

**CONSEJERÍA DE EMPLEO  
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA  
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL**

Expediente número 091/06.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector Limpieza de Aviones, código de convenio 2906145, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 19 de octubre de 2006 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1195 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2º Proceder al depósito del texto original del Convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Málaga. 30 de octubre de 2006.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA LIMPIEZA DE AVIONES  
DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA**

**Artículo 1. Ámbito funcional.**

Este Convenio Colectivo afectará a la totalidad de las empresas y trabajadores que se dediquen a la actividad de limpieza de aviones de la provincia de Málaga. (Primer operador, segundo operador, todos los operadores que en el futuro pudieran entrar y autohandling). Afectando también al personal que limpie las dependencias en el aeropuerto del primer operador de handling, que actualmente ostenta la Compañía Iberia, las del segundo operador, así como todos los operadores que en el futuro pudieran entrar.

**Artículo 2. Ámbito temporal.**

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2006, desde cuya fecha surtirá plenos efectos, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga, teniendo vigencia salvo prórroga, hasta el 31 de diciembre del 2007. Transcurridos cuatro meses desde la fecha límite de su vigencia sólo se mantendrá en todo lo que haga referencia a su contenido normativo, perdiendo vigencia en su contenido obligatorio.

**Artículo 3. Denuncia y revisión.**



Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del convenio, formulando denuncia del mismo por el procedimiento establecido, con dos meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, siempre de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

De no existir denuncia por ninguna de las partes se entenderá prorrogado el convenio, produciéndose un incremento en función del coste de la vida, en su índice de referencia de los doce meses anteriores al término de la vigencia.

#### **Artículo 4. Declaración de principios.**

La organización del trabajo es facultad de las empresas a través de sus órganos de Dirección y será responsable de su uso ante los organismos competentes, debiendo dar conocimiento de sus estructuras a los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 5.**

Las obligaciones de los trabajadores con la empresa y las de la empresa con los trabajadores estarán sometidas a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables.

#### **Artículo 6. Absorción y compensación.**

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales o convencionales futuras que impliquen variación económica en todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrán eficacia si, globalmente considerados en cómputo anual superasen el nivel total de este Convenio.

De la misma forma, cualquier mejora voluntaria retributiva que la empresa conceda, podrá ser absorbida en futuros aumentos anuales.

#### **Artículo 7. Deberes laborales.**

Los trabajadores tienen como deberes básicos los siguientes:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar y cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones de la Dirección de la empresa o mandos en quien delegue.
- d) Contribuir a la mejora de la productividad.

#### **Artículo 8.**

Queda prohibido el uso de herramientas, útiles, equipos, vestuario, maquinaria y productos de limpieza para usos propios, tanto dentro como fuera de la jornada laboral. Igualmente se cuidarán y mantendrán adecuadamente todos los útiles y





herramientas que sean facilitados por las empresas, debiendo avisarse a los mandos intermedios los defectos que se observen en los mismos, para su reparación.

### **Artículo 9. Prohibición de competencia.**

El trabajador no podrá realizar actividades que constituyan competencia con la empresa para la que presta sus servicios, trabajando por cuenta propia o de terceros en actividades de la misma naturaleza, sector, o rama de producción que los de la empresa a la que pertenecen, salvo consentimiento escrito de ésta a instancias del trabajador.

### **Artículo 10. Secretos de la empresa.**

En materia de mantenimiento de los secretos relativos a la explotación y negocio de la empresa se estará a lo establecido en la legislación vigente.

### **Artículo 11. Plantillas.**

Todas las empresas comprendidas en el presente convenio vienen obligadas a confeccionar, a efectos meramente indicativos e informativos, las plantillas de su personal fijo, una vez al año, señalando el número de trabajadores fijos que comprenden cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupo y subgrupo.

Las plantillas se confeccionarán cada año, respetándose los derechos adquiridos de cada uno de los trabajadores que formen parte de la empresa, dentro de la plantilla inicial y sucesiva.

