



# Convenio Colectivo Limpieza de Aviones de Málaga

ÁREA	Málaga	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	29006145011998	ACTUALIZACIÓN	2025/12/02
VIGENCIA	2025/01/01 — 2027/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 230 CONVENIO		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-limpieza-de-aviones-de-malaga/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-limpieza-de-aviones-de-malaga/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Limpieza De Aviones. Última actualización a: 02-12-2025 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2027. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP 230 del tipo: CONVENIO.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 230 - Martes, 2 de diciembre de 2025)

RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE AVIONES AEROPUERTO DE MÁLAGA.

VISTO el acuerdo, de fecha 3 de junio de 2025, de la comisión negociadora del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Aviones Aeropuerto de la provincia de Málaga, número de expediente REGCON 29/01/0288/2025 y código de convenio colectivo 29006145011998, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE número 143, de 12 de junio de 2010), esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al SMI que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.



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

Málaga, 5 de noviembre de 2025.

La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Málaga, María del Carmen Sánchez Sierra.

## **CONVENIO COLECTIVO PARA LA LIMPIEZA DE AVIONES DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA.**

### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

Este convenio colectivo afectará a la totalidad de las empresas y trabajadores/as que se dediquen a la actividad de limpieza de aviones de la provincia de Málaga (primer operador, segundo operador, todos los operadores que en el futuro pudieran entrar y autohandling). Afectando también al personal que limpie las dependencias en el aeropuerto del primer operador de handling, las del segundo operador, así como todos los operadores que en el futuro pudieran entrar.

### **Artículo 2. Ámbito temporal.**

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2025, desde cuya fecha surtirá plenos efectos, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga, teniendo vigencia, salvo prórroga, hasta el 31 de diciembre del 2027. Transcurridos cuatro meses desde la fecha límite de su vigencia solo se mantendrá en todo lo que haga referencia a su contenido normativo, perdiendo vigencia en su contenido obligacional.

### **Artículo 3. Denuncia y revisión.**

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del convenio, formulando denuncia del mismo por el procedimiento establecido, con tres meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, siempre de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

El plazo máximo para el inicio de la negociación será de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Se acuerda la adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que estos no fueran de aplicación directa.



De no existir denuncia por ninguna de las partes el convenio se entenderá prorrogado el convenio, produciéndose un incremento en función del coste de la vida, en su índice de referencia de los doce meses anteriores al término de la vigencia.

#### **Artículo 4. Declaración de principios.**

La organización del trabajo es facultad de las empresas a través de sus órganos de dirección y será responsable de su uso ante los organismos competentes, debiendo dar conocimiento de sus estructuras a los/as representantes de los trabajadores/as.

#### **Artículo 5.**

Las obligaciones de los/as trabajadores/as con la empresa y las de la empresa con los/as trabajadores/as estarán sometidas a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio, así como en caso de inaplicación del régimen salarial, se seguirá el siguiente procedimiento:

1.º Cuando la modificación se refiera a condiciones de trabajo establecidas, en caso de acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio.

2.º En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a que se refiere el siguiente párrafo.

3.º Las partes acuerdan, sin perjuicio de las competencias específicas de la comisión paritaria, el sometimiento a los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores y, en concreto, al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales o norma posterior que lo sustituya. Conforme el cual, en el caso de que existan discrepancias en la negociación, de mutuo acuerdo, ambas partes podrán someter la cuestión litigiosa a un árbitro designado de común acuerdo entre las partes, cuya resolución (laudo) tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

4.º Respecto a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo e inaplicaciones de las materias contenidas en el convenio se estará a lo dispuesto en los artículos 41 y 52.3 del vigente ET.

#### **Artículo 6. Absorción y compensación.**

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales o convencionales futuras que impliquen



variación económica en todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrán eficacia si, globalmente considerados en cómputo anual, superasen el nivel total de este convenio.

De la misma forma, cualquier mejora voluntaria retributiva que la empresa conceda podrá ser absorbida en futuros aumentos anuales.

## **Artículo 7. Deberes laborales**

Los/as trabajadores/as tienen como deberes básicos los siguientes:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar y cumplir las medidas de seguridad y salud que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones de la Dirección de la empresa o mandos en quien delegue.
- d) Contribuir a la mejora de la productividad.

## **Artículo 8.**

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

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

El/la trabajador/a no podrá realizar actividades que constituyan competencia con la empresa para la que presta sus servicios, trabajando por cuenta propia o de terceros en actividades de la misma naturaleza, sector o rama de producción que los de la empresa a la que pertenecen, salvo consentimiento escrito de esta a instancias del/la trabajador/a.

## **Artículo 10. Secretos de la empresa.**

En materia de mantenimiento de los secretos relativos a la explotación y negocio de la empresa se estará a lo establecido en la legislación vigente.



## **Artículo 11. Plantillas.**

Todas las empresas comprendidas en el presente convenio vienen obligadas a confeccionar, a efectos meramente indicativos e informativos, las plantillas de su personal fijo, una vez al año, señalando el número de trabajadores/as fijos/as que comprenden cada grupo profesional.

Las plantillas se confeccionarán cada año, respetándose los derechos adquiridos de cada uno de los/las trabajadores/as que formen parte de la empresa, dentro de la plantilla inicial y sucesiva.

Las empresas deberán confeccionar y mantener el escalafón de su personal, con los siguientes datos de cada uno de sus trabajadores/as:

- a) Número de orden.
- b) Nombre y apellidos.
- c) Grupo profesional.

Dicho escalafón deberá publicarse en el tablón de anuncios de la empresa en el mes de marzo de cada año.

Los/as trabajadores/as podrán formular reclamación contra el escalafón mediante escrito dirigido a la empresa, en el plazo de veinte días, debiendo ser contestada por esta en el mismo periodo de tiempo, y contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tácito, queda libre la vía jurisdiccional.

## **Artículo 12. Retribuciones.**

Las retribuciones económicas a que tendrán derecho los/as trabajadores/as afectados por este convenio para su periodo de vigencia y, proporcionalmente a su jornada de trabajo, serán las reflejadas en el anexo I.

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

## **Artículo 13. Antigüedad.**

Los/as trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por años de servicio, hasta el 8.º trienio al 4 %, desde el 9.º y hasta el 11.º al 2 % y a partir del 11.º trienio no se incrementará el porcentaje en concepto de complemento de antigüedad. Los/las trabajadores/as que presten servicios en la empresa, a fecha 1 de enero de 1999, y no hubieran consolidado el complemento personal de antigüedad, tendrán derecho a percibirlo, si bien el devengo del complemento se efectuará no desde la fecha de ingreso en la empresa sino desde el 1 de enero de 1999. Los trabajadores con fecha de ingreso con posterioridad al 1 de enero de 1999 no tendrán derecho a percibirlo en el futuro.



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

Todos/as aquellos/as trabajadores/as que realicen su jornada laboral entre las 22:00 horas y las 6:00 horas tendrán derecho a la percepción del correspondiente plus de nocturnidad, consistente en un 30 % del salario base, más 1,90 euros por noche trabajada. El citado plus de nocturnidad y el complemento se abonarán proporcionalmente a las horas trabajadas.

## **Artículo 15. Plus asistencia.**

Este plus se perderá en un 50 % por faltar un día u ocho horas en un mes, y en un 100 % por faltar dos días o dieciséis horas en un mes por causa injustificada, perdiéndose igualmente las partes proporcionales del sueldo base y demás pluses. El importe del plus asistencia y del sueldo base no devengado por los/las trabajadores/as por dicha falta se ingresará en un fondo social, del cual serán administradores los/las representantes de los/las trabajadores/as.

