



## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

*Convenio:* OHL Servicios Ingesan.

*Expediente:* 29/01/0329/2025.

*Fecha:* 18 de noviembre de 2025.

*Asunto:* Resolución de inscripción y publicación.

*Código:* 29100041012011.

*RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE OHL SERVICIOS INGESAN.*

VISTO el acuerdo, de fecha 24 de octubre de 2025, de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa OHL Servicios Ingesan (carritos del aeropuerto de Málaga) de la provincia de Málaga, número de expediente REGCON 29/01/0329/2025 y código de convenio colectivo 29100041012011, 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 el 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, 19 de noviembre de 2025.

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

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA OHL SERVICIOS-INGESAN DEL PERSONAL QUE PRESTA EL SERVICIO DE RECOGIDA DE CARRITOS EN EL AEROPUERTO DE MÁLAGA

##### CAPÍTULO I

###### Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial*

El presente convenio regula las relaciones laborales de todos los trabajadores que efectúan la recogida de carritos en las terminales y accesos del aeropuerto de Málaga, actualmente ostentada esta contrata por la empresa OHL Servicios-Ingesan.

###### Artículo 2. *Ámbito temporal, prórroga y denuncia*

1. **VIGENCIA:** El presente convenio tendrá una vigencia de dos años, con efectos desde el 1 de enero de 2024, hasta el 31 de diciembre de 2025.

2. **PRÓRROGA:** Se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del convenio que lo sustituya si no media denuncia.

3. **DENUNCIA:** El presente convenio queda denunciado expresamente y de forma automática el 31 de diciembre de 2025, manteniéndose en ultraactividad hasta la entrada en vigor del que le sustituya.

## CAPÍTULO II

### Condiciones más beneficiosas

#### Artículo 3

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio se establecen con el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o condiciones actuales implantadas en la empresa, que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas. Igualmente, todas las condiciones recogidas en el Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Málaga, correspondientes al mismo año en vigor, serán consideradas como mínimas ante el presente convenio, quedando revisado este de forma automática si ello se produjese, siempre considerado en cómputo anual y en temas de contenidos homogéneos.

#### Artículo 4. *Derechos supletorios*

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio y que afecte tanto a las relaciones laborales como a las relaciones económicas, se estará por ambas partes a lo regulado por las disposiciones legales vigentes.

Las mejoras que por disposiciones legales o reglamentarias tuvieran que establecerse durante la vigencia del presente convenio, que superen al mismo, serán de aplicación automática.

## CAPÍTULO III

### Clasificación del personal

#### Artículo 5. *Clasificación del personal*

El personal afectado por el presente convenio deberá estar incluido en alguna de las siguientes categorías, según se recoge en el anexo I:

- Delegado (nivel 1)
- Encargado general (nivel 2)
- Administrativo (nivel 2)
- Jefe de equipo (nivel 3)
- Conductor (nivel 4)
- Operario (nivel 5)

Los distintos cometidos asignados a cada categoría son enunciativos.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia y especialidad.

A cada trabajador se le asignará un volumen de prestación laboral adecuada a su categoría y jornada.

## CAPÍTULO IV

### Movilidad funcional y geográfica

#### Artículo 6. *Trabajos de superior e inferior categoría*

1. En caso de necesidad del servicio, todos los trabajadores de una categoría inferior o de distinta especialidad podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, por un periodo no

superior a noventa días, alternos o consecutivos, dentro del mismo año. Si superado el plazo indicado el trabajador continuara desempeñándolo, adquirirá la categoría profesional del puesto ocupado reintegrándose a su anterior puesto cuando cese esta necesidad. En el supuesto de que varios trabajadores opten a la realización de trabajos de categoría superior, los trabajos se realizarán de forma rotativa y por orden de antigüedad en la categoría, entre los trabajadores de la plantilla de la unidad afectada por las necesidades del servicio.

2. Cuando se realicen trabajos de superior categoría, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, desde el primer día que pase a ocupar esta.

3. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostenta, solo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole los salarios de su propia categoría profesional.

La empresa emitirá un informe al comité de empresa, secciones sindicales e interesado, razonando la justificación del cambio.

