

CONVENIO COLECTIVO SECTOR LIMPIEZA DE AVIONES

Publicado en BOP Santa Cruz de Tenerife núm. 145, de 02/12/2019.

Vigencia: Desde el 01/01/2019 hasta el 31/12/2021.

Código Convenio REGCON: 38002545011994.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector de limpieza de aviones suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda, aprobado por el Decreto 124/2016, de 19 de septiembre (vigente en virtud de la Disposición transitoria primera del Decreto 203/2019, de 1 de agosto, por el que se determina la estructura central y periférica, así como las sedes de las Consejerías del Gobierno de Canarias), esta Dirección General de Trabajo,

Acuerda:

Primero.- Inscribir el citado Convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Director General de Trabajo,

CONVENIO COLECTIVO DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DE AVIONES EN LOS AEROPUERTOS DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE.

CAPÍTULO PRIMERO. ÁMBITOS DEL CONVENIO. DENUNCIA Y REVISIÓN

Artículo 1. Partes que lo Conciertan, Ámbito personal. Funcional y territorial.

1.1.- Este Convenio Colectivo se suscribe, de una parte, por ASPEL (Asociación Profesional de Empresas de Limpieza), y de otra parte, por las Organizaciones Sindicales Intersindical Canaria y CCOO para regular las relaciones laborales, retribuciones, derechos de representación y demás condiciones de trabajo.

1.2.- El presente Convenio Colectivo afecta a las relaciones laborales existentes entre las empresas y los trabajadores y trabajadoras del sector de la limpieza de aviones de los aeropuertos de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

1.3.- Son trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo, la totalidad de los trabajadores y trabajadoras vinculados con las empresas mencionadas, que presten servicios de limpieza de aviones en los aeropuertos de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, sin distinción de categorías o funciones laborales, en el contexto que regula el presente Convenio Provincial de Limpieza de Aviones de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

1.4.- En su virtud, se consideran como reproducidas y reconocidas, todas las condiciones laborales pactadas o derechos adquiridos derivados de norma, convenios colectivos, o costumbres preexistentes a la firma del presente pacto colectivo.

Artículo 2. Ámbito temporal.

2.1.- El presente Convenio Colectivo tiene una duración de tres años, de 1 de enero de 2019 hasta 31 de diciembre de 2021. Los atrasos económicos derivados de la aplicación del presente Convenio Colectivo se abonarán, para el año 2019, con efectos retroactivos de 1 de enero de 2019, en el mes siguiente al de su firma. Para los años **2020 y 2021** se pacta el incremento económico establecido en el art. 4 abonándose los mismos respectivamente desde el 1 de enero de cada uno de los años de referencia.

Artículo 3. Denuncia y revisión.

3.1.- Se considera prorrogado automáticamente por períodos anuales, si con una antelación mínima de tres meses no se denuncia su vencimiento por cualquiera de las partes contratantes. Sin embargo podrá ser denunciado con antelación al plazo fijado, si se produjeran variaciones en la norma laboral en vigor, que lo afectasen total o parcialmente, así como en los supuestos legales de revisión en sus cláusulas de carácter económico.

3.2.- En el supuesto de que se produzca la prórroga automática del Convenio Colectivo, conforme a lo establecido en el párrafo anterior, se incrementaran anualmente sus conceptos económicos en la cuantía fijada por el I.N.E. (u organismo similar), del Índice de Precios al Consumo a nivel nacional del año anterior al de la prórroga. Dichos incrementos se aplicarán con efectos retroactivos del 1 de enero del año en que se haya producido la prórroga automática.

3.3.- En el caso de denuncia, a su vencimiento, el contenido normativo del convenio, seguirá en vigor en tanto no se firme otro que le suceda.

CAPÍTULO II. CONCEPTOS ECONÓMICOS.

Artículo 4. Condiciones económicas.

4.1.- Salario base para los años 2019, 2020 y 2021:

Para la categoría profesional de **Gerente** el salario base será de **1.913,78** euros mensuales en el año 2019, de **1.952,06** euros mensuales para el año 2020 y de **1.991,10** euros mensuales para el año 2021. Para la categoría profesional de **Jefe de Servicio**, el salario base será de **1.560,77** euros mensuales en el año 2019, de **1.591,98** euros para el 2020 y de **1.623,82** euros mensuales para el año 2021. Para la categoría profesional de **Responsable de Servicio**, el salario base será de **1.213,91** euros mensuales en el año 2019, de **1.238,19** euros para el 2020 y de **1.262,95** euros mensuales para el año 2021. Para la categoría de **Capataz**, el salario base será de **1.148,84** euros mensuales en el año 2019, de **1.171,81** euros para el año 2020 y de **1.195,25** euros mensuales para el año 2021. El salario base de los restantes trabajadores y trabajadoras será de **1.037,19** euros mensuales en el año 2019, de **1.057,93** euros mensuales para el año 2020 y de **1.079,09** euros mensuales para el año 2021.

4.2.- Complemento personal de antigüedad: los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios para las empresas concesionarias de la limpieza de aviones en los aeropuertos de la Provincia de Tenerife, disfrutarán de aumentos periódicos en función del tiempo de permanencia en la empresa o concesión, a razón de tres trienios al **10%** cada uno y de dos quinquenios al **15%** cada uno, calculados sobre el salario base, siendo abonados mensualmente.

4.3.- Plus de rotación entre aeropuertos: se establece este plus de carácter salarial para los trabajadores y trabajadoras afectados por la rotación entre los aeropuertos de Los Rodeos y Reina Sofía de la Isla de Tenerife. Dicho plus, cuando se tenga derecho a su percepción, equivaldrá a **38,92 euros** mensuales invariables durante la vigencia del presente convenio.

4.4.- Plus de transporte: Se pacta un Plus Salarial de Transporte para todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio consistente en el abono del **10%** del salario base pactado y vigente en cada momento y su abono será mensual.

4.5.- Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad: A todos los trabajadores, trabajadoras y funciones laborales, que se determine la circunstancia de toxicidad, penosidad o peligrosidad por el Orden Jurisdiccional competente, se les abonará el **20%** sobre el salario base pactado y vigente en cada momento y su abono será mensual.

