

**CONVENIO****18313****13933**

Código 38002545011994.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Limpieza de Aviones de Santa Cruz de Tenerife, presentado en el Registro General de Convenios Colectivos (RECON), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (B.O.E. 12.06.2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2.- Notificar a la Comisión Negociadora.

3.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Directora General de Trabajo, Ana Isabel Fernández Manchado.

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 la organización sindical Intersindical Canaria, 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 trabajadores del sector de la limpieza de aviones

de los aeropuertos de la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

1.3.- Son trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, la totalidad de los trabajadores 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 dos años, de 1 de enero de 2013 hasta 31 de diciembre del 2014. El incremento económico establecido en el presente convenio colectivo se abonará, para el año 2013, en el mes siguiente al de su firma. Para el año 2014 se pacta el incremento económico establecido en el art. 4 abonándose los mismos desde 1 de enero de 2014.

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 incrementarán 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.

## Capítulo II. Conceptos económicos.

### Artículo 4. Condiciones económicas.

#### 4.1.- Salario base para los años 2013 y 2014:

Para la categoría profesional de jefe de servicio, el salario base será de 1.149,34 euros mensuales en el año 2013 y de 1.160,83 para el año 2014.

Para la categoría de capataz, el salario base será de 1.087,73 euros mensuales en el año 2013 y de 1.098,60 para el año 2014.

El salario base de los restantes trabajadores será de 982,01 euros mensuales en el año 2013 y de 991,83 para el año 2014.

4.2.- Complemento personal de antigüedad: los trabajadores 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 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. Este concepto no está afectado por las revisiones anuales establecidas en el art. 2.2 referente al IPC anual durante la vigencia del presente convenio.

4.4.- Plus de transporte: se pacta un plus extrasalarial de transporte para todos y cada uno de los trabajadores afectados por el presente convenio, consistente en el abono de 100 euros mensuales invariables durante la vigencia del presente convenio. Abonándose en 11 mensualidades, se excluye de su abono el mes de disfrute de vacaciones de cada trabajador.

4.5.- Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad: a todos los trabajadores y funciones laborales, a los cuales se determine la circunstancia de toxicidad, penosidad o peligrosidad por el orden jurisdiccional competente, se le 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 con categoría profesional de jefe de servicio, capataz y conductor limpiador, 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 y limpiadoras, cuya cuantía será del 10% del salario base vigente en cada momento, y su abono será mensual.

4.9.- Festivos: cuando el día de descanso coincida con festivo, se abonará al personal, 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 el personal a tiempo parcial, que trabaje 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 al personal 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 el personal a tiempo parcial se estará al resultado de multiplicar 9 euros por las horas trabajadas en el día festivo.

4.10.- 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.

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.

Al personal que ingrese o cese durante el trimestre se le abonarán las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado durante el mismo, computándose las fracciones de semana como completas.

4.11.- Plus de supervisión: se establece este plus, de carácter salarial, para todos aquellos trabajadores 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.

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 le será ingresado al trabajador en la cuenta bancaria o caja de ahorros que este haya comunicado a la empresa a tal fin.

El trabajador tendrá 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 cada trabajador se abonarán porcentualmente según el coeficiente de jornada que tenga contratado cada trabajador.

### 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 el personal durante la vigencia del mismo. Si existiese algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores 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 con jornada completa.

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

A. Está distribución irregular se hará en un número de horas semanales igual para todos los trabajadores 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 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 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 todo el personal 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 del personal 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.

##### Artículo 7. Descansos diarios.

7.1.- Los trabajadores 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.- El personal que realiza su jornada de trabajo con una duración inferior a ocho horas diarias, disfrutará de este descanso en proporción a su jornada diaria de trabajo, estableciéndose, en todo caso, un mínimo de quince minutos para el trabajador/a que tenga cinco horas o más de jornada ese día; 20 minutos para los trabajadores de seis horas o más y 25 minutos para los trabajadores que tengan 7 horas o más.

#### Artículo 8. Descanso semanal.

8.1.- Tendrá carácter rotativo para todo el personal afectado por el presente convenio colectivo en los términos establecidos en el presente artículo. Exceptuando en aquellos centros de trabajo o aeropuerto donde exista algún día sin, o con muy poca, actividad que será día de descanso con carácter obligatorio. Los cuadrantes de descansos, del personal de jornada completa, se deben realizar por meses, respetando la rotación de los descansos al paso de un mes al siguiente, salvo causa justificada, con la debida compensación.