#### Artículo 7. *Capacidad disminuida*

1. Serán considerados personal con capacidad disminuida los trabajadores que tengan una limitación funcional o psíquica, bien por razón de enfermedad común o profesional, accidente –sea o no laboral–, o por desgaste físico natural, por razón de edad, cuando esta limitación afecte, en general, al desempeño de las funciones propias de su categoría o profesión habitual e impida desarrollar de forma correcta los cometidos de su puesto de trabajo.

2. La empresa, o a petición del interesado, acoplará al personal con capacidad disminuida a otros puestos compatibles con sus limitaciones y aptitudes profesionales, previo informe de los servicios médicos de la Seguridad Social.

3. A efectos de la asignación del nuevo puesto de trabajo derivado de lo dispuesto en el apartado anterior, se requerirá el informe preceptivo y favorable de la representación laboral, que será emitido en el plazo de diez días hábiles desde la fecha en que les hubiese sido comunicado.

4. El personal acoplado a otro puesto de trabajo percibirá las retribuciones correspondientes a su anterior categoría.

#### Artículo 8. *Movilidad geográfica*

Para que se pueda aplicar la movilidad geográfica a algún trabajador afectado por el presente convenio, será necesario el acuerdo de la totalidad de los miembros del comité con la decisión adoptada por la empresa.

### CAPÍTULO V

#### **Periodo de prueba, contrataciones, vacantes, orden de preferencia**

##### Artículo 9. *Periodo de prueba*

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será:

- a) Delegado y encargado general: 6 meses.
- b) Jefes de equipo: 1 mes.
- c) Resto de categorías: 15 días.

##### Artículo 10. *Contrataciones*

El personal afecto al presente convenio se clasificará según la permanencia al servicio de las empresas y ajustándose a lo establecido en el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reforma Laboral, la Garantía de la Estabilidad en el Empleo y la

Transformación del Mercado de Trabajo y por ende a lo regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

1. Personal fijo.
2. Personal fijo de trabajos discontinuos.
3. Personal eventual.
4. Personal interino.
5. Personal a tiempo parcial.
6. De relevo.

#### Artículo 11. *Mejora de empleo*

Para el personal fijo a tiempo completo incluido en las categorías mencionadas en el artículo 5 se entiende por mejora de empleo la preferencia de optar a una vacante de rango superior antes que dicha vacante salga a concurso/ se haga público.

La empresa establecerá un criterio objetivo para determinar la preferencia de optar a dicha plaza vacante.

Para el personal fijo a tiempo parcial que opte a una mejora de empleo (sea porque pase a ser trabajador a tiempo completo o por un aumento de horas en el contrato) se creará un orden de preferencia en función de los siguientes criterios:

#### 1. **FIJOS A TIEMPO PARCIAL**

##### CRITERIOS PARA EL ORDEN DE PREFERENCIA

- a) Antigüedad del primer contrato en el centro de trabajo (tiene que ser de forma continuada).
- b) En el caso de igualdad de fechas en el punto anterior, se computarán los días trabajados, siendo el que más días trabajados tenga hasta la fecha, el que ocupe el primer lugar del escalafón.
- c) En el caso de igualdad en los dos puntos anteriores el desempate se llevará a cabo mediante un sorteo con la presencia del comité de empresa y los trabajadores afectados.
- d) En caso de que surja una vacante definitiva, a excepción del puesto de Encargado que es de libre designación, que quiera ser cubierta por algún trabajador de la plantilla se procederá de la siguiente manera: El trabajador que opte a una mejora de empleo a tiempo completo, deberá renunciar a su categoría si la vacante es de una categoría de rango inferior. De igual manera si la categoría fuese de igual o rango superior la Empresa establecerá un criterio objetivo para cubrir dicha vacante, dando preferencia a los trabajadores con mayor antigüedad.
- e) Las nuevas vacantes que se produzcan en el turno de noche, se realizarán por los trabajadores que lo soliciten previamente por escrito a la empresa, teniendo en cuenta la antigüedad, estas se repartirán de manera rotativa, de la siguiente forma:
  - De lunes a viernes, una semana o cinco días consecutivos, o no para cada trabajador que lo solicite de los trabajadores de lunes a viernes por orden de antigüedad, sin poder repetir hasta que se agoten los solicitantes. Cada cinco días, se percibirá la cantidad correspondiente a una semana del complemento de nocturnidad.
  - De fines de semana y festivos, dos días consecutivos o no, en fines de semana y festivos para cada trabajador de fines de semana y festivos que lo solicite por escrito, de manera rotativa por orden de antigüedad, sin poder repetir turno hasta agotar la lista de solicitantes.
  - Las solicitudes nuevas que se produzcan en un periodo de rotación, tendrán el turno que le corresponda por orden de antigüedad, independientemente de las peticiones anteriores.
  - El trabajador a tiempo parcial que esté realizando el turno de noche que opte a una mejora de empleo por ampliación de horas, pasará a cubrir dicha ampliación en turnos de mañana y tarde.