4.6.- Plus de nocturnidad: la jornada nocturna se abonará con un recargo del **25%** sobre el salario base diario vigente en cada momento y su abono será mensual.

4.7.- Doble funcionalidad: los trabajadores y trabajadoras con categoría profesional de Responsable de Servicio, Capataz, Conductor Limpiador y Conductora Limpiadora, percibirán mensualmente un complemento del **20%** del salario base.

4.8.- Plus de servicio: se establece este plus, de carácter salarial, para supervisoras-responsable de avión, auxiliar, limpiadores, limpiadoras y peón de limpieza, cuya cuantía será del **10%** del salario base vigente en cada momento, y su abono será mensual.

4.9.- Plus de supervisión: se establece este plus, de carácter salarial, para todos aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen funciones consistentes en la supervisión de la limpieza interior de los aviones. Su cuantía queda establecida en el **10%** del salario base y su abono será mensual.

4.10.- Plus de Jefe de Servicio: se establece este plus, de carácter salarial, para todos aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen las funciones establecidas en la categoría de **Jefe de Servicio**. Su cuantía queda establecida en un mínimo del **20%** del salario base, pudiendo negociarse en cada momento incrementos superiores consolidables a este porcentaje entre empresa y trabajadores o trabajadoras afectadas, su abono será mensual incluidas las gratificaciones extraordinarias.

4.11.- Plus de Gerente: se establece este plus, de carácter salarial, para todos aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen las funciones establecidas en la categoría de Gerente. Su cuantía queda establecida en un mínimo del **30%** del salario base, pudiendo negociarse en cada momento incrementos superiores consolidables a este porcentaje entre empresa y trabajadores o trabajadoras afectadas, su abono será mensual incluidas las gratificaciones extraordinarias.

4.12.- Festivos: cuando el día de descanso coincida con festivo, se abonará a los trabajadores y trabajadoras, el importe del día de trabajo incrementado en el **100%**, en el que se incluirán todos los conceptos económicos estipulados en el presente Convenio Colectivo, no abonándose como horas extraordinarias. Para los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, que trabajen 5 días a la semana, se le abonará el importe del día de trabajo incrementado en el **100%** del salario correspondiente a un día de trabajo establecido para su categoría y en proporción a la jornada laboral respectiva. La empresa abonará a los trabajadores y trabajadoras de jornada completa que trabaje en día festivo la cantidad de 72 euros por cada uno de ellos y su abono será mensual durante la vigencia del presente convenio. Para los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial se estará al resultado de multiplicar 9 euros por las horas trabajadas en el día festivo.

4.13.- Vencimientos periódicos superiores al mes: Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias, retribuidas a razón de 30 días de salario base más el complemento personal de antigüedad y plus de la categoría que lo tenga reconocido específicamente.

Las mencionadas gratificaciones extraordinarias se abonarán en los meses de marzo, junio y septiembre, junto con los salarios de estos meses y la de diciembre, el día 10 de este mes. El devengo de dichas gratificaciones será trimestral, es decir, la de marzo se devenga de 1 de enero a 31 de marzo, la de junio de 1 de abril a 30 de junio, la de septiembre de 1 de julio a 30 de septiembre y la de diciembre de 1 de octubre a 31 de diciembre.

A los trabajadores y trabajadoras que ingresen o cesen durante el trimestre se les abonarán las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado durante el mismo, computándose las fracciones de semana como completas.

El pago del salario mensual se hará por parte de la empresa entre el día 1 y el día 5 de cada mes. El salario les será ingresado a los trabajadores y trabajadoras en la cuenta bancaria que este haya comunicado a la empresa a tal fin.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del salario.

Todos los conceptos retributivos (salariales y extrasalariales) que correspondan a los trabajadores y trabajadoras se abonarán de manera proporcional, en función del tiempo trabajado de cada uno de ellos.

CAPÍTULO III. CARÁCTER DE LO PACTADO.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las mejoras establecidas en el presente Convenio Colectivo no podrán ser absorbidas ni compensadas con las de igual carácter en el futuro por disposiciones legales, puesto que las condiciones económicas que se pactan se consideran como totales a percibir por los trabajadores y trabajadoras durante la vigencia del mismo. Si existiese algún trabajador o trabajadora que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores y trabajadoras de la misma cualificación se establecen en este Convenio, se respetarán aquéllas con carácter estrictamente personal.

CAPÍTULO IV. JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS, VACACIONES, HORAS COMPLEMENTARIAS.

Artículo 6. Jornada de trabajo.

6.1. La duración de la jornada de trabajo será de 35 horas semanales para los trabajadores y trabajadoras con jornada completa.

6.1.2. Los trabajadores y trabajadoras tendrá una distribución irregular de su jornada de trabajo semanal según las condiciones establecidas en el presente apartado, en base a los siguientes:



A. Esta distribución irregular se hará en un número de horas semanales igual para todos los trabajadores y trabajadoras según su jornada de trabajo y categoría laboral. El máximo de horas de distribución irregular semanal serán las resultantes de aplicar a la jornada de cada trabajador o trabajadora el 20%. La distribución se hará por horas completas no computando los períodos inferiores a una hora a estos efectos.

B. La distribución irregular de jornada será trimestral, realizándose dentro del trimestre el cómputo total de horas de los trabajadores y trabajadoras afectados, estableciéndose los mismos de enero a marzo, de abril a junio, de julio a septiembre y de octubre a diciembre, aunque esta distribución puede ser modificada por necesidades del servicio.

6.2.- Para todos los trabajadores y trabajadoras la jornada de trabajo diaria será desde **1 a 9** horas.

6.3.- Salvo lo regulado expresamente para la rotación de los turnos de trabajo de los trabajadores y trabajadoras a jornada completa, entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente debe existir un descanso mínimo de 12 horas. Así mismo, la duración de la jornada laboral no podrá exceder de **9** horas diarias. La jornada de trabajo diaria debe ser continuada, no aceptándose el sistema de turno o jornada partida, exceptuando en aquellos centros o aeropuertos en que la programación de vuelos así lo requiera. En el caso de trabajo a turno partido, por requerimiento de programación de vuelos, **se permite como máximo partir el turno 2 días a la semana por trabajador.**

Artículo 7. Descansos diarios.