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

8.2.1.- Para el personal de jornada completa 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 descansa el día anterior al día de mayor actividad y el día posterior.

8.2.2.- Para el personal de tiempo parcial 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 del personal a tiempo parcial puede ser diferente entre unos trabajadores y otros, tanto de la misma como de diferente categoría. En algunas semanas o meses se podrá descansar en los días de mayor actividad, hecho que no significa que lo haga todo el personal de tiempo parcial, sin que ello suponga ningún agravio comparativo o discriminatorio entre los mismos o

entre ellos y el personal de jornada completa. Dentro de todas las condiciones y situaciones especiales que se establecen para el descanso semanal del personal a tiempo parcial están las siguientes:

A. En el caso de repetir descanso semanal, por cada semana que el trabajador 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, por ejemplo: en el caso de repetir descanso en fin de semana.

B. Los cuadrantes de descanso semanal del personal a tiempo parcial 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 del personal 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 para esa semana.

8.3.- Cuando un trabajador 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.

8.4.- Cuando un trabajador cuya jornada de trabajo sea inferior a la jornada completa inicia su período vacacional, los días trabajados -en el caso de que los haya- durante la semana de inicio de su período vacacional se deben tener en cuenta en el momento de su incorporación para que, la suma de los días trabajados entre la semana de inicio del período vacacional y la semana de regreso no superen, en ningún caso, la jornada semanal del trabajador.

#### Artículo 9. Vacaciones.

9.1.- Todos los trabajadores, 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 se debe realizar el día 1 de cada mes excepto que coincida con festivo o con descanso semanal del trabajador, 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 todo el personal, 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, 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.

#### Artículo 10.1. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán realizadas voluntariamente por el personal, siguiéndose un riguroso orden en su confección entre la totalidad del personal.

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 art. 10.4.

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

#### Art. 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 conoce con la antelación señalada en el presente apartado.

B) Trabajadores afectados: realizarán horas complementarias voluntarias los trabajadores 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: sólo estarán obligados a realizar horas complementarias los trabajadores que firmen el documento que se adjunta como anexo i al presente convenio colectivo, y del cual se le dará copia a la representación legal de los trabajadores.

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

$$\text{Horas a consolidar} = \text{h.c.a.} / 52 \times 30\%$$

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 que no realicen horas complementarias voluntarias no les será de aplicación lo establecido en el art. 23.5 sobre jornada y antigüedad.

D.3. Se suspende la consolidación de horas complementarias durante la vigencia del presente convenio.

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 semanal no superará las horas de jornada semanal establecida en el presente convenio colectivo.

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

Trabajadores con contrato inferior o igual al 60% de la jornada semanal establecida, podrán realizar hasta un máximo semanal del 60% de su jornada en horas complementarias.

Trabajadores con contrato superior al 60% de la jornada semanal establecida, podrán realizar hasta el 50% de su jornada en horas complementarias.

Trabajadores con contrato superior al 65% de la jornada semanal, podrán realizar hasta el 40% de su jornada en horas complementarias.

Trabajadores con contrato superior al 70% de la jornada semanal, podrán realizar hasta el 35% de su jornada en horas complementarias.

Trabajadores con contrato superior al 75% de la jornada semanal, podrán realizar hasta el 25% de su jornada en horas complementarias.

Trabajadores con contrato igual o superior al 80% de la jornada semanal, podrán realizar hasta el 17,5% de su jornada en horas complementarias.

Trabajadores con contrato igual o superior al 85% e inferior al 90% de la jornada semanal, podrán realizar hasta el 10% de su jornada en horas complementarias.

Trabajadores con contrato entre el 90% y 95% de la jornada semanal, podrán realizar hasta el 5% de su jornada en horas complementarias.

En todo caso, a todo el personal 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 todo el personal 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, dando copia a la representación legal de los trabajadores.

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 deberá comunicar con una antelación de un mes 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 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 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 cuando concurren las circunstancias para su realización y en los términos establecidos en el presente apartado:

1. La empresa comunicara al trabajador 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 concurra 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.

Este sistema se articulara mediante la creación de una comisión de seguimiento compuesta por un representante de la empresa y dos representantes de los trabajadores que se reunirá trimestralmente. Con el fin de concretar o ampliar los supuestos en los que se podrá estar ante horas de carácter obligatorio.

