

mo porcentaje de aumento del Salario Base fijado en la Tabla anexa de este Convenio.

**Artículo 14°.-** Retribuciones.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio, recibirán las retribuciones pactadas según la tabla salarial ANEXA y UNICA.

**Artículo 15°.-** Antigüedad.- El complemento por antigüedad será el de bienio al 3%.

**Artículo 16°.-** El presente Convenio Colectivo, no podrá ser inferior al de ámbito provincial, en lo que se refiere a los conceptos económicos.

**Artículo 17°.-** Las mejoras aquí pactadas serán absorbibles y compensables en cómputo anual con las mayores de que actualmente estén disfrutando o las que pudieran establecerse durante la vigencia del presente Convenio.

**Artículo 18°.-** En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 19°.-** Son partes firmantes de este Convenio, por la representación empresarial, Don Felipe Déniz Hernández y el Letrado asesor Don José Conrado Pardo Luzardo; y por la repre-

sentación de los trabajadores, el Comité de Empresa formado por Doña Eligia Pérez Díaz, Doña Elvira Sánchez Moreno, Doña Ofelia Bolaños Moreno, Doña María Hernández Cabello y Doña Juana García Castellano.

**Artículo 20°.-** Comisión Paritaria.- Para aquellas dudas que puedan surgir en la aplicación, interpretación y alcance de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria que estará formada por las siguientes representaciones:

Por la representación empresarial: Don Felipe Déniz Hernández y el Letrado asesor Don José Conrado Pardo Luzardo.

Por la representación de los trabajadores: Doña Eligia Pérez Díaz y Doña Elvira Sánchez Moreno.

A dichas reuniones podrán asistir los asesores que las partes consideren oportuno.

Y en prueba de absoluta conformidad con el texto del presente Convenio, que en todo se acomoda a los pactos habidos por unanimidad, firman el referido texto, en Las Palmas de Gran Canaria, a cinco de Noviembre de mil novecientos ochenta y cuatro.

#### TABLA SALARIAL

(Zafra 1984/1985)

CATEGORIAS	Sueldo Mensual	Sueldo Anual	Valor Bienio Mensual	Valor Bienio Anual
Obrero Especialista	38.571	578.665	1.157	17.355
Envasador/a	38.571	578.665	1.157	17.355
Empaquetador/a	38.571	578.665	1.157	17.355
Aprendiz/a	28.675	430.125		
GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (Art. 13°)		MAYORES/18 años	APRENDIZAS/16-17 años	
VALOR HORA NORMAL/LIQUIDACION ZAFRA 84/85		77,40 Ptas.	54,92 Ptas.	

Las Palmas de Gran Canaria, a 5 de Noviembre de 1984.

**89 RESOLUCION de fecha 30 de Noviembre de 1984, de la Dirección Territorial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Limpia Lux, S.A.**

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la Empresa LIMPIA-LUX, S.A., recibido en esta Dirección Territorial, suscrito por la representación empresarial y la de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2,B) del Real Decreto 1040/1981 de 22 de Mayo sobre registro de convenios colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de Abril por lo que,

ESTA DIRECCION TERRITORIAL DE TRABAJO, ACUERDA:

1°.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

2°.- Remitir el texto original del mismo a la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SEMAC).

3°.- Interesar su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia y en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Santa Cruz de Tenerife a 30 de Noviembre de 1984.- El Director Territorial, José Carlos Oramas Pérez.

\*\*\*

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO ENTRE  
«LIMPIA-LUX, S.A.» Y LOS TRABAJADORES DEL  
SERVICIO DE LIMPIEZA DE AVIONES EN LOS  
AEROPUERTOS DE LOS RODEOS Y REINA SÓFIA DE  
TENERIFE

CAPITULO I.- AMBITOS DEL CONVENIO, DENUN-  
CIA Y REVISION

**Artículo 1°.**— Ambito personal, funcional y territorial.— El presente convenio colectivo se suscribe entre la empresa «Limpia - Lux, S.A.» y la plantilla de sus trabajadores dedicados a la limpieza de aviones en los aeropuertos de Los Rodeos y Reina Sofía de la Isla de Tenerife.