7.1.- Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán durante la jornada laboral de media hora de descanso para refrigerio, retribuyéndose dicho período como de trabajo y computándose como jornada de trabajo a todos los efectos.

7.2.- Los trabajadores y trabajadoras que realizan su jornada de trabajo con una duración inferior a ocho horas diarias, disfrutarán de este descanso en proporción a su jornada diaria de trabajo, estableciéndose, en todo caso, un mínimo de quince minutos para el trabajador y la trabajadora que tenga cinco horas o más de jornada ese día; 20 minutos para los trabajadores y trabajadoras de seis horas o más y 25 minutos para los trabajadores y trabajadoras que tengan 7 horas o más.

Artículo 8. Descanso semanal.

8.1.- Tendrá carácter rotativo para todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio colectivo en los términos establecidos en el presente artículo. Exceptuando, de este descanso de carácter rotativo, aquellos centros de trabajo o aeropuertos donde exista

algún día sin, o con muy poca, actividad que será día de descanso con carácter obligatorio para la mayoría de los trabajadores y trabajadoras.

8.2.- Por circunstancias de la producción el descanso semanal de los trabajadores y trabajadoras puede ser partido, respetando lo establecido en los siguientes apartados:

8.2.1.- El descanso semanal de los viernes (o el día de mayor actividad semanal, en caso de que varíe), puede ser suspendido. Estableciendo en su caso un descanso partido donde se descance el día anterior al día de mayor actividad y el día posterior. Respetando en todo momento las 36 horas establecidas desde el inicio del descanso al inicio de la jornada siguiente.

8.2.2.- Se establece un sistema de descanso rotativo irregular donde se pueda repetir descanso en los días de menor actividad y, a su vez, suspender el descanso en los días de mayor actividad. Estableciéndose un sistema de descanso rotativo con días consecutivos en las semanas que la programación lo permite y en días alternos cuando ello no es posible. Por las características especiales de las programaciones de vuelos el descanso de los trabajadores y trabajadoras puede ser diferente entre unos trabajadores o trabajadoras y otros trabajadores o trabajadoras, tanto de la misma como de diferente jornada y categoría. En algunas semanas o meses se podrá descansar en los días de mayor actividad, hecho que no significa que lo hagan todos los trabajadores y trabajadoras de tiempo completo o tiempo parcial, sin que ello suponga ningún agravio comparativo o discriminatorio entre los mismos o entre ellos y los trabajadores y trabajadoras de jornada completa o jornada parcial. Dentro de todas las condiciones y situaciones especiales que se establecen para el descanso semanal de los trabajadores y trabajadoras están las siguientes:

A. En el caso de repetir descanso semanal, por cada semana que el trabajador o trabajadora repita su descanso, en un mismo ciclo, salvo adscripción propia, se le debe bonificar en su jornada semanal con una hora de trabajo de menos. Considerándose estas horas como trabajadas a todos los efectos. No se bonificará cuando la condición sea más beneficiosa para el trabajador o trabajadora, por ejemplo: en el caso de repetir descanso en fin de semana.

B. Los cuadrantes de descanso semanal de los trabajadores y trabajadoras se deben conocer con un mínimo de tres o cuatro semanas de antelación, exceptuando situaciones especiales que no exista programación de vuelos fiable que permita realizarlos.

C. Los horarios establecidos en los cuadrantes de los trabajadores y trabajadoras pueden variar en función de la programación de aviones o circunstancias de la producción, respetándose, en todo caso, los días establecidos como descanso del trabajador o trabajadora para esa semana.

8.3.- Cuando un trabajador o trabajadora inicia su período vacacional, los días trabajados desde el descanso semanal anterior se deben tener en cuenta, para una posible compensación, en caso de que cuando se incorpore de nuevo a su puesto de trabajo tras el período vacacional, la suma de los días trabajados anteriormente y la de los que se tienen que trabajar para acceder a su descanso, supere la jornada completa establecida semanal de trabajo. Cuando corresponda, la mencionada compensación se le dará al trabajador entre el primer descanso semanal y el siguiente.

Artículo 9. Vacaciones.

9.1.- Todos los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su categoría profesional y antigüedad en la empresa, disfrutarán de treinta días de vacaciones anuales, retribuidas a razón de todos los conceptos salariales con un año de servicio.

9.2.- El comienzo de las vacaciones de cada trabajador o trabajadora se debe realizar el día 1 de cada mes excepto que coincida con festivo o con descanso semanal del trabajador o trabajadora, en cuyo caso será el día inmediato posterior a tal situación.

9.3.- El disfrute de las vacaciones anuales, se hará de forma rotativa por todos los trabajadores y trabajadoras, entre los meses de mayo a octubre de cada año, ambos inclusive.

9.4.- En el período de gestación o lactancia la trabajadora podrá elegir la fecha de disfrute de las vacaciones. Incorporándose al año siguiente al mes que le correspondiese según el calendario de rotación de vacaciones.

9.5.- El trabajador o trabajadora, que se encuentre de vacaciones, puede suspender su período vacacional por las siguientes causas: por ingreso en centro hospitalario suspendiéndose el período vacacional durante los días de permanencia en el centro y, por intervención quirúrgica durante el período de ingreso.

Artículo 10. Prolongaciones de jornada.

El exceso sobre la jornada de trabajo reconocida tendrá la naturaleza de voluntaria, salvo lo establecido expresamente en el presente artículo. Por lo tanto, será ofertada por la empresa y libremente aceptada por el trabajador o trabajadora.

Artículo 10.1. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán realizadas voluntariamente por los trabajadores y trabajadoras, siguiéndose un riguroso orden en su confección entre la totalidad de los trabajadores y trabajadoras. Se pacta para la vigencia del presente Convenio Colectivo el siguiente valor para las horas extraordinarias: A Las realizadas en días laborales se abonarán al precio establecido

para las horas ordinarias en el artº. 10.4. B Las realizadas en días festivos se abonarán al precio establecido para las horas ordinarias en el artº. 10.4 incrementadas en un 30%.

Artículo 10.2. Horas complementarias de carácter voluntario.

A) Definición: son aquellas horas adicionales que se realizan sobre la jornada pactada semanalmente y que el trabajador o trabajadora conoce con la antelación señalada en el presente apartado.