Se entenderá como causa justificada la que se demuestre mediante la presentación de documento expedido por médico titular de la Seguridad Social en asistencia tanto al titular como a los miembros inscritos en la cartilla.

La falta injustificada no podrá ser cambiada por un descanso de festivo.

En las situaciones de huelga legal, al producirse una suspensión del contrato de trabajo, no se procederá conforme a lo indicado en este artículo, sino de acuerdo a las normas aplicables a este tipo de conflictos.

## **Artículo 16. Plus horario.**

El/la trabajador/a que efectúe su labor de forma ininterrumpida en los turnos rotativos de 10:00 a 16:40 horas percibirá un plus de 1,90 euros. El personal de este turno disfrutará de un descanso para el bocadillo de veinte minutos.

## **Artículo 17. Complemento de baja de accidente y/o hospitalización.**

Las empresas garantizarán el pago del 100 % de la base de cotización del mes anterior a la indicada baja, en los casos de accidente de trabajo, accidente de tráfico de circulación, hospitalización por enfermedad y su convalecencia. Se exceptúa el descanso por causa de parto.

En los casos de accidente no laboral, y siempre y cuando la duración de la baja exceda de 21 días, la empresa garantiza el 100 % de la base de cotización del mes anterior a la citada baja a partir de dicho número de días. Para ello será requisito necesario que por la empresa se le haga reconocimiento médico que determine las lesiones y la duración de dicha baja. Se exceptúa de dicho tipo de accidente no laboral, los producidos a trabajadores/as que se accidenten en otro empleo. La situación de enfermedad común llevará un suplemento hasta completar el 100 % de la base de cotización del mes anterior a la baja. Dicho complemento será abonado



a partir del 21 día y hasta el día 100 de la citada situación de enfermedad común. Se exceptúa el descanso por causa de parto.

La empresa abonará un suplemento hasta completar el 100 % de la base de cotización del mes anterior a la baja, en situación de enfermedad común, los 2 primeros días de la primera enfermedad en el año natural, siempre que en los 24 meses anteriores a la misma el/la trabajador/a no haya tenido otro proceso de enfermedad.

Las bajas cuya situación se prevea que excederán de los 21 días serán cubiertas mediante la contratación de personal que sustituya al que se encuentra en situación de I. T. y durante el tiempo de duración de esta.

## **Artículo 18. Pagas extraordinarias.**

Las pagas extraordinarias y la de beneficios estarán retribuidas por una mensualidad de salario base más antigüedad.

La paga de Navidad llevará además un suplemento de 308,86 euros.

La paga de julio llevará un suplemento de 162,92 euros.

La paga de beneficios llevará un suplemento de 16,61 euros.

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

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

## **Artículo 19. Horas extraordinarias y horas complementarias.**

Las horas extraordinarias que se realicen durante la vigencia del presente convenio serán abonadas al precio que se indica a continuación:

<b>GRUPO</b>	<b>IMPORTE 2025</b>	<b>IMPORTE 2026</b>	<b>IMPORTE 2027</b>
<b>GRUPO IV – NIVEL II</b>	<b>10,27 €/HORA</b>	<b>10,63 €/HORA</b>	<b>11 €/HORA</b>
<b>GRUPO IV – NIVEL I</b>	<b>8,79 €/HORA</b>	<b>9,10 €/HORA</b>	<b>9,42 €/HORA</b>

En cualquier caso, el valor de la hora extraordinaria no podrá ser inferior al de la hora ordinaria o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Se entenderán por horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.



En la modalidad de contratación a tiempo parcial, la empresa podrá exigir la realización de las horas complementarias establecidas en el pacto de horas suscrito con el trabajador, no pudiendo superar el número de horas complementarias pactadas el sesenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo, de conformidad con el artículo 12.5.C) ET.

Adicionalmente al porcentaje anterior, de conformidad con el artículo 12.5.G) ET, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el treinta por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

## **Artículo 20. Plus transporte.**

Plus transporte: Queda definido como un plus extra salarial, no absorbible, que se percibe por día efectivo de trabajo. Para simplificar su cálculo a efectos administrativos, aunque su devengo es por los once meses de trabajo, su abono se llevará a cabo en doce mensualidades.

El plus de transporte se percibirá por el/la trabajador/a, proporcionalmente a la jornada, garantizándose a el/la trabajador/a, con independencia de la jornada de trabajo, la cantidad de 60 euros mensuales en el año percibiéndose, proporcionalmente a la jornada, la cifra que reste hasta llegar a la cuantía total del plus, pudiéndose deducir por las empresas de ambas cantidades los días que el/la trabajador/a falte al trabajo.

En los supuestos de trabajadores/as a tiempo parcial que se vean obligados a incurrir en un doble gasto de transporte por partición de su jornada de trabajo, recibirá la cantidad adicional por este concepto de 2,5 euros por día de partición.

En ningún caso se percibirá por este concepto cantidad superior a la cuantía del plus de transporte mensual fijado en este convenio por jornada completa.

## **Artículo 21. Turnos.**

Todos los turnos que se realicen en la empresa tendrán carácter rotativo, con estricto respeto de los mismos. La problemática derivada de la aplicación de los turnos, se resolverá en reunión conjunta entre la Dirección de la empresa y los/as representantes de los/las trabajadores/as.

De esta rotación se exceptuará a los turnos que actualmente son fijos.

Los/as trabajadores/as fijos y fijos-discontinuos descansarán un domingo cada 4 semanas con carácter rotativo.

Dada la naturaleza del trabajo, se divide el año en dos periodos de seis meses llamados temporada alta y baja. Estos periodos podrán modificarse atendiendo a las necesidades del tráfico aéreo.

Con la finalidad de adecuar la organización de los actuales equipos de trabajo al número de vuelos programados, antes del comienzo de cada temporada se celebrarán las reuniones precisas entre la Dirección de



las empresas y los/as representantes de los trabajadores/as, para adecuar los equipos de trabajo a los vuelos establecidos. En caso de desacuerdo, resolverá la Dirección de la empresa a partir de los treinta días naturales siguientes a la presentación del expediente ante la autoridad laboral competente. Dicho expediente quedará sin efecto si la empresa no comunica a los/las representantes de los/las trabajadores/as la presentación del expediente ante la autoridad laboral.

## **Artículo 22. Jornada.**

1. La jornada de trabajo para los/las trabajadores/as afectos a este convenio será de 40 horas semanales efectivas, de lunes a domingo. Todos/as los/as trabajadores/as que presten sus servicios en jornada completa y continuada disfrutarán dentro de la misma de 15 minutos para tomar el bocadillo, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo; en cualquier caso, las empresas respetarán los descansos de duración superior por el citado motivo cuando así los tengan en la actualidad establecidos en todos o algunos de sus turnos de trabajo.

No se podrá partir la jornada a los/las trabajadores/as eventuales, salvo que tengan un mínimo de jornada contratada para ese día de tres horas.

Como medida para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en aquella, se establece que un mínimo del 10 % de la jornada de trabajo anual podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año.

2. A efecto de poder utilizar la movilidad funcional, debido al actual cambio del sistema aeroportuario, se determina, como paso previo a ejecutar la medida por las empresas afectadas, se inicie un proceso de negociación con sus respectivas representaciones legales, que no podrá superar los siete días de duración, si en ese periodo se llegase a un acuerdo, tendrá eficacia para el colectivo afectado y se comunicará por escrito a los trabajadores. En caso de no acuerdo, se deberá someter la cuestión a la comisión paritaria del convenio, quien deberá dar resolución en un plazo no superior a siete días. En caso que ambas vías no sean posibles, de forma potestativa, se podrá ir a un arbitraje entre las partes, dicho arbitraje deberá dictar resolución en un plazo no superior a quince días.