Las partes afectadas lo serán «Limpia-Lux, S.A.», como concesionaria de dicho servicio, concertado con la entidad «IBERIA, LINEAS AEREAS ESPAÑOLAS, S.A.» en los dos aeropuertos de la Isla de Tenerife y la totalidad de trabajadores que prestan sus servicios de limpieza de aviones en ambos aeropuertos, sin distinción de categorías o funciones laborales, en el contexto de las disposiciones legales que regulan las relaciones laborales en general y la específica de la Ordenanza Laboral que por similitud de funciones es la de la limpieza de Edificios y Locales.

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

**Artículo 2°.**— Ambito temporal.— El presente convenio colectivo tiene la duración de un año a partir del 1 de Abril de 1984. Los atrasos económicos derivados del presente convenio se abonarán con los efectos indicados del día 1 de Abril de 1984, el próximo día 30 de Octubre de 1984.

**Artículo 3°.**— Denuncia y revisión.— Se considerará prorrogado automáticamente, 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.

En el supuesto de prórroga automática del convenio, se incrementarán sus conceptos económicos en la cuantía fijada por el I.N.E. (u organismo oficial similar), del índice de precios al consumo para la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

## CAPITULO II.— CONCEPTOS ECONOMICOS.

**Artículo 4°.**— Condiciones económicas.— Se establecen los siguientes criterios y mejoras de carácter económico:

A) Al exclusivo fin de simplificar los devengos y confección de las nóminas, se unifican en el salario base, el salario de convenio, el plus de convenio y el plus de puesto de trabajo. El salario base estará integrado, pues, por los devengos correspondientes en la actualidad, en virtud de las codiciones pactadas, al resultado de sumar los conceptos que se unifican. Igualmente el plus de mando que corresponde percibir a los trabajadores que desempeñan la categoría profesional de capataz, queda unificado en su totalidad y para dicha categoría, dentro del salario base.

B) En el concepto de plus de transporte y locomoción se integran los conceptos siguientes: plus de locomoción y plus de desplazamiento.

C) El resto de los conceptos se mantienen en sus propios términos, con las variaciones derivadas de su propia dinámica de variación.

**Artículo 5°.**— Estipulaciones económicas.

A) Salario Base.— Todo trabajador que desempeñe la categoría profesional de capataz percibirá por tal concepto la cantidad de 46.500 pesetas mensuales, el resto de los trabajadores sin diferencia alguna percibirán por el mismo concepto la cantidad de 40.500 pesetas mensuales.

B) Complemento personal de antigüedad.— Los trabajadores que prestan su servicio para la empresa concesionaria de la limpieza de aviones en los aeropuertos de Tenerife, disfrutará de aumentos periódicos en función del tiempo de permanencia en la empresa, a razón de tres trienios al 10% cada uno y dos quinquenios al 15% cada uno, calculados sobre el salario base, siendo abonados mensualmente.

C) Plus de transporte y locomoción.— Se establece este plus, de carácter salarial, para cada uno de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo cuya cuantía queda determinada en la cantidad de 16.181 pesetas mensuales. En la cantidad consignada como plus de transporte se incluye la compensación por desplazamiento pactada en convenios anteriores. Dicha cantidad cuando se tenga derecho a su percepción, equivaldrá a 7.000 pesetas de dicho total. El resto hasta las 16.181 pesetas se percibirá por todo el personal en cualquier situación.

D) Plus extrasalarial de cultura.— Se pacta un plus extrasalarial de cultura para todos y cada uno de los trabajadores afectados por el presente convenio, consistente en el abono de 7.000 pesetas mensuales.

E) Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.— A todos los trabajadores y funciones laborales, a los cuales se determine la circunstancia de toxicidad, penosidad y peligrosidad, por la Delegación de Trabajo en esta Provincia, se abonará el 20% sobre el salario de convenio pactado y vigente en cada momento y su abono será mensual.

F) Plus de nocturnidad.— La jornada nocturna se abonará con un recargo del 25% sobre el salario base diario vigente en cada momento y su pago será mensual.

G) Categorías profesionales.— Establecida en convenios colectivos anteriores al presente, la categoría profesional de conductor - limpiador, en compensación por la doble función que realizan, se le abonará a quienes la ostenten, el 20% sobre su salario base diario a percibir mensualmente. Durante la vigencia del presente convenio colectivo se aplicará dicho porcentaje sobre el salario base existente a 31 de Marzo de 1984. En caso de denuncia o prórroga automática del actual convenio, dicho porcentaje volverá a aplicarse sobre el salario base vigente en cada momento.

H) Festivos.— Cuando el día de descanso coincida con festivo, se abonará al personal el doble sobre todos los conceptos económicos estipulados en el presente convenio Colectivo; no abonándose como horas extraordinarias.