B) Trabajadores afectados: realizarán horas complementarias voluntarias los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial afectados por el presente Convenio Colectivo y en los términos establecidos en el presente apartado.

C) Obligatoriedad en la realización de las horas complementarias: solo estarán obligados a realizar horas complementarias los trabajadores y las trabajadoras que firmen el siguiente documento del cual se le dará copia a la representación legal de los trabajadores.

PACTO REALIZACIÓN HORAS COMPLEMENTARIAS

D. _____, con DNI _____ como representante legal de la empresa _____, y D. _____, con DNI _____ trabajador/a de la misma de común acuerdo y con capacidad legal para obligarse,

PACTAN

Con efectos de día de hoy, la realización de horas complementarias en las condiciones establecidas en el artículo 10.2 del Convenio Provincial de Limpieza de Aviones de Tenerife. Este pacto tiene carácter de indefinido salvo que el trabajador/a comunique a la empresa su intención de no realizar horas complementarias a partir de la fecha que designe en el escrito. Respetando el mínimo de quince días de preaviso establecidos en el presente artículo.

En prueba de conformidad, ambas partes firman al pie del presente en:

_____ a ___ de _____ 20__

D) Consolidación de horas complementarias: los trabajadores y las trabajadoras que realicen horas complementarias podrán consolidar en su jornada semanal hasta el 30% del total de las horas realizadas. Mediante la siguiente fórmula.

Horas a consolidar= H.C.A./52x30%



D.1. La consolidación de horas complementarias conforme a lo establecido en el párrafo anterior se producirá por horas completas no computando los períodos inferiores a una hora a efecto de consolidación.

D.2. Aquellos trabajadores y trabajadoras que no realicen horas complementarias voluntarias no les será de aplicación lo establecido en el art. 23.4 sobre jornada y antigüedad.

La realización de las horas complementarias podrá distribuirse a lo largo del año de forma irregular según las necesidades de producción. En todo caso la jornada del trabajador o trabajadora no superará, en cómputo anual, las horas de jornada semanal establecidas en el presente Convenio Colectivo.

1. Todos los trabajadores y trabajadoras de igual jornada semanal, tendrán derecho a la realización de horas complementarias en igual porcentajes, en virtud del siguiente cuadro:

- Trabajadores y trabajadoras con contrato inferior o igual a 21 horas de jornada semanal, podrán realizar hasta un máximo semanal del 60% de su jornada en horas complementarias.
- Trabajadores y trabajadoras con contrato de 22 horas de jornada semanal, podrán realizar hasta el 57% (13 horas) de su jornada en horas complementarias.
- Trabajadores y trabajadoras con contrato de 23 horas de jornada semanal, podrán realizar hasta el 50% (12 horas) de su jornada en horas complementarias.
- Trabajadores y trabajadoras con contrato de 24 horas de jornada semanal, podrán realizar hasta el 45% (11 horas) de su jornada en horas complementarias.
- Trabajadores y trabajadoras con contrato de 25 horas de jornada semanal, podrán realizar hasta el 40% (10 horas) de su jornada en horas complementarias.
- Trabajadores y trabajadoras con contrato de 26 horas de jornada semanal, podrán realizar hasta el 35% (9 horas) de su jornada en horas complementarias.
- Trabajadores y trabajadoras con contrato de 27 horas de jornada semanal, podrán realizar hasta el 30% (8 horas) de su jornada en horas complementarias.
- Trabajadores y trabajadoras con contrato de 28 horas de jornada semanal, podrán realizar hasta el 25% (7 horas) de su jornada en horas complementarias.
- Trabajadores y trabajadoras con contrato de 29 horas de jornada semanal, podrán realizar hasta el 20% (6 horas) de su jornada en horas complementarias.

- Trabajadores y trabajadoras con contrato de 30 horas de jornada semanal, podrán realizar hasta el 15% (5 horas) de su jornada en horas complementarias.
- Trabajadores y trabajadoras con contrato de 31 horas de jornada semanal, podrán realizar hasta el 13% (4 horas) de su jornada en horas complementarias.
- Trabajadores y trabajadoras con contrato de 32 horas de jornada semanal, podrán realizar hasta el 10% (3 horas) de su jornada en horas complementarias.
- Trabajadores y trabajadoras con contrato de 33 horas de jornada semanal, podrán realizar hasta el 5% (2 horas) de su jornada en horas complementarias.
- Trabajadores y trabajadoras con contrato de 34 horas de jornada semanal, podrán realizar hasta el 2,5% (1 hora) de su jornada en horas complementarias.
- En todo caso, a todo los trabajadores y trabajadoras de igual jornada, tendrá derecho al mismo número de horas complementarias, realizándose las mismas de maneras rotativas, de tal manera que supongan un número equivalente entre todos los trabajadores y trabajadoras que haya aceptado la realización de horas complementarias.
- La empresa procederá a comunicar con una antelación de 7 días la realización de los días y número de horas complementarias a cada trabajador o trabajadora, dando copia a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- En todo caso, no podrá realizarse más de una jornada diaria de 9 horas, sumando las horas ordinarias más las complementarias. Exceptuando las situaciones en que se esté doblando jornada. Que se estará a las horas ordinarias más las obligatorias si son necesarias.
- El trabajador o trabajadora deberá comunicar con una antelación de quince días la renuncia a la realización de estas horas complementarias.

Artículo 10.3. Horas perentorias de carácter obligatorio.

A) Definición: son aquellas horas adicionales que se realizan sobre la jornada diaria y que el trabajador o trabajadora no puede conocer con días de antelación por ser motivadas por alguna de las causas reconocidas en presente apartado.

B) Trabajadores afectados: podrán realizar horas perentorias obligatorias, todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, con total independencia del modelo de contrato de cada uno de ellos. En los términos establecidos en el presente apartado.



C) Obligatoriedad en la realización de las horas perentorias obligatorias: estarán obligados a realizar horas perentorias obligatorias todos los trabajadores y trabajadoras cuando concurren las circunstancias para su realización y en los términos establecidos en el presente apartado:

1. La empresa comunicara al trabajador o trabajadora la necesidad de realizar horas perentorias obligatorias cuando por alguna causa se prevea que puede quedar desatendido el servicio. Delegando estas funciones en los capataces o personal responsable del servicio en ese momento.