En el caso de que un trabajador no quiera aceptar un contrato de mejora que se le oferte, este renunciará por escrito y pasará a ocupar el último puesto del escalafón, salvo por enfermedad grave del trabajador afectado debidamente justificada.

## 2. OTRAS MEJORAS

El ingreso del personal comprendido en el presente artículo tendrá lugar por designación de la empresa de acuerdo con las normas legales generales sobre la colocación de trabajadores, pudiendo la empresa realizar a los candidatos las pruebas de ingreso que considere oportunas.

Asimismo tendrán derecho preferente para optar a vacantes que no puedan ser ocupadas por el personal fijo, aquellas personas que hubieran desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual o interino.

En todos los casos mencionados anteriormente, quedarán excluidos todos aquellos trabajadores que hayan sido despedidos por la empresa, o que hayan sido amonestados por la empresa por falta grave o muy grave en el desempeño de sus funciones.

### Artículo 12. *Empresas de trabajo temporal*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 17.7 del R. D. L. 10/2010 sobre limitaciones a las empresas de trabajo temporal.

## CAPÍTULO VI

### Adscripción del personal

#### Artículo 13. *Subrogación del personal*

Ante la segregación de los servicios de limpieza y el de recogida de carritos del aeropuerto de Málaga, se continuará con lo establecido sobre subrogación, en los convenios anteriores de aplicación y aquellos que los sustituyan (Convenio Colectivo de Limpieza y Recogida de Carritos del Aeropuerto de Málaga - *BOP Málaga*, 13 de enero de 1997 hasta *BOP Málaga*, 19 de julio de 2010); y I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales *BOE*, 23 de mayo de 2013.

## CAPÍTULO VII

### Licencias y excedencias

#### Artículo 14. *Licencias*

1. El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar licencias, por asuntos propios y sin derecho a retribución alguna. Dichas licencias no podrán tener una duración inferior a siete días ni superior a seis meses, previa solicitud.

2. Cuando tales licencias tengan una duración superior a un mes, no se concederá otra hasta transcurridos dos años desde la finalización de la anterior.

3. En ningún caso estas licencias podrán ser disfrutadas dentro del periodo vacacional, excepto cuando la licencia sea con motivo de enfermedad grave de algún familiar de primer o segundo grado, debidamente justificada.

4. El tiempo de licencia por asuntos propios no se computará, a efectos de antigüedad, cuando la duración exceda de un mes.

#### Artículo 15. *Disminución de la jornada*

Quienes, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado algún menor de doce años o disminuido físico o psíquico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Asimismo, se podrá autorizar para otros supuestos una disminución de jornada en estos mismos términos.

#### Artículo 16. *Excedencias*

Las clases de excedencias son las siguientes:

1. Excedencia forzosa.
2. Excedencia voluntaria.

#### **EXCEDENCIA FORZOSA**

1. Los trabajadores en situación de excedencia forzosa tendrán derecho al cómputo, a efectos de antigüedad, del tiempo que permanezcan en dicha situación.

2. Los trabajadores al finalizar su situación de excedencia forzosa se incorporarán a su puesto de trabajo, previa comunicación a la empresa, en el plazo de los treinta días siguientes al término de la misma.

#### **EXCEDENCIA VOLUNTARIA**

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con una antigüedad mínima de un año de servicio efectivo.

2. La excedencia voluntaria, que se concederá en el plazo máximo de treinta días, tendrá una duración mínima de cuatro meses y máxima de cinco años.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá permanecer un nuevo periodo de tres años de servicio activo.

3. El trabajador que no solicite el reingreso un mes antes de expirar el plazo por el que se concedió la excedencia se le considerará extinguido su contrato de trabajo.

