

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE INFORMACIÓN Y ATENCIÓN AL PÚBLICO, SALAS VIP Y AUTORIDADES EN EL AEROPUERTO DE MÁLAGA

Preámbulo.

Las partes negociadoras, reconociéndose mutuamente capacitadas, se comprometen a garantizar el principio de no discriminación por razón de sexo, o en función del tipo de contrato o de jornada. En este sentido, los derechos contemplados en el presente convenio serán de igual aplicación al personal fijo y temporal y al personal a tiempo parcial y a tiempo completo.

Capítulo I. Objeto y ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio regula las relaciones laborales de todas/os las/os trabajadoras/es que prestan sus servicios en el centro de trabajo del Aeropuerto de Málaga en las zonas de información, salas VIP, salas de autoridades, pabellón de estado, OMT, servicio itinerante, atención telefónica (centralita), aviación general y visitas escolares, contrata de Aena, que actualmente está ostentada por la empresa Clece, Sociedad Anónima.

Artículo 2. Ámbito temporal.

1. Vigencia: El presente Convenio tendrá una duración de tres años y efectos desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008, salvo en aquellas materias sobre las que se pacte específicamente una vigencia diferente.

2. Prórroga: El Convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos si no fuese denunciado, al menos con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, por algunas de las partes que lo han concertado, incrementándose automáticamente en la misma cuantía que el incremento del IPC real en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior más un punto.

En el supuesto de no llegar a un acuerdo en la negociación de este Convenio tras su denuncia, todas sus cláusulas, tanto normativas como obligacionales, se mantendrán en vigor hasta la firma del nuevo convenio.

Capítulo II. Personal.

Artículo 3. Clasificación del personal.

El personal afecto por el presente Convenio se incluirá en alguna de las siguientes categorías, cuyo cometido profesional se define en el/los pliego/s de condiciones



del/los servicio/s, el cual forma parte del contrato suscrito entre la empresa Clece, Sociedad Anónima y Aena, y que se adjunta al convenio como Anexo I:

- Supervisora.

- Azafata/o.

Artículo 4. Periodo de prueba.

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba durante el primer contrato, en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de 1 mes.

Artículo 5. Contrataciones.

Los contratos de trabajo del personal afecto al presente Convenio Colectivo estarán acogidos a lo previsto en la legislación vigente.

En todo caso se respetarán los contratos temporales celebrados conforme acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores de garantizar la jornada a tiempo completo del personal contratado para cubrir las reducciones de jornada, al amparo del artículo 37, apartado 4 y 5 del ET, siempre que lo acuerden las partes en el contrato de trabajo.

Artículo 6. Orden de preferencia.

a) Contratación de carácter indefinido: El personal fijo discontinuo tendrá un derecho preferente para ocupar las vacantes de carácter indefinido que surjan en la empresa.

b) Contratación de personal de duración determinada: La contratación del personal de duración determinada se realizará bajo los siguientes condicionantes:

1. No se podrán contratar trabajadoras/es de duración determinada para aquellos puestos que pudieran ser ocupados por trabajadores fijos discontinuos inactivos, bajo el mismo criterio preferente que el señalado en el apartado anterior.

c) Contratación del personal fijo discontinuo: Con independencia de lo señalado en los apartados anteriores, el personal contratado en esta modalidad desarrollará su trabajo en la temporada alta del Aeropuerto, desde el día 1 de mayo al 31 de octubre de cada año.

Artículo 7. Adscripción de personal.

1. Al término de la concesión de cada contrata, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones del anterior respecto a los



siguientes empleados:

* Trabajadores en activo que presten sus servicios en jornada completa o parcial en el centro del aeropuerto de Málaga, con una antigüedad mínima de cuatro meses.

2. En cada subrogación, la empresa entrante y la saliente liquidarán entre ellas la parte de vacaciones que le corresponda a cada una, de manera que el trabajador no tenga que interrumpir o modificar las vacaciones que viniera disfrutando o que estuvieran programadas.

3. Toda la plantilla contratada y sujeta al presente Convenio se considerará adscrita al centro de trabajo del Aeropuerto de Málaga.

Capítulo III. Jornada y régimen de trabajo.

Artículo 8. Duración de la jornada de trabajo.

1. La jornada laboral será de 37,33 horas semanales equivalentes, repartidas de lunes a domingo, según el cuadrante de servicio, es decir, con turnos rotatorios de cuatro días consecutivos de trabajo y dos días de descanso ininterrumpidos, según los turnos definidos a continuación, para todos los trabajadores, independientemente sea la modalidad de contratación.

2. Existirán tres turnos de trabajo diferenciados:

- Turno de día base, con el siguiente desarrollo:

- Dos días de turno de mañana (de 07:00 a 15:00 horas, excepto el puesto de sala VIP que se adelanta 30 minutos).

- Dos días de turno de tarde (de 15:00 a 23:00 horas, excepto sala VIP que se adelanta 30 minutos).

- Dos días de descanso.

- Turno de refuerzo, con el siguiente desarrollo:

- Cuatro días de turno de refuerzo, que serán de 8 horas al día de forma continua, a realizar entre las 08:00 y las 22:00 horas.

- Dos días de descanso.

- Turno de noche, con el siguiente desarrollo:

- Cuatro días de turno de noche (de las 23:00 a las 07:00 horas del día siguiente).



- Dos días de descanso.

Para la realización de los turnos de refuerzo y de noche tendrán preferencia aquellos trabajadores que de forma voluntaria quieran trabajar en los citados turnos.