2. Las horas denominadas horas perentorias obligatorias serán de carácter obligatorio cuando concorra alguno de los siguientes supuestos:

A) Acumulación de tráfico producto de retrasos de vuelos que no puedan ser atendidos por el personal de servicio.

B) Atención a las incidencias producidas por vuelos no programados o retraso en los mismos.

C) Atención a los vuelos retrasados por cualquier causa.

D) Cualquier otra causa que análoga a las anteriores determinen la obligatoriedad de la prestación del servicio.

E) Por bajas o ausencias no justificadas.

Las partes acuerdan que en atención al supuesto de analogía en la prestación de las horas denominadas horas perentorias obligatorias se establecerá un sistema que revise la adecuación de las mismas a la necesidad establecida y en previsión de la existencia de nuevos casos o necesidades.

Las horas perentorias obligatorias no serán de obligado cumplimiento en el caso de que la incidencia pueda ser absorbida por los trabajadores y trabajadoras que en ese momento este de servicio. En los casos de realización de horas perentorias obligatorias, los trabajadores o trabajadoras que tengan una jornada inferior o igual a 6 horas diarias, hará un máximo de 3 horas sobre su jornada establecida para ese día.

Los trabajadores y trabajadoras con jornada diaria de 6^{1/2} a 8 horas, hará un máximo de 2 horas sobre su jornada establecida para ese día.

La realización de las horas perentorias obligatorias podrá efectuarse en tramos de media hora.

Las partes acuerdan, que en el caso que se produjera abuso manifiesto por parte de las empresas en la aplicación de las causas manifestadas justificadoras de la obligatoriedad en la realización de tales horas perentorias, la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras comunicará a la empresa afectada con quince días de antelación, que las horas perentorias de carácter obligatorio, dejarán de tener tal obligatoriedad, pasando a ser horas complementarias de carácter voluntario.

10.4.- El precio de las horas complementarias voluntarias y perentorias obligatorias serán equivalentes al de la hora ordinaria de trabajo, calculándose el valor de la hora ordinaria mediante la siguiente fórmula: salario mensual correspondiente a cada categoría (incluidos los pluses salariales) incrementado en un 1/3 del salario base por la antigüedad de cada trabajador dividido todo ello por 151. Computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y la retribución de las horas complementarias y perentorias realizadas se deberán recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la seguridad social.

10.5.- La empresa ofrecerá, y los trabajadores y trabajadoras pueden aceptar de forma voluntaria, la realización de horas complementarias. Estas horas pueden coincidir o no con la hora de entrada o salida del trabajador o trabajadora de su horario normal de trabajo. Cuando no coincidan con su hora de entrada o salida, se ofrecerá al trabajador un mínimo de 2 horas extras o complementarias a realizar.

CAPÍTULO V. ROTACIÓN, SUBROGACIÓN, TURNOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 11. Rotación.

11.1.- En caso de necesidad, los trabajadores y trabajadoras de la plantilla de la empresa concesionaria de la limpieza de aviones de los aeropuertos de Tenerife, rotarán entre los centros de trabajo de Los Rodeos y Reina Sofía, excepto los trabajadores y trabajadoras contratados por la actual concesionaria del servicio especialmente para un determinado centro de trabajo.

11.2.- En los supuestos de que se realicen expedientes de regulación de empleo o reducciones de plantilla en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho preferente al puesto de trabajo; dentro de sus respectivas categorías, los trabajadores y trabajadoras con más antigüedad en la empresa, respetándose en todo momento un riguroso orden de preferencias por antigüedad.

11.3.- La empresa bajo su coste pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras un vehículo para el traslado de los trabajadores y trabajadoras entre aeropuertos.

Artículo 12. Estabilidad en el empleo.

Dadas las especiales características y circunstancias del sector, donde los trabajadores y trabajadoras prestan sus servicios a diferentes Compañías de Aviación, y al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, finalidad ésta de especial relevancia y tutela por la autonomía colectiva y al tiempo se dé mejor y más satisfactoria respuesta a las necesarias fluctuaciones de la actividad de las empresas que prestan estos servicios en los aeropuertos, derivadas de la libre competencia y, por consiguiente, de la permanente situación de pérdida o incremento del volumen de trabajo, contribuyendo, así mismo, a una mínima aproximación y homogenización de las condiciones de trabajo en el sector. Motivado por lo anterior para dar seguridad, garantía jurídica, y evitar arbitrariedades de cualquier índole las subrogaciones parciales se regirán siguiendo el criterio objetivo de la antigüedad de los trabajadores y trabajadoras. A la vez que, con el fin de proteger principalmente a los trabajadores y trabajadoras jubilados de forma parcial y al resto de trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido, de jornada completa o jornada parcial, se excluyen de las subrogaciones parciales los trabajadores y trabajadoras con contrato eventual de duración determinada a tiempo completo o a tiempo parcial. Las partes signatarias firman el presente Convenio con el fin de dar cumplimiento a los principios de estabilidad y calidad del empleo de los trabajadores y trabajadoras del sector acuerdan establecer un mecanismo de subrogación empresarial, por quien suceda o capte parte de la actividad de otra empresa, de tal forma que los trabajadores y trabajadoras de la empresa o entidad cedente de la actividad pasaran a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad que vaya a realizar el servicio, en los supuestos y condiciones que se establecen en el presente artículo.

Por todo lo expuesto, las empresas que presten servicios de limpieza de aviones y servicios complementarios, en aquellos aeropuertos que estén en el ámbito funcional del presente convenio, estarán obligadas a la subrogación de los trabajadores y trabajadoras en base al porcentaje de pérdida de actividad en los doce meses inmediatamente anteriores a la pérdida. Se realizará la subrogación, aplicando dicho porcentaje a la plantilla existente al momento de la subrogación, redondeando al alza o a la baja las fracciones inferiores a 0.5, esta modalidad de cálculo se aplicará a la subrogación parcial de trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido o cualquier modalidad de contrato, exceptuando los contratos eventuales de duración determinada a tiempo completo o a tiempo parcial, por cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo, en base a la siguiente normativa:

12.1.- Por pérdida de actividad, se entiende el conjunto, o totalidad, de los servicios de limpiezas normales/tránsitos y limpiezas de pernocta, en el caso de que se le hayan prestado, así como la suma de pérdida real de prestación de todos y cada uno de los diferentes servicios adicionales,

complementarios, o a requerimiento, que se realizan a cada avión o compañía aérea de forma directa o a través de un operador de Handling.

