



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

Visto el texto del Convenio Colectivo (cod. 29006145011998) del expediente REGCON 29/01/0119/2013, presentado con fecha 21 de mayo de 2013, del Convenio Colectivo Provincial para la Limpieza de Aviones de la Provincia de Málaga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo acuerda:

1.º 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.

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

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

La Delegada Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Marta Rueda Barrera.

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/as 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 1 de enero de 2012, 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 2013. Transcurridos cuatro meses desde la fecha límite de su vigencia solo se mantendrá en todo lo que haga referencia a su contenido normativo, perdiendo vigencia en su contenido obligacional.



Artículo 3. Denuncia y Revisión.

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

El plazo máximo para el inicio de la negociación será de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio será de doce meses, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

Se acuerda la adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que estos no fueran de aplicación directa.

De no existir denuncia por ninguna de las partes el convenio 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/as representantes de los trabajadores/as.

Artículo 5.

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

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio, así como, en caso de inaplicación del régimen salarial, se seguirá el siguiente procedimiento:



1.º Cuando la modificación se refiera a condiciones de trabajo establecidas, en caso de acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio.

2.º En caso de desacuerdo, durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a que se refiere el siguiente párrafo.

3.º Las partes acuerdan, sin perjuicio de las competencias específicas de la Comisión Paritaria, el sometimiento a los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores y, en concreto, al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales o norma posterior que lo sustituya. Conforme el cual, en el caso que existan discrepancias en la negociación, de mutuo acuerdo ambas partes podrán someter la cuestión litigiosa a un árbitro, designado de común acuerdo entre las partes, cuya resolución (laudo) tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

4º Respecto a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo e inaplicaciones de las materias contenidas en el convenio se estará a lo dispuesto en los artículos 41 y 52.3 del vigente ET.

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/as trabajadores/as 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 y salud 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/la trabajador/a 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 esta a instancias del/la trabajador/a.

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/as fijos/as que comprenden cada grupo profesional.

Las plantillas se confeccionarán cada año, respetándose los derechos adquiridos de cada uno de los/las trabajadores/as 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/as:

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

Dicho escalafón deberá publicarse en el tablón de anuncios de la empresa en el



mes de marzo de cada año.

Los/as trabajadores/as podrán formular reclamación contra el escalafón mediante escrito dirigido a la empresa, en el plazo de veinte días, debiendo ser contestada por esta 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/as trabajadores/as afectados por este convenio para su periodo de vigencia y proporcionalmente a su jornada de trabajo, serán la reflejadas en el Anexo I

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

Artículo 13. Antigüedad.

Los/as trabajadores/as 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 8.º trienio al 4%, desde el 9.º y hasta el 11.º al 2% y a partir del 11.º trienio no se incrementará el porcentaje en concepto de complemento de antigüedad. Los/las trabajadores/as que presten servicios en la empresa a fecha 1 de enero de 1999 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 de enero de 1999. Los trabajadores con fecha de ingreso con posterioridad al 1 de enero de 1999 no tendrán derecho a percibirlo en el futuro.

Artículo 14. Plus de Nocturnidad.

Todos/as aquellos trabajadores/as que realicen su jornada laboral entre las 22:00 y las 6:00 horas tendrán derecho a la percepción del correspondiente plus de nocturnidad, consistente en un 25% del salario base, más 1,68 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/las trabajadores/as por dicha falta, se ingresará en un fondo social, del cual serán administradores los/las representantes de los/las trabajadores/as.





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/la trabajador/a que efectúe su labor de forma ininterrumpida en los turnos rotativos de 10:00 a 16.40 horas percibirá un plus de 1,68 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/as 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/la trabajador/ a 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.

La paga de Navidad llevará además un suplemento de 272,54 €.

La paga de julio llevará un suplemento de 143,76 €.

La paga de beneficios llevará un suplemento de 14,66 €.