En cuanto a los periodos de referencia, se acuerda determinar la temporada baja aeroportuaria, cuyas fechas se determinan, aproximadamente, entre los meses de noviembre actual a abril del año siguiente.

Todo ello sin perjuicio de cualquier cambio significativo en la demanda de los clientes (operadores de handling o compañías aéreas, etc.).

## **Artículo 23. Vacaciones.**

Las vacaciones serán de treinta días naturales al año y estarán retribuidas por el salario establecido en la tabla salarial más la antigüedad correspondiente.



Las vacaciones se disfrutarán en los meses comprendidos entre octubre y mayo, ambos inclusive. El disfrute de las vacaciones se efectuará por acuerdo de los/las trabajadores/as o bien mediante rotación o sorteo, sometiéndose a un criterio proporcional. La aplicación del criterio proporcional será supervisada por el comité o delegados de personal. En la categoría de Limpiador/a, la proporcionalidad será del 55 % divisible entre los meses de abril, mayo y diciembre y el 45 % restante se dividirá, también proporcionalmente, entre los meses de octubre, noviembre, enero, febrero y marzo. De igual forma, en la categoría de Conductor/a-Limpiador/a, la proporcionalidad será del 50 % divisible entre los meses de mayo y diciembre y el restante 50 % se dividirá, también proporcionalmente, entre los meses de octubre, noviembre, enero, febrero, marzo y abril.

Para aquellos/as trabajadores/as de plantilla fija que disfruten sus vacaciones en los meses de octubre, noviembre, diciembre, enero, febrero, marzo, abril o mayo disfrutarán de 31 días de vacaciones. Este apartado será de aplicación desde la firma del presente convenio.

Si un trabajador/a se encontrara en situación de incapacidad temporal y que coincida su periodo vacacional con esta situación, no perderá dicho periodo que pudiera tener pendiente en el citado año. Su disfrute será de mutuo acuerdo, atendiendo al calendario vacacional establecido en cada empresa.

En el supuesto de que el primer día de vacaciones coincida con el primer día de descanso semanal, este día no será computado, siendo compensado con un día que se adicionará al finalizar el periodo vacacional.

## **Artículo 24. Fiestas.**

- a) Las establecidas en el calendario laboral de la provincia de Málaga más tres días.
- b) Días de fiestas anuales: Si durante el periodo vacacional hubiera más de dos fiestas, se dará un día más por la tercera festividad perdida.
- c) Si por necesidades de servicio la empresa modificase las vacaciones de un/a trabajador/a y como consecuencia de ello el/la interesado/a perdiese algún día festivo por el cambio, la empresa compensará dicho día con otro de descanso posteriormente. El día de compensación será a elección de el/la trabajador/a, exceptuando de la elección sábados, domingos y festivos.
- d) En la denominada temporada alta, la empresa facilitará hasta un máximo de doce días consecutivos de permiso, más los descansos correspondientes, a cuenta de las fiestas establecidas en el apartado a) de este artículo, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan y las mismas se justifiquen. La comisión paritaria del convenio procurará de mutuo acuerdo que todos/as los/as trabajadores/as disfruten de este descanso.
- e) Cuando un/a trabajador/a tuviese clara necesidad de coger un día a cuenta de festivos pendientes lo comunicará a su encargado correspondiente con un mínimo de tres días de margen, no pudiendo serle negado dicho día salvo que en el mismo turno hubiese otro/a trabajador/a ausente por cualquier causa a excepción del descanso semanal obligatorio.
- f) Cada trabajador/a percibirá en concepto de compensación por festivos anuales la cantidad de 16,35 euros. El citado importe será abonado mensualmente a todo aquel trabajador que, perteneciente al ámbito funcional del



presente convenio, tenga la obligación de trabajar en festivos, independientemente de su situación laboral. Si se produjeran faltas injustificadas al trabajo, en días festivos, se deducirá de la cantidad indicada la proporción correspondiente al importe anual que se cobra por este concepto.

## **Artículo 25. Permisos retribuidos.**

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración según la tabla salarial más antigüedad, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- b) bis) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al



desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

g) [sic] Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

h) A cuenta de festivos se concederá un día de permiso por fallecimiento de sobrinos/as y dos por traslado de domicilio habitual. Dicha opción operará siempre y cuando no coincidan dos o más personas por turno con tal evento.

i) En los casos de boda, comuniones y bautizos de hijos/as, se concederá un día de permiso a cuenta de los festivos anuales. Por boda de hermano, se actuará bajo el mismo criterio.

j) El/la trabajador/a tendrá derecho a siete horas anuales retribuidas para asistir a consulta médica de especialista, presentando a la empresa el correspondiente justificante de asistencia.

En todo lo no regulado en materia de permisos en este artículo se estará a lo dispuesto expresamente en el artículo 37 del R. D. Leg. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores, así como la legislación posterior que la modifique.

## **Artículo 26. Excedencias.**

En lo referente a guarda legal y cuidado de hijos, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Los/as trabajadores/as podrán solicitar situarse en situación de excedencia voluntaria siempre que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 46-2 del ET; se establece como mejora la reserva del puesto de trabajo durante el primer año siempre y cuando tengan una antigüedad en la empresa de al menos dos años y no se encuentren en situación de cualquier tipo excedencia un 10 % de la plantilla correspondiente a la categoría de el/la solicitante (o un/a trabajador/a si el % es inferior al 10 %), debiendo solicitar su reincorporación con al menos quince días de antelación.

## **Artículo 27. Vestuario.**

Se fijan las siguientes prendas de trabajo, adecuando los tejidos a las temporadas y a las características meteorológicas de la zona:



Verano.

- Hombres: una camisa, un pantalón, zapatos, guantes.
- Mujeres: una camisa o blusón, zapatos, pantalón y guantes.

Invierno.

- Hombres: una camisa, un pantalón, zapatos, guantes, traje de agua, botas de agua, anorak.
- Mujeres: una camisa o blusón, zapatos, pantalón, anorak.

La fecha de entrega del vestuario será en abril para el vestuario de verano y en septiembre para el vestuario de invierno.

La duración de las prendas será para cada temporada (seis meses), salvo que por pacto independiente del convenio se fije una mayor duración. Queda establecido que el anorak tendrá una duración de tres años, salvo que por deterioro a partir del 2.º año sea necesario entregar al trabajador otro anorak.

Las botas de agua tendrán una duración de dos años, y los guantes y trajes de agua se repondrán según el deterioro de los mismos.

En temporada de invierno se entregará una rebeca al personal femenino y un jersey al personal masculino, cuya duración será de dos años.

## **Artículo 28. Secciones sindicales.**

Se reconocen las secciones sindicales dentro de la empresa. Los/as delegados/as elegidos/as para esta representación que cuenten con representación unitaria en la empresa (comité o delegados de personal) dispondrán de quince horas mensuales retribuidas por la empresa.

## **Artículo 29. Cuota sindical.**

A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados/as a las centrales sindicales o sindicatos que ostenten la representación, la empresa descontará en la nómina mensual de los/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El/la trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical o sindicato al que pertenece y la cuantía de la cuota. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

## **Artículo 30. Fondo para préstamos.**

La empresa pondrá a disposición de los/as trabajadores/as la cantidad de 17.977,55 euros (diecisiete mil



novecientos setenta y siete euros y cincuenta y cinco céntimos). El importe a conceder será de 1.434,86 euros (mil cuatrocientos treinta y cuatro euros con ochenta y seis céntimos) en cada caso, y su devolución sin intereses se realizará en el plazo de doce meses. Las peticiones se atenderán por las empresas por orden de petición, teniendo preferencia el/la trabajador/a que no lo haya solicitado anteriormente.