Si no existiesen voluntarios suficientes para cubrir las necesidades de estos turnos (refuerzo y noche) se cubrirán con el personal con fecha de ingreso más reciente en la empresa.

3. Con el objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a condiciones nocivas para la salud, la trabajadora tendrá derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo, previo informe de los servicios médicos de la Seguridad Social y del Servicio de Vigilancia de la Salud de la Empresa.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora. De todo lo cual, los delegados de Prevención de Riesgos Laborales serán debidamente informados.

4. Durante la jornada de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a treinta minutos de descanso, que se computará como trabajo efectivo.

5. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de otra deberán transcurrir, como mínimo, doce horas.

6. El cuadrante de servicio se hará público, firmado y sellado por parte de la empresa, con una antelación mínima de tres días naturales antes del comienzo de cada mes para su correcta aplicación.

Artículo 9. Compensación de festivos trabajados.

Todos aquellos trabajadores que, en aplicación del mencionado cuadrante de servicio, trabajen en días festivos serán retribuidos económicamente con el 50% de incremento sobre la cuantía resultante de su retribución normal de este día, excepto los considerados como festivos especiales: 25 de diciembre y 1 de enero, que serán retribuidos económicamente con el 75% de incremento, o en todos los casos con la compensación de un día y medio de descanso. El trabajador decidirá si opta por el incremento sobre las retribuciones a percibir o por el referido descanso, si bien, el disfrute del mismo será consensuado con la empresa con el fin de evitar coincidencias que dificulten la prestación del servicio.

En caso de coincidir el mismo día más de un trabajador en una petición de este





tipo, intentarán resolverlo los propios trabajadores en atención a la urgencia de la necesidad y, en caso de no conseguirse, se resolverá por la empresa mediante un sorteo en presencia de los interesados y de algún representante de los trabajadores.

Artículo 10. Licencias.

1. El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar licencias, por asuntos propios y sin derecho a retribución alguna. Dichas licencias no podrán tener una duración inferior a quince días ni superior a un año y se deben solicitar con al menos 15 días de antelación, salvo por motivo de enfermedad grave de algún familiar de primer grado o guarda legal de un menor en acogida, debidamente justificada.
2. Cuando tales licencias tengan una duración superior a un mes, no se concederá otra hasta transcurrido un año desde la finalización de la anterior.
3. En ningún caso estas licencias podrán ser disfrutadas dentro del periodo vacacional, excepto cuando la licencia sea con motivo de enfermedad grave de algún familiar de primer grado, debidamente justificada.
4. El tiempo de licencia por asuntos propios no se computará, a efectos de antigüedad, cuando la duración exceda de un mes, excepto por las circunstancias expresadas en el punto 1 del presente artículo.

Artículo 11. Disminución de la jornada.

1. Quienes, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado a un menor de doce años de edad, o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de la jornada de trabajo entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la reducción proporcional de sus retribuciones.
2. Asimismo, se podrá autorizar para otros supuestos, como por ejemplo compatibilizar la jornada laboral con la realización de estudios académicos reglados o formación externa reglada, de una disminución de jornada en estos mismos términos.

Artículo 12. Suspensión del contrato de trabajo.

Se considerarán causas de suspensión del contrato de trabajo las previstas en la legislación vigente.

Artículo 13. Excedencias.

Las clases de excedencias son las siguientes:



Excedencia forzosa.

1. La situación de excedencia forzosa vendrá motivada por la designación o elección de un trabajador para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
2. Las/os trabajadoras/es en situación de excedencia forzosa tendrán derecho al cómputo, a efectos de antigüedad, del tiempo que permanezcan en dicha situación.
3. Las/os trabajadoras/es al finalizar su situación de excedencia forzosa se incorporarán a su puesto de trabajo, previa comunicación a la empresa, en el plazo de los treinta días siguientes al término de la misma.

Excedencia voluntaria.

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por las/os trabajadoras/ es con una antigüedad mínima de un año de servicio efectivo.
2. La excedencia voluntaria, que se concederá en el plazo máximo de 30 días, tendrá una duración mínima de un año y máxima de cinco.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el/la trabajador/a deberá permanecer un nuevo periodo de cuatro años de servicio activo.

3. Al que no solicite el reingreso un mes antes de expirar el plazo por el que se concedió la excedencia se le considerará extinguido su contrato de trabajo.
4. El tiempo de permanencia en la situación de excedencia voluntaria no dará derecho a retribución ni se computará a ningún efecto.
5. El/la trabajador/a excedente voluntario/a, transcurrido el primer año en dicha situación, podrá solicitar su reingreso, que se producirá en el plazo de los treinta días siguientes de su solicitud.

Excedencia para el cuidado de un hijo.

1. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el/la trabajador/ a que solicite la excedencia voluntaria para atender el cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de este o, en caso de adopción, a contar desde la fecha de la sentencia de adopción o desde la finalización de la baja maternal, tendrá derecho a permanecer en esta situación durante un plazo máximo de tres años, también en los casos de guarda legal de un menor por acogida, acogimiento simple, permanente o preadoptivo. Se entenderá aplicable el régimen de acogida de menor aquel con una duración no inferior a un año. La iniciación de un nuevo periodo, como consecuencia del nacimiento de un nuevo hijo, pondrá fin, en su





caso, al que se viniera disfrutando.