Las horas perentorias obligatorias no serán de obligado cumplimiento en el caso de que la incidencia pueda ser absorbida por el personal que en ese momento este de servicio.

En los casos de realización de horas perentorias obligatorias, el personal que tenga una jornada inferior o igual a 6 horas diarias, hará un máximo de 3 horas sobre su jornada establecida para ese día.

El personal 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 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 deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la seguridad social.

10.5.- La empresa ofrecerá, y el personal puede aceptar de forma voluntaria, la realización de horas complementarias. Estas horas pueden coincidir o no con la hora de entrada o salida del trabajador 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 a realizar.

Capítulo V. Rotación, subrogación, turnos, licencias y excedencias.

Artículo 11. Rotación.

11.1.- En caso de necesidad, el personal de la plantilla de la empresa concesionaria de la limpieza de aviones de los aeropuertos de Tenerife, rotará entre los centros de trabajo de Los Rodeos y Reina Sofía, excepto el personal contratado 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 aeropuerto de los rodeos, tendrá derecho preferente al puesto de trabajo; dentro de sus respectivas categorías, el personal cuya fecha de ingreso (antigüedad) en la empresa sea anterior a 1 de enero de 1980. Así mismo, si dichos expedientes se realizaran en el aeropuerto Reina Sofía, tendrá derecho preferente al puesto de trabajo el personal con más antigüedad en la empresa, respetándose en ambos aeropuertos un riguroso orden de preferencias por antigüedad.

11.3.- La empresa concesionaria del servicio de limpieza de aviones elaborará una vez al año, el calendario de rotación, en el que constará el mes en que cada trabajador debe rotar; si por alguna causa el trabajador nombrado para rotar un determinado mes, no pudiera hacerlo, le sustituirá el siguiente en el calendario, y el que hubiese perdido el turno, se incorporará en el mes que correspondía al trabajador sustituto, de ser ello posible.

11.4.- La empresa bajo su coste pone a disposición de los trabajadores un vehículo para el traslado del personal entre aeropuertos.

## Artículo 12. Estabilidad en el empleo.

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

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

12.1.1.A.- Si la subrogación afecta al aeropuerto de Los Rodeos (Tenerife Norte), el personal a subrogar sería el personal que está adscrito preferentemente a éste aeropuerto. Llevándose a efecto la subrogación de los trabajadores afectados en las condiciones establecidas en el resto del artículo 12 para las subrogaciones de personal.

12.1.1.B.- Si la subrogación afecta al aeropuerto Reina Sofía (Tenerife Sur), el personal a subrogar sería el personal que está adscrito preferentemente a éste

aeropuerto. Llevándose a efecto la subrogación de los trabajadores afectados en las condiciones establecidas en el resto del artículo 12 para las subrogaciones de personal.

12.1.1.C.- Si la subrogación afecta conjuntamente a los dos aeropuertos, se procedería a subrogar el personal afectado proporcionalmente a la pérdida de actividad en cada uno de los aeropuertos. De forma tal, que los trabajadores a subrogar sigan prestando servicio en el aeropuerto al que están adscritos preferentemente. Llevándose a efecto la subrogación de los trabajadores afectados en las condiciones establecidas en el resto del artículo 12 para las subrogaciones de personal.

12.1.2.- Dichas subrogaciones se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante y a la representación de los trabajadores mediante la documentación correspondiente en el plazo de 15 días hábiles antes del inicio del servicio por parte de la nueva adjudicataria.

12.1.3.- 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.

12.1.4.- Los trabajadores 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.

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

12.2.- Subrogación de los representantes de los trabajadores.

Los miembros del comité de empresa, los delegados 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 del centro de trabajo objeto de la subrogación, siempre que afecte a la totalidad de la plantilla del centro.

12.3.- Unión, división o subrogaciones parciales de contratas.

12.3.1.- 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 adscritos a esa contrata u operador serán los que se subrogaran 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, 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 la determinación del número de trabajadores 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 adscritos al operador de handling 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, jefe de turno, capataz, conductor limpiador, 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.

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

c) Realizada la distribución de trabajadores por categorías y jornadas se multiplica por el porcentaje de pérdida de carga de trabajo, 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 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.

12.3.2.- 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.

12. 4.- Adscripción al centro de trabajo.

12.4.1.- En un plazo de tres meses se comunicará por las empresas a los trabajadores 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.

12.4.2.- Todas las comunicaciones de adscripción de trabajadores a centros de trabajo deberán ser visados por la delegación provincial de trabajo.

