condiciones.

Tabla 3. Clasificación del nivel de riesgo en función del valor de la sensación térmica (ST) y clase del consumo metabólico M

| Categoría del peligro    | ST (°C)           | Rango de temperaturas<br>Ta para HR<br>entre 30-70% | Síndrome provocado<br>por el calor                                                                       | Nivel de consumo metabólico (M en W) |                         |                  |
|--------------------------|-------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------|------------------|
|                          |                   |                                                     |                                                                                                          | 1 – Bajo<br>(180 W)                  | 2 – Moderado<br>(300 W) | 3 – Alto (415 W) |
| IV Extremo peligro       | $55 \leq ST$      | 37 - 46                                             | Golpe de calor,<br>insolación                                                                            | Intolerable                          | Intolerable             | Intolerable      |
| III Peligro              | $40 \leq ST < 55$ | 32 - 45                                             | Insolación, golpe de<br>calor, calambres.                                                                | Moderado                             | Importante              | Importante       |
| II Precaución<br>extrema | $32 \leq ST < 40$ | 29 - 37                                             | Insolación, golpe de<br>calor, calambres.                                                                | Tolerable                            | Moderado                | Moderado         |
| I Precaución             | $27 \leq ST < 32$ | 26 - 32                                             | Posible fatiga.                                                                                          | Tolerable                            | Tolerable               | Moderado         |
| 0 Aceptable              | $ST < 27$         | $\leq 26$                                           | Efectos determinados<br>por otros factores<br>(carga física elevada,<br>exposición directa<br>al sol...) | Trivial                              | Tolerable               | Tolerable        |

Atendiendo a estos resultados se deben establecer unas medidas preventivas, para estimar el tiempo máximo de exposición diaria y los ciclos de trabajo-descanso para unas condiciones determinadas, se pueden utilizar 2 metodologías de organismos de reconocido prestigio: en primer lugar, para la estimación del tiempo máximo de exposición diaria la metodología del INVASSAT y en segundo lugar, para la estimación de los ciclos de trabajo-descanso por hora, se puede utilizar la metodología de OSHA (Occupational Safety and Health Administration) y EPA (Environmental Protection Agency).

Las medidas preventivas deben comprender al menos los siguientes aspectos: medidas generales, información/formación, medidas organizativas, disponer de descansos, disponer de agua y prohibiciones. Entre ellas en este protocolo se fijan las siguientes:

- Alarma meteorológica. Mantener un sistema de avisos, priorizando los de aquellas agencias meteorológicas de las zonas en las que vayan a realizarse actividades laborales en exterior.

- Planificar trabajos en las horas frescas del día. Tener en cuenta la planificación de turnos y horarios. Va a ser difícil llevar a cabo determinadas actuaciones en los meses de verano.

- Preparar y habilitar zonas de descanso que permitan una recuperación efectiva, ya que este tiempo de recuperación es fundamental.
- Planificar las tareas con más carga metabólica, las más pesadas, que deben estar bien clasificadas.
- Considerar los trabajos que requieren EPI's, que suponen un agravante del riesgo de trabajar con temperaturas elevadas. Buscar los equipos más adecuados o establecer que estos trabajos no se realicen en la franja crítica de la jornada.
- Realizar un plan de mantenimiento de equipos asociados a la climatización de espacios cerrados, para que no falle en momentos críticos.
- En la medida de las posibilidades del servicio, trasladar las actividades a las horas nocturnas más frescas. Eso implica contar con iluminación artificial, que ha de ser adecuada a las tareas que se vayan a desarrollar. Es indispensable para trabajar con seguridad.
- Contar con material específico que puede refrescar el cuerpo de las personas trabajadoras. Haber provisionado y probado este tipo de equipos, los cuales, por evaporación de líquido, pueden refrescar el cuerpo de las personas trabajadoras.
- Sensibilizar sobre la necesidad de unos hábitos alimenticios adaptados a la situación. Transmitir la necesidad de evitar el consumo de alcohol.
- Reducir el tiempo de actividad en ciertas tareas. Calcular el tiempo de realización específicamente.
- Automatizar o mecanizar trabajos duros. Cuestión relevante, por ejemplo, en el trabajo agrícola.
- Realizar actividades en tiempos limitados por las condiciones de temperatura. Ciertas actuaciones se han de hacer en un tiempo limitado, por lo que se ha de trabajar en un adiestramiento específico para que no se alarguen innecesariamente.
- Horas de descanso. La dificultad del descanso de las personas trabajadoras por altas temperaturas nocturnas puede implicar una mayor dificultad para el desarrollo de sus tareas, y también una falta de atención que lleve a accidentes. Por eso, aquellas tareas más complejas o delicadas en esos periodos se pueden ver condicionadas.

#### *IV. Derechos de las personas trabajadoras afectadas*

##### *Permiso retribuido y trabajo a distancia*

Las personas trabajadoras afectadas disfrutarán de cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 ET.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo de forma obligatoria, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados. El tiempo de trabajo utilizado bajo esta modalidad en este caso, no se tendrá en cuenta en el cómputo anual dentro del sistema negociado y pactado sobre nuevas formas de trabajo en el Grupo ISS (teletrabajo).

##### *Información a la RLPT*

La representación empresarial informará tanto a las RLPT unitarias como a las sindicales de ámbito estatal, de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, sin

perjuicio de los derechos de información, consulta y participación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Todo ello a los efectos de la adopción de las respectivas medidas y decisiones, incluidas, entre otras, las previstas en el artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

*V. Servicio de prevención propio mancomunado Grupo ISS*

El servicio de prevención de riesgos laborales del Grupo ISS, elaborará un procedimiento interno para el desarrollo de este protocolo, en la parte relacionada directamente con esta materia. Del citado documento se dará traslado a la parte social.

*VI. Futuro reglamento para la protección de las personas trabajadoras frente al cambio climático y las catástrofes naturales*

El Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre contempla expresamente en su disposición final quinta un reglamento de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados del cambio climático y las catástrofes naturales. En base a ella en el plazo de doce meses, el Gobierno de España aprobará a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social, un reglamento sobre la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del cambio climático en el ámbito laboral. En base a él el presente protocolo será actualizado y modificado en los términos necesarios.