2. Las/os trabajadoras/es en esta situación tendrán derecho al cómputo, a efectos de antigüedad, del tiempo que permanezcan en la misma, así como a la reserva del puesto de trabajo, debiendo solicitar su reingreso un mes antes de expirar el plazo del periodo de excedencia.

Excedencia por cuidado de parientes.

Las/os trabajadoras/es tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia para atender al cuidado personal de su cónyuge o pareja de hecho, ascendientes o descendientes que lo precisen por causa de incapacidad o enfermedad grave debidamente acreditada y por un periodo mínimo de un mes y máximo de tres años.

Las/os trabajadoras/es tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad y a su reingreso cuando finalice la misma.

Durante los periodos de excedencias por cuidado de hijos o familiares, las/os trabajadoras/es tendrán derecho a participar en los cursos formativos de la empresa.

Excedencia por violencia de género.

La trabajadora víctima de la violencia de género, a efectos de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos, y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

Mientras persista la situación de riesgo, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 14. Vacaciones.

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación del este Convenio disfrutará de 31 días naturales de vacaciones, si estos se disfrutan de forma continuada en un solo periodo, y en el caso de fraccionarlas disfrutarán 21 días de servicio efectivo según su cuadrante de trabajo.

2. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año o disfruten de licencia no retribuida, salvo que esta sea por enfermedad grave de un familiar, debidamente justificada, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones según el número de meses trabajados.

3. A los trabajadores que cesen en el transcurso del año, sin haber disfrutado el



periodo de vacaciones que les correspondiera, les será retribuido dicho periodo.

4. Las vacaciones se concederán, salvo petición voluntaria del trabajador, del 1 de junio al 30 de septiembre, estableciéndose un calendario rotatorio del mes a disfrutar por cada trabajador de un año a otro, para que no se produzcan diferencias en el disfrute de las mismas.

5. Si algún trabajador, por maternidad o accidente, no pudiera disfrutar sus vacaciones cuando estaban programadas, estas se le concederán en otro momento siempre dentro del año natural.

6. Las vacaciones podrán ser fraccionadas hasta en tres periodos, siendo preciso para el tercero el acuerdo entre las partes.

7. Se establece una bolsa de ayuda de vacaciones para los meses no comprendidos entre junio y septiembre, cuya cuantía queda establecida como se señala en el Anexo II del presente Convenio. Dicha bolsa la devengarán los trabajadores que disfruten sus vacaciones fuera de este periodo, salvo en que sea motivado por petición voluntaria de los mismos.

8. Reparto de vacaciones y licencias en los periodos de Semana Santa, Semana Blanca y Navidades:

En los periodos de Semana Santa, Semana Blanca y Navidades se concederán permisos que afectarán como máximo al 30% de los puestos a cubrir, que actualmente asciende a 8 personas y que se realizará de la siguiente forma: 50% como vacaciones (4 personas) y 50% como licencias (4 personas).

En caso de que existan menos de 4 peticiones, para cualquiera de los dos casos, se concederán permisos completando como máximo por el 30% de los puestos a cubrir.

En caso de que existan más de 4 peticiones, para cualquiera de los dos casos, la forma de adjudicar dichos permisos se hará de la siguiente forma:

- Tendrán preferencia en disfrutar de dichos permisos los que en el año anterior hayan trabajado efectivamente en el mismo periodo que se solicite para esas vacaciones y licencias. Ante igualdad de condiciones, se procederá a un sorteo.
- La persona que entre en el sorteo de vacaciones no podrá entrar en el de licencias, y viceversa.

Artículo 15. Permisos.

El/la trabajador/a, con justificación adecuada, en su caso, tendrá derecho a los permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, que se iniciará a solicitud del trabajador afectado, en el periodo comprendido entre los cinco días anteriores a la fecha de la boda y los cinco posteriores a la misma.

b) Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho y parientes de primer y segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, dos días ampliables a cuatro en caso de desplazamiento.

c) Por accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho y parientes hasta segundo grado de consanguinidad, dos días, prorrogables a cuatro en caso de desplazamiento.

d) Por nacimiento de hijo, 2 días naturales, prorrogables hasta 4 en caso de intervención quirúrgica.

e) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma área metropolitana y dos días si es a diferente área metropolitana.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

g) El/la trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia de turnos de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico profesional. Igualmente se le concederá permiso para asistir a examen para la obtención del carné de conducir, como máximo dos convocatorias. Los permisos para concurrir a exámenes serán retribuidos.

h) Seis días de asuntos propios al año, de los cuales hasta cuatro (4) podrán ser acumulables a alguno de los periodos vacacionales.

El resto, previa solicitud a la empresa, la cual está obligada a conceder con la única condición de que se les comunique por escrito con 72 horas mínimas y 15 días máximos de antelación.

En caso de coincidir el mismo día más de un trabajador en una petición de este tipo, intentarán resolverlo los propios trabajadores en atención a la urgencia de la necesidad y, en caso de no conseguirse, se resolverá por la empresa mediante un sorteo en presencia de los interesados y de algún representante de los trabajadores.

i) La mujer trabajadora por lactancia de un hijo menor de 9 meses, sea el hijo biológico, adoptado o acogido, tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia al trabajo que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada diaria en 1 hora con la misma finalidad, que podrá disfrutar al comienzo o final de la jornada. Este

permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Asimismo se contempla la posibilidad de, a voluntad de las trabajadoras, disfrutar las horas de lactancia unificándolas en días de descanso inmediatamente tras el periodo de baja maternal.

