AEROPUERTOS PROVINCIA DE TENERIFE – tabla 3 - SERVICIOS LOW COST				
AVION *	Ponde- ración *	Servicios Low Cost	HVLC *	horas a subrogar
4	0,32		0,029	
31	0,41		0,037	
41	0,61		0,055	
51	0,78		0,070	
61	1,00		0,090	
71	1,20		0,108	
72	1,35		0,122	
81	1,50		0,135	
82	1,79		0,161	
83	2,03		0,183	
91	2,65		0,239	
92	3,15		0,284	

* Valores Fijos e invariables para todas las empresas del sector

HVLC: Coeficiente de Horas invertidas por cada limpieza Low Cost.

12. Halladas las horas totales a subrogar se realizará la subrogación aplicando el porcentaje de horas que corresponda subrogar por la pérdida de la compañía. Para tal fin se dividen las horas totales de subrogación, sacadas mediante los cálculos de los puntos anteriores, entre las horas totales de la plantilla de trabajadores y trabajadoras, excluyendo, del cálculo, los trabajadores y trabajadoras eventuales con contrato por tiempo determinado.

12.4.2.- Para la determinación del número de trabajadores y trabajadoras a subrogar, en el supuesto de una subrogación parcial que no afecta a toda la plantilla o a una unidad productiva (operador de handling) en su totalidad, esta se realizará, entre los trabajadores y trabajadoras adscritos al operador de handling o compañía aérea afecto por la subrogación, por categorías y jornadas respectivas, aplicando la siguiente fórmula:

a) Se ordenarán las categorías por el siguiente orden: Jefe de Servicio, Capataz, Conductor/a Limpiador/a, Supervisor/a, Limpiador/a. Las categorías de Auxiliar y Peón de Limpieza sólo se subrogarán cuando afecte de forma específica a su categoría y cuando sea una subrogación total o, en su caso, de un operador de handling al completo, si están adscritos al mismo. Para no desvirtuar la estabilidad en el empleo (título del presente artículo), los trabajadores eventuales con contrato por tiempo determinado no serán subrogables en las subrogaciones parciales.

b) En cada una de las categorías se distribuyen los trabajadores y trabajadoras existentes según sus jornadas respectivas de mayor a menor, agrupándose los que tienen la misma jornada.

- c) Realizada la distribución de trabajadores y trabajadoras por categorías y jornadas se realizará la subrogación dividiendo el número total de horas a subrogar entre el total de horas de la plantilla fija afectada por la subrogación (para determinar el porcentaje a aplicar), comenzando por la categoría superior. Tanto si la aplicación del porcentaje no llega a la unidad, como si la supera, el resto se suma a la jornada inmediata inferior y así sucesivamente, pasando dentro de cada categoría por todas las jornadas existentes y los restos a la categoría inferior, hasta que en las diferentes categorías y jornadas respectivas se llegue a la unidad o unidades de trabajadores y trabajadoras que le corresponde subrogarse. Una vez realizada la distribución, si quedase pendiente algún porcentaje de jornada de algún trabajador inferior al 0,5, le corresponderá a la empresa cedente en su totalidad, quedando ese porcentaje de jornada para próximas subrogaciones que se puedan dar entre igual cedente y cesionario. Si supera o es igual al 0,5 indicado, se le adjudicará a la cesionaria, quedando igualmente ese porcentaje a su favor, para futuras subrogaciones.

12.4.3.- Determinadas las categorías y jornadas a las que afecta la subrogación, está se realizará por antigüedades, subrogándose el personal de menor a mayor antigüedad dentro del grupo de categorías profesionales y jornadas a las que afecte la subrogación aplicando la siguiente tabla:

AEROPUERTOS PROVINCIA DE TENERIFE tabla 4 - FORMULA SUBROGACIÓN										
	Compañía		Horas a Subrogar			Horas Totales Plantilla				
	XXXXX		165,00			1.063,00				
	TOTALES					% de variación				
	SUBROGACIÓN		35	1.063	15,52%	165,00	165	6	0,00	
ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA					VARIACIÓN DE PLANTILLA POR SUBROGACIÓN					
	Categoría:	Jornada	Nº PERS.	TOT HRS	% x Nº PERS	RED HRS	RED REAL	Nº TRA	HRS.	
Jefe Servicio	JS	35	2	70	0,31	10,87	0	0	10,87	10,87
Capataz	CA	35	4	140	0,62	21,73	0	0	32,60	32,60
	CA	28	1	28	0,16	4,35	28	1	8,94	8,94
Conductor Limpiador	CL	35	3	105	0,47	16,30	0	0	25,24	25,24
	CL	33	2	66	0,31	10,24	33	1	2,49	2,49
	CL	26	1	26	0,16	4,04	0	0	6,52	6,52
Supervisora	SUP	35	1	35	0,16	5,43	0	0	11,95	11,95
Limpiadora	LI	35	7	245	1,09	38,03	35	1	14,98	14,98
	LI	30	5	150	0,78	23,28	30	1	8,27	8,27
	LI	26	3	78	0,47	12,11	0	0	20,37	20,37
	LI	24	1	24	0,16	3,73	24	1	0,10	0,10
	LI	21	2	42	0,31	6,52	0	0	6,62	6,62
	LI	20	1	20	0,16	3,10	0	0	9,72	9,72
	LI	19	1	19	0,16	2,95	0	0	12,67	12,67
	LI	15	1	15	0,16	2,33	15	1	0,00	0,00
			35	1.063			165	6		

- Los datos existentes en la tabla 4 son a modo de ejemplo del funcionamiento de la fórmula de subrogación. Para los cálculos de la subrogación cada empresa debe completar los datos de su plantilla de trabajadores, de las horas totales y de las horas que corresponde subrogar para determinar el porcentaje a aplicar a cada una de las categorías y jornadas afectadas por la subrogación.

➤ **CODIGOS DE LA TABLA DE LA FORMULA DE SUBROGACIÓN:**

- N° PERS: Es el número de trabajadores y trabajadoras afectados de cada categoría y jornada por fila.
- TOT HRS: Es el total de horas que suman los trabajadores y trabajadoras afectados de cada categoría y jornada en cada fila.
- % x N° PERS: Es el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que toca subrogarse por cada categoría y jornada de cada fila.
- RED HRS: Son las horas de trabajadores y trabajadoras que toca subrogarse por cada categoría y jornada de cada fila.
- RED REAL: Son las horas reales de trabajadores y trabajadoras que toca subrogarse por cada categoría y jornada de cada fila.
- N°. TRA: Es el número de trabajadores y trabajadoras que toca subrogarse por cada categoría y jornada de cada fila.
- HRS: Es la suma de las horas que corresponde por fila sumadas con el resto de horas de la fila anterior.

