

# Boletín Oficial de la Provincia de Málaga



Número 210 Viernes, 4 de noviembre de 2011. Este número consta de tres suplementos Página 1

## S U M A R I O

### JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo .....	2
Consejería de Economía, Innovación y Ciencia .....	9
Consejería de Medio Ambiente .....	9

### ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía .....	10
--	----

### ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

Ayuntamientos de Archidona, Arriate, Benalauría, Cártama, Cútar, Málaga, Rincón de la Victoria, Sayalonga, Torremolinos y Vélez-Málaga .....	10
--	----

### NOTARÍA DE DON PEDRO ANTONIO CORRAL PEDRUZO

Benalmádena .....	43
-------------------	----

### NOTARÍA DE DON RAFAEL REQUENA CABO

Marbella .....	43
----------------	----

Centro de Ediciones de la Diputación Provincial de Málaga (CEDMA)  
Avda. de los Guindos, 48 (Centro Cívico)  
29004 MÁLAGA

Teléfono: 952 069 200  
Fax: 952 069 215  
Depósito legal: MA 1-1958

e-mail: [bop@bopmalaga.es](mailto:bop@bopmalaga.es)

[www.bopmalaga.es](http://www.bopmalaga.es)

[www.cedma.com](http://www.cedma.com)

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

*Código expediente REGCON: 29006145011998.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para la Limpieza de Aviones de la provincia de Málaga, recibido en REGCON con fecha 7 de julio de 2011, código de convenio número 29006145011998, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de 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 de la modificación del convenio y actualización de tablas salariales para el sector de Hostelería de la provincia de Málaga en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

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

Málaga, 30 de septiembre de 2011.

La Delegada Provincial de Empleo, firmado: Susana Radío Postigo.

**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 2010, 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 2011. Transcurridos cuatro meses desde la fecha límite de su vigencia sólo se mantendrá en todo lo que haga referencia a su contenido normativo, perdiendo vigencia en su contenido 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 ésta 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 ocho 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 éstos 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 el sometimiento a los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso que existan discrepancias en la negociación, se acuerda la sumisión de 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 sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.
- 4.º La modificación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo sólo podrá referirse a las siguientes materias y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia del convenio colectivo cuya modificación se pretenda:
  - b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
  - c) Régimen de trabajo a turnos.
  - d) Sistema de remuneración.
  - e) Sistema de trabajo y rendimiento.
  - f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del 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 éste 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 e higiene que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones de la dirección de la empresa o mandos en quien delegue.
- d) Contribuir a la mejora de la productividad.

#### Artículo 8

Queda prohibido el uso de herramientas, útiles, equipos, vestuario, maquinaria y productos de limpieza para usos propios, tanto dentro como fuera de la jornada laboral. Igualmente se cuidarán y mantendrán adecuadamente todos los útiles y herramientas que sean facilitados por las empresas, debiendo avisarse a los mandos intermedios los defectos que se observen en los mismos, para su reparación.

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

El/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 categoría profesional, con la separación y especificación por grupo y subgrupo.

Las plantillas se confeccionarán cada año, respetándose los derechos adquiridos de cada uno de los/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) Categoría 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 ésta en el mismo periodo de tiempo, y contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tácito, queda libre la vía jurisdiccional.

#### Artículo 12. *Retribuciones*

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

Para el año 2010, se aplicará una subida del 3% sobre los conceptos incluidos en tablas del año 2009 recogidas en el anexo I y demás conceptos económicos del convenio del citado año, bien entendido que el abono de atrasos desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2010 se realizará a razón del 1,5% sobre los conceptos salariales del año 2009, por cuanto el incremento del 3% para el año 2010 se realiza sólo y exclusivamente a efectos de que los/as trabajadores/as no pierdan poder adquisitivo para el cálculo de salarios y demás conceptos retributivos en futuros años.

Para el año 2011 se aplicará una subida del 1,5% sobre los conceptos incluidos en tablas del año 2010 recogidas en el anexo II y demás conceptos económicos del convenio del citado año.

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

El abono de atrasos se deberá realizar como máximo el 31 de julio de 2011.

#### 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 al 2% y a partir del 11 trienio no se incrementará el porcentaje en concepto de complemento de antigüedad. Los/las trabajadores/as que presten servicios en la empresa a fecha 1/1/99 y no hubieran consolidado el complemento personal de antigüedad tendrán derecho a percibirlo si bien el devengo del complemento se efectuará no desde la fecha de ingreso en la empresa sino desde el 1/1/99. Los trabajadores con fecha de ingreso con posterioridad al 1/1/99 no tendrán derecho a percibirlo en el futuro.

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

Todos/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 1,66 euros para el año 2010 por noche trabajada. Para el año 2011 este importe será de 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 en el año 2011.

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 8:30 a 15:10 y de las 9:00 hasta las 15:40 horas. percibirá un plus de 1,66 euros por día trabajado para el año 2010. Para el año 2011 este importe será 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 IT y durante el tiempo de duración de ésta.