Artículo 16. Equiparación.

A todos los efectos, cada vez que en el texto del convenio se haga referencia al matrimonio o a la adopción de menores, se entenderá la equiparación en los mismos términos del articulado para las parejas de hecho y el acogimiento de menores, de al menos un año de duración

Capítulo IV. Retribuciones.

Artículo 17. Sistema retributivo.

El sistema retributivo del personal regulado por el presente Convenio Colectivo queda estructurado de la siguiente forma:

Percepciones salariales:

- Salario base.
- Plus convenio.
- Antigüedad.
- Complemento por turno de noche.
- Pagas extraordinarias.

Percepciones extrasalariales:

- Plus de transporte.
- Premio de productividad.

Ayudas sociales:

- Ayudas por matrimonio e hijos.
- Ayuda escolar.
- Bolsa de ayuda por vacaciones.

Artículo 18. Salario base.

1. El salario base es la retribución mensual asignada a cada trabajador/ a por la



realización de su jornada ordinaria de trabajo, incluidos los periodos de descanso computables como trabajo.

2. Existen dos niveles económicos de salario base, en los que se incluyen las dos categorías profesionales, cuya cuantía para el año 2006 será la que se establece en el Anexo II.

El resto de años del Convenio el importe se calculará tal y como marca la Disposición Adicional Primera.

3. El salario base se percibirá tanto en las doce mensualidades anuales y en las pagas extraordinarias.

Artículo 19. Plus convenio.

Mensualmente se percibirá un plus convenio en la cuantía marcada en la tabla salarial del Anexo II. Este plus no computará ni para el cálculo de la antigüedad, y sí para la percepción de pagas extraordinarias.

El resto de años del convenio el importe se calculará tal y como marca la Disposición Adicional Primera.

Artículo 20. Antigüedad.

La antigüedad consistirá en trienios al 7% sobre el salario base que se consigna en la tabla salarial, no computándose para el cálculo las cantidades mensuales que a modo de plus convenio se establecen en dicha tabla.

No devengarán dicha antigüedad aquellos trabajadores que hayan suscrito con la empresa contratos conforme al Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de contratos de duración determinada.

Artículo 21. Complemento por turno de noche.

Las/os trabajadoras/es que desarrollen su trabajo en el turno de noche, que está definido en el punto 2 del artículo 8 de este convenio, recibirán un complemento equivalente al 35% del salario base, incluida la antigüedad.

Este complemento se abonará por jornadas efectivas de trabajo en turno de noche.

Artículo 21. Pagas extraordinarias.

1. Todas/os las/os trabajadoras/es sujetos a este Convenio Colectivo tienen derecho a percibir sendas pagas extraordinarias en los meses de julio, septiembre y diciembre.



2. La cuantía de cada una de las pagas extraordinarias vendrá determinada por la de una mensualidad del salario base, plus convenio y complemento de antigüedad.

3. El personal que ingrese o cese durante el transcurso del año, así como el trabajador/a fijo/a discontinuo/a cobrará la parte proporcional de las mismas, de acuerdo con el tiempo trabajado, y la liquidación guardará relación, respectivamente, con los siguientes periodos:

- Paga de julio: De 1 de enero a 30 de junio de cada año.
- Paga de septiembre: De 1 de enero a 31 de diciembre de cada año.
- Paga de diciembre: De 1 de julio a 31 de diciembre de cada año.

4. Las pagas extraordinarias serán abonadas el 1 de julio y 1 de diciembre, respectivamente, prorrateándose entre los doce meses del año la correspondiente al mes de septiembre.

Artículo 22. Plus de transporte.

Se establece un plus, exento de cotización a la seguridad social, para compensar los diferentes gastos de transportes de recorrido que no supere el extrarradio, por una cuantía para el año 2006 igual a la que se recoge en el Anexo II.

El resto de años del Convenio el importe se calculará tal y como marca la Disposición Adicional Primera.

Durante el periodo de vacaciones se abonará únicamente el 50% del referido plus de transporte.

Artículo 23. Premio de productividad.

1. Este premio de productividad se concibe como un incentivo que se abonará al trabajador/a que no tenga ninguna falta de asistencia a su puesto de trabajo por ningún concepto a lo largo del año, excepto:

- Las derivadas de accidente de trabajo.
- Las derivadas del ejercicio de huelga legal desarrollado por las/os os trabajadoras/es en defensa de sus reivindicaciones, y las horas de representación sindical de los representantes de los mismos.
- Los permisos y licencias del artículo 15 de este convenio.
- Y máximo de 6 faltas de asistencia al año.

A dicho trabajador se le concederá un premio de productividad anual equivalente al 1% de las retribuciones anuales recibidas por el mismo, excluyendo para el cálculo las cantidades percibidas como ayudas sociales, que se abonará como un único pago en la nómina del mes de enero del año siguiente.

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

Artículo 24. Ayuda familiar por matrimonio e hijos.

Con el carácter de atenciones asistenciales y en concepto de percepción por matrimonio e hijos, se abonará mensualmente la cantidad fijada en el Anexo II, por esposo o esposa en situación de paro y por cada hijo reconocido legalmente por el beneficiario de esta ayuda, con carácter mensual.

El resto de años del convenio el importe se calculará tal y como marca la Disposición Adicional Primera.

Artículo 25. Ayuda escolar.

El primero de octubre de cada año la empresa abonará a sus trabajadores/as la cantidad anual fijada en el Anexo II en concepto de ayuda escolar por cada hijo en educación preescolar, primaria o en la eso y en otra cantidad caso de ser estudios superiores a la eso.