4. El tiempo de permanencia en la situación de excedencia voluntaria no dará derecho a retribución ni se computará a ningún efecto.

5. El trabajador excedente voluntario, transcurrido el primer año en dicha situación, podrá solicitar su reingreso, que se producirá en el plazo de los treinta días siguientes de su solicitud.

#### Artículo 17. *Excedencia para el cuidado de un hijo*

1. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el trabajador podrá solicitar una excedencia para el cuidado de un hijo recién nacido, que podrá disfrutar durante un plazo máximo de tres años, aunque no hayan transcurrido tres años desde su reincorporación al puesto de trabajo en el caso de haber disfrutado de una excedencia voluntaria anterior. La iniciación de un nuevo periodo, como consecuencia del nacimiento de un nuevo hijo, pondrá fin en su caso al que se viniera disfrutando.

2. Los trabajadores, en esta situación, tendrán derecho al cómputo, a efectos de antigüedad, del tiempo que permanezcan en la misma, así como a la reserva del puesto de trabajo, debiendo solicitar su reingreso un mes antes de expirar el plazo del periodo de excedencia. En caso contrario, se entenderá extinguido su contrato, salvo que hubiera solicitado la excedencia voluntaria regulada en el artículo anterior.

#### Artículo 18. *Excedencia por cuidado de parientes*

Los trabajadores tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia para atender al cuidado personal de su cónyuge o pareja de hecho, ascendientes o descendientes que lo precisen por causa de incapacidad o enfermedad grave debidamente acreditada y por un periodo mínimo de un mes y máximo de tres años.

Los trabajadores tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad y a su reingreso cuando finalice la misma.

#### Artículo 19. *Maternidad de la mujer trabajadora*

1. En caso de parto de la mujer trabajadora, esta tendrá derecho al disfrute de dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta veinte semanas, o al periodo superior

que en cada momento establezca la ley. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre, para el cuidado del hijo, en caso de fallecimiento de la madre.

2. En el supuesto de adopción o acogimiento, si el adoptado o acogido es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciocho semanas, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la decisión judicial por la que se constituyó la adopción.

Si el adoptado o acogido es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas.

En el caso de que los miembros de la pareja trabajen solo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho.

3. El tiempo transcurrido en las situaciones de los anteriores puntos se computará a todos los efectos, como efectivamente trabajado.

Asimismo, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

4. Las trabajadoras en situación de maternidad percibirán lo estipulado por la Seguridad Social.

5. La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras y el feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley de conformidad con el cual se tendrá en cuenta a si mismo las posibles limitaciones en la realización del trabajo nocturno y el trabajo a turnos.

6. Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de diez meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que pondrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

7. Cuando una trabajadora se encuentre disfrutando las vacaciones y sea baja por maternidad, interrumpirán el disfrute de las mismas, tomando los días restantes, de mutuo acuerdo con la empresa cuando cause alta por aquel motivo.

8. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral. Este derecho se hará extensivo para la realización de técnicas de fecundación asistida.

9. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que por alguna causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas.

## CAPÍTULO VIII

### Vacaciones y permisos

#### Artículo 20. *Vacaciones*

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio disfrutará según tipo (descrito en el punto 4), de los días de vacaciones anuales naturales retribuidas en los conceptos de salario base, antigüedad, plus convenio, plus asistencia, plus transporte, plus vestuario y plus carritos, no sustituibles por compensación económica.

2. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año o disfruten de licencia no retribuida, salvo que esta sea por enfermedad grave de un familiar, debidamente justificada, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones según el número de meses trabajados.

3. A los trabajadores que cesen en el transcurso del año, sin haber disfrutado el periodo de vacaciones que les correspondiera, les será retribuido dicho periodo.