12.4.3.- 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.

12.4.4.-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.

12.4.5.- Este artículo es de aplicación a todo el personal de todas las empresas, sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo.

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

12.5.1.- 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 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.

12.5. 2.-La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operará, en todos los supuestos de sustitución de contratos o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del estatuto de los trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contrataciones ajenas a la que es objeto de sucesión.

12.6.- Liquidación.

12.6.1.- 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.

12.6.2.- 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.

12.6.3.- El trabajador 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 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.

13.2.- Con la finalidad de adecuar la organización de los equipos de trabajo al número de vuelos programados, se celebrarán las reuniones precisas entre la dirección de las empresas y la representación de los trabajadores, antes del comienzo de cada temporada, trimestralmente, o cuando las circunstancias así lo requieran, quiénes conjuntamente acordarán el número de trabajadores por turno y el horario de entrada y salida de cada turno. Los horarios de entrada y salida de cada uno de los turnos de trabajo pueden variar entre la temporada de invierno y la de verano; dependiendo de las necesidades del servicio en cada momento. En caso de desacuerdo resolverá la dirección de la empresa.

Artículo 14. Licencias.

14.1.- Los trabajadores, 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 alumbramiento de la esposa o cohabitante, 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.- 2 días por ingreso en centro hospitalario del cónyuge o cohabitante, hijos, padres de uno u otro cónyuge.

14.1.5.- 4 días por ingreso con intervención quirúrgica del cónyuge o cohabitante, hijos, padres de uno u otro cónyuge.

14.1.6.- 3 días por fallecimiento de hermanos.

14.1.7.- 1 día por matrimonio de hermanos.

14.1.8.- 2 días por matrimonio de hijos.

14.1.9.- 2 días por traslado de domicilio habitual.

14.1.10.- 2 días por fallecimiento de abuelos y nietos.

14.1.11.- 2 días por fallecimiento de hermanos políticos.

14.1.12.- 2 días por fallecimiento de tíos y sobrinos.

14.1.13.- 1 día por ingreso en centro hospitalario y 2 días por intervención quirúrgica en el caso de abuelos y nietos.

14.1.14.- 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.

14.1.15. A.- 3 días al año para asuntos propios, incrementados en un día más por cada quinquenio de antigüedad del trabajador. 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 al trabajador 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, el trabajador que no disfrute sus otros días que le correspondan antes del mes de diciembre perderá el derecho a su disfrute.

14.1.15. B.- Para el personal 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 con jornada entre 28 y 32 horas, 6 horas/día de asuntos propios.

Para los trabajadores con jornada entre 23 y 27 horas, 5 horas/día de asuntos propios.

Para los trabajadores 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/a 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, 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 con el afectado, si este no queda ingresado en el centro hospitalario.

14.5.- Para el disfrute de los permisos señalados en los arts: 14.1.2; 14.1.3 y 14.1.5; cuando se trate de personal cuya jornada sea inferior a la jornada completa. Se realizará por períodos semanales, a contar desde el disfrute del primer día de permiso hasta el mismo día de la semana siguiente.

14.6.- En caso de enfermedad grave del cónyuge o hijos que se prolongue más de cuatro días y si la

presencia del trabajador/a es indispensable para prestar sus cuidados, se concederá este permiso no retribuido por el tiempo necesario.

14.7.- Los trabajadores/as 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/ a 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 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 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 debe tener al menos cumplido el 25 por ciento del período de excedencia solicitado. Estas excedencias se podrán conceder a trabajadores 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 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 afectado.

15.4.- El trabajador/a 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 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 haya sido ingresado en centro hospitalario.

En consecuencia los devengos periódicos superiores al mes, así como las vacaciones no sufrirán reducción alguna en su cuantía y duración. Se excluye el plus de transporte de los haberes mensuales

16.2.- La empresa abonará al trabajador que se encuentre en situación de i.t. por enfermedad común, desde el primer día y hasta el día 20, la diferencia entre lo que perciba como prestación económica de la seguridad social y el 90% de todos los conceptos retributivos. Desde el día 21 hasta el final de la misma el 100% de todos los conceptos retributivos. Se excluye el plus de transporte de los haberes mensuales.

16.3.- En los supuestos en que la situación de i.t., sea derivada de accidente laboral, la empresa abonará al trabajador 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 acredite no haber estado en situación de i.t., durante los dos años inmediatamente anteriores a que se produzca dicha situación por causa de enfermedad común, enfermedad profesional y accidente no laboral.