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 durante la vigencia del presente convenio serán abonadas al precio que se indica a continuación:

- Grupo IV - Nivel II	9,05 €/hora
- Grupo IV - Nivel I	7,75 €/hora

En cualquier caso, el valor de la hora extraordinaria no podrá ser inferior al de la hora ordinaria o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 7 del Real Decreto Ley 92/1983, de 19 de enero, se entenderán por horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, periodos 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 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/la trabajador/a, proporcionalmente a la



jornada, garantizándose a él/la trabajador/a, con independencia de la jornada de trabajo, la cantidad de 31,72 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/la trabajador/a falte al trabajo.

En los supuestos de trabajadores/as a tiempo parcial 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 1,52 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/as representantes de los/las trabajadores/as.

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

Los/as trabajadores/as fijos y fijos-discontinuos descansarán 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/as representantes de los trabajadores/as, 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/las representantes de los/las trabajadores/as la presentación del expediente ante la Autoridad Laboral.

Artículo 22. Jornada.

1. La jornada de trabajo para los/las trabajadores/as afectos a este convenio, será de 40 horas semanales efectivas, de lunes a domingo.

Todos/as los/as trabajadores/as 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/las trabajadores/as eventuales, salvo que tengan un mínimo de jornada contratada para ese día de tres horas.

Como medida para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en aquella, se establece que un mínimo del 10% de la jornada de trabajo anual podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año.

2. A efecto de poder utilizar la movilidad funcional, debido al actual cambio del sistema aeroportuario, se determina, como paso previo a ejecutar la medida por las empresas afectadas, se inicie un proceso de negociación con sus respectivas representaciones legales, que no podrá superar los 7 días de duración, si en ese periodo se llegase a un acuerdo, tendrá eficacia para el colectivo afectado y se comunicará por escrito a los trabajadores. En caso de no acuerdo, se deberá someter la cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio, quien deberá dar resolución en un plazo no superior a 7 días. En caso que ambas vías no sean posibles, de forma potestativa, se podrá ir a un arbitraje entre las partes, dicho arbitraje deberá dictar resolución en un plazo no superior a 15 días.

En cuanto a los periodos de referencia, se acuerda determinar la temporada baja aeroportuaria, cuyas fechas se determinan, aproximadamente entre los meses de noviembre actual a abril del año siguiente.

Todo ello sin perjuicio de cualquier cambio significativo en la demanda de los clientes (operadores de handling o compañías aéreas, etc.).

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 de los/las trabajadores/as 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 aquellos/as trabajadores/as de plantilla fija que disfruten sus vacaciones en los meses de noviembre, diciembre, enero, febrero, marzo, abril o mayo disfrutarán de 31 días de vacaciones. Este apartado será de aplicación desde la firma del presente convenio.

Si un trabajador/a se encontrara en situación de incapacidad temporal y que coincida su periodo vacacional con esta situación, no perderá dicho periodo que pudiera tener pendiente en el citado año. Su disfrute será de mutuo acuerdo, atendiendo al calendario vacacional establecido en cada empresa. 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 añadirá 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/a trabajador/a y, como consecuencia de ello, el/la interesado/a perdiese algún día festivo por el cambio, la empresa compensará dicho día con otro de descanso posteriormente.

El día de compensación será a elección de el/la trabajador/a, 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/as los/as trabajadores/as disfruten de este descanso.

e) Cuando un/a trabajador/a 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/a trabajador/a ausente por cualquier causa a excepción del descanso semanal obligatorio.



f) Cada trabajador/a percibirá en concepto de compensación por festivos anuales la cantidad de 14,44 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/la trabajador/a, 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/as, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- La definición de parentesco será la siguiente: cónyuges, hijos/as, padres, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as y abuelos/as del cónyuge, tíos/as carnales, cuñados/as (hermanos/as de cónyuge y cónyuge de hermanos/as), 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/la trabajador/a tendrá derecho a un día por traslado de su domicilio habitual.

- En los casos de boda, comuniones y bautizos de hijos/as, se concederá un día de permiso a cuenta de los festivos anuales.