12. 2.- Subrogación de Personal.

12.2.1.- Cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado, por finalización, pérdida, cesión, rescate o rescisión, fusión, absorción, o por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, la nueva empresa adjudicataria está, en todo caso, obligada a subrogar a los trabajadores y trabajadoras adscritos a dicha contrata y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, la situación laboral en la que se encuentre, y/o categoría laboral. Respetando ésta los derechos y obligaciones económicas, sociales y sindicales, convenio colectivo y personales que disfrutaban en la empresa sustituida.

12.2.2.- En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, en el plazo de un año desde la rescisión de la contrata, la nueva adjudicataria deberá incorporar mediante la subrogación al personal afectado de la anterior empresa de limpieza a su plantilla, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

12.2.3.- En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar mediante la subrogación a su plantilla a los trabajadores y trabajadoras afectados de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio.

12.2.4.- El presente artículo será de aplicación en todos los aeropuertos de la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

12.2.4. A).- Si la subrogación afecta al Aeropuerto de Los Rodeos (Tenerife Norte), los trabajadores y trabajadoras a subrogar serían los que están adscritos preferentemente a éste aeropuerto. Llevándose a efecto la subrogación de los trabajadores y trabajadoras afectados en las condiciones establecidas en el resto del artículo 12 para las subrogaciones de personal.

12.2.4. B).- Si la subrogación afecta al Aeropuerto Reina Sofía (Tenerife Sur), los trabajadores y trabajadoras a subrogar serían los que están adscrito preferentemente a éste aeropuerto. Llevándose a efecto la subrogación de los trabajadores y trabajadoras afectados en las condiciones establecidas en el resto del artículo 12 para las subrogaciones de personal.

12.2.4. C).- Si la subrogación afecta conjuntamente a los dos aeropuertos, se procedería a subrogar a los trabajadores y trabajadoras afectados proporcionalmente a la pérdida de

actividad en cada uno de los aeropuertos. De forma tal, que los trabajadores y trabajadoras a subrogar sigan prestando servicio en el aeropuerto al que están adscritos preferentemente. Llevándose a efecto la subrogación de los trabajadores y trabajadoras afectados en las condiciones establecidas en el resto del artículo 12 para las subrogaciones de personal.

12.2.5.- Dichas subrogaciones se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante y a la representación de los trabajadores y trabajadoras mediante la documentación establecida en el artículo 12 del presente convenio colectivo y sus diferentes apartados, en el plazo de 20 días hábiles antes del inicio del servicio por parte de la nueva adjudicataria. Si transcurridos 10 días desde la remisión de la documentación correspondiente la empresa entrante no realiza alegación alguna al efecto, se entenderá que muestra conformidad con la subrogación planteada y estará obligada a llevarla a efecto en los términos planteados por la empresa saliente. En el caso de que la empresa entrante muestre su disconformidad con la subrogación planteada vendrá obligada de forma urgente a convocar la comisión paritaria del convenio que será el órgano legitimado para decidir sobre los términos de la subrogación. La decisión de la comisión paritaria será de obligado cumplimiento por las partes.

12.2.6.- Aunque no exista comunicación por parte de la nueva adjudicataria, al inicio de la actividad, se producirá la subrogación en las condiciones que establece el presente artículo.

12.2.7.- Los trabajadores y trabajadoras que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, liquidándose entre las empresas las posibles diferencias.

12.2.8.- La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria, cliente, trabajador, trabajadora, o cualquier otra parte que intervenga.

12.3.- Subrogación de los Representantes de los Trabajadores.

Los miembros/as del Comité de Empresa, los Delegados/as de Personal y los Delegados Sindicales, podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria, salvo en el supuesto de que haya sido elegido para representar a los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo objeto de la subrogación, siempre que afecte a la totalidad de la plantilla del centro.

12.4.- Unión, División o Subrogaciones Parciales de Contratas.

12.4.1.- Además del cumplimiento en iguales términos de lo establecido en los apartadas 12.1 y 12.2, en el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas se fragmenten o dividan en distintas partes o servicio al objeto de

posterior adjudicación, o se unen o agrupan, operará la subrogación respetando lo establecido en el presente artículo:

1. AGRUPACIÓN: en el supuesto de que una unidad productiva, operador de handling, contrate con una empresa que preste servicios a otro operador, el personal adscrito a ese operador de handling se integrará en la empresa concesionaria contratada prestando servicios para todas las compañías aéreas a las que preste servicio. Manteniendo su adscripción al operador de handling de procedencia.

2. DIVISIÓN O FRAGMENTACIÓN: si una empresa presta servicios a varios operadores de handling y uno de ellos contrata con otra empresa concesionaria produciéndose una división de la contrata, la totalidad de los trabajadores y trabajadoras adscritos a esa contrata u operador serán los que se subrogan a la nueva empresa concesionaria. En evitación de posibles desajustes entre el personal adscrito a uno u otro operador. Los cambios de operador de handling por las compañías aéreas deben ser contemplados mediante actas realizadas entre la dirección de la empresa concesionaria y la representación de los trabajadores y trabajadoras, para ajustar los porcentajes de pérdida y ganancia de actividad entre operadores y, a su vez, determinar el posible trasvase de personal en el caso de subrogaciones futuras.

3. SUBROGACIÓN PARCIAL: para determinar el número de trabajadores y trabajadoras a subrogar, en el supuesto de una subrogación parcial que no afecta a toda la plantilla, se estará a lo establecido en el presente artículo. Para la realización de los cálculos necesarios se tendrá en cuenta el número de vuelos atendidos según clase de avión, servicios de limpiezas básicas, servicio limpiezas pernoctas y servicios adicionales, complementarios, o a requerimiento prestados a la/s compañía/s aérea/s afectada/s por la subrogación en los últimos doce meses. Así como el total de horas invertidas por avión y servicio según parámetros fijos de horas invertidas por avión y tipo de servicio establecidas en base a los siguientes apartados:

1. Ponderación de vuelos y cálculo de horas a subrogar según tipo de avión y servicios realizados:



- Los vuelos con limpiezas de básicas y limpiezas de pernocta serán ponderados atendiendo a la siguiente tabla de ponderación.