12.4.4.- Para la acreditación de la pérdida de actividad y de los servicios de limpiezas básicas, servicio limpiezas pernoctas y servicios adicionales, complementarios, o a requerimiento la empresa saliente tendrá que entregar a la entrante una relación de servicios mensuales realizados y registrados por el cliente, ya sea a través del operador de Handling o directamente con la compañía aérea, cumpliendo los parámetros establecidos en la siguiente tabla.

AEROPUERTOS PROVINCIA DE TENERIFE - tabla 5 - RELACIÓN DE LIMPIEZAS BASICAS, PERNOCTAS Y SERVICIOS ADICIONALES.

RELACION MENSUAL DE SERVICIOS ADICIONALES O COMPLEMENTARIOS								
EMPRESA:					MES DE MARZO 2015			
CIF:								
FECHA:								
BASE:								
CLIENTE:								
NºVuelo	Trayecto	Compañía	Matrícula	Flota	DESCRIPCION DEL SERVICIO	UNIDADES	Fecha	Hora
XXX	XXX	XXX	XXXX	738	LIMPIEZA BASICA	1,00	01/03/15	15:19
XXX	XXX	XXX	XXXX	320	LIMPIEZA PERNOCTA	1,00	02/03/15	22:29
XXX	XXX	XXX	XXXX	753	COMPACTADOR BASURA	1,00	03/03/15	13:14
XXX	XXX	XXX	XXXX	752	AGUAS RESIDUALES	1,00	04/03/15	13:34
XXX	XXX	XXX	XXXX	767	AGUA POTABLE	1,00	05/03/15	13:42
XXX	XXX	XXX	XXXX	330	ASPIDARORA	1,00	06/03/15	11:32
XXX	XXX	XXX	XXXX	321	MANTAS Y ALMOHADAS	1,00	07/03/15	12:05
XXX	XXX	XXX	XXXX	738	CAMBIO CABEZALES	1,00	08/03/15	12:55
XXX	XXX	XXX	XXXX	738	MESITAS	1,00	08/03/15	12:55

- Estos datos son un ejemplo del contenido de la relación de limpiezas básicas, pernoctas y servicios adicionales. Cada empresa debe completar y acreditar la totalidad de los servicios realizados en el periodo afectado por la subrogación a realizar.

12. 5.- Adscripción al Centro de Trabajo

- 12.5.1.-** En un plazo de tres meses se comunicará por las empresas a los trabajadores y trabajadoras de forma documental y fehaciente su adscripción al centro o centros de trabajo y por el tiempo en los mismos, salvo que ya consten en sus contratos.
- 12.5.2.-** Todas las comunicaciones de adscripción de trabajadores y trabajadoras a centros de trabajo deberán ser visados por la Delegación Provincial de Trabajo.
- 12.5.3.-** Esta documentación será registrada en la institución antes mencionada para uso y conocimiento de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo, a través de los miembros que la formen.
- 12.5.4.-** El no cumplimiento por parte de una empresa de estos requisitos, u otra forma, que determine la adscripción al centro, obligará a la misma a hacerse responsable de los derechos establecidos legal o convencionalmente respecto del personal afectado.
- 12.5.5.-** Este artículo es de aplicación a todo el personal de todas las empresas, sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo.

12. 6.- Documentos a Facilitar por la Empresa Saliente a la Entrante y Representantes de los Trabajadores

- 12.6. 1.-** La empresa saliente deberá facilitar a la entrante y representantes de los trabajadores los siguientes documentos:
- A.-** Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
 - B.-** Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.
 - C.-** Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
 - D.-** Relación de personal especificando: Nombre y Apellidos, Número de Afiliación a la Seguridad Social, Antigüedad, Categoría Profesional, Jornada, Horario, Modalidad de Contratación y Fecha del Disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador o trabajadora es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo y su situación laboral.
 - E.-** 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.
- 12.6. 2.-** La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operará, en todos los supuestos de sustitución de contrata o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contrataciones ajenas a la que es objeto de sucesión.

12. 7.- Liquidación

- 12.7.1.-** La liquidación de partes proporcionales de las pagas extraordinarias, vacaciones, etc. que correspondan a los trabajadores se realizará entre empresas. Siendo la nueva adjudicataria la que responderá del cumplimiento en las fechas correspondientes.

- 12.7.2.-**El contratista que cese en los supuestos anteriores estará obligado a efectuar una liquidación al nuevo que comprenda todos los conceptos retributivos que debiera abonar a los trabajadores a la fecha del vencimiento de su contrata. Dicha liquidación deberá efectuarse dentro del mes inmediatamente posterior a la subrogación, por que el cliente que oferta la contrata deberá retener a estos efectos el último abono que tenga pendiente con el cesante.
- 12.7. 3.-**El trabajador o trabajadora en los supuestos anteriores tendrá derecho a percibir el importe íntegro de las gratificaciones extraordinarias en la fecha de abono con cargo exclusivo al nuevo empresario.

Artículo 13. Turnos

- 13.1.-** Siempre que las circunstancias de la producción lo permitan todos los turnos de los trabajadores y trabajadoras que se realicen en las empresas tendrán carácter de rotativos. La problemática derivada de la aplicación de los turnos se resolverá en reunión conjunta y por acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras.
- 13.2.-** Con la finalidad de adecuar la organización de los equipos de trabajo al número de vuelos programados, se celebrarán las reuniones precisas entre la dirección de las empresas y la representación de los trabajadores, antes del comienzo de cada temporada, trimestralmente, o cuando las circunstancias así lo requieran, quiénes conjuntamente acordarán el número de trabajadores por turno y el horario de entrada y salida de cada turno. Los horarios de entrada y salida de cada uno de los turnos de trabajo pueden variar entre la temporada de invierno y la de verano; dependiendo de las necesidades del servicio en cada momento. En caso de desacuerdo resolverá la dirección de la empresa.

Artículo 14. Licencias

- 14.1.-** Los trabajadores y trabajadoras, avisando con antelación cuando fuera posible, tendrán derecho a disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:
- 14.1.1.-** 22 días en caso de matrimonio.
- 14.1.2.-** 4 días por nacimiento de un hijo, ampliable a dos días más si surgen complicaciones.
- 14.1.3.-** 4 días por fallecimiento del cónyuge o cohabitante, hijos, padres de uno u otro cónyuge e hijos políticos y dos días alternos más.
- 14.1.4.-** 4 días por ingreso con intervención quirúrgica del cónyuge o cohabitante, hijos, padres de uno u otro cónyuge.
- 14.1.5.-** 3 días por fallecimiento de hermanos.
- 14.1.6.-** 2 días por ingreso en centro hospitalario del cónyuge o cohabitante, hijos, padres de uno u otro cónyuge.
- 14.1.7.-** 2 días por matrimonio de hijos.
- 14.1.8.-** 2 días por traslado de domicilio habitual.
- 14.1.9.-** 2 días por fallecimiento de abuelos y nietos.
- 14.1.10.-** 2 días por fallecimiento de hermanos políticos.
- 14.1.11.-** 2 días por fallecimiento de tíos y sobrinos.
- 14.1.12.-** 2 días por ingreso en centro hospitalario y 2 días por intervención quirúrgica en el caso de abuelos y nietos.
- 14.1.13.-** 2 días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- 14.1.14.-** 1 día por matrimonio de hermanos.
- 14.1.15.-** 6 días al año para asistir a exámenes cuando se cursen estudios universitarios. Limitándose a 3 días para los trabajadores con jornada inferior a 17.5 horas semanales.