Las empresas deberán confeccionar y mantener el escalafón de su personal, con los siguientes datos de cada uno de sus trabajadores:

- a) Número de orden.
- b) Nombre y apellidos.
- c) Categoría profesional.

Dicho escalafón deberá publicarse en el tablón de anuncios de la empresa en el mes de marzo de cada año.

El personal podrá formular reclamación contra el escalafón mediante escrito dirigido a la empresa, en el plazo de veinte días, debiendo ser contestada por ésta en el mismo periodo de tiempo, y contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tácito, queda libre la vía jurisdiccional.

### **Artículo 12. Retribuciones.**

Las retribuciones económicas a que tendrán derecho los trabajadores afectados por este convenio para su periodo de vigencia y proporcionalmente a su jornada de trabajo, serán:

Para el año 2006, se aplicará una subida del IPC real más 1 sobre los conceptos incluidos en tablas del año 2005 recogidas en el Anexo I y demás conceptos



económicos del convenio del citado año.

Para el año 2006 se realizará un pago a cuenta que comporta el IPC previsto por el Gobierno a fecha actual (2%) más 1 punto.

Para el año 2007, se establece una subida del IPC real más 1 sobre los conceptos incluidos en tablas del año 2006 y demás conceptos económicos del convenio del citado año.

La retribución mensual de los trabajadores se hará efectiva a mes vencido, del uno al cinco de cada mes.

El abono de atrasos en dicho supuesto se deberá realizar en el plazo de tres meses desde la fecha en que el INE, haga público el citado índice, descontando la parte que en su caso se haya anticipado.

### **Artículo 13. Antigüedad.**

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, disfrutarán como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por años de servicio, hasta el 8º trienio al 4%, desde el 9º y hasta el 11º al 2% y a partir del 11º trienio no se incrementará el porcentaje en concepto de complemento de antigüedad.

Los trabajadores que presten servicios en la empresa a fecha 1/1/99 y no hubieran consolidado el complemento personal de antigüedad tendrán derecho a percibirlo si bien el devengo del complemento se efectuará no desde la fecha de ingreso en la empresa sino desde el 1/1/99.

Los trabajadores con fecha de ingreso con posterioridad al 1/1/99 no tendrán derecho a percibirlo en el futuro.

### **Artículo 14. Plus de nocturnidad.**

Todos aquellos trabajadores que realicen su jornada laboral entre las 22:00 h. y las 6:00 h. tendrán derecho a la percepción del correspondiente plus de nocturnidad, consistente en un 25% del salario base, más 1,48 euros; por noche trabajada. El citado plus de nocturnidad y el complemento se abonará proporcionalmente a las horas trabajadas.

### **Artículo 15. Plus asistencia.**

Este plus se perderá en un 50% por faltar un día u ocho horas en un mes, y en un 100% por faltar dos días o dieciséis horas en un mes por causa injustificada, perdiéndose igualmente las partes proporcionales del sueldo base y demás pluses. El importe del plus asistencia y del sueldo base no devengado por los trabajadores por dicha falta, se ingresará en un fondo social, del cual serán administradores los representantes de los trabajadores en el año 2006.

Se entenderá como causa justificada la que se demuestre mediante la presentación de documento expedido por médico titular de la Seguridad Social en asistencia tanto al titular como a los miembros inscritos en la cartilla.



La falta injustificada no podrá ser cambiada por un descanso de festivo.  
En las situaciones de huelga legal, al producirse una suspensión del contrato de trabajo no se procederá conforme a lo indicado en este artículo, sino de acuerdo a las normas aplicables a este tipo de conflictos.

#### **Artículo 16. Plus horario.**

El personal que efectúe su labor de forma ininterrumpida en los turnos rotativos de 8:30 a 15:10 y de las 9:00 h. hasta las 15:40 h. percibirá un plus de 1,48 euros, por día trabajado. El personal de este turno disfrutará de un descanso para el bocadillo de veinte minutos.