Por boda de hermano/a se actuará bajo el mismo criterio.

- A cuenta de festivos se concederá un día de permiso por fallecimiento de sobrinos/as 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/la trabajador/a tendrá derecho a 7 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/as trabajadores/as, así como la legislación posterior que la modifique.

Artículo 26. Excedencias.

Los/as trabajadores/as podrán solicitar excedencia para cuidado de hijo/a menor de 8 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 pueda valerse por sí mismo 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/as trabajadores/as 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 dos años y no se encuentren en situación de cualquier tipo excedencia un 10% de la plantilla correspondiente a la categoría de el/la solicitante (o un/a trabajador/a si el % 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: 1 camisa o blusón, zapatos, pantalón y guantes.

INVIERNO:

- Hombres: 1 camisa, 1 pantalón, zapatos, guantes, traje de agua, botas de agua, anorak.
- Mujeres: 1 camisa 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 y un jersey al personal masculino, cuya duración será de dos años.

Artículo 28. Secciones Sindicales.

Se reconocen las secciones sindicales dentro de la empresa. Los/as delegados/as elegidos/as para esta representación que cuenten con representación unitaria en la empresa (comité ó delegados de personal) dispondrán de 15 horas mensuales retribuidas por la empresa.

Artículo 29. Cuota Sindical.

A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados/as a las centrales sindicales o sindicatos que ostenten la representación, la empresa descontará en la nómina mensual de los/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El/la trabajador/a interesado/a 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/as trabajadores/as la cantidad 15.863,44 euros (quince mil ochocientos sesenta y tres euros y cuarenta y cuatro céntimos). El importe a conceder será de 1.300 euros (mil trescientos euros), 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/la trabajador/ a que no lo haya solicitado anteriormente.

Artículo 31. Cese de Empresa.

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

Dadas las especiales características y circunstancias del sector, donde los trabajadores prestan sus servicios a diferentes compañías de aviación o, en su caso, operadores de handling, y al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, las empresas que presten servicios de limpieza de aviones y servicios complementarios, en aquellos aeropuertos que estén en el ámbito funcional del presente convenio, estarán obligadas a la subrogación del





personal en base al porcentaje de la pérdida de actividad sufrida.

Lo anterior implica que cuando una empresa cese en la prestación de los servicios de limpieza de aviones contratados por un cliente público o privado, ya sea operador de handling o directamente una compañía aérea, por finalización, pérdida, cesión, rescate, rescisión, fusión, absorción o por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios o cualquier otra figura mercantil que justifique dicha prestación de servicios, la nueva empresa prestataria estará obligada a subrogar a los trabajadores adscritos a dicha contrata, cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral de los mismos.

La subrogación se efectuará atendiendo a los siguientes criterios:

a. Para el cálculo del porcentaje de actividad perdida, se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{N.º aviones ponderados atendidos en los 12 meses anteriores a la comunicación del cese de la actividad (actividad perdida) / n.º aviones ponderados totales atendidos en los 12 meses anteriores a la fecha del cese de la actividad (actividad total)}$$

La actividad de aviones ponderados perdidos y la actividad de aviones totales ponderados se calcularán atendiendo a la siguiente tabla de ponderación

CLASE DE AERONAVE	COEFICIENTE DE PONDERACIÓN
4A-4B-4C	0,32
31	0,41
41	0,61
51	0,78
61	1
71	1,2
72	1,35
81	1,5
82	1,79
83	2,03
91	2,65
92	3,15

b. A efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores será subrogable aquel personal que cumpla los requisitos establecidos en el punto dos del presente artículo.

c. Subrogación parcial. La subrogación será parcial cuando la actividad perdida por la empresa cesionaria no alcance el 100% de la actividad total de la misma, calculada conforme a lo establecido en el presente apartado.