I) Vencimientos periódicos superiores al mes.— Se establecen tres pagas extraordinarias retribuidas a razón de 30 días de salario base, más antigüedad y un plus de cultura de 2.194 pesetas que se abonarán en las siguientes fechas: 15 de Julio; 15 de Marzo y 20 de Diciembre de cada año.

La paga de Octubre que se abonará con fecha 1° de ese mes estará compuesta por 15 días de salario base y 3.297 pesetas en concepto de plus de cultura.

Durante la prestación del servicio militar, el personal afectado percibirá el total de las pagas extraordinarias, incluida la de Octubre.

#### CAPITULO III.- CARACTER DE LO PACTADO.

**Artículo 6°.-** 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 de este convenio colectivo.

#### CAPITULO IV.- JORNADA DE TRABAJO, DESCANSO, VACACIONES Y HORAS EXTRAORDINARIAS.

**Artículo 7°.-** Jornada de trabajo.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales, según el sistema de turnos.

**Artículo 8°.-** Descansos diarios.- Los trabajadores disfrutará durante la jornada laboral de media hora de descanso para refrigerio, retribuyéndose dicho periodo como de trabajo y computándose como jornada de trabajo a todos los efectos.

**Artículo 9°.-** Tendrán carácter de rotativos para todo el personal afectado por el presente Convenio colectivo.

#### **Artículo 10°.-** Vacaciones

A) Todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría profesional y antigüedad en la empresa disfrutarán de 30 días de vacaciones anuales, retribuidas a razón de salario real, con un año de servicio.

B) Por cada trienio de antigüedad el trabajador disfrutará de un día más de vacaciones anuales hasta el límite de 30 días laborables.

C) El cómputo y condiciones del disfrute de las vacaciones pactadas se incrementará en dos días más anualmente en el supuesto acreditado de su disfrute fuera de la Isla de Tenerife.

**Artículo 11°.-** Horas extraordinarias.- Las horas extraordinarias serán realizadas voluntariamente por el personal siguiendo 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: 400 Ptas./hora.
- B) Las realizadas en días festivos: 500 Ptas./hora.

#### CAPITULO V.- ROTACION, TURNOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

**Artículo 11°.-** Rotación.- El personal de la plantilla de la empresa «Limpia - Lux, S.A.» rotará con periodicidad mensual 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.

**Artículo 12°.-** Turnos.- Todos los turnos que se realicen en la empresa tendrán carácter rotatorio, con estricto respeto de los mismos. 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.

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 la empresa y la representación de los trabajadores, antes del comienzo de cada temporada quienes conjuntamente acordarán el número de trabajadores por turno. En caso de desacuerdo resolverá provisionalmente la dirección de la empresa.

**Artículo 13°.-** Licencias.- Los trabajadores, avisando con antelación tendrán derecho a disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

- A) 20 días en caso de matrimonio; ampliables a dos más si es fuera de la Isla.
- B) 4 días por alumbramiento de la esposa o cohabitante, ampliable a dos más si surgen complicaciones.
- C) 4 días por fallecimiento del cónyuge, hijos, padres de uno u otro cónyuge y abuelos; y 2 días alternos más.
- D) 2 días por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres de uno u otro cónyuge y abuelos.
- E) Un día por fallecimiento de hermanos, y nietos.
- F) Un día por matrimonio de hermanos.
- G) Dos días por matrimonio de hijos.
- H) Un día por traslado de domicilio habitual.

**Artículo 14°.-** Excedencias.- Podrán solicitar pasar a situación de excedencia voluntaria con una duración de uno a cinco años, los trabajadores que lleven un año de servicio en la Empresa. Dichas peticiones serán siempre atendidas, ponderando las circunstancias que puedan afectar al servicio y a las del propio solicitante en reunión conjunta de la dirección de la empresa y del Comité o delegados del personal.

Estas excedencias se podrán conceder a trabajadores fijos que no lleven un año al servicio de la empresa, cuando por circunstancias justificadas y extraordinarias así se actúe y determine por el Comité de Empresa y Dirección en reunión conjunta.

Las excedencias señaladas en este apartado podrán prolongarse por un tiempo de igual duración que lo señalado en los párrafos anteriores, con las limitaciones ya previstas al respecto.

En los supuestos de excedencia forzosa se reservará el puesto de trabajo para el trabajador afectado.