#### **Artículo 17. Complemento de baja de accidente y/o hospitalización.**

Las empresas garantizarán el pago del 100% de la base de cotización del mes anterior a la indicada baja, en los casos de accidente de trabajo, accidente de tráfico de circulación, hospitalización por enfermedad y su convalecencia. Se exceptúa el descanso por causa de parto.

En los casos de accidente no laboral, y siempre y cuando la duración de la baja exceda de 21 días, la empresa garantiza el 100% de la base de cotización del mes anterior a la citada baja a partir de dicho número de días. Para ello será requisito necesario que por la empresa se le haga reconocimiento médico que determine las lesiones y la duración de dicha baja. Se exceptúa de dicho tipo de accidente no laboral, los producidos a trabajadores que se accidenten en otro empleo.

La situación de enfermedad común, llevará un suplemento hasta completar el 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja.

Dicho complemento será abonado a partir del 21 día y hasta el día 100 de la citada situación de enfermedad común. Se exceptúa el descanso por causa de parto.

La empresa abonará un suplemento hasta completar el 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja, en situación de enfermedad común, los 2 primeros días de la primera enfermedad en el año natural, siempre que en los 24 meses anteriores a la misma el trabajador no haya tenido otro proceso de enfermedad.

Las bajas cuya situación se prevea que excederán de los 21 días, serán cubiertas mediante la contratación de personal que sustituya al que se encuentra en situación de I. T. y durante el tiempo de duración de esta.

#### **Artículo 18. Pagas extraordinarias.**

Las pagas extraordinarias y la de beneficios estarán retribuidas por una mensualidad de salario base, más antigüedad.

Para el año 2006, la paga de Navidad llevará además un suplemento de 240,06 euros, la paga de julio llevará un suplemento de 126,63 euros, y la paga de beneficios llevará un suplemento de 12.91 euros.



Sus devengos serán: para la paga de julio de 1-7 a 30-6; para la paga de Navidad de 1-1 a 31-12; y en cuanto a la de beneficios de 1-4 a 31-3.

Su pago se efectuará, la de julio hasta el 15 de julio, la de diciembre el 15 de diciembre y la de beneficios será abonada durante el mes de marzo.

### **Artículo 19. Horas extraordinarias.**

Las horas extraordinarias que se realicen en el año 2006, serán abonadas al precio que se indica a continuación:

Conductor-limpiador/a 7,97 euros/hora

Limpiador/a 6,83 euros/hora

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 7 del Real Decreto Ley 9211983 de 19 de enero, se entenderán por horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, periodo punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

### **Artículo 20. Plus transporte.**

Plus de transporte: queda definido como un plus extrasalarial, no absorbible, que se percibe por día efectivo de trabajo. Para simplificar su cálculo a efectos administrativos, aunque su devengo es por los once meses de trabajo, su abono se llevará a cabo en doce mensualidades.

El plus de transporte se percibirá por el trabajador, proporcionalmente a la jornada, garantizándose al trabajador, con independencia de la jornada de trabajo, la cantidad de 27,94 euros mensuales, percibiéndose proporcionalmente a la jornada la cifra que reste hasta llegar a la cuantía total del plus, pudiéndose deducir por las empresas de ambas cantidades los días que el Trabajador falte al trabajo.

En los supuestos de trabajadores a tiempo parciales que se vean obligados a incurrir en un doble gasto de transporte por partición de su jornada de trabajo, si el número total de horas trabajadas en ese día de partición es inferior a 4 horas, recibirá la cantidad adicional por este concepto de 1,34 euros por día de partición. En ningún caso se percibirá por este concepto cantidad superior a la cuantía del plus de transporte mensual fijado en este convenio por jornada completa.

### **Artículo 21. Turnos.**

Todos los turnos que se realicen en la empresa tendrán carácter rotativo, con estricto respeto de los mismos. La problemática derivada de la aplicación de los turnos, se resolverá en reunión conjunta entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.