#### 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 268,41 euros para el año 2010. Para el año 2011 este importe será de 272,54 euros.

La paga de julio llevará un suplemento de 141,64 euros para el año 2010. Para el año 2011 este importe será de 143,76 euros.

La Paga de Beneficios llevará un suplemento de 14,44 euros para el año 2010. Para el año 2011 este importe será de 14,66 euros.

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

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

#### Artículo 19. *Horas extraordinarias*

Las horas extraordinarias que se realicen durante el año 2010 serán abonadas al precio que se indica a continuación:

– Conductor-limpiador/a . . . . .	8,91 €/hora.
– Limpiador/a . . . . .	7,64 €/hora.

Las horas extraordinarias que se realicen durante el año 2011 serán abonadas al precio que se indica a continuación:

– Conductor-limpiador/a . . . . .	9,05 €/hora.
– Limpiador/a . . . . .	7,75 €/hora.

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, períodos 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 el/la trabajador/a, con independencia de la jornada de trabajo, la cantidad de 31,25 euros mensuales para el año 2010, para el año 2011 este importe será 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 1,50 euros para el año 2010 por día de partición. Para el año 2011 este importe será 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 períodos de seis meses llamados temporada alta y baja. Estos períodos 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 aquélla, se establece que un mínimo del 5% 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 ó 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 período 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 adicionará al finalizar el periodo vacacional.

#### Artículo 24. *Fiestas*

- a) Las establecidas en el calendario laboral de la provincia de Málaga más tres días.
- b) Días de fiestas anuales: si durante el período 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 14,24 euros para el año 2010. Para el año 2011 este importe será 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 art. 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 puedan valerse por si 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 ET; 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 ó 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 jerseys 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 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 de 15.629 euros (quince mil ciento seiscientos veintinueve euros) para el año 2010, para atender necesidades de carácter personal y perentorio. Para el año 2011 este importe será de 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.

Asimismo si hubiere absorción de carga de trabajo por otro operador de handling, los/as trabajadores/as de la empresa de limpieza

afectada por dicha disminución, pasaran a estar adscritos a la contrata de limpieza del operador que adquiera la referida carga de trabajo (modulaje), en la proporción que la pérdida suponga a la empresa de origen.

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

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

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

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

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

En cuanto al fondo de préstamos, la saliente descontará el saldo que cada trabajador/a pudiera tener pendiente por este concepto, de la última nómina que abone a el/la interesado/a. La empresa entrante atenderá en el plazo de doce días los saldos generados por este artículo y por esta situación.

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

##### 1. INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO

- a) En caso de fallecimiento del/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 14.311,86 euros para el año 2010. Para el año 2011 este importe será de 14.526,54.

##### 2. INDEMNIZACIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE

- a) En caso de incapacidad permanente derivada de accidente laboral se establece una indemnización de 21.467,71 euros para el año 2010. Para el año 2011 este importe será 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 sólo afectarán a los/as trabajadores/as hasta que cumplan los sesenta y cinco años de edad.

La empresa concertará la correspondiente póliza de seguros para garantizar las indemnizaciones por muerte o invalidez, de la cual se facilitará copia a los/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 incluido, 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. Antes del 31 de diciembre de 2011, las empresas deberán contar con al menos 3 trabajadores fijos-discontinuos de media jornada como mínimo.

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*

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

Los/as trabajadores/as que voluntariamente se jubilen antes de los sesenta y cuatro años recibirán la cantidad de 359,52 euros por cada año que anticipen su jubilación a esta edad. Para el año 2011 este importe será de 364,91 euros. Será condición indispensable para la percepción de esta cantidad, encontrarse en situación de alta y tener una antigüedad mínima de diez años.

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

#### Artículo 37. *Edificio campo*

Quedarán desvinculados/as de la limpieza del edificio Campo, todos los/as trabajadores/as existente 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 cuatro representantes de la patronal y cuatro 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 ET.
- 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 inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, 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.

#### Artículo 39. *Seguridad y salud*

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

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

#### Artículo 40. *Medioambiente*

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

#### Artículo 41. *Ascensos*

En materia de ascensos y promociones se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco sustitutorio de la Ordenanza Laboral del Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

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

En todo aquello que no se hubiese pactado en este convenio y que afecte a relaciones laborales y económicas, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Sectorial Estatal del Sector 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.

