

o Confederación sindical, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, previa autorización por escrito del interesado.

#### **Artículo 37 - GARANTÍAS.**

1. Los miembros de los órganos de representación unitaria previstos en el Artículo 52 de este Convenio Colectivo no podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguientes a su cese, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación sindical.
2. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, para lo cual se nombrará Instructor, dándose las oportunas audiencias al trabajador y al órgano representativo al que pertenece.
3. En el caso de traslado forzoso de puesto de trabajo, si el representante reclamara al Juzgado de lo Social, el mismo quedaría en suspenso hasta que, en su caso, se ratifique por sentencia firme y definitiva.

#### **Artículo 38 - PACTO DE REPERCUSIÓN EN PRECIOS Y COMPETENCIA DESLEAL**

Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios. Se considerará competencia desleal, con las consecuencias derivadas en la legislación vigente las ofertas comerciales realizadas por las Empresas que sean inferiores a los costes del presente Convenio.

#### **Artículo 39 - DERECHO SUPLETORIO.**

En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General el Sector, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales que sean de aplicación.

#### **Artículo 40 – IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo Sectorial adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los trabajadores/trabajadoras. Estos Principios Generales son:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.
2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
3. A La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.
6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.).
7. A la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa.
8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar e la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.
9. A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce el proyecto de ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores.
10. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Todas las personas trabajadoras deberán percibir, al menos, el SMI vigente en cada momento calculado en cómputo anual y teniendo en cuenta todos los conceptos retributivos del presente convenio, incluyendo, entre otros, el salario base, las pagas extra, la antigüedad, el plus residencia, asistencia, convenio bonificación y demás emolumentos.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

En caso de contradicción de cualquier artículo de este Convenio con el sectorial estatal, será de aplicación este ultimo en todos los asuntos que sean materias reservadas al mismo, habiendo sido la voluntad de los negociadores, recoger los preceptos del sectorial estatal actualmente vigente.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA: Aplicación de las tablas salariales (Anexo I).**

Tabla salarial I 2023.- de aplicación al mes siguiente de la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la ciudad autónoma de Melilla, momento en que han de abonarse los atrasos correspondientes desde el 1 de enero de 2023.

Tabla salarial I 2024.- de aplicación a partir del 1.01.2024.

Tabla salarial I 2025.- de aplicación a partir del 1.01.2025.

Tablas II para los años 2023, 2024, 2025: estas tablas serán de aplicación a las personas trabajadoras que presenten sus servicios en los contratos nuevos que las empresas del sector suscriban con sus clientes, públicos o privados, una vez haya sido publicado el convenio en el B.O. correspondiente, siempre y cuando la oferta efectuada por parte de la empresa para la adjudicación del contrato, haya sido realizada con posterioridad a la publicación del Convenio, y desde el primer día de prestación del servicio en ese nuevo contrato.

Tabla salarial única 2026: de aplicación a partir del 1.01.2026 para todas las personas trabajadoras del sector.

Tabla salarial única 2027: de aplicación a partir del 1.01.2027 para todas las personas trabajadoras del sector.