De esta rotación se exceptuará a los turnos que actualmente son fijos.

El personal fijo y fijo-discontinuo descansará un domingo cada 4 semanas con carácter rotativo.

Dada la naturaleza del trabajo, se divide el año en dos periodos de seis meses llamados temporada alta y baja. Estos periodos podrán modificarse atendiendo a las necesidades del tráfico aéreo.

Con la finalidad de adecuar la organización de los actuales equipos de trabajo al número de vuelos programados, antes del comienzo de cada temporada se celebrarán las reuniones precisas entre la Dirección de las empresas y los representantes de los trabajadores, para adecuar los equipos de trabajo a los vuelos establecidos. En caso de desacuerdo resolverá la Dirección de la empresa, a partir de los treinta días naturales siguientes a la presentación del expediente ante la Autoridad Laboral competente. Dicho expediente quedará sin efecto si la empresa no comunica a los representantes de los trabajadores la presentación del expediente ante la Autoridad Laboral.

### **Artículo 22. Jornada.**

La jornada de trabajo para el personal afecto a este convenio, será de 40 horas semanales efectivas, de lunes a domingo. Todos los trabajadores que presten sus servicios en jornada completa y continuada disfrutarán dentro de la misma de 15 minutos para tomar el bocadillo, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo; en cualquier caso, las empresas respetaran los descansos de duración superior, por el citado motivo, cuando así los tengan en la actualidad establecidos en todos o algunos de sus turnos de trabajo.

No se podrá partir la jornada a los trabajadores eventuales, salvo que tengan un mínimo de jornada contratada para ese día de tres horas.

### **Artículo 23. Vacaciones.**

Las vacaciones serán de treinta días naturales al año y estarán retribuidas por el salario establecido en la tabla salarial más la antigüedad correspondiente.

Las vacaciones se disfrutarán en los meses comprendidos entre noviembre y mayo, ambos inclusive. El disfrute de las vacaciones se efectuará por acuerdo del personal o bien mediante rotación o sorteo, sometiéndose a un criterio proporcional. La aplicación del criterio proporcional será supervisada por el comité o delegados de personal. En la categoría de limpiador/a la proporcionalidad será del 55% divisible entre los meses de abril, mayo y diciembre y el 45% restante se dividirá, también proporcionalmente, entre los meses de noviembre, enero, febrero y marzo. De igual forma, en la categoría de conductor/a-limpiador/ a la proporcionalidad será del 50% divisible entre los meses de mayo y diciembre y el restante 50% se dividirá, también proporcionalmente, entre los meses de noviembre, enero, febrero, marzo y abril.

Para aquel personal de plantilla fija que disfrute sus vacaciones en los meses de noviembre, diciembre, enero o febrero, disfrutará de 31 días de vacaciones. Este

apartado será de aplicación desde la publicación del presente convenio.

Si un trabajador/a fuera intervenido quirúrgicamente o estuviese en situación de baja por accidente laboral más de dos meses o más de un mes si derivara del accidente su hospitalización, siempre que coincida su periodo vacacional con estas situaciones y el trabajador hubiera prestado servicio activo durante un mínimo de siete meses en el año; no perderá los días de vacaciones que pudiera tener pendientes en el citado año. Dicha regularización se realizará en el primer trimestre de cada año y su disfrute será cuando la empresa lo considere oportuno, atendiendo a las necesidades del servicio. En ningún caso podrán acumularse vacaciones correspondientes a dos años.

En el supuesto de que el primer día de vacaciones coincida con el primer día de descanso semanal, este día no será computado siendo compensado con un día que se adicionará al finalizar el periodo vacacional.