#### **Disposición adicional primera**

Los artículos en los que se hace una mención a esta disposición adicional, serán de aplicación exclusivamente para la empresa Multi-servicios Aeroportuarios, Sociedad Anónima, actual contratista del primer operador de handling (IBERIA), y para aquellas empresas que le sucedieran en ésta 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 año 2009 Convenio Colectivo Limpieza de Aviones de la Provincia de Málaga**

	SUELDO BASE	PLUS AEROPUERTO	PLUS ASISTENCIA	PLUS TTE.	TOTAL MENSUAL
TEC. ORGA LIM AVIONES	1.218,30	94,36	63,52	129,60	1.505,78
SUP. GENERAL AEROPUERTO	1.100,69	96,18	64,75	132,14	1.393,76
ENC GENERAL AEROPUERTO	917,95	94,36	63,52	129,60	1.205,44
ENC. ZONA AEROPUERTO	872,36	96,18	64,75	132,14	1.165,42
ENC. GRUPO AEROPUERTO	813,44	94,36	63,52	129,60	1.100,92
RESP. EQUIPO AEROPUERTO	716,93	95,28	64,15	130,88	1.007,24
CONDUCTOR LIMPIADOR/A	814,86	96,18	64,75	132,14	1.107,93
LIMPIADOR/A	715,95	95,28	64,15	130,89	1.006,27
JEFE/A ADMINS. AEROPUERTO	906,68	94,36	63,52	129,60	1.194,16
OFICIAL 1.ª ADMTVO/A. AEROPUERTO	796,04	94,36	63,52	129,60	1.083,52
OFICIAL 2.ª ADMTVO/A. AEROPUERTO	757,88	94,36	63,52	129,60	1.045,36
AUX. ADMINISTRATIVO/A AEROPUERTO	719,83	94,36	63,52	129,60	1.007,31
COMPLEMENTO MENSUAL TEC. ORG. Y SUPERVISOR/A GENERAL AEROP.	336,21				

## ANEXO II

**Tabla salarial año 2010 Convenio Colectivo Limpieza de Aviones de la Provincia de Málaga****Incremento 3% (fecha efectos 1 enero 2011)**

	SUELDO BASE	PLUS AEROPUERTO	PLUS ASISTENCIA	PLUS TTE.	TOTAL MENSUAL
TEC. ORGA LIM AVIONES	1.254,85	97,19	65,43	133,49	1.550,96
SUP. GENERAL AEROPUERTO	1.133,71	99,07	66,69	136,10	1.435,57
ENC GENERAL AEROPUERTO	945,49	97,19	65,43	133,49	1.241,60
ENC. ZONA AEROPUERTO	898,53	99,07	66,69	136,10	1.200,39
ENC. GRUPO AEROPUERTO	837,84	97,19	65,43	133,49	1.133,95
RESP. EQUIPO AEROPUERTO	738,44	98,14	66,08	134,80	1.037,46
CONDUCTOR LIMPIADOR/A	839,31	99,07	66,69	136,10	1.141,17
LIMPIADOR/A	737,43	98,14	66,08	134,81	1.036,46
JEFE/A ADMINS. AEROPUERTO	933,88	97,19	65,43	133,49	1.229,99
OFICIAL 1ª ADMTVO/A. AEROPUERTO	819,92	97,19	65,43	133,49	1.116,03
OFICIAL 2ª ADMTVO/A. AEROPUERTO	780,61	97,19	65,43	133,49	1.076,72
AUX. ADMINISTRATIVO/A AEROPUERTO	741,42	97,19	65,43	133,49	1.037,53
COMPLEMENTO MENSUAL TEC. ORG. Y SUPERVISOR/A GENERAL AEROP.	346,30				

## ANEXO III

**Tabla salarial año 2011 Convenio Colectivo Limpieza de Aviones de la Provincia de Málaga****Incremento 1,5% (fecha efectos 1 enero 2011)**

	SUELDO BASE	PLUS AEROPUERTO	PLUS ASISTENCIA	PLUS TTE.	TOTAL MENSUAL
TEC. ORGA LIM AVIONES	1.273,67	98,64	66,41	135,49	1.574,21
SUP. GENERAL AEROPUERTO	1.150,71	100,55	67,69	138,14	1.457,09
ENC GENERAL AEROPUERTO	959,68	98,64	66,41	135,49	1.260,22
ENC. ZONA AEROPUERTO	912,00	100,55	67,69	138,14	1.218,38
ENC. GRUPO AEROPUERTO	850,41	98,64	66,41	135,49	1.150,95
RESP. EQUIPO AEROPUERTO	749,51	99,61	67,07	136,82	1.053,01
CONDUCTOR LIMPIADOR/A	851,89	100,55	67,69	138,14	1.158,27
LIMPIADOR/A	748,49	99,61	67,07	136,83	1.052,00
JEFE/A ADMINS. AEROPUERTO	947,89	98,65	66,41	135,49	1.248,44
OFICIAL 1.ª ADMTVO/A. AEROPUERTO	832,22	98,65	66,41	135,49	1.132,76
OFICIAL 2.ª ADMTVO/A. AEROPUERTO	792,32	98,65	66,41	135,49	1.092,87
AUX. ADMINISTRATIVO/A AEROPUERTO	752,54	98,65	66,41	135,49	1.053,09
COMPLEMENTO MENSUAL TEC. ORG. Y SUPERVISOR/A GENERAL AEROP.	351,50				