El resto de años del convenio el importe se calculará tal y como marca la Disposición Adicional Primera.

Para el abono de esta cantidad, será requisito indispensable la justificación con la presentación del recibo de la matrícula de escolaridad de cada hijo.

Artículo 26. Pagos y anticipos.

1. Los haberes devengados se abonarán, por mensualidades vencidas, mediante:

- Ingreso de los haberes en cuenta corriente o en libreta de ahorros de la que sea titular el trabajador.

- Talón nominativo de oficina bancaria de la ciudad de Málaga, entregado al trabajador en las oficinas de la empresa en el Aeropuerto, como máximo el día 5 del mes siguiente.

2. Al trabajador le será entregado el recibo individual justificativo del pago de salarios, con la liquidación detallada de las retribuciones y descuentos.

3. El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90% del importe del salario mensual. Estos



anticipos serán solicitados como máximo el día 20 de cada mes y serán deducidos de las retribuciones del trabajador en el mismo mes de la concesión.

Capítulo VI. Mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social.

Artículo 27. Situaciones de incapacidad temporal.

1. En caso de incapacidad temporal en lo sucesivo (IT) por enfermedad profesional o accidente laboral, la empresa completará las prestaciones de tales contingencias hasta el 100% del salario del trabajador, durante un máximo de 18 meses desde el primer día de la IT.

2. En caso de IT por enfermedad común o accidente no laboral, se actuará de la siguiente forma:

2.1. En la primera IT del año natural, la empresa completará las prestaciones de tales contingencias hasta el 100% del salario del trabajador durante un máximo de 18 meses desde el primer día de la IT.

2.2 En la segunda IT del año natural los dos (2) primeros días de la misma se abonarán como marca la Ley General de la Seguridad Social, desde el tercer día (3) hasta el vigésimo día (20) la empresa completará las prestaciones de tales contingencias hasta el 75% del salario del trabajador, y desde el vigesimoprimer día (21) en adelante la empresa completará las prestaciones de tales contingencias hasta el 100% del salario del trabajador durante un máximo de 18 meses desde el primer día de la IT.

2.3 En la tercera IT y sucesivas del año natural, los veinte (20) primeros días de la misma se abonarán como marca la Ley General de la Seguridad Social, y desde el vigesimoprimer día (21) en adelante la empresa completará las prestaciones de tales contingencias hasta el 100% del salario del trabajador durante un máximo de 18 meses desde el primer día de la IT.

2.4 En todos aquellos casos que la IT por enfermedad común o accidente no laboral que requieran de hospitalización prolongada (más de dos días) u asistencia en servicio de urgencias hospitalarias por causa grave, sea cual sea el número de bajas del trabajador en el año, la empresa completará las prestaciones de tales contingencias hasta el 100% del salario del trabajador, durante un máximo de 18 meses desde el primer día.

Artículo 28. Edad de jubilación.

1. En el ámbito de este Convenio, la jubilación será obligatoria al cumplir el/la trabajador/a la edad de sesenta y cinco años.

2. La edad de jubilación, establecida en el párrafo anterior, se considerará sin





perjuicio de que el trabajador pueda completar el periodo mínimo de cotización, exigible para causar derecho a pensión de jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completar el/la trabajador/a dicho periodo de carencia.

3. Las/os trabajadoras/es podrán jubilarse voluntariamente al cumplir la edad de sesenta y cuatro años, en la forma y con las condiciones que se establecen en el RD 1194/1985, de 17 de julio, o, en cada momento, según la normativa vigente en la materia.

Artículo 29. Jubilación voluntaria, anticipada e incentivada.

1. Todas/os las/os trabajadoras/es con edades comprendidas entre los sesenta y los sesenta y cuatro años que, de conformidad con las disposiciones vigentes, tengan derecho a ello, podrán jubilarse de forma voluntaria y anticipada.

2. Todo/a trabajador/a que se jubile voluntariamente entre los sesenta y los sesenta y tres años y once meses recibirá una indemnización de tres mensualidades por cada año que le falte para cumplir los 65 años.

3. Las/os trabajadoras/es fijas/os de plantilla que tengan cumplidos los sesenta años y no hayan alcanzado los sesenta y cinco años de edad, y reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a pensión contributiva de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial en los términos legalmente establecidos.

Capítulo VII. Seguridad y salud laboral.

Artículo 29. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 30. Reconocimientos médicos.

1. La empresa garantizará reconocimientos médicos gratuitos anuales a todo el personal.

2. El tiempo empleado será el estrictamente necesario y será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo. A las/os trabajadoras/es del turno de tarde o noche, caso de realizarlos en horario fuera de servicio, se les compensarán en descanso el tiempo dedicado a dicha revisión médica, incluyendo el tiempo de desplazamiento.

Artículo 31. Vestuario y uniformidad.

La empresa facilitará a su personal el vestuario necesario para prestar su servicio, en la cantidad y periodicidad que se refleja en el Anexo III, siendo obligatorio el

uso del referido vestuario en el puesto de trabajo. Los uniformes se establecerán siguiendo los principios de no discriminación, y atendiendo especialmente a los periodos de embarazo.

Capítulo VIII. Representación colectiva y derechos sindicales.

Artículo 32. Elecciones sindicales.