- 14.1.16. A.-** 3 días al año para asuntos propios, incrementados en un día más por cada quinquenio de antigüedad del trabajador o trabajadora. Excluido para el disfrute de este permiso, el día de mayor actividad, y el período comprendido entre el 20 de diciembre y el 10 de enero. No se podrá librar más de un 7% por categoría y día, sin superar en ningún caso el 7% de la plantilla, debiendo preavisar el trabajador o trabajadora con una antelación mínima de 72 horas; las preferencias para su disfrute serán establecidas por orden de petición. Para el mes de diciembre solo se podrá disfrutar un máximo de 1 día por trabajador o trabajadora, el trabajador o trabajadora que no disfrute sus otros días que le correspondan antes del mes de diciembre perderá el derecho a su disfrute.
- 14.1.16. B.-** Para los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, el número de horas a disfrutar por día de asuntos propios será proporcional a la jornada de cada trabajador/a de acuerdo con los siguientes tramos:
- Para los trabajadores/as con jornada entre 28 y 32 horas, 6 horas/día de asuntos propios.
 - Para los trabajadores/as con jornada entre 23 y 27 horas, 5 horas/día de asuntos propios.
 - Para los trabajadores/as con jornada entre 13 y 22 horas, 4 horas/día de asuntos propios.
- Estas horas/día de asuntos propios se entienden como medias, pudiendo disfrutarse días de asuntos propios con mayor o menor número de horas en función de las necesidades del trabajador o trabajadora pero siempre respetando la media horaria en el total de días de asuntos propios disfrutados anualmente.
- 14.2.-** Exceptuando el apartado 14.1.1, en los demás apartados los días de licencia se entienden como días efectivos de trabajo, no incluyéndose los días de descanso o libres de jornada del trabajador o trabajadora, siendo retribuidos como trabajados a todos los efectos.
- 14.3.-** Respetando lo establecido en el punto 14.2 el disfrute de las licencias deber ser dentro del período en el cual se produce el hecho causante de dicha licencia.
- 14.4.-** En las licencias por ingreso e intervención quirúrgica los días de ingreso deben ser como mínimo iguales a los de disfrute, o que se considere necesaria la permanencia del trabajador o trabajadora con el afectado, si este no queda ingresado en el centro hospitalario.
- 14.5.-** Para el disfrute de los permisos señalados en los arts: 14.1.2; 14.1.3 y 14.1.5; cuando se trate de personal cuya jornada sea inferior a la jornada completa. Se realizará por períodos semanales, a contar desde el disfrute del primer día de permiso hasta el mismo día de la semana siguiente.
- 14.6.-** En caso de enfermedad grave del cónyuge o hijos que se prolongue más de cuatro días y si la presencia del trabajador o trabajadora a es indispensable para prestar sus cuidados, se concederá este permiso no retribuido por el tiempo necesario.
- 14.7.-** los trabajadores y trabajadoras con antigüedad mínima de un año, tienen derecho a solicitar y obtener permiso no retribuido de un día a tres meses, siempre que no sea para realizar los mismos trabajos dentro del sector y con la limitación de no poder solicitar otro permiso de estas características hasta transcurrido un año desde la obtención del anterior. Dicho permiso puede ser fraccionado a decisión del trabajador o trabajadora según sus necesidades, avisando a la empresa con 48 horas de antelación.

Artículo 15. Excedencias

- 15.1.-** Podrán solicitar pasar a la situación de excedencia voluntaria con una duración de cuatro meses a cinco años, los trabajadores y trabajadoras que lleven un año de servicio en la empresa. Dichas peticiones serán siempre atendidas ponderando las circunstancias que pueden afectar al servicio y a las del propio solicitante en reunión conjunta de la dirección de la empresa y del comité de empresa o delegados de personal.
- 15.2.-** El trabajador o trabajadora en excedencia podrá incorporarse a su puesto de trabajo antes de finalizar el plazo de expiración de la excedencia, debiendo para ello solicitar por escrito la incorporación con dos meses de antelación a la fecha que lo desee y su reincorporación será automática vinculándose la reincorporación a la existencia de plaza vacante o que no exista un Expediente de Regulación de Empleo en el centro de trabajo. Para acceder a esta condición el trabajador o trabajadora debe tener al menos cumplido el 25 por ciento del período de excedencia solicitado. Estas excedencias se podrán conceder a trabajadores o trabajadoras que no lleven un año al servicio de la empresa, cuando por circunstancias justificadas y extraordinarias así se acuerde y determine por la representación de los trabajadores y trabajadoras y dirección de la empresa en reunión conjunta. Las excedencias señaladas en este apartado podrán prorrogarse por un período no inferior a un año, con las limitaciones previstas al respecto.
- 15.3.-** En los supuestos de excedencia forzosa o voluntaria, se reservará el puesto de trabajo para el trabajador o trabajadora afectado.
- 15.4.-** El trabajador o trabajadora que sea declarado en situación de invalidez profesional o provisional pasará automáticamente a excedencia especial y al ser dado de alta de su baja médica se reincorporará a su puesto de trabajo anterior.

CAPÍTULO VI. BENEFICIOS DE CARÁCTER SOCIAL**Artículo 16. Accidente laboral, no laboral, enfermedad común y enfermedad profesional**

- 16.1.-** La empresa abonará al trabajador o trabajadora que se encuentre en situación de I.T., desde el primer día y mientras dure dicha situación, la diferencia entre lo que perciba como prestación económica de la Seguridad Social y el 100% de todos los conceptos retributivos en los casos en que la baja sea por accidente no laboral o el trabajador o trabajadora haya sido ingresado en centro hospitalario.
En consecuencia los devengos periódicos superiores al mes, así como las vacaciones no sufrirán reducción alguna en su cuantía y duración. Se excluye el plus de Transporte de los haberes mensuales
- 16.2.-** La empresa abonará al trabajador o trabajadora que se encuentre en situación de I.T. por enfermedad común, desde el primer día y hasta el día 20, la diferencia entre lo que perciba como prestación económica de la Seguridad Social y el 90% de todos los conceptos retributivos. Desde el día 21 hasta el final de la misma el 100% de todos los conceptos retributivos. Se excluye el plus de Transporte de los haberes mensuales.
- 16.3.-** En los supuestos en que la situación de I.T., sea derivada de accidente laboral, la empresa abonará al trabajador o trabajadora afectado el 100% de todos los conceptos retributivos desde el primer día de dicha situación y mientras dure la misma, así como en los supuestos en los que el trabajador o trabajadora acredite no haber estado en situación de I.T., durante los dos años inmediatamente anteriores a que se produzca dicha situación por causa de enfermedad común, enfermedad profesional y accidente no laboral.