#### **Artículo 24. Fiestas.**

a) Las establecidas en el calendario laboral de la provincia de Málaga más tres días.

b) Días de fiestas anuales: si durante el periodo vacacional hubiera más de dos fiestas, se dará un día más por la tercera festividad perdida.

c) Si por necesidades de servicio la empresa modificase las vacaciones de un trabajador y como consecuencia de ello el interesado perdiese algún día festivo por el cambio, la empresa compensará dicho día con otro de descanso posteriormente. El día de compensación será a elección del trabajador exceptuando de la elección, sábados, domingos y festivos.

d) En la denominada temporada alta la empresa facilitará 10 días consecutivos de permiso, más los descansos correspondientes, a cuenta de las fiestas establecidas en el apartado a) de este artículo, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan y las mismas se justifiquen. La Comisión Paritaria del convenio procurará de mutuo acuerdo, que todos los trabajadores disfruten de este descanso.

e) Cuando un trabajador tuviese clara necesidad de coger un día a cuenta de festivos pendientes lo comunicará a su encargado correspondiente con un mínimo de 3 días de margen, no pudiendo serle negado dicho día salvo que en el mismo turno hubiese otro trabajador ausente por cualquier causa a excepción del descanso semanal obligatorio.

f) Cada trabajador percibirá en concepto de compensación por festivos anuales, en el año 2006, la cantidad de 12,72 euros. El citado importe será abonado mensualmente a todo aquel trabajador que perteneciente al ámbito funcional del presente convenio tenga la obligación de trabajar en festivos, independientemente de su situación laboral. Si se produjeran faltas injustificadas al trabajo, en días festivos, se deducirá de la cantidad indicada la proporción correspondiente al importe anual que se cobra por este concepto.

#### **Artículo 25. Permisos retribuidos.**



El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración según la tabla salarial más antigüedad por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

- Tres días en los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- La definición de parentesco será la siguiente: cónyuges, hijos, padres, hermanos, nietos, abuelos y abuelos del cónyuge, tíos/as camales, cuñados-as (hermanos de cónyuge y cónyuge de hermanos), padres de cónyuge o pareja de hecho siempre que se justifique la inscripción de la pareja en el registro municipal creado al efecto.

- De la misma forma, y siempre que exista justificación, el trabajador tendrá derecho a un día por traslado de su domicilio habitual.

- En los casos de boda, comuniones y bautizos de hijos, se concederá un día de permiso a cuenta de los festivos anuales. Por boda de hermano se actuará bajo el mismo criterio.

- A cuenta de festivos se concederá un día de permiso por fallecimiento de sobrinos y dos por traslado del domicilio habitual.

Dicha opción operará siempre y cuando no coincidan dos o más personas por turno con tal evento.

- El trabajador tendrá derecho a 5 horas anuales retribuidas para asistir a consulta médica de especialista de Seguridad Social, presentando a la empresa el correspondiente justificante médico de asistencia.

En todo lo no regulado en materia de permisos en este artículo se estará a lo dispuesto expresamente en el artículo 37 del RD Leg. 1/1995, de 24 de marzo, modificado por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre de conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, así como la legislación posterior que la modifique.

## **Artículo 26. Excedencias.**

Los trabajadores podrán solicitar excedencia para cuidado de hijo menor de 3 años y para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente o enfermedad, que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retributiva en las mismas condiciones establecidas por el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, con las modificaciones realizadas por la Ley 39/1999, si bien el trabajador mantendrá durante el segundo año de vigencia la reserva de su puesto de trabajo.

Los trabajadores podrán solicitar situarse en situación de excedencia voluntaria siempre que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 46-2 del E.T.; se establece como mejora la reserva del puesto de trabajo durante el primer año siempre y cuando tengan una antigüedad en la empresa de al menos 2 años y no se encuentre en situación de cualquier tipo de excedencia un 10% de la plantilla



correspondiente a la categoría del solicitante (o un trabajador si él % es inferior al 10%), debiendo solicitar su reincorporación con al menos 15 días de antelación.

### **Artículo 27. Vestuario.**

Se fijan las siguientes prendas de trabajo, adecuando los tejidos a las temporadas y a las características meteorológicas de la zona:

Verano:

- Hombres: 1 camisa, 1 pantalón, zapatos, guantes.
- Mujeres: J bata, zapatos, pantalón y guantes.