4. Los trabajadores podrán optar por las siguientes tipologías de disfrute de vacaciones, siendo la opción A la que actúa por defecto:

- **TIPO A:** 19 días naturales de vacaciones a disfrutar durante los meses de julio, agosto y septiembre, con carácter rotativo y 19 naturales fuera de estos.
- **TIPO B:** 38 días naturales de vacaciones a disfrutar fuera de los meses de julio, agosto y septiembre, realizándose su disfrute en dos o más periodos. El personal que opte por esta tipología percibirá una cantidad de 400 euros brutos proporcional a su jornada y en un solo pago en el periodo elegido por el trabajador/a. En caso de ausentarse cuatro o más días por baja médica en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, la empresa descontará la cantidad anteriormente señalada (en caso de que la baja sea por accidente de trabajo de duración de cuatro o más días solamente se descontará la parte proporcional en base a los 92 días del periodo de referencia).
- **TIPO C:** 31 días naturales de vacaciones a disfrutar en los meses de julio, agosto y septiembre (siempre con carácter rotativo).

Independiente de la tipología escogida, no podrán disfrutar simultáneamente de vacaciones más de cuatro trabajadores por turno de trabajo en los meses de julio, agosto y septiembre, siendo el cupo de cinco personas el resto del año, ratio este que será revisado por la comisión paritaria del convenio en caso de incremento de plantilla indefinida superior al 10 % sobre la plantilla existente a la firma del presente convenio.

Durante los meses de julio, agosto y septiembre, aquellos trabajadores que hayan optado por la tipología B no podrán disfrutar de más de un día de asuntos propios por mes en dicho periodo.

5. Si algún trabajador, por maternidad, accidente de trabajo o enfermedad profesional, no pudieran disfrutar sus vacaciones cuando estaban programadas, estas se las concederá en otro momento, siempre dentro del año natural. En el caso de encontrarse hospitalizado, se concederán posteriormente y siempre dentro del año natural los días correspondientes a la hospitalización.

#### Artículo 21. *Permisos*

El trabajador, con justificación adecuada, en su caso, tendrá derecho a los permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1. Diecisiete días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho legalizada, que se iniciará a solicitud del trabajador afectado, en el periodo comprendido entre los cinco días anteriores a la fecha de la boda y los cinco posteriores a la misma.
2. Cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, hijos y padres. Cuatro días naturales para hermanos, nietos, abuelos y suegros.
3. Dos días naturales en caso de fallecimiento de hijos políticos, abuelos políticos y hermanos políticos.
4. 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.
5. Por nacimiento de hijo, tres días naturales, prorrogables hasta cinco en caso de intervención quirúrgica.
6. Un día por traslado de domicilio habitual dentro del mismo municipio, y dos si es a diferente municipio.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
8. El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia de turnos de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico profesional. Igualmente, se le concederá permiso para asistir a examen para la obtención del carnet de conducir, como máximo dos convocatorias. Los permisos para concurrir a exámenes serán retribuidos.
9. Un día natural en caso de bautizo, comunión o bodas de familiares de primer grado.
10. Siete días de asuntos propios, previa solicitud a la empresa, la cual está obligada a conceder, no podrá coincidir el mismo día más de dos trabajadores por turno. Por este motivo se tendrá en cuenta para disfrutar los días quien antes lo solicite, con una antelación máxima de dos meses.  
Los trabajadores a tiempo parcial, tendrán derecho a cinco días de asuntos propios.  
Los trabajadores que no acrediten un año de permanencia en la empresa tendrán derecho a los días de asuntos propios, conforme a la siguiente escala, a partir del séptimo día de manera proporcional al tiempo que lleven trabajando:  
Dos meses de contrato: Un día.  
Tres meses de contrato: Dos días.  
Cuatro meses de contrato: Tres días.  
Cinco meses de contrato: Tres días.  
Seis meses de contrato: Tres días.

A partir del séptimo mes de contrato, de manera proporcional al tiempo de trabajo efectivo.

11. Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica análisis, etc., hasta un máximo de tres horas, siempre que la consulta coincida con su jornada laboral y siempre justificándolo con el correspondiente volante facultativo.
12. Diez horas anuales para acompañar a visitas médicas a hijos menores de edad, o a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que tengan mermadas sus condiciones físicas o psíquicas y así resulte acreditado. El uso de estas horas deberá ser preavisado al empresario con una antelación suficiente, salvo razones de urgencia. Deberá acreditarse el tiempo empleado.

Todos los permisos incluidos en este artículo serán debidamente justificados, salvo el apartado 10. Su disfrute se contará desde el día del hecho causante.