### **Artículo 31. Cese de empresa.**

Al término de la concesión de la contrata de limpieza, los/as trabajadores/as de la empresa saliente pasarán a estar adscritos/as a la nueva titular de la contrata, conforme al artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Dadas las especiales características y circunstancias del sector, donde los trabajadores prestan sus servicios a diferentes compañías de aviación o, en su caso, operadores de handling, 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 la pérdida de actividad sufrida.

Lo anterior implica que cuando una empresa cese en la prestación de los servicios de limpieza de aviones contratados por un cliente público o privado, ya sea operador de handling o directamente una compañía aérea, por finalización, pérdida, cesión, rescate, rescisión, fusión, absorción o por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios o cualquier otra figura mercantil que justifique dicha prestación de servicios, la nueva empresa prestataria estará obligada a subrogar a los trabajadores adscritos a dicha contrata, cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral de los mismos.

La subrogación se efectuará atendiendo a los siguientes criterios:

a. Para el cálculo del porcentaje de actividad perdida, se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Número aviones ponderados atendidos en los doce meses anteriores a la comunicación del cese de la actividad (actividad perdida)}}{\text{número aviones ponderados totales atendidos en los doce meses anteriores a la fecha del cese de la actividad (actividad total)}}$$

La actividad de aviones ponderados perdidos y la actividad de aviones totales ponderados se calcularán atendiendo a la siguiente tabla de ponderación:



CLASE DE AERONAVE	COEFICIENTE DE PONDERACIÓN
4A-4B-4C	0,32
31	0,41
41	0,61
51	0,78
61	1
71	1,2
72	1,35
81	1,5
82	1,79
83	2,03
91	2,65
92	3,15

b. A efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores será subrogable aquel personal que cumpla los requisitos establecidos en el punto dos del presente artículo.

c. Subrogación parcial.

La subrogación será parcial cuando la actividad perdida por la empresa cesionaria no alcance el 100 % de la actividad total de la misma, calculada conforme a lo establecido en el presente apartado.

Tanto en el supuesto de empresas que pierdan parte de su actividad teniendo contratadas sus servicios con operadores de handling, como el supuesto empresas que pierdan parte de su actividad por la rescisión o terminación, cualquiera que sea su forma, de un contrato para la limpieza de aviones suscrito directamente con una compañía aérea, la determinación del número de trabajadores a subrogar, una vez establecido el % de actividad perdida, se efectuará con arreglo a las siguientes reglas:

- 1) Se ordenará la plantilla por categorías/grupos profesionales.
- 2) En cada una de las categoría/grupos profesionales se distribuyen los trabajadores existentes según sus jornadas respectivas de mayor jornada a menor jornada, agrupándose los que tienen la misma jornada y siendo ordenados dentro de cada agrupación por antigüedad.
- 3) Realizada la distribución de trabajadores con arreglo a la lista obtenida como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en el punto 1) y 2), se multiplicará, comenzando por el primero de la lista, su jornada laboral por el porcentaje de pérdida de actividad. Si resultado de la operación supera la jornada de este trabajador, el mismo sería subrogado, si no la supera, el número de horas resultante se considerará en la operación para determinar la subrogación o no del siguiente trabajador de la lista. Este número de horas será denominado remanente.

Al siguiente trabajador de la lista se le aplicará sobre su jornada laboral el porcentaje de pérdida de actividad, y a dicho resultado se le sumará el remanente resultante de la operación con el trabajador anterior si la nueva



cantidad resultante fuera superior a la jornada del trabajador este será subrogado, quedando el posible exceso de horas sobre su jornada como remanente. En el caso de que la nueva cantidad no sobrepase la jornada del trabajador, este no será subrogado y el número de horas quedará igualmente como remanente.

Para determinar la subrogación o no del siguiente trabajador de la lista se tendrá en cuenta el remanente producido en la operación del trabajador anterior.

El criterio descrito será seguido sucesivamente para determinar la subrogación o no de todos los trabajadores de la lista.

Una vez llegado al último trabajador de la lista, si la suma de aplicar el porcentaje de actividad perdida sobre su jornada y el remanente correspondiente, fuere superior al 50 % de su jornada, el trabajador será subrogado, en caso de que no sea así, no procederá su subrogación.

d. Subrogación total.

La subrogación será total cuando la actividad perdida sea del 100 % conforme a lo establecido en el presente apartado.

La subrogación total implica la transferencia a la nueva empresa cesionaria y captadora de la actividad del 100 % de la plantilla adscrita al servicio transferido y que cumpla con los requisitos establecidos para ser subrogado de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo.

e. Cuando la actividad perdida afecte solo a servicios demandados por compañías aéreas denominadas low cost a las que no se les realiza el servicio de limpieza interior o completo, demandando solo servicios de recogida de basuras y suministro y retirada de aguas, tareas desempeñadas por conductores, la subrogación solo afectará a dicha categoría/grupo profesionales.

f. En el caso de empresas de limpieza que presten servicios a un operador de handling que realizase la limpieza de distintas compañías aéreas (aun cuando solo fuera por un contrato directo con dicho operador) y dicho operador de handling perdiera su actividad por cierre o abandono de la misma, se determinará la subrogación como total o parcial, en función de:

A. Total: Si la empresa de limpieza no continuara prestando ningún servicio (incluidos otros tipos de contratos de mantenimiento, con otros clientes).

B. Parcial: Si la empresa de limpieza mantuviera parte de dicha actividad, aunque fuera contratando directamente con la compañía aérea.

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

La documentación a facilitar a la empresa o cesionaria será la que se menciona en el siguiente anexo:

ANEXO.

Para la tramitación de la subrogación la empresa saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo II, en la que se detalle: nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los seis meses anteriores, junto con la justificación de la



misma modalidad de su contratación especificación del periodo de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

- a. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal, afectado por la subrogación, si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.
- b. Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- c. Fotocopia de las TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.
- d. Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.
- e. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en la que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

Asimismo, de cara a contribuir a la estabilidad y a la transparencia del sector, la empresa saliente facilitará a la entrante certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

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

### 1. Indemnización por fallecimiento.

- a) En caso de fallecimiento del/la trabajador/a por muerte natural o accidente no laboral, los/as herederos/as legales percibirán dos y media mensualidades del importe total de la tabla salarial última existente.
- b) En caso de muerte por accidente laboral, la indemnización será de 16.462,48 euros para 2025, 17.038,67 euros para 2026 y 17.635,02 euros para 2027.

### 2. Indemnización por Incapacidad permanente.

- a) En caso de incapacidad permanente derivada de accidente laboral se establece una indemnización de 24.694,74 euros para 2025, 25.559,06 euros para 2026 y 26.453,63 euros para 2027.

Las anteriores prestaciones se establecen con independencia de cualquier otra que en derecho pueda corresponder a el/la trabajador/a o sus causahabientes y solo afectarán a los/as trabajadores/as hasta la fecha de su jubilación.

La empresa concertará la correspondiente póliza de seguros para garantizar las indemnizaciones por muerte o invalidez, de la cual se facilitará copia a los/as representantes de los/as trabajadores/as.



### **Artículo 33. Retirada transitoria del permiso de conducir.**

En el caso de retirada transitoria del carné de conducir, los/as trabajadores/as que ostenten la categoría de Conductor-Limpiador/a quedarán adscritos a la categoría de Limpiador/a por el tiempo de privación del carné, no pudiendo exceder de un máximo de cinco productores/as.

En este supuesto estará incluido la retirada transitoria del carné de conducir por parte de AENA.

El salario que se percibirá será hasta dos operarios/as como Conductor-Limpiador/a, el exceso hasta cinco será a razón del existente en el nuevo puesto adscrito.