Invierno:

- Hombres: 1 mono, zapatos, guantes, traje de agua, botas de agua, anorak.
- Mujeres: 1 bata o blusón, zapatos, pantalón, anorak.

La fecha de entrega del vestuario será en abril para el vestuario de verano y en septiembre para el vestuario de invierno.

La duración de las prendas será para cada temporada (6 meses), salvo que por pacto independiente del convenio se fije una mayor duración. Queda establecido que el anorak tendrá una duración de tres años, salvo que por deterioro a partir del 2.º año sea necesario entregar al trabajador otro anorak.

Las botas de agua tendrán una duración de dos años, y los guantes y trajes de agua se repondrán según el deterioro de los mismos.

En temporada de invierno se entregará una rebeca al personal femenino, cuya duración será de dos años.

### **Artículo 28. Secciones sindicales.**

Se reconocen las secciones sindicales dentro de la empresa. Los delegados elegidos para esta representación dispondrán de 15 horas mensuales retribuidas por la empresa.

### **Artículo 29. Cuota sindical.**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos que ostenten la representación, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical o Sindicato al que pertenece y la cuantía de la cuota. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

### **Artículo 30. Fondo para préstamos.**

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores la cantidad de 13.972,70 euros (trece mil novecientos setenta y dos, con setenta céntimos), para atender necesidades de carácter personal y perentorio. El importe a conceder será de



1.157 euros (mil ciento cincuenta y siete) en cada caso, y su devolución sin intereses se realizará en el plazo de doce meses. Las peticiones se atenderán por las empresas por orden de petición, teniendo preferencia el trabajador que no lo haya solicitado anteriormente. Se establece un periodo de carencia, entre dos préstamos diferentes, de cuatro meses. La empresa decidirá entre las solicitudes, las más urgentes y necesarias.

### **Artículo 31. Cese de empresa.**

Al término de la concesión de la contrata de limpieza, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, conforme al artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo si hubiere absorción de carga de trabajo por otro operador de handling, los trabajadores de la empresa de limpieza afectada por dicha disminución, pasaran a estar adscritos a la contrata de limpieza del operador que adquiera la referida carga de trabajo (Modulaje), en la proporción que la pérdida suponga a la empresa de origen.

La determinación del número de personas a subrogar se efectuará sobre la base del porcentaje de pérdida de carga de trabajo (Modulaje), traducido en horas de trabajo, tomando como referencia la totalidad de las horas contratadas por la empresa en ese centro, en el año natural precedente a la fecha efectiva a la subrogación (que se acreditará mediante la presentación de la correspondiente documentación a la Comisión Paritaria).

En todo caso se seguirá el criterio preferente del orden inverso a la antigüedad de los trabajadores de la empresa.

A partir de 1 de enero de 1998 las subrogaciones parciales que se realicen, como consecuencia de pérdidas de carga de trabajo de un operador de handling a otro, se harán a razón de un 50% de personal fijo, un 25% de personal eventual y un 25% de personal fijo-discontinuo, para la determinación de los trabajadores afectados se deberá seguir el criterio del orden inverso a la antigüedad del trabajador y en caso de empate el orden de entrada en el registro del parte de alta del sistema RED de la Seguridad Social.

La empresa que suceda en dicha actividad, se hará cargo de los trabajadores con todos los derechos, obligaciones y categorías que anteriormente hubieran mantenido, debiendo respetarles el horario que legalmente tengan establecido.

La empresa saliente, en todos los casos anteriormente expuestos, proporcionará a la empresa entrante la documentación necesaria que justifique el mantenimiento de los derechos de los trabajadores (tres últimas nóminas, Contrato de Trabajo, TC1 y TC2). En caso de producirse cambio de empresa en la contrata, la empresa saliente comunicará a la empresa entrante todas las mejoras pactadas en este convenio tanto profesionales, salariales, extra-salariales, sociales, sindicales y puestos de trabajo de toda la plantilla, debiendo subrogarse la entrante del total respecto a estos pactos y puestos de trabajo.