Artículo 17. Jubilación

17.1.- La jubilación de personal afecto al presente Convenio Colectivo se regirá por lo dispuesto en la normativa legal vigente y en lo establecido en el presente artículo.

17.2.- Condiciones para la Jubilación Parcial:

17.2.1.- Para la jubilación parcial se estará a lo que disponga la legislación aplicable sobre la materia y, los trabajadores y trabajadoras afectados deberán cursar la solicitud y cumplimentar los trámites legales requeridos. Cuando la entidad gestora de la Seguridad Social comunique al trabajador o trabajadora que reúne los requisitos para proceder a la jubilación parcial lo pondrá en conocimiento de la Empresa. Ésta procederá a comunicarle la estimación del importe de su retribución mensual como consecuencia de la modificación del contrato a tiempo parcial a la realización del porcentaje de la jornada de trabajo dispuesto legalmente, calculándose el salario sobre el 100% de los conceptos salariales fijos, calculados con el nuevo porcentaje de jornada aplicable al trabajador o trabajadora jubilado parcialmente.

17.2.2.- La concurrencia de los requisitos legales supondrá la suscripción del contrato con reducción de jornada de igual porcentaje que el acordado en el párrafo anterior de la jornada ordinaria semanal, y la obligación empresarial de suscribir el oportuno contrato de relevo de carácter temporal o indefinido, dependiendo del porcentaje de jornada que se jubile el trabajador o trabajadora que accede a dicha jubilación parcial, con una jornada de, al menos, la diferencia hasta la jornada de trabajo recogida en el presente Convenio Colectivo. Salvo que sea un contrato de relevo a jornada completa y duración indefinida.

17.2.3.- El porcentaje de jornada de jubilación parcial de cada trabajador o trabajadora debe ser, dentro de los permitidos por la legislación vigente en cada momento, el que más beneficie al trabajador o trabajadora que accede a la jubilación parcial.

17.3.- Garantías del Trabajador o Trabajadora Jubilado/a Parcialmente

17.3.1.- Los trabajadores o trabajadoras jubilados/as parcialmente deberán prestar servicios de forma continuada y en jornada completa un ciclo por cada año que le falte hasta la edad de la jubilación plena. Debido a la especificidad del trabajo a prestar, los ciclos que le correspondan trabajar en atención de los años que le falten se acumularán en el año en que se produzca la jubilación parcial y, si ello es necesario, los meses correspondientes del año siguiente. El trabajador o trabajadora puede solicitar, de forma opcional, prestar diversos ciclos durante cada uno de los años que le falten hasta acceder a la jubilación plena.

17.3.2.- Si un trabajador o trabajadora, que ha completado los ciclos que le corresponde trabajar hasta llegar a la jubilación plena, es subrogado a otra empresa, la empresa saliente debe de compensar o liquidar a la empresa entrante la cantidad resultante de los ciclos ya trabajados que le falten al trabajador o trabajadora para acceder a la jubilación plena. De esta forma el trabajador seguirá percibiendo el salario que le corresponde de la nueva empresa, que estará obligada a abonar los salarios y cotizaciones sociales correspondientes hasta la jubilación plena del trabajador afectado.

17.3.3.- Las retribuciones del trabajador o trabajadora jubilado parcialmente se realizará conforme a los siguientes criterios:

- Su abono se efectuará mensualmente hasta alcanzar el trabajador o trabajadora la jubilación total, de conformidad con los importes establecidos en el Convenio Colectivo en cada momento y en atención a la proporcionalidad de su jornada de trabajo.
- El concepto de antigüedad mantendrá su propia dinámica en cuanto a generación de trienios o quinquenios.

17.3.4.- El trabajador o trabajadora que acceda a la jubilación parcial debe percibir, dentro de los dos meses siguientes a su jubilación parcial, el porcentaje que le pudiese corresponder según lo establecido en el artículo 18 referente a los premios de permanencia. Para realizar el cálculo correspondiente se suman las mensualidades que le pudiesen corresponder al trabajador multiplicados por todos los conceptos retributivos mensuales del mencionado trabajador o trabajadora. A la cantidad resultante se le aplica el porcentaje de jornada que reduce el trabajador o trabajadora al jubilarse parcialmente. Ejemplo: $100 * 75\% = 75$. Siendo 75 el porcentaje de premio que tiene que percibir el trabajador o trabajadora de la cantidad total que le corresponda.

17.3.5.- El trabajador o trabajadora, jubilado/a parcialmente debe percibir, dentro de los dos meses siguientes de acceder a la jubilación plena, el porcentaje del premio de jubilación que le corresponda según lo establecido en el artículo 18 referente a los premios de permanencia. Para realizar el cálculo correspondiente se suman las mensualidades que le pudiesen corresponder al trabajador o trabajadora multiplicados por todos los conceptos retributivos mensuales del mencionado trabajador o trabajadora, calculados por el 100% de la jornada establecida en el Convenio Colectivo para un trabajador de jornada completa y misma categoría profesional. A la cantidad resultante se le aplica el porcentaje de jornada que ostenta el trabajador o trabajadora jubilado/a parcialmente. Ejemplo: $100 * 25\% = 25$. Siendo 25 el porcentaje de premio que tiene que percibir el trabajador o trabajadora de la cantidad total que le corresponda.

17.4.- Jubilación Parcial de Trabajadores o Trabajadoras Contratados a Tiempo Parcial:

17.4.1.- Los trabajadores o trabajadoras con contrato a tiempo parcial pueden acceder a la jubilación parcial en las condiciones que establezca la Legislación aplicable sobre la materia.

17.4.2.- Las condiciones para acceder a la jubilación parcial de los trabajadores o trabajadoras con contrato a tiempo parcial serán las establecidas en el artículo 17.2, apartados 17.2.1, 17.2.2 y 17.2.3. Aplicando en los casos que exista un trabajador con contrato de relevo la jornada semanal de trabajador o trabajadora jubilado/a parcialmente para realizar los porcentajes de jornada del jubilado/a y del relevista. Salvo los casos en que no sea necesaria la realización de un contrato de relevo.

17.4.3.- Las garantías para acceder a la jubilación parcial de los trabajadores o trabajadoras con contrato a tiempo parcial serán las establecidas en artículo 17.3, apartados 17.3.1, 17.3.2, 17.3.3, 17.3.4 y 17.3.5. Aplicando en todos los casos la Jornada semanal del trabajador o trabajadora jubilado parcialmente para los cálculos del salario e indemnizaciones correspondientes.