### **Artículo 34. Personal fijo-discontinuo.**

Dada la particularidad de la actividad del sector de limpieza de aviones, se acuerda la celebración del contrato en la modalidad de fijo-discontinuo, entendido este para la realización de trabajos discontinuos que no se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa, pudiendo ser a tiempo parcial o a tiempo completo.

Cuando se utilice la modalidad contractual de fijo discontinuo se establecerá en cada empresa, con criterios objetivos y no discriminatorios, el orden y forma de llamada, o llamadas, si se concreta que su realización contemple cubrir más de un periodo de actividad.

Para la cobertura de plazas con carácter de fijos/as-discontinuos/as, las empresas acordarán con sus respectivas representaciones legales de trabajadores/as el procedimiento para cubrir estas vacantes, dando preferencia los/as trabajadores/as contratados/as con carácter temporal.

Los/as trabajadores/as que tengan la condición de fijos/as-discontinuos/as tendrán preferencia en el caso de que la empresa tuviera alguna necesidad de contratación en los meses siguientes a la temporada alta, volviendo a realizarse un nuevo llamamiento en este caso por orden de antigüedad.

### **Artículo 35. Contratación temporal y de duración determinada.**

De conformidad con el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el contrato de duración determinada obedezca a circunstancias ocasionales e imprevisibles de producción, la duración máxima del contrato será de un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a un año, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de un año.

A efectos de determinar cuándo concurren las circunstancias de producción ocasionales e imprevisibles que generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el requerido, se tomará como referencia la plantilla estable necesaria para cubrir la programación de vuelos del mes de febrero de cada año.

Una vez determinada esta plantilla mínima estable, todas aquellas contrataciones que, como consecuencia del incremento de vuelos sobre la programación, sean necesarias para responder a este incremento de producción,



se podrán realizar conforme a la modalidad del artículo 15.2, párrafos primero a tercero del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no respondan a supuestos incluidos en el contrato fijo-discontinuo.

De conformidad con el artículo 15.2, párrafo cuarto del Estatuto de los Trabajadores, en el último trimestre de cada año las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores de los periodos de 90 días no continuados en los que, en el año siguiente, se podrán celebrar contratos de duración determinada por circunstancias de la producción ocasionales y previsibles.

### **Artículo 36. Jubilaciones.**

Los/as trabajadores/as que voluntariamente se acojan a una jubilación anticipada recibirán como mínimo la cantidad de 402,76 euros por cada año que anticipe su jubilación a su edad legal de jubilación. Será condición indispensable para la percepción de esta cantidad, encontrarse en situación de alta y tener una antigüedad mínima de diez años. Esta cuantía se revalorizará conforme a lo previsto para el resto de conceptos salariales.

### **Artículo 37. Comisión paritaria.**

La comisión paritaria queda compuesta por al menos cuatro representantes de la patronal y cuatro representantes de los/as trabajadores/as pertenecientes a la comisión negociadora firmante del convenio, pudiendo ambas partes acudir acompañadas de un máximo de dos asesores/as.

Todas las situaciones conflictivas que surjan en interpretación de este convenio deberán ser sometidas al dictamen de esta comisión con carácter previo a su reclamación en otra vía.

Además de lo anterior, la comisión paritaria entenderá en particular las siguientes cuestiones:

1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del ET.

2.º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente.

4.º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o acuerdos en el ámbito del artículo 84.2 del ET, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa. El procedimiento y plazos a seguir es el establecido en el artículo 5 del presente convenio.

5.º Cualquiera otras atribuciones que les sean asignadas por la legislación vigente.



### **Artículo 38. Seguridad y salud.**

Las empresas vendrán obligadas al cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá con la empresa trimestralmente o cuando lo soliciten algunas de las partes que lo componen.

### **Artículo 39. Medioambiente.**

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

### **Artículo 40. Ascensos.**

En materia de ascensos y promociones se estará a lo dispuesto en el Convenio Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales.

### **Artículo 41. Convenio sectorial y estatuto.**

En todo aquello que no se hubiese pactado en este convenio y que afecte a relaciones laborales y económicas, se estará a lo dispuesto en el Convenio Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales y por el nuevo Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Ley 1/1995, de 24 de marzo, y demás disposiciones aplicables.

### **Artículo 42.**

El presente convenio anula a todos los anteriormente efectuados.

### **Artículo 43. Clasificación profesional.**

Los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio sectorial serán clasificados en grupos profesionales en atención a sus aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada grupo, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este convenio podrá ser asignado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su grupo profesional y sin menoscabo de su dignidad profesional, sin que ello implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo.



Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de un grupo profesional determinado y definido en el presente convenio sectorial, habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal división funcional se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de grupo superior o inferior.

El trabajador/a deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral y dentro del grupo profesional al que se le asigne.

La realización de funciones distintas dentro del mismo grupo profesional no supondrá modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de la retribución que tenga derecho el trabajador.

Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo I. Personal directivo y técnicos titulados en grado superior o medio.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Realizan tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Tendrán título adecuado o amplia preparación teórico-práctica adquiridos en el desempeño de su profesión completada con una amplia experiencia en el sector.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo:

Director, Director Comercial, Director Administrativo, Director de Recursos Humanos, Director de Compras, Jefe de Servicios, Técnico de Organización, Supervisor General Aeropuerto, titulados de grado superior y titulados de grado medio.

Grupo II. Personal Administrativo.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de carácter administrativo, con o sin responsabilidad de mando. Asimismo, pueden realizar trabajos de ejecución autónoma bajo supervisión o ayudados por otros trabajadores. Requiere adecuados conocimientos y aptitudes prácticas.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son: Jefe Administrativo de Primera, Jefe Administrativo de Segunda, Cajero, Oficial de Primera, Oficial Segunda, Auxiliar y Telefonista.

Grupo III. Mandos intermedios.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de coordinación y supervisión, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.



Las divisiones funcionales de este grupo profesional son: Encargado General, Supervisor o Encargado de Zona, Supervisor o Encargado de Sector, Encargado de Grupo o Edificio.

Grupo IV. Personal Operario.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional ejecutan tareas según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia y supervisión, requieren esfuerzo físico o atención, solo ocasionalmente requieren una formación específica y, en general, únicamente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un breve periodo de adaptación.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son: Responsable Equipo Aeropuerto, Especialista, Oficial, Peón Especializado, Conductor/a-Limpiador/a, Limpiador/a.

NIVELES FUNCIONALES.

Nivel I.

Trabajadores/as que ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente, con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque estos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc. de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente. Los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colaboran en funciones propias de este y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Nivel II.

Trabajadores/as que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

Trabajadores/as que estando en posesión de carné de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realizan indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general.

Nivel III.

Trabajadores/as que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades, dominan en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general o mantenimiento y aplican racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las



máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

Trabajadores/as que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado ejecutan con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con rendimiento correcto (limpieza, mantenimiento, conservación, reparación de maquinaria, equipos, vehículos, instalaciones...).

Nivel IV.

Trabajadores/as que además de desempeñar las tareas propias de limpieza incluidas en el nivel I, realizan funciones de supervisión, control y coordinación de un equipo de tres a nueve trabajadores/as, bajo la inmediata dependencia de un superior.

### **Disposición adicional primera**

---

Las mejoras en materia de pluses extra-salariales que tuviese reconocidas la empresa Rentevic, Sociedad Anónima, para sus trabajadores/as, se mantendrán en la misma forma de abono que con anterioridad a este convenio se vinieran percibiendo.

### **Disposición adicional segunda**

---

En cumplimiento del artículo 34.9 del ET e introducido por el R. D. L. 8/2019, de 8 de marzo de 2019, a efectos de organización y documentación del registros de jornadas diarias de trabajo y estando el sistema de control de presencias instaurado en el seno de cada una de las empresas del sector, se da por cumplido el mandato de dicha disposición, quedando obligadas a implantarlas aquellas empresas del sector que no lo tengan instaurado.