#### Artículo 17. Jubilación.

17.1.- La jubilación de personal afecto al presente convenio colectivo se regirá por lo dispuesto en la normativa legal vigente.

#### 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 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 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.

#### 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:

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 o los hijos de los trabajadores que realicen estudios universitarios o de módulo superior en todas sus ramas, percibirán en concepto de ayuda al estudio, la cantidad de 270 euros anuales. Si trabaja el matrimonio sólo la percibirá uno de los cónyuges.

20.2.- Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo de trabajo recibirán en concepto de ayudas sociales por las causas detalladas a continuación, las siguientes cantidades:

A) Natalidad, por cada hijo: 103 euros.

Capítulo VII. Condiciones de trabajo. Ingresos y ascensos.

#### Artículo 21. Clasificación funcional.

21.1.- El personal incluido en el ámbito del presente convenio colectivo, prestará sus funciones laborales en las siguientes condiciones:

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

Clasificaciones profesionales:

Grupo 1 mando intermedio: jefe de servicio.

Grupo 2 personal operario: capataz, conductor/a limpiador/a, supervisora, limpiador/a y peón de limpieza.

Grupo 3 personal administrativo: auxiliar.

#### Artículo 22.- Categorías profesionales.

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

Jefe de servicio: son aquellos trabajadores responsables de cuantas cuestiones están relacionadas con

la organización del servicio en cada centro de trabajo o aeropuerto respectivo.

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.

22.2.- Por necesidades del servicio, a los trabajadores se le podrán encomendar funciones tanto de categoría inferior, como superior. En este último caso, se abonará el salario correspondiente a la nueva actividad, durante el tiempo que dure la misma.

22.3.- Sin el consentimiento de la representación de los trabajadores, no se podrá utilizar personal dedicado a los servicios de limpieza de locales para la realización de limpieza de aviones.

22.4.- No se podrán realizar, salvo acuerdo expreso entre comités de empresa y dirección de las mismas, traslados o cambios de función laboral o centros de trabajo de aeropuertos de la isla de Tenerife. A ningún trabajador 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. Los traslados que se efectúen de mutuo acuerdo entre las empresas y trabajadores, se ajustarán a lo que las partes hayan convenido.

22.5.- Cuando el traslado o cambio de función laboral sea a consecuencia de la capacidad disminuida del trabajador 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 seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional. Este personal tendrá derecho, en igualdad de condiciones para ocupar los puestos que adaptados a sus aptitudes y condiciones, existan en las empresas.

22.6.- Las empresas se comprometen a distribuir al personal, entre los turnos de trabajo existentes, al objeto de poder afrontar la carga de trabajo en todos los turnos de acuerdo con la programación de vuelos, respetando siempre el número mínimo de trabajadores pactados o acordados en cada momento.

22.7.1- En caso de necesidad por parte de las empresas vinculadas al convenio provincial de limpieza de aviones, podrán contratar personal específico para la realización de tareas especiales de limpiezas exteriores, trenes de ruedas, planos, etc., o crear un plus para los trabajadores que estando libres de servicio puedan realizar de forma voluntaria estos tipos de limpiezas especiales. Negociándose en cada momento con la representación de los trabajadores una tabla de valor económico del mencionado plus según el tipo de trabajo a realizar, temporalidad del mismo, duración estimada, etc.

22.7.2.- En el caso de trabajadores asignados a las limpiezas profundas de interiores y exteriores de aeronaves que, por causa de fuerza mayor (por ejemplo: cancelación de vuelos, cambio de avión, aterrizaje en otro aeropuerto, etc.), no pudieran realizar su actividad programada, podrán ser destinados a realizar las funciones de su categoría profesional fuera de las citadas limpiezas profundas interiores y exteriores, dentro de la actividad normal de la empresa.

22.7.3.- En el caso de contratación de trabajadores para el servicio de limpiezas profundas de exteriores de aeronaves, las funciones de la categoría que se les asigne, conductor limpiador 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 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 las empresas afectadas la suspensión temporal de la presente cláusula. En todo caso, los trabajadores 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 limpiador 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 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 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 procedentes de una subrogación ni de trabajadores que hayan consolidado horas complementarias.

#### Artículo 24. Ascensos.

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

A) Tendrán el carácter de ascensos abiertos a todos los trabajadores 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 y la antigüedad en las empresas.