La totalidad de los trabajadores en situación de excedencia voluntaria simultáneamente no podrán exceder del 7% de la plantilla.

#### CAPITULO VI.- BENEFICIOS DE CARACTER SOCIAL.

**Artículo 15°.-** Accidente laboral y no laboral, enfermedad común y enfermedad profesional.

- 1.- La Empresa abonará al trabajador accidentado a partir

del primer día y durante el periodo de baja, la diferencia entre lo que perciba como prestación económica de la Seguridad Social y el 100% del salario real. En consecuencia, no se le descontará la parte proporcional a los devengos periódicos superiores al mes, incluidas las vacaciones.

2.- Asimismo, en los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral se le abonará al trabajador hospitalizado el 100% del salario real que le correspondería de realizar efectivamente el trabajo, con exclusión de los pluses de transporte y cultura.

3.- Siempre que el índice de absentismo no supere el 3% anual no se descontará a ningún trabajador el I.L.T. por enfermedad común o accidente no laboral, la parte proporcional que corresponde sobre los devengos periódicos superiores al mes, incluidas las vacaciones.

Para el cálculo del 3% indicado no se incluirán los supuestos de accidente de trabajo, enfermedad profesional, gestación y hospitalización.

**Artículo 16°.-** Complemento por gestación.- La empresa abonará a la trabajadora durante la totalidad del periodo de gestación, la diferencia de lo que perciba como prestación económica de la Seguridad Social y el 100% del salario real. No se descontará la parte proporcional correspondiente a los devengos periódicos superiores al mes, incluidas las vacaciones.

#### **Artículo 17°.-** Jubilación.

1.- Jubilación obligatoria a los 65 años.- En la empresa concesionaria, será a los 65 años de edad; siempre que los trabajadores tengan cotizado el mínimo de tiempo para acceder a ello.

No obstante lo acordado anteriormente, con objeto de favorecer la redistribución del trabajo existente y facilitar el retiro sin perjuicios económicos para el trabajador se rebaja dicha edad a su aceptación voluntaria a los 64 años; en cuyo caso el trabajador tendrá derecho al 100% de la pensión que hubiera podido corresponderle de acuerdo con las bases cotizadas, al cumplir los 65 años, siempre que exista previo acuerdo entre las partes.

Asimismo, se pacta la contratación simultánea a la jubilación a los 65 años, de otro trabajador en desempleo o demandante del primer empleo, mediante contrato de la misma naturaleza del extinguido.

Los trabajadores con 60 años de edad o más podrán solicitar la jubilación anticipada si en cada momento existieran normas de ayuda o protección que amparen dicha jubilación con el 100% de la pensión que les pudiera corresponder a la edad de 65 años. La empresa apoyará la consecución de tal jubilación mediante trámite o expediente que corresponda.

2.- Los trabajadores que se jubilen, percibirán en concepto de premio por jubilación, las siguientes cantidades:

- A) Más de 15 años de servicio en la empresa o en la concesión: cuatro mensualidades de salario real.
- B) Entre diez a quince años: tres mensualidades de salario real.
- C) De tres a diez años: dos mensualidades de salario real.

**Artículo 18°.-** Póliza de seguros.- La empresa concertará con la Cía. de Seguros que estime pertinente, el aseguramiento de los siguientes riesgos de los trabajadores:

A) Muerte en accidente . . . . .	1.500.000 ptas.
B) Muerte en accidente de Tráfico . . . . .	1.500.000 ptas.
C) Invalidez en todos sus grados . . . . .	1.500.000 ptas.

La edad límite, para ser beneficiario de la mencionada póliza será de 65 años.

#### **Artículo 19°.-** Ayudas sociales.

1.- Ayuda al estudio.- Los hijos de trabajadores que realicen estudios superiores recibirán en concepto de ayuda al estudio la cantidad de 12.000 pesetas anuales cada uno.

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

- a) Natalidad: por cada hijo, 8.000 pesetas.
- b) Nupcialidad: 8.000 pesetas.
- c) Por defunción del trabajador, cónyuge o familiar en primer grado: 12.000 pesetas.

#### **CAPITULO VII.-** CONDICIONES DE TRABAJO, INGRESOS Y ASCENSOS.

**Artículo 20°.-** Condiciones de trabajo.- El personal incluido en el ámbito del presente convenio colectivo prestará sus funciones laborales en las siguientes condiciones:

1.- Sus tareas se concretarán, de forma exclusiva a la limpieza de aeronaves. No se les podrá dedicar, bajo ningún concepto a tareas o funciones diferentes.