### **ANEXO I.- TABLAS.**

---



**Tabla salarial Convenio Colectivo Limpieza de Aviones de la provincia de Málaga. Año 2025**

			SUELDO BASE	PLUS AEROPUERTO	PLUS ASISTENCIA	PLUS TTE.	TOTAL MENSUAL
GRUPO I	NIVEL II	TÉC. ORGANIZACIÓN LIMP. AVIONES	1.573,73	111,57	75,12	153,25	1.913,67
	NIVEL I	SUP. GENERAL AEROPUERTO	1.426,57	113,72	76,56	156,23	1.773,08
GRUPO II	NIVEL IV	JEFE ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	1.158,43	111,58	75,12	153,25	1.498,38
	NIVEL III	OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	1.019,61	111,58	75,12	153,25	1.359,56
	NIVEL II	OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	971,72	111,58	75,12	153,25	1.311,67
	NIVEL I	AUX. ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	923,97	111,58	75,12	153,25	1.263,92
GRUPO III	NIVEL III	ENC. GENERAL AEROPUERTO	1.172,59	111,57	75,12	153,25	1.512,53
	NIVEL II	ENC. ZONA AEROPUERTO	1.115,76	113,72	76,56	156,23	1.462,27
	NIVEL I	ENC. GRUPO AEROPUERTO	1.041,45	111,57	75,12	153,25	1.381,39
GRUPO IV	NIVEL IV	RESP. EQUIPO AEROPUERTO	920,54	112,66	75,87	154,76	1.263,83
	NIVEL III	ESPECIALISTA/OFICIAL	920,54	112,66	75,87	154,76	1.263,83
	NIVEL II	CONDUCTOR LIMPIADOR	1.043,48	113,72	76,56	156,23	1.389,99
	NIVEL I	LIMPIADOR/A	919,32	112,66	75,87	154,77	1.262,62
COMPLEMENTO MENSUAL GRUPO I			397,56				

**Tabla salarial Convenio Colectivo Limpieza de Aviones de la provincia de Málaga. Año 2026**

			SUELDO BASE	PLUS AEROPUERTO	PLUS ASISTENCIA	PLUS TTE.	TOTAL MENSUAL
GRUPO I	NIVEL II	TÉC. ORGANIZACIÓN LIMP. AVIONES	1.628,81	115,47	77,75	158,61	1.980,64
	NIVEL I	SUP. GENERAL AEROPUERTO	1.476,50	117,70	79,24	161,70	1.835,14
GRUPO II	NIVEL IV	JEFE ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	1.198,98	115,48	77,75	158,61	1.550,82
	NIVEL III	OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	1.055,30	115,48	77,75	158,61	1.407,14
	NIVEL II	OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	1.005,73	115,48	77,75	158,61	1.357,57
GRUPO III	NIVEL I	AUX. ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	956,31	115,48	77,75	158,61	1.308,15
	NIVEL III	ENC. GENERAL AEROPUERTO	1.213,63	115,47	77,75	158,61	1.565,46
	NIVEL II	ENC. ZONA AEROPUERTO	1.154,81	117,70	79,24	161,70	1.513,45
GRUPO IV	NIVEL I	ENC. GRUPO AEROPUERTO	1.077,90	115,47	77,75	158,61	1.429,73
	NIVEL IV	RESP. EQUIPO AEROPUERTO	952,76	116,60	78,53	160,18	1.308,07
	NIVEL III	ESPECIALISTA/OFICIAL	952,76	116,60	78,53	160,18	1.308,07
	NIVEL II	CONDUCTOR LIMPIADOR	1.080	117,70	79,24	161,70	1.438,64
NIVEL I	LIMPIADOR/A	951,50	116,60	78,53	160,19	1.306,82	
COMPLEMENTO MENSUAL GRUPO I			411,47				



**Tabla salarial Convenio Colectivo Limpieza de Aviones de la provincia de Málaga. Año 2027**

			<b>SUELDO BASE</b>	<b>PLUS AEROPUERTO</b>	<b>PLUS ASISTENCIA</b>	<b>PLUS TTE.</b>	<b>TOTAL MENSUAL</b>
GRUPO I	NIVEL II	TÉC. ORGANIZACIÓN LIMP. AVIONES	1.685,82	119,51	80,47	164,16	2.049,96
	NIVEL I	SUP. GENERAL AEROPUERTO	1.528,18	121,82	82,01	167,36	1.899,37
GRUPO II	NIVEL IV	JEFE ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	1.240,94	119,52	80,47	164,16	1.605,09
	NIVEL III	OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	1.092,23	119,52	80,47	164,16	1.456,38
	NIVEL II	OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	1.040,93	119,52	80,47	164,16	1.405,08
	NIVEL I	AUX. ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	989,78	119,52	80,47	164,16	1.353,93
GRUPO III	NIVEL III	ENC. GENERAL AEROPUERTO	1.256,11	119,51	80,47	164,16	1.620,25
	NIVEL II	ENC. ZONA AEROPUERTO	1.195,23	121,82	82,01	167,36	1.566,42
	NIVEL I	ENC. GRUPO AEROPUERTO	1.115,63	119,51	80,47	164,16	1.479,77
GRUPO IV	NIVEL IV	RESP. EQUIPO AEROPUERTO	986,11	120,68	81,28	165,79	1.353,86
	NIVEL III	ESPECIALISTA/OFICIAL	986,11	120,68	81,28	165,79	1.353,86
	NIVEL II	CONDUCTOR LIMPIADOR	1.117,80	121,82	82,01	167,36	1.488,99
	NIVEL I	LIMPIADOR/A	984,80	120,68	81,28	165,80	1.352,56
COMPLEMENTO MENSUAL GRUPO I			425,88				

## **ANEXO II.- SUBROGACIÓN.**

---





<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 218 - Jueves, 14 de noviembre de 2019)</b>							
ANEXO I							
TABLA SALARIAL AÑO 2019							
	SUELDO BASE	PLUS AEROPUERTO	PLUS ASISTENCIA	PLUS TTE.	TOTAL MENSUAL		
GRUPO I							
NIVEL II TEC. ORGANIZACIÓN LIMP. AVIONES	1,337.82	103.61	69.76	142.32	1,653.51		
NIVEL I SUP. GENERAL AEROPUERTO	1,208.67	105.60	71.10	145.09	1,530.47		
GRUPO II							
NIVEL IV JEFE ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	995.63	103.62	69.76	142.32	1,311.33		
NIVEL III OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	874.14	103.62	69.76	142.32	1,189.84		
NIVEL II OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	832.23	103.62	69.76	142.32	1,147.93		
NIVEL I AUX. ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	790.44	103.62	69.76	142.32	1,106.14		
GRUPO III							
NIVEL III ENC. GENERAL AEROPUERTO	1,008.02	103.61	69.76	142.32	1,323.71		
NIVEL II ENC. ZONA AEROPUERTO	957.94	105.60	71.10	145.09	1,279.73		
NIVEL I ENC. GRUPO AEROPUERTO	893.25	103.61	69.76	142.32	1,208.94		
GRUPO IV							
NIVEL IV RESP. EQUIPO AEROPUERTO	787.26	104.62	70.45	143.72	1,106.06		