1. En el ámbito del presente Convenio colectivo se celebrarán elecciones sindicales según la normativa vigente.
2. Serán electores todos los trabajadores mayores de 16 años, siempre que hayan superado el periodo de prueba.
3. Serán elegibles todo trabajador mayor de 18 años y con una antigüedad en la empresa de al menos tres meses efectivos.

Artículo 33. Competencias y funciones de los miembros del Comité de Empresa.

Las competencias y funciones de los miembros del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales son las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y, en particular, en el Título II y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales vigentes de general aplicación.

Los miembros del Comité de Empresa y las Secciones Sindicales podrán convocar y celebrar asambleas, de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. Crédito sindical.

1. El crédito de horas mensuales retribuidas serán las siguientes:

Miembros del Comité de Empresa: 20 horas.

2. El tiempo que se emplee por los miembros del Comité de Empresa en reuniones con la empresa, a petición de esta, no se deducirá de dicho crédito de horas mensuales.

Artículo 35. Garantías sindicales.

1. Los miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales no podrán ser despedidos/as o sancionados/as durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación sindical.
2. Si el despido o cualquier otra sanción obedeciera a otras causas, deberá

tramitarse expediente contradictorio, para lo cual se nombrará instructor, dándose las oportunas audiencias al/la trabajador/a y al órgano representativo al que pertenece.

Artículo 36. Comisión Paritaria de Interpretación.

Tras la firma del presente Convenio Colectivo se constituye, a efectos de interpretación y vigilancia de las diferencias y discrepancias que puedan producirse en la aplicación o interpretación del mismo, la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia. Dicha comisión estará compuesta por 3 representantes de la empresa y un número igual de representantes de las/os trabajadoras/es, elegidos según la proporción sindical representada en el comité de empresa.

Disposición adicional primera.

Las retribuciones del personal afecto al presente convenio, durante el primer año de vigencia, el 2006, serán las recogidas en las tablas del Anexo II adjunto a este Convenio.

Para obtener las mencionadas tablas, partiendo de las vigentes del año 2005, una vez actualizadas, se ha considerado el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado (en lo sucesivo IPC previsto) para el año 2006 (2%), incrementado en medio punto porcentual (o sea el 2,5% total), a las tablas salariales vigentes del año 2005.

Asimismo, se contempla cláusula de revisión del IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística (en lo sucesivo IPC real) a 31 de diciembre de 2006 si este último fuera superior al IPC previsto (en este primer año 2%).

Disposición adicional segunda.

Las retribuciones del personal afecto al presente convenio durante los dos años sucesivos de vigencia serán calculadas, una vez hayan sido actualizadas, si procede, con el IPC real del año anterior, según marca la disposición adicional primera, aplicando una subida salarial igual a la suma del IPC previsto más:

0,75% el segundo año (2007).

1,75% el tercer año (2008).

Asimismo, se contempla cláusula de revisión de IPC real a 31 de diciembre de los dos años sucesivos (2007 y 2008), si estos fueran superiores al IPC previsto para esos mismos años.

Las revisiones de las desviaciones con respecto a los IPC reales se abonarán en

una sola paga, durante el trimestre natural siguiente al 31 de diciembre del año finalizado. Igualmente servirá de cálculo para el incremento salarial de la siguiente revisión salarial.

A la finalización del presente convenio, si este fuera denunciado, la tabla salarial vigente del último año, actualizada si procede, servirá de base de cálculo para la negociación del nuevo convenio.

Disposición adicional final.

La firma del presente convenio reconocerá la contratación fija de seis trabajadores, a razón de un trabajador el primer año (2006), un trabajador el segundo año (2007) y cuatro trabajadores el tercer año (2008), conforme al Acuerdo Sercla, firmado el 6 de julio de 2006.

El criterio para efectuar dichas conversiones será el de la antigüedad en la empresa, con las siguientes precisiones:

1. Se considerará como antigüedad a efectos de determinar el orden de contrataciones indefinidas, el tiempo que el trabajador lleve prestando servicios en el centro de trabajo definido en el artículo 1 del presente convenio, teniendo en cuenta la fecha de la primera entrada a dicho centro, y al margen de las interrupciones en el empleo de carácter involuntario que haya sufrido el trabajador. En el caso de que dichas interrupciones fuesen voluntarias, se considerará el tiempo trabajado desde la reincorporación del trabajador a su puesto.
2. Para poder alcanzar la condición de indefinido, el trabajador deberá estar en activo en el momento de producirse su cambio de situación contractual y, en caso contrario, su inactividad deberá ser originada por causas ajenas al trabajador, es decir, interrupción contractual imputable a la empresa, por extinción, suspensión o finalización de la relación laboral.
3. El pase a la condición de trabajador indefinido se realizará dentro del primer semestre de cada año según lo dispuesto en las condiciones a las que se refiere el presente artículo.

Disposición final.

Condiciones más beneficiosas.

Con carácter personal, la empresa viene obligada a respetar las condiciones particulares que con carácter global y, en cómputo anual, excedan del conjunto de las mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente ad personam.

Anexo I

Funciones de las categorías.

Supervisor/a.

Supervisión General y Coordinación del Servicio. Tendrá un perfil de Técnico de Empresas de Actividades Turísticas o, como mínimo, el del resto del personal que se recoge en el presente Convenio, más una experiencia reconocida de cinco años en el ejercicio de tal función, el/la cual será el/la máximo/a responsable de todas las funciones que se describen en este Convenio. Debiendo mantener informado al Director del Expediente (verbal o telefónicamente) de cuantas incidencias se produzcan en el servicio.