Tanto en el supuesto de empresas que pierdan parte de su actividad teniendo contratadas sus servicios con operadores de handling, como el supuesto empresas que pierdan parte de su actividad por la rescisión o terminación, cualquiera que sea su forma de un contrato para la limpieza de aviones suscrito directamente con una compañía aérea, la determinación del número de trabajadores a subrogar. Una vez establecido el % de actividad perdida se efectuará con arreglo a las siguientes reglas

1) Se ordenará la plantilla por categorías/grupos profesionales.

2) En cada una de las categoría/grupos profesionales se distribuyen los trabajadores existentes según sus jornadas respectivas de mayor jornada a menor jornada, agrupándose los que tienen la misma jornada y siendo ordenados dentro de cada agrupación por antigüedad.

3) Realizada la distribución de trabajadores con arreglo a la lista obtenida como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en el punto 1) y 2), se multiplicara, comenzando por el primero de la lista, su jornada laboral por el porcentaje de pérdida de actividad. Si resultado de la operación supera la jornada de este trabajador, el mismo sería subrogado, si no la supera, el número de horas resultante se considerará en la operación para determinar la subrogación o no del siguiente trabajador de la lista. Este número de horas será denominado remanente.

Al siguiente trabajador de la lista, se le aplicará sobre su jornada laboral el porcentaje de pérdida de actividad, y a dicho resultado se le sumará el remanente resultante de la operación con el trabajador anterior si la nueva cantidad resultante fuera superior a la jornada del trabajador este será subrogado, quedando el posible exceso de horas sobre su jornada como remanente. En el caso de que la nueva cantidad no sobrepase la jornada del trabajador, este no será subrogado y él número de horas quedara igualmente como remanente.

Para determinar la subrogación o no del siguiente trabajador de la lista se tendrá en cuenta el remanente producido en la operación del trabajador anterior.

El criterio descrito será seguido sucesivamente para determinar la subrogación o no de todos los trabajadores de la lista.

Una vez llegado al último trabajador de la lista, si la suma de aplicar el porcentaje de actividad perdida sobre su jornada y el remanente correspondiente fuere superior al 50% de su jornada, el trabajador será subrogado, en caso de que no sea así, no procederá su subrogación

NOTA ACLARATORIA: La agrupación por antigüedad a la que se refiere al punto 2 se realizará por orden inverso de antigüedad.

d. Subrogación total

La subrogación será total cuando la actividad perdida sea del 100% conforme a lo establecido en el presente apartado.

La subrogación total implica la transferencia a la nueva empresa cesionaria y captadora de la actividad del 100% de la plantilla adscrita al servicio transferido y que cumpla con los requisitos establecidos para ser subrogado de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo.

e. Cuando la actividad perdida afecte solo a servicios demandados por compañías aéreas denominadas low cost a las que no se les realiza el servicio de limpieza interior o completa, demandando solo servicios de recogida de basuras y suministro y retirada de aguas, tareas desempeñadas por conductores, la subrogación solo afectará a dicha categoría/grupo profesionales.

f. En el caso de empresas de limpieza que presten servicios a un operador de handling que realizase la limpieza de distintas compañías aéreas (aun cuando solo fuera por un contrato directo con dicho operador) y dicho operador de handling perdiera su actividad por cierre o abandono de la misma, se determinará la subrogación como total o parcial, en función de:

A. TOTAL: Si la empresa de limpieza no continuara prestando ningún servicio (incluidos otros tipos de contratos de mantenimiento, con otros clientes).

B. PARCIAL: Si la empresa de limpieza mantuviera parte de dicha actividad, aunque fuera contratando directamente con la compañía aérea.

g. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante y representantes de los trabajadores

La documentación a facilitar a la empresa o cesionaria será la que se menciona en el siguiente anexo

ANEXO

Para la tramitación de la subrogación la empresa saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el Anexo II, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los seis meses anteriores junto con la justificación de la misma



modalidad de su contratación especificación del periodo de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

- a. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal, afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.
- b. Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- c. Fotocopia de las TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.
- d. Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre e tal situación en el momento de transmitir la documentación.
- e. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/ a afectado en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular

Asimismo, de cara a contribuir a la estabilidad y a la transparencia del sector, la empresa saliente facilitará a la entrante certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

Artículo 32. Indemnización por Muerte o Incapacidad Permanente.

1. INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO

- a) En caso de fallecimiento del/la trabajador/a por muerte natural o accidente no laboral, los/as herederos/as 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 de 14.526,54 euros.

2. INDEMNIZACIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE

- a) En caso de incapacidad permanente derivada de accidente laboral se establece una indemnización de 21.789,73 euros.





Las anteriores prestaciones se establecen con independencia de cualquiera otra que en derecho pueda corresponder a el/la trabajador/a o sus causahabientes y solo afectarán a los/as trabajadores/as hasta la fecha de su jubilación.

La empresa concertará la correspondiente póliza de seguros para garantizar las indemnizaciones por muerte o invalidez, de la cual se facilitará copia a los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Artículo 33. Retirada Transitoria del Permiso de Conducir.

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

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/as como conductor-limpiador/a, 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/as-discontinuos/as que tuvieran que ser cubiertas, tendrán preferencia los/as trabajadores/as contratados/as 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/as trabajadores/as 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/la trabajador/a podrá optar por causar baja voluntaria del mencionado contrato eventual e incorporarse con su condición de fijo/a-discontinuo/a 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 período 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.

Los/as trabajadores/as que voluntariamente se jubilen antes de los sesenta y cuatro años recibirán la cantidad de 364,91 euros por cada año que anticipe 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.

Artículo 37. Edificio Campo.

Quedarán desvinculados/as de la limpieza del edificio Campo, todos los/as trabajadores/as existentes en el centro a 30 de septiembre de 1981, con la excepción de aquellos/as que prestan 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 al menos tres representantes de la patronal y tres representantes de los/as trabajadores/as pertenecientes a la comisión negociadora firmante del Convenio, pudiendo ambas partes acudir acompañada de un máximo de dos asesores/as. 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.

Además de lo anterior, la Comisión Paritaria entenderá en particular las siguientes cuestiones:

1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del E. T.

2.º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos



41.6 y 82.3, respectivamente.

4.º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o acuerdos en el ámbito del artículo 84.2 del E. T., cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa. El procedimiento y plazos a seguir es el establecido en el artículo 5 del presente convenio.

5.º Cualquier otras atribuciones que les sean asignadas por la legislación vigente.

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 trimestralmente o cuando lo soliciten algunas de las partes que lo componen.

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 vengán obligadas.

Artículo 41. Ascensos.

En materia de ascensos y promociones se estará a lo dispuesto en el Convenio Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales.

Artículo 42. Convenio Sectorial 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 el Convenio Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales y por el nuevo Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Ley 1/1995, de 24 de marzo, y demás disposiciones aplicables.

Artículo 43.

El presente convenio anula a todos los anteriormente efectuados.

Artículo 44. Clasificación Profesional.

Los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio Sectorial serán clasificados en grupos profesionales en atención a sus aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación.



No son, asimismo, exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada grupo, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este convenio podrá ser asignado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su grupo profesional y sin menoscabo de su dignidad profesional, sin que ello implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de un grupo profesional determinado y definido en el presente convenio sectorial, habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal división funcional se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de grupo superior o inferior.

El trabajador/a deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral y dentro del grupo profesional al que se le asigne.

La realización de funciones distintas dentro del mismo grupo profesional no supondrá modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de la retribución que tenga derecho el trabajador.

Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en Grado Superior o Medio

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Realizan tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional

Tendrán título adecuado o amplia preparación teórico-práctica adquiridos en el desempeño de su profesión completada con una amplia experiencia en el sector

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Director, director comercial, director administrativo, director de recursos humanos, director de compras, jefe de servicios, técnico de organización, supervisor general aeropuerto, titulados de grado superior y titulados de grado medio.

Grupo II: Personal Administrativo

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de carácter administrativo, con o sin responsabilidad de mando.