## CAPÍTULO IX

### Jornada y régimen de trabajo

#### Artículo 22. Duración de la jornada

1. La jornada laboral máxima será 1.776 horas anuales.
2. Durante la jornada de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a treinta minutos de descanso, que se computará como trabajo efectivo.
3. Como mínimo, todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un fin de semana (sábado y domingo) de descanso al mes, excepto los trabajadores contratados a tiempo parcial.
4. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de otra deberán transcurrir, como mínimo, doce horas, computándose para tal efecto las trabajadas en horas normales.

#### Artículo 23. Jornada de trabajo

El servicio se prestará de lunes a domingo.

1. La jornada fija se realizará de lunes a viernes, en horario de mañana, tarde o noche.

Todos los trabajadores que a la firma de este convenio efectuasen su trabajo siempre dentro del mismo horario, les será respetado por la empresa. En caso de necesidades del servicio, este se podrá modificar previa consulta al comité de empresa.

2. La jornada a turnos se realizará de mañana, tarde y noche, con seis días consecutivos de trabajo y tres días de descanso ininterrumpido, en el cual se incluyen los descansos por festivo trabajado.

3. Todos los trabajadores podrán realizar cambios de turnos, entre ellos, comunicándolo por escrito a la empresa con 24 horas de antelación, siempre que las necesidades del servicio lo requieran.

## CAPÍTULO X

### Retribuciones

#### Artículo 24. *Sistema retributivo*

El sistema retribuido del personal regulado por el presente convenio queda estructurado de la siguiente forma:

- **SALARIO BASE**
- **PLUS CONVENIO**
- **COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO**
  - Complemento de nocturnidad
- **COMPLEMENTO PERSONALES**
  - Complemento de antigüedad
  - Complementos de cantidad de trabajo
  - Horas extraordinarias
  - Plus de asistencia
- **COMPLEMENTO DE VENCIMIENTOS PERIÓDICOS SUPERIOR AL MES**
  - Pagas extraordinarias
- **PERCEPCIONES EXTRASALARIALES**
  - Plus de transportes
  - Plus de vestuario

#### Artículo 25. *Pagos y anticipos*

1. Los haberes devengados se abonarán por mensualidades vencidas, el día uno de cada mes.
2. El pago de las retribuciones se efectuará mediante cheque o ingreso en cuenta corriente o en libreta de ahorros, abiertas en entidad bancaria o de crédito, de las que sea titular el trabajador.
3. Al trabajador le será entregado el recibo individual justificativo del pago de los salarios, con la liquidación detallada de las retribuciones y descuentos. Como fecha máxima el día 8 de cada mes.
4. El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 % del importe del salario mensual.
5. Estos anticipos serán deducidos de las retribuciones del trabajador en el mismo mes al de la concesión.

#### Artículo 26. *Salario base*

1. El salario base es la retribución mensual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada ordinaria de trabajo, incluidos los periodos de descanso computables como trabajo.
2. Existen cinco niveles económicos de salario base, en los que se incluyen todas las categorías profesionales.
3. La cuantía del salario base, para cada categoría profesional será la que se establece en el anexo I.

### Artículo 27. *Plus convenio*

Es un concepto económico consolidable que retribuye y valora los respectivos puestos de trabajo de cada nivel, se percibirá en las doce mensualidades.

### Artículo 28. *Complemento de antigüedad*

1. Todo el personal percibirá en concepto de complemento de antigüedad el 4 % del salario base mensual por trienio devengado.

2. Asimismo, a efectos de antigüedad, se reconocerán los servicios prestados en el periodo de prueba.

3. Los trienios empezarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla cada trienio. Se percibirán en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias de verano, navidad y de beneficios.

4. El personal contratado a tiempo parcial percibirá la parte proporcional correspondiente, una vez alcanzada dicha antigüedad.

### Artículo 29. *Complemento de nocturnidad*

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las siete de la mañana tendrán la consideración de nocturnas, y serán retribuidas con un recargo del 31,50 % sobre la suma de los siguientes conceptos salariales:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Plus convenio.
- Plus asistencia.
- Plus carritos.

### Artículo 30. *Pagas extraordinarias*

1. Todos los trabajadores sujetos a este convenio colectivo tienen derecho a percibir sendas pagas extraordinarias en los meses de marzo, julio y diciembre.

2. La cuantía de cada una de las pagas extraordinarias vendrá determinada por la suma de una mensualidad del salario base y del complemento de antigüedad.