NIVEL III ESPECIALISTA/OFICIAL	787.26	104.62	70.45	143.72	1,106.06		
NIVEL II CONDUCTOR LIMPIADOR	894.67	105.60	71.10	145.09	1,216.47		
NIVEL I LIMPIADOR/A	786.19	104.62	70.45	143.73	1,104.99		
COMPLEMENTO MENSUAL GRUPO I	369.20						
TABLA SALARIAL AÑO 2020							
	SUELDO BASE	PLUS AEROPUERTO	PLUS ASISTENCIA	PLUS TTE.	TOTAL MENSUAL		
GRUPO I							
NIVEL II TEC. ORGANIZACIÓN LIMP. AVIONES	1,364.57	105.68	71.15	145.17	1,686.58		
NIVEL I SUP. GENERAL AEROPUERTO	1,232.85	107.72	72.52	147.99	1,561.08		
GRUPO II							
NIVEL IV JEFE ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	1,015.55	105.69	71.15	145.17	1,337.56		
NIVEL III OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	891.63	105.69	71.15	145.17	1,213.64		
NIVEL II OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	848.88	105.69	71.15	145.17	1,170.89		
NIVEL I AUX. ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	806.25	105.69	71.15	145.17	1,128.26		
GRUPO III							
NIVEL III ENC. GENERAL AEROPUERTO	1,028.18	105.68	71.15	145.17	1,350.19		
NIVEL II ENC. ZONA AEROPUERTO	977.10	107.72	72.52	147.99	1,305.33		
NIVEL I ENC. GRUPO AEROPUERTO	911.12	105.68	71.15	145.17	1,233.12		
GRUPO IV							
NIVEL IV RESP. EQUIPO AEROPUERTO	803.01	106.71	71.86	146.60	1,128.18		



NIVEL III ESPECIALISTA/OFICIAL	803.01	106.71	71.86	146.60	1,128.18		
NIVEL II CONDUCTOR LIMPIADOR	912.57	107.72	72.52	147.99	1,240.80		
NIVEL I LIMPIADOR/A	801.91	106.71	71.86	146.61	1,127.09		
COMPLEMENTO MENSUAL GRUPO	376.58						
TABLA SALARIAL AÑO 2021							
	SUELDO BASE	PLUS AEROPUERTO	PLUS ASISTENCIA	PLUS TTE.	TOTAL MENSUAL		
GRUPO I							
NIVEL II TEC. ORGANIZACIÓN LIMP. AVIONES	1,391.87	107.80	72.58	148.07	1,720.31		
NIVEL I SUP. GENERAL AEROPUERTO	1,257.50	109.87	73.97	150.95	1,592.30		
GRUPO II							
NIVEL IV JEFE ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	1,035.86	107.81	72.58	148.07	1,364.31		
NIVEL III OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	909.46	107.81	72.58	148.07	1,237.91		
NIVEL II OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	865.85	107.81	72.58	148.07	1,194.31		
NIVEL I AUX. ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	822.38	107.81	72.58	148.07	1,150.83		
GRUPO III							
NIVEL III ENC. GENERAL AEROPUERTO	1,048.75	107.80	72.58	148.07	1,377.19		
NIVEL II ENC. ZONA AEROPUERTO	996.64	109.87	73.97	150.95	1,331.43		
NIVEL I ENC. GRUPO AEROPUERTO	929.34	107.80	72.58	148.07	1,257.78		
GRUPO IV							
NIVEL IV RESP. EQUIPO AEROPUERTO	819.07	108.85	73.30	149.53	1,150.74		



NIVEL III ESPECIALISTA/OFICIAL	819.07	108.85	73.30	149.53	1,150.74		
NIVEL II CONDUCTOR LIMPIADOR	930.82	109.87	73.97	150.95	1,265.62		
NIVEL I LIMPIADOR/A	817.95	108.85	73.30	149.54	1,149.64		
COMPLEMENTO MENSUAL GRUPO I	384.12						
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 123 - Martes, 28 de junio de 2022)</b>							
Artículo 2. Ámbito temporal	1 de enero de 2022 ... hasta el 31 de diciembre del 2024						
Artículo 13. Antigüedad ... aumento periódico por años de servicio							
hasta el 8.º trienio al	4%						
desde el 9.º y hasta el 11.º al	2%						
y a partir del 11.º trienio	no se incrementará el porcentaje en concepto de complemento de antigüedad						
Artículo 14. Plus de nocturnidad	25%	del salario base, más	1.84	euros por noche trabajada			
El citado plus de nocturnidad y el complemento se abonará proporcionalmente a las horas trabajadas							



Artículo 16. Plus horario ...	1.84	euros					
Artículo 18. Pagas extraordinarias	3	por una mensualidad de salario base más antigüedad					
La paga de Navidad llevará además un suplemento de	298.42	euros					
La paga de julio llevará un suplemento de	157.41	euros					
La paga de beneficios llevará un suplemento de	16.05	euros					
Artículo 19. Horas extraordinarias y horas complementarias							
GRUPO	IMPORTE						
GRUPO IV - NIVEL II	9.92	euros/HORA					
GRUPO IV - NIVEL I	8.49	euros/HORA					
Artículo 20. Plus transporte ... se percibe por día efectivo de trabajo ... proporcionalmente a la jornada							
garantizándose	35.06	euros mensuales en el año					
ANEXO I.- TABLA SALARIAL							
AÑO 2022			SUELDO BASE	PLUS AEROPUERTO	PLUS ASISTENCIA	PLUS TTE.	TOTAL MENSUAL
GRUPO I	NIVEL II	TÉC. ORGANIZACIÓN LIMP. AVIONES	1,412.91	107.80	72.58	148.07	1,737.51
	NIVEL I	SUP. GENERAL AEROPUERTO	1,277.27	109.87	73.97	150.95	1,608.22



GRUPO II	NIVEL IV	JEFE ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	1,049.50	107.81	72.58	148.07	1,377.95
	NIVEL III	OFICIAL 1.º ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	921.84	107.81	72.58	148.07	1,250.29
	NIVEL II	OFICIAL 2.º ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	877.80	107.81	72.58	148.07	1,206.25
	NIVEL I	AUX. ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	833.88	107.81	72.58	148.07	1,162.34
GRUPO III	NIVEL III	ENC. GENERAL AEROPUERTO	1,062.52	107.80	72.58	148.07	1,390.96
	NIVEL II	ENC. ZONA AEROPUERTO	1,009.95	109.87	73.97	150.95	1,344.75
	NIVEL I	ENC. GRUPO AEROPUERTO	941.92	107.80	72.58	148.07	1,270.36
GRUPO IV	NIVEL IV	RESP. EQUIPO AEROPUERTO	830.57	108.85	73.30	149.53	1,162.25
	NIVEL III	ESPECIALISTA/OFICIAL	830.57	108.85	73.30	149.53	1,162.25
	NIVEL II	CONDUCTOR LIMPIADOR	943.48	109.87	73.97	150.95	1,278.27
	NIVEL I	LIMPIADOR/A	829.44	108.85	73.30	149.54	1,161.13
COMPLEMENTO MENSUAL GRUPO I			384.12				
AÑO 2023			SUELDO BASE	PLUS AEROPUERTO	PLUS ASISTENCIA	PLUS TTE.	TOTAL MENSUAL
GRUPO I	NIVEL II	TÉC. ORGANIZACIÓN LIMP. AVIONES	1,466.05	107.80	72.58	148.07	1,780.95
	NIVEL I	SUP. GENERAL AEROPUERTO	1,327.17	109.87	73.97	150.95	1,648.43
GRUPO II	NIVEL IV	JEFE ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	1,083.95	107.81	72.58	148.07	1,412.40
	NIVEL III	OFICIAL 1.º ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	953.10	107.81	72.58	148.07	1,281.55
	NIVEL II	OFICIAL 2.º ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	907.95	107.81	72.58	148.07	1,236.40
	NIVEL I	AUX. ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	862.94	107.81	72.58	148.07	1,191.39
GRUPO III	NIVEL III	ENC. GENERAL AEROPUERTO	1,097.29	107.80	72.58	148.07	1,425.73