2.- Cada trabajador realizará, exclusivamente, las funciones específicas de su categoría laboral.

3.- No se podrá simultanear personal de otros servicios o plantilla de la empresa concesionaria, mientras exista personal suficiente, al servicio de la misma actualmente en las tareas de limpieza de aeronaves o se cubran las plazas en las condiciones pactadas en años anteriores.

4.- En el caso de necesitarse incremento estable o temporal de la plantilla, se procederá, conforme a las condiciones legales pactadas en vigor, cumpliéndose las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo.

5.- No se podrán realizar, salvo acuerdo expreso entre Comité de Empresa y Dirección de la misma traslados o cambios de función laboral, o centros de trabajo de aeropuertos, salvo las condiciones ya vigentes y pactadas.

6.- La empresa se compromete a distribuir al personal (especialmente en los turnos de noche) al objeto de poder afrontar la carga de trabajo en todos los turnos diarios.

**Artículo 21°.-** Ingresos.- Para cubrir las plazas de plantilla o en los supuestos de nuevos contratos de trabajo eventuales o por duración determinada, tendrá derecho preferente el personal que en la actualidad, está contratado con tal carácter. A tales

efectos, la Dirección de la Empresa y el Comité de los trabajadores elaborará una relación del mencionado personal, que ingresará por riguroso orden de antigüedad.

Cubierta la relación de personal antes mencionada, tendrán derecho preferente a ingresar en la empresa los familiares de los trabajadores siempre que dichas plazas sean en distintos centros de trabajo dentro de la isla.

**Artículo 22°.- Ascensos.-** Los ascensos a cualquier categoría profesional se registrarán 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. En consecuencia se elimina el sistema cerrado actualmente vigente y establecido por la Ordenanza Laboral del sector.

B) El resto de los criterios para el ascenso serán los establecidos en la Ordenanza Laboral y demás disposiciones legales de aplicación.

C) Los puestos de trabajo de Encargado General y los de superior categoría serán de libre designación por la dirección de la empresa que siempre procurará, de existir personal cualificado en su plantilla cubrirlos entre dicho personal.

#### CAPITULO VIII.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR Y DESPIDO.

**Artículo 23°.- Procedimiento sancionador.-** La imposición de cualquier sanción a un trabajador deberá ir precedida, en cualquier caso, del siguiente trámite:

1.- Comunicación por escrito al trabajador con detalle claro de las causas motivadoras de la sanción, lugar, características de la supuesta falta colectiva, en el plazo de 72 horas 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.

2.- Recibida por el trabajador, éste podrá contestar, en el plazo de 72 horas siguientes, a la recepción del escrito alegando en su descargo cuanto estime conveniente a su defensa.

3.- A continuación de este procedimiento inicial y al objeto de determinar los hechos, su comunicación al trabajador y del descargo y defensa por éste realizada, deberá reunirse la empresa con el comité sindical o representantes del 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 la jurisdicción laboral competente. Si en el término de 20 días el trabajador no recurre contra la sanción impuesta por la empresa, ante la jurisdicción competente, la sanción quedará firme y ejecutiva.

**Artículo 24°.- Despido.-** En el supuesto de que la empresa proceda al despido de alguno de los trabajadores y la Magistratura de Trabajo declare dicho despido como improcedente o nulo, la empresa viene obligada a su readmisión, sin posibilidad de sustituir dicha obligación por indemnización económica alguna. La misma obligación tendrá la empresa respecto de aquellos trabajadores despedidos a los que se reconozca la improcedencia o nulidad del despido en el acto de conciliación ante la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Dirección Territorial de Trabajo, readmitiéndole en las mismas condiciones anteriores al despido.

#### CAPITULO IX.- CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE.

**Artículo 25°.- Comité de Seguridad e Higiene.-** Se acuerda establecer un Comité de Seguridad e Higiene integrado por el Director de la empresa o persona en quien delegue, dos miembros del Comité de Empresa y en caso de considerarse necesario por las partes, un Inspector de Seguridad e Higiene.

**Artículo 26°.- Ropa de trabajo.-** A todo el personal se le entregará una vez cada año, la siguiente ropa de trabajo: dos monos, un par de guantes, para el personal masculino; dos batas y un pantalón para el personal femenino. Asimismo, se dotará al personal de la ropa de agua necesaria.