Artículo 18. Premio de permanencia

- 18.1.-** En el momento de cesar de prestar servicios en la empresa por motivo de su jubilación los trabajadores y trabajadoras percibirán por los años de servicio, las siguientes cantidades:
- 18.1.1.-** Más de 45 años en la empresa o en la concesión: **dieciséis** mensualidades de todos los conceptos retributivos.
- 18.1.2.-** Más de 40 años en la empresa o en la concesión: **catorce** mensualidades de todos los conceptos retributivos.
- 18.1.2.-** Más de 35 años en la empresa o en la concesión: **doce** mensualidades de todos los conceptos retributivos.
- 18.1.3.-** Más de 30 años en la empresa o en la concesión: **diez** mensualidades de todos los conceptos retributivos.
- 18.1.4.-** Más de 25 años servicios en la empresa o en la concesión: **ocho** mensualidades de todos los conceptos retributivos.
- 18.1.2.-** Más de 20 años de servicios en la empresa o en la concesión: **seis** mensualidades de todos los conceptos retributivos.
- 18.2.-** Además de las cantidades establecidas en el apartado anterior, el trabajador y la trabajadora que acceda a la jubilación de forma anticipada, recibirá de la empresa concesionaria en el servicio las siguientes mensualidades de acuerdo con las edades en que se produzca dicha jubilación y que son como siguen:
- 18.3.1.-** Con 65 años: **dos** mensualidades de todos los conceptos retributivos.
- 18.3.2.-** Con 64 años: **tres** mensualidades de todos los conceptos retributivos.
- 18.3.3.-** Con 63 años: **cuatro** mensualidades de todos los conceptos retributivos.
- 18.2.4.-** Con 62 años: **cinco** mensualidades de todos los conceptos retributivos.
- 18.2.4.-** Con 61 años: **seis** mensualidades de todos los conceptos retributivos.

Artículo 19. Póliza de seguro

- 19.1.-** La empresa concertará con la compañía de seguros de su elección, el aseguramiento de los siguientes riesgos de los trabajadores y trabajadoras:
- A) Muerte en accidente de trabajo: 15.000 euros.
- B) Muerte en accidente de tráfico: 15.000 euros.
- C) Invalidez en todos sus grados: 16.000 euros.

Artículo 20. Ayudas sociales

- 20.1.-** Ayudas al estudio: los trabajadores y trabajadoras o los hijos de los trabajadores y trabajadoras que realicen estudios universitarios o de módulo superior en todas sus ramas, percibirán en concepto de ayuda al estudio, la cantidad de 270 euros anuales. Si trabaja el matrimonio sólo la percibirá uno de los cónyuges.
- 20.2.-** Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo de trabajo recibirán en concepto de ayudas sociales por la causa detallada a continuación, la siguiente cantidad:
- Natalidad, por cada hijo: 103 euros.

CAPÍTULO VII. CONDICIONES DE TRABAJO. INGRESOS Y ASCENSOS

Artículo 21. Clasificación funcional

21.1.- El los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo, prestara sus funciones laborales en las siguientes condiciones:

21.1.1.- Sus tareas se concretarán, de forma exclusiva, a la limpieza de aeronaves. Los trabajadores y trabajadoras de cualquier categoría podrá realizar asimismo las tareas o funciones de las categorías profesionales inferiores dentro del mismo grupo profesional según la clasificación establecida en el presente artículo:

Clasificaciones Profesionales:

Grupo 1 Mando intermedio: Jefe de Servicio.

Grupo 2 Personal Operario: Capataz, Conductor/a limpiador/a, Supervisora, limpiador/a y peón de limpieza.

Grupo 3 Personal Administrativo: Auxiliar.

Artículo 22.- Categorías Profesionales.

22.1.- Las categorías profesionales de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en la limpieza interior de aviones y sus funciones respectivas, serán las siguientes:

Jefe de Servicio: son aquellos trabajadores o trabajadoras responsables de cuantas cuestiones están relacionadas con la organización del servicio en cada centro de trabajo o aeropuertos respectivos.

Capataz: desempeñará las funciones de organización, coordinación y supervisión general, como máximo responsable en su turno respectivo. Además, realizara la distribución del personal, de acuerdo con el trabajo a realizar, así como la recogida o retirada de vales de limpieza una vez cumplimentados o cualquier otro formato que las empresas implanten como justificación del servicio realizado. De forma voluntaria, pueden realizar la limpieza exterior de aeronaves.

Conductor/a-limpiador/a: además de las operaciones de aspiración de aviones, realizará la conducción de los vehículos propios para realizar las tareas de limpieza, correspondientes a agua potable, aguas residuales y basura, operaciones de dotación de agua potable y retirada de aguas residuales y de basura. Siendo el encargado del estado de limpieza e higiene de su vehículo de trabajo. Cuando como consecuencia de la realización de alguna de dichas operaciones se produzca el vertido en la pista, deberá igualmente proceder a su limpieza. Siempre que sea posible, estas tareas tendrán carácter rotativo. De forma voluntaria, pueden realizar la limpieza exterior de aeronaves.

Supervisor/a-Responsable de avión: al margen de las funciones de limpieza interior del avión y escaleras adosadas, como responsable ante la empresa de la correcta finalización de los trabajos encomendados, invitará a los trabajadores de la empresa a corregir las deficiencias observadas responsabilizándose, igualmente, y en ausencia del capataz, de la retirada de vales una vez cumplimentados o cualquier otro formato que las empresas implanten como justificación del servicio realizado.

Peón de limpieza: realizará las funciones de limpieza de equipos y vehículos de la contrata y los propios de la empresa. No realizando servicios en los aviones. De forma voluntaria, pueden realizar la limpieza exterior de aeronaves.

Limpiador/a: realizará la limpieza interior del avión y escaleras adosadas, en caso de necesidad podrá realizar el aspirado de los aviones.

Auxiliar: dedica su actividad a los trabajos inherentes de oficina y labores de apoyo de producción en los casos de necesidad.