C) Los puestos de trabajo de jefe de servicio y los de categoría superior a ésta, serán de libre designación por la dirección de las empresas que, siempre procurarán, de existir personal cualificado en sus plantillas, cubrirlas con dicho personal.

Capítulo VIII. Faltas, procedimiento sancionador y despido.

#### Artículo 25. Faltas.

Toda falta cometida por un trabajador 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. 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 fichando, contestando o firmando por él.

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 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 y subordinados.

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.

25.3.14.- El acoso sexual o psicológico (mobbing).

25.3.15.- La reiteración en el incumplimiento por parte de los trabajadores 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 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, 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 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 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 prescriben al año natural de cometida la falta siempre y cuando el trabajador no incurra en una nueva falta, durante el período de vigencia del mismo.

#### Artículo 27. Despidos.

En el supuesto de que la empresa proceda al despido disciplinario de alguno de los trabajadores 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 opte por la indemnización que le pudiese corresponder. La misma obligación tendrá la empresa respecto de aquellos trabajadores 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 opte por la indemnización que le pudiese corresponder. Se entiende que si el despido es declarado improcedente, la opción asiste al trabajador.

La facultad de elección del trabajador por la readmisión determinada en la forma del párrafo anterior, no se aplicara a las faltas establecidas en el artículo 25, apartados 3.14 y 3.15.

#### 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 todo el personal se le 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. Se entregarán las siguientes prendas de trabajo:

29.1.1.- Personal masculino: tres pantalones y dos chaquetas de tergal, cuatro camisas de tergal, los guantes necesarios, tres pares de zapatos de suela de goma de 1 centímetro, en color negro, ropa de abrigo compuesta de un anorak, ropa de agua compuesta por pantalón impermeable, chaqueta impermeable provista de capucha y un par de botas.

29.1.2.- Personal femenino: tres batas de tergal, tres pantalones, tres pares de zapatos de suela de goma de 1 centímetro, en color negro, ropa de abrigo compuesta de un anorak, ropa de agua compuesta por chubasquero y los guantes necesarios.

29.1.3.- Capataz: tres pantalones y dos chaquetas de tergal, cuatro camisas de tergal, tres pares de zapatos de suela de goma de 1 centímetro y medio tacón, en color negro, ropa de abrigo compuesta de un anorak.

29.1.4.- Los trabajadores 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, 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, 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.

30.2.4.- Derecho a tener una asamblea todos los trabajadores, 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, 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, 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 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, entregando el importe de las cantidades descontadas a los representantes que designen las centrales sindicales o ingresándolo en la cuentas bancarias que se le comuniquen al efecto.

A los efectos de practicar lo anterior, los trabajadores solicitarán por escrito a las empresas se sirvan realizar el descuento correspondiente.

31.2.- Las empresas facilitarán mensualmente a las centrales sindicales afectadas una relación nominal de afiliados a los cuales corresponde el dinero ingresado por el concepto de cuota sindical.

#### Capítulo XI. Condiciones más beneficiosas y comisión paritaria.

##### Artículo 32. Condiciones más beneficiosas.

Se mantienen en su integridad todas las condiciones pactadas, normativas o derivadas de costumbre, que en sentido estricto no se opongan expresamente a lo pactado en el presente convenio colectivo y continuarán vigentes afectando a los trabajadores 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, bajo la mediación del director provincial de trabajo, 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.

Como trámite, que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias o conflictos colectivos de carácter general o individual, que pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este convenio colectivo, siempre que sean de su competencia, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo de 30 días hábiles, sin que haya emitido resolución o dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

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

Intersindical Canaria-IC: tres representantes.

33.3.- 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.

#### Capítulo XII. Contratos de trabajo.

##### Artículo 34. Contratos de trabajo.

34. 1.- A todo trabajador 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 por la sección sindical o sindicato legalmente establecido a la cual pertenezca el trabajador contratado 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 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 de ..... euros (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..... De .....de 201....., por.....

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

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

#### Artículo 36. Igualdad.

36. 1.- Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

36. 2.- En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, 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.

Cláusulas adicionales.

Cláusula adicional primera.

En lo no expresamente modificado en el presente convenio colectivo de trabajo, se estará a lo establecido en los convenios y pactos colectivos efectuados entre trabajadores, empresas y anteriores concesionarias del servicio de limpieza de aviones en los aeropuertos de la isla de Tenerife.

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 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.