AEROPUERTOS PROVINCIA DE TENERIFE – tabla 1- PONDERACION DE LIMPIEZAS BÁSICAS Y LIMPIEZAS PERNOCTAS								
<i>Tipo Avión *</i>	<i>Ponderación</i>	<i>Limpieza Básicas</i>	<i>Limpieza Pernocta</i>	<i>HVLN</i>	<i>HVLP</i>	<i>horas a subrogar Básicas</i>	<i>horas a subrogar Pernoctas</i>	<i>horas Totales a subrogar</i>
4	0,32			0,042	0,052			
31	0,41			0,053	0,067			
41	0,61			0,079	0,099			
51	0,78			0,101	0,127			
61	1,00			0,130	0,163			
71	1,20			0,156	0,195			
72	1,35			0,176	0,219			
81	1,50			0,195	0,244			
82	1,79			0,233	0,291			
83	2,03			0,264	0,330			
91	2,65			0,345	0,431			
92	3,15			0,410	0,512			

* Valores Fijos e invariables para todas las empresas del sector

CODIGOS DE LA TABLA DE PONDERACIÓN:

HVLN: Coeficiente de Horas invertidas por cada limpieza de Tránsito o Normal.

HVLP: Coeficiente de Horas invertidas por cada limpieza de Pernocta.

- Por limpiezas básicas se entienden las limpiezas de Tránsito normal, Tránsito reducido y Limpiezas Express.
- Por limpieza pernoctas se entienden las realizadas a aviones con una escala superior a tres horas.
- Por servicios adicionales se entienden los diferentes servicios adicionales, complementarios, o a requerimiento, establecidos en la tabla de códigos de la Tabla 2 Códigos de Ponderación: ADC1, ADC2 y ADC3.
- Para calcular las horas semanales a subrogar, para las compañías que tengan vuelos de Tránsito o Normal, se multiplica el número de vuelos de limpieza normal de la compañía afectada por el coeficiente HVLN y tipos de avión de referencia. Si existen vuelos de pernocta al resultado de la operación anterior se le suma el resultado de multiplicar el número de vuelos de pernocta por el coeficiente HVLP y tipos de avión de referencia. La suma del resultado de los vuelos con limpieza básica y los vuelos limpieza de pernocta dará el número de horas a subrogar.
- Si, además de lo anterior, la/s compañía/s aérea/s de referencia tiene/n servicios adicionales, complementarios, o a requerimiento se le aplicara la ponderación establecida en la tabla siguiente.



AEROPUERTOS PROVINCIA DE TENERIFE - tabla 2 - PONDERACIÓN SERVICIOS ADICIONALES, COMPLEMENTARIOS, O A REQUERIMIENTO											
Tipo Avión *	Ponderación *	ADC 1	ADC 2	ADC 3	HADC 1 *	HADC 2 *	HADC 3 *	horas a subrogar ADC1	horas a subrogar ADC2	horas a subrogar ADC3	horas totales a subrogar
4	0,32				0,003	0,006	0,013				
31	0,41				0,004	0,008	0,016				
41	0,61				0,006	0,012	0,024				
51	0,78				0,008	0,016	0,031				
61	1,00				0,012	0,025	0,050				
71	1,20				0,012	0,024	0,048				
72	1,35				0,014	0,027	0,054				
81	1,50				0,015	0,030	0,060				
82	1,79				0,018	0,036	0,072				
83	2,03				0,020	0,041	0,081				
91	2,65				0,027	0,053	0,106				
92	3,15				0,032	0,063	0,126				

* Valores Fijos e invariables para todas las empresas del sector

CODIGOS DE LA TABLA DE PONDERACIÓN:

ADC1: Son los servicios adicionales, complementarios, o a requerimiento siguientes o de similares características: (Cambio de cabezales (CA), distribución de artículos a bordo (DAT), Distribución de folletos y bolsas de mareo(RBM), mantas y almohadas (DGM), Aspirado (ASP), limpieza de mesitas (LEX), reparto de prensa (CPA), limpieza de bodegas (LCC), limpieza exterior cristales cabina de mandos (LEV).

ADC2: Son los servicios adicionales, complementarios, o a requerimiento siguientes o de similares características: Cuba potable (CUP), cuba residuales (CU), Compactador de Basuras (RB), movimiento de cortinas (MC), lavado de tanques (CU).

ADC3: Son los servicios adicionales, complementarios, o a requerimiento siguientes o de similares características: Servicios de almacenaje de material de la compañía, transporte y distribución a los aviones (Check List).

7. Estos servicios adicionales, complementarios, o a requerimiento se computaran de forma individual cada uno de ellos, un mismo vuelo puede tener varios servicios cargados siempre y cuando sean diferentes tipos de servicio.
8. Para calcular las horas semanales a subrogar, para las compañías que tengan servicios adicionales, complementarios, o a requerimiento se multiplica ADC1 por HADC1; ADC2 por HADC2 y ADC3 por HADC3, sumándose los resultados para hallar las horas totales a subrogar.
9. Para calcular las horas semanales a subrogar, para las compañías que tengan vuelos de limpieza básica, de pernocta y servicios adicionales, complementarios, o a requerimiento se suman las horas totales a subrogar de la tabla 1 y las horas totales de la tabla 2, el resultado de la suma será el número de horas totales a subrogar.
10. Cuando la actividad perdida afecte solo a servicios demandados por compañías aéreas denominadas Low Cost a las que no se le realiza el servicio de limpieza básica, demandando solo servicios de recogida de basuras y suministro y retirada de aguas, tareas desempeñadas por conductores y conductoras, la subrogación afectara a dicha categoría/grupo profesional. Para los cálculos del personal a subrogar se sumaran las horas totales de los trabajadores y trabajadoras existentes en la categoría afectada realizando la misma operación que para una subrogación parcial.
11. Ponderación de vuelos y cálculo de horas a subrogar según tipo de avión y servicios realizados a las cias Low Cost:



- Los vuelos con limpiezas de retiradas de basuras y suministro y retirada de aguas serán ponderados atendiendo a la siguiente tabla de ponderación:

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, esta 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			15,52%		
	SUBROGACIÓN	35	1.063	15,52%	165,00	165	6	0,00		
ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA					VARIACION DE PLANTILLA POR SUBROGACIÓN					
	Categoría:	Jorna da	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
Supervisora	CL	26	1	26	0,16	4,04	0	0	6,52	6,52
	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:**

- Nº 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 Nº 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.
- Nº. 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 - RELACION DE LIMPIEZAS BASICAS, PERNOCAS 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 PERNOCIA	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 contrataciones o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun 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, 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.- 1 día por matrimonio de hermanos.