- 22.2.-** Por necesidades del servicio, a los trabajadores y trabajadoras se les podrán encomendar funciones tanto de categoría inferior, como superior. En este último caso, se abonará el salario correspondiente a la nueva actividad, durante el tiempo que dure la misma.
- 22.3.-** Sin el consentimiento de la representación de los trabajadores y trabajadoras, no se podrá utilizar personal dedicado a los servicios de limpieza de locales para la realización de limpieza de aviones.
- 22.4.-** No se podrán realizar, salvo acuerdo expreso entre comités de empresa y dirección de las mismas, traslados o cambios de función laboral o centros de trabajo de aeropuertos de la Isla de Tenerife. A ningún trabajador o trabajadora se le podrá trasladar a prestar servicios de limpieza de aviones fuera de su isla, a no ser que sea a petición del propio trabajador o trabajadora. Los traslados que se efectúen de mutuo acuerdo entre las empresas y trabajadores o trabajadoras, se ajustarán a lo que las partes hayan convenido.
- 22.5.-** Cuando el traslado o cambio de función laboral sea a consecuencia de la capacidad disminuida del trabajador o trabajadora y, tuviese su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la/s empresa/s, el trabajador o trabajadora seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional. Este personal tendrá derecho, en igualdad de condiciones para ocupar los puestos que adaptados a sus aptitudes y condiciones, existan en las empresas.
- 22.6.-** Las empresas se comprometen a distribuir al personal, entre los turnos de trabajo existentes, al objeto de poder afrontar la carga de trabajo en todos los turnos de acuerdo con la programación de vuelos, respetando siempre el número mínimo de trabajadores y trabajadoras pactados o acordados en cada momento.
- 22.7.1.-** En caso de necesidad por parte de las empresas vinculadas al Convenio Provincial de Limpieza de Aviones, podrán contratar personal específico para la realización de tareas especiales de limpiezas exteriores, trenes de ruedas, planos, etc., o crear un plus para los trabajadores que estando libres de servicio puedan realizar de forma voluntaria estos tipos de limpiezas especiales. Negociándose en cada momento con la representación de los trabajadores una tabla de valor económico del mencionado plus según el tipo de trabajo a realizar, temporalidad del mismo, duración estimada, etc.
- 22.7.2.-** En el caso de trabajadores o trabajadoras asignados a las limpiezas profundas de interiores y exteriores de aeronaves que, por causa de fuerza mayor (Por Ejemplo: Cancelación de vuelos, cambio de avión, aterrizaje en otro aeropuerto, etc.), no pudieran realizar su actividad programada, podrán ser destinados a realizar las funciones de su categoría profesional fuera de las citadas limpiezas profundas interiores y exteriores, dentro de la actividad normal de la empresa.
- 22.7.3.-** En el caso de contratación de trabajadores o trabajadoras para el servicio de limpiezas profundas de exteriores de aeronaves, las funciones de la categoría que se les asigne, conductor/a limpiador/a o peón de limpieza, no serán voluntarias y sus tareas se concretarán exclusivamente a la realización de dichas tareas de exteriores.

Artículo 23. Ingresos

- 23.1.-** En el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, no se podrán realizar contratos de trabajo, donde la duración de la jornada de trabajo sea inferior a 13 horas semanales o 52 horas mensuales, a excepción de los trabajadores o trabajadoras que tengan contrato con jornada superior a la indicada en otra empresa o que por circunstancias especiales de programación, se determine por la representación de los trabajadores y trabajadoras y las empresas afectadas la suspensión temporal de la presente cláusula. En todo caso, los trabajadores o trabajadoras con jornada inferior a la señalada, tendrán derecho preferente en el caso de realización de horas extraordinarias o complementarias, a la ampliación de su jornada de trabajo, hasta los mínimos establecidos en el presente artículo. De todos los contratos realizados se facilitará por parte de las empresas una copia a los comités o delegados de personal a los efectos de velar por el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.
- 23.2.-** En el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, no se podrán realizar contratos de aprendizaje para las categorías de conductor/a limpiador/a y limpiador/a. Así mismo, no se realizarán contratos de trabajo que contengan cláusulas salariales o de jornada de trabajo menos favorables o contrarias a las reconocidas en el presente Convenio Colectivo.
- 23.3.-** Se entenderá por antigüedad a los efectos de subrogaciones de personal, la que figure en la nómina del trabajador más el tiempo acumulado en las empresas concesionarias a aquellos trabajadores que se le haya liquidado su contrato de trabajo.
- 23.4.-** En el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, bajo ningún concepto, podrán existir trabajadores o trabajadoras con la misma categoría laboral que teniendo una antigüedad menor su jornada laboral sea superior a los que tienen más antigüedad. Motivado por las necesidades específicas de cada Aeropuerto, esta cláusula sólo se aplicará en lo que afecte a los trabajadores y trabajadoras actuales o de nueva contratación de un mismo centro de trabajo o aeropuerto. Esta cláusula no será de aplicación en caso de que se trate de trabajadores o trabajadoras procedentes de una subrogación, de trabajadores o trabajadoras que hayan consolidado horas complementarias y de trabajadores o trabajadoras que sean contratados con contrato de relevo de trabajadores o trabajadoras que accedan a la jubilación parcial.

Artículo 24. Ascensos

Los ascensos a cualquier categoría profesional se regirán por los criterios siguientes:

- A)** Tendrán el carácter de ascensos abiertos a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, sin limitación de categorías o función laboral.
- B)** Estos ascensos o vacantes se cubrirán mediante concurso oposición en el que se valorarán a partes iguales las aptitudes del trabajador o trabajadora y la antigüedad en las empresas.
- C)** Los puestos de trabajo de Jefe de Servicio y los de categoría superior a ésta, serán de libre designación por la dirección de las empresas que, siempre procurarán, de existir personal cualificado en sus plantillas, cubrirlas con dicho personal.

CAPÍTULO VIII. FALTAS, PROCEDIMIENTO SANCIONADOR Y DESPIDO**Artículo 25. Faltas**

Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

25.1.- Se considerarán faltas leves, las siguientes:

- 25.1.1.- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso inferior a quince minutos en el horario de entrada; las tres primeras faltas de puntualidad cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.
- 25.1.2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 25.1.3.- El abandono del servicio sin causa fundada, cuando sea por un tiempo inferior a quince minutos. Si como consecuencia del mismo originase perjuicio de alguna consideración a las empresas o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave, según los casos.
- 25.1.4.- Descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos en los mismos.
- 25.1.5.- Falta de aseo y limpieza personal.
- 25.1.6.- No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- 25.1.7.- No comunicar a las empresas los cambios de residencia o domicilio.
- 25.1.8.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa.
- 25.1.9.- Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada.

25.2.- Se considerarán faltas graves, las siguientes:

- 25.2.1.- Más de tres faltas no justificadas de asistencia al trabajo en un período de treinta días.
- 25.2.2.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 25.2.3.- La desobediencia a sus superiores en funciones que estén recogidas en la categoría profesional del trabajador o trabajadora. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa podrá considerarse como muy grave.
- 25.2.4.- Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora fichando, contestando o firmando por él o ella.
- 25.2.5.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 25.2.6.- La imprudencia en acto de servicio.
- 25.2.7.- La embriaguez ocasional.
- 25.2.8.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada.
- 25.2.9.- La reincidencia en falta leve, dentro de un mismo trimestre, habiendo mediado amonestación por escrito.
- 25.2.10.- El incumplimiento por parte de los trabajadores o trabajadoras de las normas de Seguridad aeroportuaria que impliquen sanciones para las empresas.

25.3.- Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

- 25.3.1.- Más de diez faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en el período de seis meses, o veinte durante un año.
- 25.3.2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o en su jornada de trabajo.