Asimismo, pueden realizar trabajos de ejecución autónoma bajo supervisión o ayudado por otros trabajadores. Requiere adecuados conocimientos y aptitudes prácticas.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son: Jefe administrativo de primera, jefe administrativo de segunda, cajero, oficial de primera, oficial segunda, auxiliar y telefonista.

Grupo III: Mandos Intermedios

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de coordinación y supervisión, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son: Encargado general, supervisor o encargado de zona, supervisor o encargado de sector, encargado de grupo o edificio.

Grupo IV: Personal Operario

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional ejecutan tareas según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia y supervisión, requieren esfuerzo físico o atención, solo ocasionalmente requieren una formación específica y, en general, únicamente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un breve periodo de adaptación.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son: Responsable equipo aeropuerto, especialista, oficial, peón especializado, conductor/a-limpiador/a, limpiador/a.

NIVELES FUNCIONALES

NIVEL I



Trabajadores/as que ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque estos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc... de locales, recintos y lugares, así como cristaleras, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente. Los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de este y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

NIVEL II

Trabajadores/as que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza que, sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

Trabajadores/as que, estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general.

NIVEL III

Trabajadores/as que, con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general o mantenimiento y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

Trabajadores/as que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, ejecutan con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con rendimiento correcto (limpieza, mantenimiento, conservación, reparación de maquinaria, equipos, vehículos, instalaciones...).

NIVEL IV



Trabajadores/as que, además de desempeñar las tareas propias de limpieza incluidas en el Nivel I, realizan funciones de supervisión, control y coordinación de un equipo de tres a nueve trabajadores/as, bajo la inmediata dependencia de un superior.

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 Rentevic, Sociedad Anónima para sus trabajadores/as se mantendrán en la misma forma de abono que con anterioridad a este convenio se vinieran percibiendo.

ANEXO I

Tabla salarial Convenio Colectivo Limpieza de Aviones de la Provincia de Málaga años 2012-2013

			SUELDO BASE	PLUS AEROPUERTO	PLUS ASISTENCIA	PLUS TTE.	TOTAL MENSUAL
GRUPO I	NIVEL II	TEC. ORGA. LIM. AVIONES	1.273,67	98,64	66,41	135,49	1.574,21
	NIVEL I	SUP. GENERAL AEROPUERTO	1.150,71	100,55	67,69	138,14	1.457,09
GRUPO II	NIVEL IV	JEFE ADMINIS. AEROPUERTO	947,89	98,65	66,41	135,49	1.248,44
	NIVEL III	OFICIAL 1.º ADMTVO. AEROPUERTO	832,22	98,65	66,41	135,49	1.132,76
	NIVEL II	OFICIAL 2.º ADMTVO. AEROPUERTO	792,32	98,65	66,41	135,49	1.092,87
	NIVEL I	AUX. ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	752,54	98,65	66,41	135,49	1.053,09
GRUPO III	NIVEL III	ENC. GENERAL AEROPUERTO	959,68	98,64	66,41	135,49	1.260,22
	NIVEL II	ENC. ZONA AEROPUERTO	912	100,55	67,69	138,14	1.218,38
	NIVEL I	ENC. GRUPO AEROPUERTO	850,41	98,64	66,41	135,49	1.150,95
GRUPO IV	NIVEL IV	RESP. EQUIPO AEROPUERTO	749,51	99,61	67,07	136,82	1.053,01
	NIVEL III	(ESPECIALISTA/OFICIAL) (*)	749,51	99,61	67,07	136,82	1.053,01
	NIVEL II	CONDUCTOR LIMPIADOR	851,89	100,55	67,69	138,14	1.158,27
	NIVEL I	LIMPIADOR	748,49	99,61	67,07	136,83	1.052,00

COMPLEMENTO MENSUAL GRUPO I --> 351,50 €



Limpieza de Aviones

BOP 151, 08 de agosto del 2013

Página 26 de 26