COMPLEMENTO MENSUAL GRUPO I			384.12				
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 230 - Martes, 2 de diciembre de 2025)</b>							
Código	29006145011998						
Artículo 13. Antigüedad							
Trienio							
Artículo 14. Plus de nocturnidad							
Plus de nocturnidad	30.00 %	del salario base +	1.9	euros por noche trabajada			
Artículo 16. Plus horario							
plus	1.9	euros					
Artículo 17. Complemento de baja de accidente y/o hospitalización							



IT por accidente de trabajo, accidente de tráfico de circulación, hospitalización por enfermedad y su convalecencia: 100% de la base de cotización del mes anterior. IT por accidente no laboral cuando la baja exceda de 21 días: 100% de la base de cotización del mes anterior a la citada baja a partir de dicho número de días. IT por enfermedad común: hasta 100% de base de cotización del mes anterior, abonado a partir del 21 día y hasta el día 100 de la citada situación de enfermedad común. IT por enfermedad común los 2 primeros días de la primera enfermedad en año natural siempre que en 24 meses anteriores no haya tenido otro proceso de enfermedad: 100% de base de cotización del mes anterior							
Artículo 18. Pagas extraordinarias							
Pagas	3						
Navidad	15 de diciembre	una mensualidad de salario base más antigüedad	de 1-1 a 31-12				
Julio	hasta el 15 de julio	una mensualidad de salario base + antigüedad	de 1-7 a 30-6				
Beneficios	durante el mes de marzo	una mensualidad de salario base + antigüedad	de 1-4 a 31-3				
SUPLEMENTOS de las pagas:							
Navidad	308.86	euros					
Julio	162.92	euros					
Beneficios	16.61	euros					



Artículo 19. Horas extraordinarias y horas complementarias							
GRUPO	IMPORTE 2025 euros/HORA	IMPORTE 2026 euros/HORA	IMPORTE 2027 euros/HORA				
GRUPO IV - NIVEL II	10.27	10.63	11.00				
GRUPO IV - NIVEL I	8.79	9.10	9.42				
Artículo 20. Plus transporte							
por día efectivo de trabajo							
Artículo 23. Vacaciones							
DÍAS NATURALES	30						
Retribución	salario + antigüedad						
ANEXO I.- TABLAS							
TABLA SALARIAL AÑO 2025							
			SUELDO BASE	PLUS AEROPUERTO	PLUS ASISTENCIA	PLUS TTE.	TOTAL MENSUAL
GRUPO I	NIVEL II	TÉC. ORGANIZACIÓN LIMP. AVIONES	1,573.73	111.57	75.12	153.25	1,913.67
	NIVEL I	SUP. GENERAL AEROPUERTO	1,426.57	113.72	76.56	156.23	1,773.08
GRUPO II	NIVEL IV	JEFE ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	1,158.43	111.58	75.12	153.25	1,498.38
	NIVEL III	OFICIAL 1.º ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	1,019.61	111.58	75.12	153.25	1,359.56
	NIVEL II	OFICIAL 2.º ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	971.72	111.58	75.12	153.25	1,311.67



	NIVEL I	AUX. ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	923.97	111.58	75.12	153.25	1,263.92
GRUPO III	NIVEL III	ENC. GENERAL AEROPUERTO	1,172.59	111.57	75.12	153.25	1,512.53
	NIVEL II	ENC. ZONA AEROPUERTO	1,115.76	113.72	76.56	156.23	1,462.27
	NIVEL I	ENC. GRUPO AEROPUERTO	1,041.45	111.57	75.12	153.25	1,381.39
GRUPO IV	NIVEL IV	RESP. EQUIPO AEROPUERTO	920.54	112.66	75.87	154.76	1,263.83
	NIVEL III	ESPECIALISTA/OFICIAL	920.54	112.66	75.87	154.76	1,263.83
	NIVEL II	CONDUCTOR LIMPIADOR	1,043.48	113.72	76.56	156.23	1,389.99
	NIVEL I	LIMPIADOR/A	919.32	112.66	75.87	154.77	1,262.62
COMPLEMENTO MENSUAL GRUPO I	397.56						
TABLA SALARIAL AÑO 2026							
			SUELDO BASE	PLUS AEROPUERTO	PLUS ASISTENCIA	PLUS TTE.	TOTAL MENSUAL
GRUPO I	NIVEL II	TÉC. ORGANIZACIÓN LIMP. AVIONES	1,628.81	115.47	77.75	158.61	1,980.64
	NIVEL I	SUP. GENERAL AEROPUERTO	1,476.50	117.70	79.24	161.70	1,835.14
GRUPO II	NIVEL IV	JEFE ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	1,198.98	115.48	77.75	158.61	1,550.82
	NIVEL III	OFICIAL 1.º ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	1,055.30	115.48	77.75	158.61	1,407.14
	NIVEL II	OFICIAL 2.º ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	1,005.73	115.48	77.75	158.61	1,357.57
	NIVEL I	AUX. ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	956.31	115.48	77.75	158.61	1,308.15
GRUPO III	NIVEL III	ENC. GENERAL AEROPUERTO	1,213.63	115.47	77.75	158.61	1,565.46
	NIVEL II	ENC. ZONA AEROPUERTO	1,154.81	117.70	79.24	161.70	1,513.45
	NIVEL I	ENC. GRUPO AEROPUERTO	1,077.90	115.47	77.75	158.61	1,429.73



GRUPO IV	NIVEL IV	RESP. EQUIPO AEROPUERTO	952.76	116.60	78.53	160.18	1,308.07
	NIVEL III	ESPECIALISTA/OFICIAL	952.76	116.60	78.53	160.18	1,308.07
	NIVEL II	CONDUCTOR LIMPIADOR	1,080.00	117.70	79.24	161.70	1,438.64
	NIVEL I	LIMPIADOR/A	951.50	116.60	78.53	160.19	1,306.82
COMPLEMENTO MENSUAL GRUPO I	411.47						
TABLA SALARIAL AÑO 2027							
			SUELDO BASE	PLUS AEROPUERTO	PLUS ASISTENCIA	PLUS TTE.	TOTAL MENSUAL
GRUPO I	NIVEL II	TÉC. ORGANIZACIÓN LIMP. AVIONES	1,685.82	119.51	80.47	164.16	2,049.96
	NIVEL I	SUP. GENERAL AEROPUERTO	1,528.18	121.82	82.01	167.36	1,899.37
GRUPO II	NIVEL IV	JEFE ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	1,240.94	119.52	80.47	164.16	1,605.09
	NIVEL III	OFICIAL 1.º ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	1,092.23	119.52	80.47	164.16	1,456.38
	NIVEL II	OFICIAL 2.º ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	1,040.93	119.52	80.47	164.16	1,405.08
	NIVEL I	AUX. ADMINISTRATIVO AEROPUERTO	989.78	119.52	80.47	164.16	1,353.93
GRUPO III	NIVEL III	ENC. GENERAL AEROPUERTO	1,256.11	119.51	80.47	164.16	1,620.25
	NIVEL II	ENC. ZONA AEROPUERTO	1,195.23	121.82	82.01	167.36	1,566.42
	NIVEL I	ENC. GRUPO AEROPUERTO	1,115.63	119.51	80.47	164.16	1,479.77
GRUPO IV	NIVEL IV	RESP. EQUIPO AEROPUERTO	986.11	120.68	81.28	165.79	1,353.86
	NIVEL III	ESPECIALISTA/OFICIAL	986.11	120.68	81.28	165.79	1,353.86
	NIVEL II	CONDUCTOR LIMPIADOR	1,117.80	121.82	82.01	167.36	1,488.99
	NIVEL I	LIMPIADOR/A	984.80	120.68	81.28	165.80	1,352.56
COMPLEMENTO MENSUAL GRUPO I	425.88						