- 25.3.3.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
- 25.3.4.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros o compañeras y subordinados o subordinadas.
- 25.3.5.- La blasfemia habitual.
- 25.3.6.- La embriaguez habitual.
- 25.3.7.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- 25.3.8.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 25.3.9.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.
- 25.3.10.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 25.3.11.- La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los tres meses siguientes de haberse producido la primera.
- 25.3.12.- La no realización de horas perentorias obligatorias.
- 25.3.13.- La violencia de género entre trabajadores y trabajadoras.
- 25.3.14.- El acoso sexual o psicológico (mobbing).
- 25.3.15.- La reiteración en el incumplimiento por parte de los trabajadores y trabajadoras de las normas de Seguridad aeroportuaria que impliquen sanciones para las empresas.

Artículo 26. - Procedimiento sancionador

- 26.1.- La imposición de cualquier sanción a un trabajador deberá ir precedida, en cualquier caso, del siguiente trámite:
 - 26.1.1.- Comunicación por escrito al trabajador o trabajadora con detalle claro de las causas motivadas de la sanción, lugar, características de la falta cometida, en el plazo de 5 días hábiles siguientes al momento de ocurrir los hechos. De no cumplir con este trámite se supone renuncia expresamente a la utilización de la facultad sancionadora de la empresa.
 - 26.1.2.- Recibida por el trabajador o trabajadora, éste podrá contestar en el plazo de 5 días hábiles siguientes a la recepción del escrito, alegando en su descargo cuanto estime conveniente a su defensa.
 - 26.1.3.- A continuación de este procedimiento inicial y al objeto de determinar los hechos, con la comunicación al trabajador o trabajadora y del descargo y defensa por éste realizada, deberá reunirse la empresa con el comité sindical o representantes de personal, para tratar sobre la misma. De no llegarse a un acuerdo sobre su procedencia o absoluta improcedencia, la sanción quedará en suspenso hasta que decida sobre la misma el orden jurisdiccional social. El trabajador o trabajadora tiene el plazo de 20 días hábiles para recurrir la sanción impuesta por la empresa ante la jurisdicción competente.
- 26.2.- Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes.
 - 26.2.1.- Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo por un día.
 - 26.2.2.- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
 - 26.2.3.- Por falta muy graves: suspensión de empleo y sueldo de once a cuarenta días; inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso; despido.
- 26.3.- Las expedientes por faltas que se incoen a los trabajadores o trabajadoras prescriben al año natural de cometida la falta siempre y cuando el trabajador o trabajadora no incurra en una nueva falta, durante el período de vigencia del mismo.

Artículo 27. Despidos

En el supuesto de que la empresa proceda al despido disciplinario de alguno de los trabajadores o trabajadoras y el Juzgado de lo Social declare dicho despido como improcedente o nulo, la empresa viene obligada a su readmisión automática, sin la posibilidad de sustituir dicha obligación por indemnización económica alguna. Salvo en el caso en que el trabajador o trabajadora opte por la indemnización que le pudiese corresponder. La misma obligación tendrá la empresa respecto de aquellos trabajadores o trabajadoras a los que se reconozca la improcedencia o nulidad del despido en el acto de conciliación celebrado ante la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Dirección Territorial de Trabajo, readmitiéndole en las mismas condiciones anteriores al despido. Salvo en el caso en que el trabajador o trabajadora opte por la indemnización que le pudiese corresponder. Se entiende que si el despido es declarado improcedente, la opción asiste al trabajador o trabajadora.

La facultad de elección del trabajador o trabajadora por la readmisión determinada en la forma del párrafo anterior, no se aplicara a las faltas establecidas en el artículo 25, apartados 3.13 y 3.14.

CAPÍTULO IX. CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 28. Comité de seguridad e higiene

Se acuerda establecer un comité de seguridad e higiene, integrado por tres representantes de la Asociación Patronal o personas en quien deleguen, tres miembros de la representación social y, en caso de considerarse necesario por las partes, un inspector de seguridad e higiene.

La legislación sobre seguridad e higiene en el trabajo es de obligada aplicación por las empresas, con la participación del Comité de Seguridad e Higiene o representantes sindicales. En general, las empresas deberán observar las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud laboral.

Artículo 29. Ropa de trabajo

- 29.1.- A todos los trabajadores y trabajadoras se les entregará en el mes de enero de cada año la ropa de trabajo que más adelante se detalla, la cual pasará a ser propiedad de los trabajadores y trabajadoras. Se entregarán las siguientes prendas de trabajo:
- 29.1.1.- **Personal masculino:** tres pantalones y dos chaquetas de tergal, cuatro camisas de tergal, los guantes necesarios, tres pares de zapatos de suela de goma de 1 centímetro, en color negro, ropa de abrigo compuesta de un anorak, ropa de agua compuesta por pantalón impermeable, chaqueta impermeable provista de capucha y un par de botas.
- 29.1.2.- **Personal femenino:** tres batas de tergal, tres pantalones, tres pares de zapatos de suela de goma de 1 centímetro, en color negro, ropa de abrigo compuesta de un anorak, ropa de agua compuesta por chubasquero y los guantes necesarios.
- 29.1.3.- **Capataz:** tres pantalones y dos chaquetas de tergal, cuatro camisas de tergal, tres pares de zapatos de suela de goma de 1 centímetro y medio tacón, en color negro, ropa de abrigo compuesta de un anorak.
- 29.1.4.- Los trabajadores y trabajadoras se obligan a llevar uniformidad durante la jornada en que efectivamente se presten servicios.
- 29.2.- En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo sobre seguridad e higiene en el trabajo, se estará a lo establecido en la normativa de general aplicación.

CAPÍTULO X. ESTIPULACIONES DE CARÁCTER SINDICAL

Artículo 30. Derechos sindicales

Al margen de lo legalmente establecido y de lo actualmente vigente entre empresas y trabajadores y trabajadoras, se pactan los siguientes criterios de carácter sindical:

- 30.1.-** Empresa y trabajadores acuerdan establecer los siguientes criterios en la regulación de los derechos sindicales recíprocos:
 - 30.1.1.-** Mutuo respeto a las opciones sindicales recíprocas.
 - 30.1.2.-** No injerencia patronal en los asuntos sindicales de sus trabajadores.
 - 30.1.3.-** Espíritu de diálogo.
- 30.2.-** De acuerdo con estos principios se pacta:
 - 30.2.1.-** **30 horas mensuales** para los representantes de los trabajadores y trabajadoras, debiéndose distribuir las **30 horas** en un máximo de **cuatro días al mes**, retribuidas como licencia de carácter obligatorio, con los devengos salariales que se obtendrían en condiciones normales de trabajo.
 - 30.2.2.-** Los delegados o miembros del Comité de Empresa, podrán acumular en computo mensual las horas sindicales, pudiendo ser utilizadas estas horas, por cualquier Delegado o miembro del Comité preavisando con antelación.
 - 30.2.3.-** Posibilidad de utilizar los tablones de anuncios en los locales de la empresa o, en todo caso, poder colocar tablones sindicales propios y bajo control de los trabajadores y trabajadoras.
 - 30.2.4.-** Derecho a tener una asamblea todos los trabajadores y trabajadoras, con una hora laboral libre una vez al mes, celebrándose la misma sin que quede perjudicado el servicio.
 - 30.2.5.-** Derecho a tener un local a cargo de la empresa a que pertenezcan para gestión sindical.
 - 30.2.6.-** Cualquier empresa afectada por el presente Convenio Colectivo, deberá comunicar inexcusablemente a la representación de los trabajadores y trabajadoras, cualquier variación en las condiciones de trabajo que afecten al personal incluido en este Convenio Colectivo, debiendo negociar con los representantes sindicales previamente a su implantación. El desacuerdo que pueda existir entre la empresa y trabajadores o trabajadoras, deberá resolverse por la autoridad laboral competente.
- 30.3.-** Los representantes se abstendrán de utilizar las horas sindicales en días festivos, a excepción del 1 de mayo o cualquier otra situación de carácter excepcional con la debida justificación.