En cuanto al fondo de préstamos, la saliente descontará el saldo que cada trabajador pudiera tener pendiente por este concepto, de la última nómina que



abone al interesado. La empresa entrante atenderá en el plazo de doce días los saldos generados por este artículo y por esta situación.

## **Artículo 32. Indemnización por muerte o incapacidad permanente.**

### **1. Indemnización por fallecimiento.**

a) En caso de fallecimiento del trabajador por muerte natural o accidente no laboral, los herederos legales percibirán dos y media mensualidades del importe total de la tabla salarial última existente.

b) En caso de muerte por accidente laboral, la indemnización será para el año 2006, de 12.795,57 euros.

### **2. Indemnización por incapacidad permanente.**

a) En caso de incapacidad permanente derivada de accidente laboral se establece una indemnización para el año 2006 de 19.193,28 euros.

Las anteriores prestaciones se establecen con independencia de cualquiera otra que en derecho pueda corresponder al trabajador o sus causahabientes y sólo afectarán a los trabajadores hasta que cumplan los sesenta y cinco años de edad. La empresa concertará la correspondiente póliza de seguros para garantizar las indemnizaciones por muerte o invalidez, de la cual se facilitará copia a los representantes de los trabajadores.

## **Artículo 33. Retirada transitoria del permiso de conducir.**

En el caso de retirada transitoria del carnet de conducir, los trabajadores que ostenten la categoría de conductor-limpiador, quedarán adscritos a la categoría de limpiador/a por el tiempo de privación del carnet, no pudiendo exceder de un máximo de cinco productores.

En este supuesto estará incluida la retirada transitoria del carnet de conducir por parte de AENA.

El salario que se percibirá será hasta dos operarios como conductor-limpiador, el exceso hasta cinco será a razón del existente en el nuevo puesto adscrito.

## **Artículo 34. Personal fijo-discontinuo.**

Para la cobertura de plazas con carácter de fijos-discontinuos que tuvieran que ser cubiertas, tendrán preferencia los trabajadores contratados con carácter eventual, que en los seis últimos años anteriores a la fecha de cobertura de la plaza tengan mayor número de horas totales trabajadas en este periodo, siempre y cuando no hubieran rechazado ninguna oferta de trabajo en este periodo.

Estos trabajadores tendrán preferencia en el caso de que la empresa necesitase contratar eventuales en los tres meses siguientes a la temporada alta, en ese caso serían contratados como eventuales a todos los efectos. En el supuesto de que al comienzo de la temporada alta se mantuviera en vigor el contrato eventual,



el trabajador podrá optar por causar baja voluntaria del mencionado contrato eventual e incorporarse con su condición de fijo discontinuo al comienzo de la temporada.

### **Artículo 35. Personal contratado eventualmente.**

Se acuerda ampliar la duración máxima de los contratos eventuales a doce meses en un periodo de dieciocho.

Las empresas comprendidas en el ámbito funcional del presente convenio, vendrán obligadas a mantener un mínimo de un 30% de plantilla fija, de actividad continuada, en los centros de trabajo afectados por el presente convenio.

### **Artículo 36. Jubilaciones.**

Se establece la jubilación para los trabajadores afectados por este convenio, a los sesenta y cinco años de edad.

Los trabajadores que voluntariamente se jubilen antes de los sesenta y cuatro años recibirán la cantidad de 321,43 euros por cada año que anticipen su jubilación a esta edad. Será condición indispensable para la percepción de esta cantidad, encontrarse en situación de alta y tener una antigüedad mínima de diez años.

Se podrá acceder a la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años en los términos previstos en el R.D. 1194/85, de 17 de julio. Si la plaza que se cubre por el tiempo exigido tuviera que mantenerse más allá del vencimiento de este plazo, se le dará prioridad para ocuparla al trabajador sustituto, siempre de acuerdo a las posibilidades de contratación que permita la ley en cada momento.