En lo no previsto en el presente convenio colectivo sobre seguridad e higiene en el trabajo, se estará a lo establecido en la Ordenanza del sector y normativa de general aplicación.

#### CAPITULO X.- ESTIPULACIONES DE CARACTER SINDICAL.

**Artículo 27°.- Derechos sindicales.-** Al margen de lo legalmente establecido y de lo actualmente vigente en las relaciones entre empresas y trabajadores, se pactan los siguientes acuerdos de carácter sindical:

1.- Empresa y trabajadores acuerdan establecer los criterios siguientes en la regulación de los derechos sindicales recíprocos:

A) Mutuo respeto a las opciones sindicales recíprocas.

B) No ingerencia patronal en los asuntos sindicales de sus trabajadores.

C) Espíritu de diálogo.

2.- De acuerdo con estos principios se pacta:

A) 40 horas mensuales libres para gestión sindical retribuidas como licencias de carácter obligatorio con los devengos salariales que se obtendrán en condiciones normales de trabajo.

B) Posibilidad de utilizar los tabloneros de anuncios en los locales de la empresa o, en todo caso, poder colocar tabloneros sindicales propios, y bajo el control de los trabajadores.

C) Derecho a tener una asamblea todos los trabajadores, con una hora laboral libre una vez al mes.

D) Derecho a tener un local a cargo de la empresa en sus instalaciones para gestión sindical.

E) La empresa deberá comunicar inexcusablemente a la representación de los trabajadores cualquier variación en 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 puede existir entre empresa y trabajadores, deberá resolverse por la autoridad laboral competente.

3.- En situaciones normales, dos representantes como máximo acumularán el crédito de horas de que dispongan sus miembros. En caso de convocatorias ante la Inspección, Magistratura, Organismos administrativos de trabajo, asambleas de delegados,

o cualquier otra circunstancia debidamente acreditada dichas horas serán utilizadas por todos sus representantes.

4.- 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.

#### CAPITULO XI.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS Y COMISION PARITARIA.

**Artículo 28°.-** 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, y continuarán vigentes afectando a los trabajadores suscribientes del presente convenio colectivo.

La empresa se compromete a la compensación de las partes proporcionales que correspondan a los trabajadores por todos los conceptos liquidables, en caso de ser sustituida en cualquier momento por otra empresa concesionaria de los servicios, para evitar así problemas de liquidaciones adicionales a los trabajadores, que deberán en consecuencia percibir todos sus emolumentos y pagas extraordinarias en su integridad por parte del nuevo contratista, para lo cual, los trabajadores afectados darán su conformidad.

**Artículo 29°.-** Comisión paritaria.- Se constituye una Comisión Paritaria integrada por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores, que bajo la mediación del Director Provincial de Trabajo tendrán la misión de aclarar e interpretar las dudas que existiesen en la aplicación del presente convenio colectivo de trabajo.

#### CAPITULO XII.- CONTRATOS DE TRABAJO Y RECIBOS DE FINIQUITO

**Artículo 30°.-** Contratos de trabajo.- A todo trabajador que sea dado de alta en la empresa 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 quien pertenezca el trabajador contratado para que surta su plena efectividad.

**Artículo 31°.-** 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 ..... pesetas (.....), con la cual me considero absolutamente liquidado y finiquitado de todos los derechos sociales y 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 198 ..... por .....

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

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

#### CLAUSULA ADICIONAL.

Única.- 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 los trabajadores y las anteriores empresas concesionarias del servicio de limpieza de aviones en los aeropuertos de la Isla de Tenerife y en especial a lo dispuesto en el Convenio Colectivo publicado en el B.O.P. de 8 de Noviembre de 1978, en su Cláusula Adicional, y al Acuerdo logrado en el Convenio Colectivo publicado en el B.O.P. de 24 de Septiembre de 1979.

#### DISPOSICION FINAL.

Única.- En relación con el reconocimiento y pago, en su caso, cantidades atrasadas, aún pendientes de resolución, en virtud del recurso formulado por la empresa «Limpiezas Garayalde», ante el Tribunal Central de Trabajo en el Expte. núm. 588/83 de la Magistratura de Trabajo Decana de Santa Cruz de Tenerife, ambas partes acuerdan, de confirmarse por el Tribunal Central de Trabajo la sentencia recurrida por la empresa antes mencionada, la actual empresa concesionaria del servicio abonará los atrasos correspondientes y la actualización de los conceptos económicos de conformidad con dicha resolución.