Artículo 31. Cuota sindical

- 31.1.-** Las empresas descontarán a todos los trabajadores y trabajadoras que así lo soliciten, de sus haberes mensuales, la cantidad que en concepto de cuota sindical estipule la central sindical a la que pertenezca el trabajador o trabajadora, entregando el importe de las cantidades descontadas a los representantes que designen las centrales sindicales o ingresándolo en la cuentas bancarias que se le comuniquen al efecto.
A los efectos de practicar lo anterior, los trabajadores y trabajadoras solicitarán por escrito a las empresas se sirvan realizar el descuento correspondiente.
- 31.2.-** Las empresas facilitarán mensualmente a las centrales sindicales afectadas una relación nominal de afiliados a los cuales corresponde el dinero ingresado por el concepto de cuota sindical.

CAPÍTULO XI. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS Y COMISIÓN PARITARIA

Artículo 32. Condiciones más beneficiosas

Se mantienen en su integridad todas las condiciones pactadas, normativas o derivadas de costumbre, que en sentido estricto no se opongan expresamente a lo pactado en el presente Convenio Colectivo y continuarán vigentes afectando a los trabajadores y trabajadoras suscribientes del presente convenio.

Artículo 33. Comisión paritaria

33.1.- Se constituye una comisión paritaria integrada por cinco representantes de la parte empresarial y cinco de la representación social, que tendrá la misión de aclarar e interpretar las dudas que existiesen en la aplicación del presente Convenio Colectivo de trabajo.

Las resoluciones de la Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, de acuerdo con sus propias normas. Las resoluciones que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Las discrepancias surgidas que se sometan a la Comisión Paritaria tendrán que ser tratadas en el plazo máximo de 30 días. En el caso de desacuerdo o discrepancias, se someterá al TLC.

33.2.- Funciones de la comisión paritaria:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio Sectorial.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio Sectorial.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o conciliar en cuantos conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio Sectorial.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio Sectorial.
- e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio Sectorial o, se deriven de lo estipulado en su texto.
- f) Entender y decidir en la aplicación y ejecución de los procesos de subrogación.
- g) Intervenir en los supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

33.3.- La representación social de la comisión paritaria del presente convenio queda constituida de la siguiente forma:

Intersindical Canaria-IC: Tres representantes
CCOO: Un representante
FSOC: Un representante

33.4.- La comisión paritaria de la parte empresarial está representada por Aspel, quien podrá delegar en las empresas que la componen en función del porcentaje de trabajadores que cada una de las empresas tenga en la Provincia.

33.5.- Solución extrajudicial de conflictos.

Sin perjuicio de las competencias específicas de la Comisión Paritaria de interpretación y aplicación de este Convenio, las partes firmantes se someten al Tribunal Laboral Canario para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se susciten en el ámbito del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO XII. CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 34. Contratos de trabajo

- 34. 1.-** A todo trabajador o trabajadora que sea dado de alta en cualquier empresa afectada por el presente convenio, se le extenderá un contrato de trabajo debidamente cumplimentado, que deberá ser visado por los representantes de los trabajadores y trabajadoras y por la sección sindical o sindicato legalmente establecido a la cual pertenezca el trabajador o trabajadora contratado/a para que surta plena efectividad.
- 34. 2.-** Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se podrán realizar contratos de trabajo de circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, de hasta 12 meses de duración en un período de 18 meses.

Artículo 35. Recibo de finiquito

Los recibos de finiquito en los que el trabajador o trabajadora declare terminada su relación laboral, se ajustarán al modelo siguiente:

Recibo de finiquito.

En el día de la fecha, recibo de la empresa....., la cantidad deeuros (en letras), con la cual me considero totalmente liquidado y finiquitado de todos los derechos sociales comprendidos los débitos adeudados durante la vigencia del contrato de trabajo, dando así por terminada en el día de hoy la relación laboral y causando baja con fecha de.... dede 201..., por.....

El desglose de la cantidad percibida que da derecho a reclamación posterior, corresponde a los conceptos siguientes.....

Cumplida esta diligencia y percibida la cantidad que resulte por el trabajador, si a este le correspondiese finiquito será firmado por el trabajador o trabajadora y a petición suya, por un representante de los trabajadores y trabajadoras o en su defecto, un sindicato, quienes refrenden el acto, surtiendo así plenos efectos liberatorios para la empresa. El incumplimiento de cualquiera de estas estipulaciones llevará aparejada la nulidad del recibo de finiquito.

Artículo 36. Igualdad.

- 36. 1.-** Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.
- 36. 2.-** En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la legislación laboral.

- 36. 3.-** Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán negociar un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, entendido como un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- 36. 4.-** Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Cláusula de No Aplicación

Solamente por razones de tipo económico y por decisión de la Comisión Paritaria de este convenio, las empresas podrán no aplicar el régimen salarial del presente convenio siendo el resto de obligado cumplimiento.

Para la aplicación del régimen salarial, las empresas deberán solicitarlo a la Comisión Paritaria dentro de los tres meses siguientes a la firma del convenio.

La solicitud correspondiente detallará el número de trabajadores y trabajadoras que se verán afectados, los motivos y para cuánto tiempo es la solicitud, así mismo adjuntará la documentación que justifique dicha solicitud.

En el plazo de quince días, la parte social de la Comisión Paritaria del convenio propondrá una terna de empresas auditoras, una de las cuales; pagada por la empresa que lo solicite, a opción de la empresa afectada, elaborará el correspondiente estudio económico, así como las verificaciones que estime conveniente.

Una vez elaborado el informe pertinente, la Comisión Paritaria aceptará o no, por unanimidad la solicitud formulada, en el plazo de ocho días a contar desde la remisión del informe.

En el supuesto de aceptar la solicitud de la empresa, la Comisión Paritaria deberá especificar por cuanto tiempo aprueba dicha solicitud sin que en ningún caso pueda exceder de un año, así como el régimen salarial a aplicar durante ese período, siendo de obligado cumplimiento a su vencimiento, la reincorporación a la aplicación del convenio en los mismos términos que en ese momento esté en vigor.