### **Artículo 37. Edificio campo.**

Quedará desvinculado de la limpieza del edificio Campo, todo el personal existente en el centro a 30 de septiembre de 1981, con la excepción del personal que presta sus servicios en este edificio de forma habitual y continua, y el servicio de recogida de basura que se realizará como hasta la fecha se viene realizando por el personal masculino de este Aeropuerto. (Ver disposición adicional).

### **Artículo 38. Comisión paritaria.**

La Comisión Paritaria queda compuesta por cuatro representantes de la patronal y cuatro representantes de los trabajadores pertenecientes a la Comisión negociadora firmante del Convenio, pudiendo ambas partes acudir acompañada de un máximo de dos asesores. Todas las situaciones conflictivas que surjan en interpretación de este Convenio, deberán ser sometidas al dictamen de esta Comisión con carácter previo a su reclamación en otra vía.

### **Artículo 39. Seguridad y salud.**





Las empresas vendrán obligadas al cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de seguridad y salud, se reunirá con la empresa al menos una vez cada dos meses.

#### **Artículo 40. Medioambiente.**

Las empresas comprendidas en el ámbito funcional de este convenio, se comprometen a respetar todas aquellas normas de protección del medioambiente a las que vengan obligadas.

#### **Artículo 41. Ascensos.**

En materia de ascensos y promociones se estará a lo dispuesto en el acuerdo Marco Sustitutorio de la Ordenanza Laboral del sector de limpieza de Edificios y Locales.

#### **Artículo 42. Ordenanza laboral y estatuto.**

En todo aquello que no se hubiese pactado en este convenio y que afecte a relaciones laborales y económicas, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales, aprobada por Orden de 15 de febrero de 1975, y por el nuevo texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Ley 10/1994, de 19 de mayo y demás disposiciones aplicables.

#### **Artículo 43.**

El presente convenio anula a todos los anteriormente efectuados.

#### **Disposición adicional primera.**

Los artículos en los que se hace una mención a esta disposición adicional, serán de aplicación exclusivamente para la empresa Multiservicios Aeroportuarios, Sociedad Anónima, actual contratista del primer operador de handling (IBERIA), y para aquellas empresas que le sucedieran en esta contrata.

#### **Disposición adicional segunda.**

Las mejoras en materia de pluses extra-salariales que tuviese reconocidas la empresa Retevic, Sociedad Anónima, para sus trabajadores se mantendrá en la misma forma de abono que con anterioridad a este convenio se vinieran percibiendo.





## ANEXO 1

Tabla salarial 2005 Convenio Colectivo Limpieza de Aviones de la provincia de Málaga

INCREMENTO: 3,7%.

	SUELOBASE	PLUS AEROPUERTO	PLUS ASISTENCIA	PLUSTIE.	TOTAL MENSUAL
TEC. ORGA. LIM. AVIONES	1.081,88	83,79	56,41	115,09	1.337,18
SUPO GENERAL AEROPUERTO	977,43	85,41	57,50	117,34	1.237,68
ENC. GENERAL AEROPUERTO	815,16	83,79	56,41	115,09	1.070,45
ENC. ZONA AEROPUERTO	774,66	85,41	57,50	117,34	1.034,91
ENC. GRUPO AEROPUERTO	722,35	83,79	56,41	115,09	977,65
RESP. EQUIPO AEROPUERTO	636,64	84,61	56,97	116,22	894,43
CONDUCTOR LIMPIADOR	723,61	85,41	57,50	117,34	983,85
LIMPIADOR	635,77	84,61	56,97	116,23	893,56
JEFE ADMIN. AEROPUERTO	805,14	83,79	56,41	115,09	1.060,44
OFICIAL 1.- ADMIVO. AEROPUERTO	706,90	83,79	56,41	115,09	962,19
OFICIAL 2.- ADMIVO. AEROPUERTO	673,01	83,79	56,41	115,09	928,31
AUX. ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	639,22	83,79	56,41	115,09	894,52