14.1.14.- En lo no previsto en el artículo se estará a lo establecido en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.

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 artículos: 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 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 este último caso durante el ingreso y si ha existido operación o tratamiento agresivo por enfermedad grave el trabajador cobrará el 100%, en el resto de casos de hospitalización diferentes a las anteriores a partir de la fecha de alta hospitalaria el trabajador percibirá la diferencia entre lo que perciba como prestación económica de la Seguridad Social y el 85% de todos los conceptos retributivos. En consecuencia los devengos periódicos superiores al mes, así como las vacaciones no sufrirán reducción alguna en su cuantía y duración.

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 final de la misma, la diferencia entre lo que perciba como prestación económica de la Seguridad Social y el 85% de todos los conceptos retributivos.

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 registrará 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. Esta 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 el Premio de Jubilación que le pudiese corresponder según lo establecido en el artículo 18 referente a los premios de permanencia en las condiciones establecidas en este párrafo. Las mensualidades que le pudiesen corresponder al trabajador o trabajadora multiplicadas por todos los conceptos retributivos mensuales del mencionado trabajador o trabajadora se le abonarán mediante la siguiente fórmula: 40% del Premio de Jubilación a los dos meses de haber accedido a la jubilación Parcial, un 20% del Premio de Jubilación a los dos meses del año siguiente de la fecha de la jubilación parcial, un 20% del Premio de Jubilación a los dos meses de la fecha del segundo año de la jubilación parcial y el 20% final de Premio de Jubilación a los dos meses de la fecha del tercer año de la jubilación parcial.

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 y 17.3.4 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 solo 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.- 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 podrán 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: Gerente, Jefe de Servicio.

Grupo 2 Personal Operario: Responsable de Servicio, 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:

Gerente: es aquel trabajador o trabajadora que planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la actividad de la empresa, pudiendo dirigir uno o varios centros de trabajo o aeropuertos.

Realiza tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores/as en una misma unidad funcional.

Dispondrán de la titulación requerida y/o experiencia necesaria para el desarrollo de las funciones encomendadas.

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. Debiendo utilizar para la realización de su trabajo los programas corporativos que las empresas tengan al efecto para un mejor control y organización de los diversos servicios de limpieza de aviones (programa de facturación, programa de nóminas, programa de compras, etc.).

Responsable de Servicio: son aquellos trabajadores o trabajadoras responsables de cuantas cuestiones están relacionadas con la organización diaria del servicio en cada centro de trabajo o aeropuertos respectivos. Coordinando con los capataces la organización del trabajo para un mejor desempeño del mismo, puede realizar funciones de capataz.

Capataz: desempeñará las funciones de organización, coordinación y supervisión general, como máximo responsable en su turno respectivo. Además, realizará 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.

La relación de categorías establecidas en este artículo no conlleva la obligatoriedad por parte de las empresas de tener cubiertas todas las categorías descritas.

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.- 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.

22.4.- 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.



22.5.- 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.

22.6.1.- 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 y recibiendo la formación necesaria puedan realizar de forma voluntaria estos tipos de limpiezas especiales. Entendiendo siempre que estas limpiezas son fuera de la jornada laboral de los trabajadores afectados o que voluntariamente se presten a realizarlas. No obstante, si algún trabajador de forma voluntaria lo quiere realizar en su jornada laboral será libre de hacerlo.

Los trabajadores que realicen voluntariamente fuera de su jornada lavados exteriores percibirán las cantidades establecidas en la siguiente tabla como Plus de Lavados exteriores según tipo de avión y trabajadores que realicen la limpieza del mismo.

AEROPUERTOS PROVINCIA DE TENERIFE PLUS LAVADO EXTERIOR POR TIPO DE AVION Y TRABAJADOR				
AVION*	Nº Trabajadores	Plus X cada Trabajador	Nº Trabajadores	Plus X cada Trabajador
4	2	50 €		
31	2	70 €		
41	2	80 €	4	40 €
51	2	90 €	4	45 €
61	2	100 €	4	50 €
71	2	120 €	4	60 €
72	4	150 €	8	75 €
81	6	150 €	10	90 €
82	8	150 €	12	90 €
83	10	150 €	16	100 €
91	12	150 €	18	100 €
92	14	150 €	20	100 €

* Valores Fijos e invariables para todas las empresas del sector

- El número de trabajadores de las columnas de la tabla pueden variar repartiendo en todo momento, entre los trabajadores que realicen el servicio, la cantidad total que da multiplicar el número de trabajadores por el Plus por trabajador según tipo de avión afectado por el servicio.

22.6.2.- En el caso de trabajadores o trabajadoras asignados a las limpiezas profundas de interiores 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, dentro de la actividad normal de la empresa.

22.6.3.- 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, trabajadores que no realicen horas complementarias voluntarias 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 registrarán 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, Gerente, 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, salvo las funciones catalogadas como voluntarias en presente convenio. 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 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 aplicará 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.- Para todo el personal: tres pantalones, cuatro polos, 1 Jersey, Rebeca o Sudadera (Polar), los guantes necesarios, dos pares de zapatos que cumplan con los requisitos de seguridad específicos para cada categoría, en color negro. Ropa de agua compuesta por pantalón impermeable, chaqueta impermeable provista de capucha y un par de botas de agua en los aeropuertos donde sea necesario.

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 las 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, que hayan dado su conformidad por escrito, 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 a la mediación del Tribunal Laboral Canario.

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: Cuatro representantes

CCOO: 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 a la mediación del 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 20....., 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, quiénes 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.