El supervisor/a se responsabilizará de las siguientes tareas, así como de cualquier otra que se considere necesaria para la prestación del servicio contratado.

a) Custodia de las liquidaciones, bonos, cupones, facturas e importes en metálico de usuarios de salas VIP y entrega diaria de los mismos al Aeropuerto, una vez cumplimentados y revisados, incluyendo aquellos que por cualquier causa hayan sido inutilizados.

b) Responsabilizarse del conocimiento, cumplimiento y seguimiento por parte de su personal de la aplicación ARA que regula la norma ISO 9001, así como el mantenimiento de la misma y de los documentos relacionados o asociados a la citada norma, así como de las estadísticas mensuales que se requieran.

c) Vigilancia y control del perfecto estado de las salas, adecuando a las mismas con las vajillas y enseres necesarios según el uso al que se destinen: VIP, reuniones, congresos, comidas, etc., de acuerdo con las directrices del Director del Expediente.

d) Control y seguimiento de actuaciones de su personal en las funciones de atención a Autoridades, VIP, Información y usuarios en general.

e) Vigilar la correcta captura de datos necesarios para los bonos y cupones de facturación de las salas; asimismo, controlará y supervisará la creación, modificaciones y mantenimiento necesario de las bases de datos de los programas informáticos existentes y que se puedan crear en un futuro para el mejor desarrollo del servicio.

f) Proponer a la Dirección del Expediente de cuantas mejoras estime conveniente, con el objetivo de mejorar el servicio.

g) Efectuar un seguimiento continuo de los partes de uso de salas de autoridades facilitados por el Aeropuerto (Director del Expediente, Ejecutivo de Servicio o Gabinete de Dirección), que permita una coordinación adecuada del personal disponible, una prestación idónea del servicio y un perfecto estado de las salas.



- h) Mantendrá y hará extensivo a su personal una absoluta confidencialidad sobre el movimiento de autoridades y usuarios de salas VIP, así como del contenido de los partes de incidencias o cualquier otro documento que así lo requiera.
- i) Deberá vigilar el cumplimiento de la normativa de uso de las salas de autoridades de los aeropuertos de la red de Aena, basada en la legislación vigente, así como procedimiento interno de uso de salas de autoridades en vigor.
- j) Responsabilizarse del cumplimiento de los niveles de calidad exigidos por el presente pliego, realizando las actuaciones y controles que sean necesarios y aquellos otros que le interese al Director del Expediente.
- k) Dar parte de inmediato al Director del Expediente de cuantas averías e incidencias se produzcan en cualquier dependencia que afecte al Servicio.
- l) Vigilará la atención prestada a los pasajeros y usuarios en general y con especial sensibilidad a aquellos con movilidad reducida.
- m) Deberá vigilar el suministro de bebidas, consumibles y enseres de las Salas VIP y de autoridades, solicitando del director del Aeropuerto los productos necesarios para que las salas estén debidamente dotadas.
- n) Gestionará la dirección de correo electrónico Infoagp@aena.es, que tiene asignada, o como en su día se pueda designar, atendiendo por esta vía las peticiones de información que se realizan al Aeropuerto o decretando al Director del Expediente aquellas otras solicitudes que salgan de su cometido.

En general organizará y supervisará todas las funciones del personal a su cargo que se especifican en este documento.

Azafata/o.

Pueden trabajar en cualquiera de las siguientes tareas:

1. Información al público (fija e itinerante).

- Las funciones serán las de atender adecuadamente a los usuarios del aeropuerto en relación con la información de vuelos, servicios ferroviarios, autobuses, etc. Y cualquier otra de que se disponga; facilitar información general sobre el aeropuerto y sus dependencias, tanto de forma directa mediante los puntos de información fija, como vía telefónica; y todas aquellas tareas que, en relación al mismo, se consideren necesarias para la prestación del servicio contratado, como pueden ser sondeos de opinión, controles de calidad, congreso, visitas, eventos, etc., dentro y fuera del recinto aeroportuario, así como a colegios y estudiantes, pasajeros y usuarios especiales.





- Suministrarán, recogerán y repondrán los folletos y toda la información necesaria de los soportes habilitados a tal fin y de los buzones de sugerencias.
- Llevarán la facilitación, control y custodia del libro de reclamaciones y seguirán la normativa del uso del mismo.
- Atenderán prioritariamente la red de teléfonos de emergencia, facilitando la ayuda que le solicite el usuario por sí mismo o requiriéndola del servicio correspondiente (Botiquín, Seguridad, etc.,) de acuerdo a la normativa establecida. Revisará periódicamente el funcionamiento de los citados teléfonos de emergencia, dando cuenta por medio del Supervisor/a a la Dirección del Expediente, de las anomalías detectadas en los mismos.
- Realizarán labores de interpretación y traducción con pasajeros y usuarios del aeropuerto.
- Colaborarán con las compañías aéreas, de handling, organismos oficiales y usuarios en todas aquellas funciones de atención al cliente (muy especialmente en lo referido a ayudas a pasajeros y usuarios con minusvalías físicas en todo el recinto aeroportuario, ayudándole con el equipaje y utilizando si fuera necesario, las sillas de ruedas de que disponga el servicio), que le solicite la Dirección del Expediente.

2. Atención al público en salas vip y de autoridades.

- El servicio se prestará todos los días de la semana, incluidos festivos y domingos, y las funciones serán de atender adecuadamente a los pasajeros y usuarios de las salas VIP y de autoridades del Aeropuerto y todas aquellas tareas que en relación al mismo se consideren necesarias para la prestación del servicio contratado, relativas a atenciones en general a pasajeros y autoridades.
- Deberá tener en cuenta la normativa de uso de las salas de autoridades de los aeropuertos de la red de Aena y procedimiento interno para el uso de las salas de autoridades en vigor.
- Control de entrada de pasajeros e información. Atención al pasajero durante su estancia en la sala. Vigilancia de todos los servicios prestados en la misma, así como del perfecto estado operativo de las salas, y de atender y servir los artículos que se consuman en la sala, proceder a la retirada de las mesas de todos los utensilios destinados al servicio de los clientes y mantener las salas en perfecto estado de uso en todo momento, así como de las reposiciones y suministros de los productos de las referidas salas o de cualquier otra dependencia del Aeropuerto que interese al Director del Expediente.
- Se responsabilizará ante la Dirección del Expediente de la custodia de todos los bienes y del uso de los enseres de las salas VIP y de autoridades, así como de las



caducidades de los artículos de consumo perecederos. Seguirá la normativa establecida para el uso y almacenamiento de productos químicos en todas las salas.

3. Oficina multimodal de transporte (omt).

- Atenderá el funcionamiento de la misma de acuerdo a la normativa vigente y facilitará a los usuarios de la oficina las acreditaciones correspondientes a través de los medios informáticos y/o manuales de que esté dotada.

4. Información y atención a la aviación general.

- Atención a las tripulaciones y pasajeros de este servicio, en colaboración con las compañías handling.

- Vigilancia y control del cumplimiento de las normas establecidas por el Aeropuerto, Aduanas y Policía.

- Atención de las salas VIP/autoridades.

- Atención y transporte de tripulaciones y pasajeros dentro del área del Aeropuerto, en los casos establecidos en las normas que se editen a tal fin; control diario de estacionamiento de aeronaves hangaradas. Recorridos periódicos por la zona de estacionamiento de aeronaves y vías de servicios de la zona de Aviación General, con la finalidad de que se encuentren libres de obstáculos u objetos extraños que pongan en peligro el tráfico rodado de aeronaves. A tales fines dispondrá el servicio de un vehículo apropiado y facilitado por el Aeropuerto.

- Tramitación y facilitación a tripulaciones y compañías handling de información meteorológica, FPL, tasas de estancias y aterrizajes de aeronaves, etc., en los casos tipificados por el Aeropuerto.

- Publicación en panel o pantalla instalada al respecto de la programación diaria de vuelos de Aviación General.

- Ejercerán las funciones propias de información al público.

5. Información telefónica.

- Servicio específico de información telefónica (no expuesto al público) desde donde se facilitará los números de teléfono del Aeropuerto en general, así como facilitación de información.

6. En todos los casos.

- Utilizarán a nivel de usuarios todos los medios informáticos y tecnológicos de

que sean dotados o que en un futuro se puedan dotar los distintos servicios, recabando la información necesaria, para cargar, mantener y actualizar las distintas bases de datos de que se dispongan o puedan crearse, manteniendo una absoluta confidencialidad sobre los datos que no sean específicos de información al público, siendo de total aplicación la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD).

- Conocimiento, cumplimiento y seguimiento por el personal de todos los servicios que regula el presente expediente, de la aplicación ARA (norma ISO 9001 o posterior 14001), así como el mantenimiento de las mismas y de los documentos relacionados o asociados a las citadas normas y de las estadísticas y formularios que se produzcan en relación a las mismas.
- Elaborarán las estadísticas e informes establecidos, o que se puedan establecer, y aquellas otras que solicite el Director del Expediente.
- Custodiarán todas las llaves del mobiliario y de acceso a dependencias y servicios que les encomiende el Director del Expediente.

Anexo II

Tablas salariales vigentes para el periodo año 2006.

Devengos supervisora	Euros
Salario base	1.042,88
Plus convenio	137,21
Plus transporte	98,00
Trienio supervisora (7% salario base)	73,00
Devengos azafata	
Salario base azafata	920,51
Plus convenio	137,21
Plus transporte	98,00
Trienio azafata (7% salario base)	64,44
Otros pagos	
Ayuda familiar (por hijo)	26,64
Ayuda familiar (por cónyuge)	53,30
Ayuda escolar (preescolar, primaria y ESO)	100,56
Ayuda escolar (superior a ESO)	173,34
Bolsa vacaciones marzo-abril-mayo-octubre	97,48
Bolsa vacaciones enero-febrero-noviembre-diciembre	339,08

Anexo II

Devengos anuales por categorías.

Para el periodo año 2006.

Multiplica	12	12	11,5	3
por:	Salario	Plus	Plus	Pagos

Categorías	base	convenio	transporte	extras	Total bruto
Supervisora	1.042,88	137,21	98,00	1.180,10	18.828,45
Azafata	920,51	137,21	98,00	1.057,73	16.992,90

Para el periodo año completo.

Categorías	Total año 2006	Plus productividad año 2006
Supervisora	18.828,45	188,28
Azafata/o	16.992,90	169,93

Anexo III

Vestuario de servicio.

Invierno-verano

- 1 Traje de chaqueta.
- 2 Blusas o camisas.
- 1 Zapatos.
- 1 Bolso.
- 1 Pañuelo de cuello o corbata.
- 1 Diadema o coletero.
- 4 Medias.
- 1 Bandera que indique el idioma.