3. El personal que ingrese o cese durante el transcurso del año, así como el trabajador fijo discontinuo, cobrará la parte proporcional de las mismas, de acuerdo con el tiempo trabajado, y la liquidación guardará relación, respectivamente, con los siguientes periodos:

- Paga de marzo: de 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior.
- Paga de julio: de 1 de enero a 30 de junio de cada año.
- Paga de diciembre: de 1 de julio a 31 de diciembre de cada año.

Las pagas extraordinarias serán abonadas el 1 de marzo, 1 de julio y 15 de diciembre, respectivamente.

### Artículo 31. *Plus de asistencia*

Se establece un plus de asistencia, en función de la asistencia continuada al trabajo.

A estos efectos se establece un plus según el anexo I, por doce pagas, que se devengará por meses naturales, y el pago del mismo se hará a mes vencido en función del cálculo de la asistencia llevado a cabo por cada uno de los trabajadores de forma individual.

Los criterios del pago del mencionado plus de asistencia serán los siguientes:

- a. El importe de la mencionada cantidad bruta mensual variará en función de la asiduidad o asistencia continuada al trabajo.
- b. Se detraerá de dicho importe mensual, la parte que corresponda en función de los días de trabajo no desarrollado por cualquier concepto, con excepción de los asuntos propios, accidentes de trabajo y enfermedad profesional, horas sindicales y permisos retribuidos del artículo 22 del convenio, a excepción de los apartados 6, 7 y 8 del mencionado artículo.

- c. Las bajas por enfermedad común o accidentes no laborales, detraerá el 100 %, correspondiente a ese día de trabajo no desarrollado.
- d. Los retrasos durante la jornada laboral minorarán la cantidad a percibir en proporción al tiempo no trabajado.

Cuando el tiempo de servicio efectivamente prestado por el trabajador, hasta el día en que se devengue el pago, no comprenda la totalidad del período anterior, se reducirá la cantidad a abonar en proporción al tiempo no trabajado.

El mencionado plus de asistencia, se abonará en proporción a la jornada realizada individual.

#### Artículo 32. *Paga de productividad*

La paga de productividad, consistente en la cantidad reflejada en el anexo I del presente convenio, se percibirá por trabajo efectivo.

Esta paga se devengará del 1 de septiembre al 31 de agosto, y se abonará en la nómina del mes de septiembre.

Incremento de 65 euros para 2017 sobre los importes actualmente establecidos y 70 euros para 2018 sobre el importe de 2017 (igual a lo establecido en el convenio de limpieza del aeropuerto de Málaga en los mismos años correspondientes). Dicho incremento será proporcional a la jornada efectiva trabajada.

Esta paga afectará a todo el personal en alta en el periodo de devengo, que haya trabajado como mínimo dos años de forma continuada (excepto en los casos de suspensión del contrato legalmente previstos). El personal a tiempo parcial percibirá la parte proporcional a la jornada contratada.

#### Artículo 33. *Plus de transporte*

Se establece este plus, para compensar los diferentes gastos de transportes de recorrido que no supere el extrarradio se percibirá en doce mensualidades, por un importe que se recoge en el anexo I, se percibirá en doce mensualidades.

#### Artículo 34. *Plus de mantenimiento de prendas de trabajo*

Este plus está destinado a compensar los diferentes gastos de mantenimiento de las prendas de trabajo, y no su reposición. Se percibirá en doce mensualidades. Esta cantidad será proporcional a la jornada laboral del trabajador.

### **Mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social**

#### Artículo 35. *Situaciones de incapacidad temporal*

##### **1. ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL**

Los trabajadores percibirán el 100 por 100 de salario base, antigüedad, plus convenio y pagas extras, como si estuvieran en activo, a partir del primer día de dicha situación.

##### **2. INCAPACIDAD TEMPORAL CON HOSPITALIZACIÓN**

Los trabajadores percibirán en caso de hospitalización, intervención quirúrgica o accidente no laboral, el 100 por 100 de salario base, antigüedad, plus convenio y pagas extras, durante el tiempo de hospitalización.

El resto de días percibirán el 100 % del salario base, antigüedad y plus convenio.

##### **3. INCAPACIDAD TEMPORAL SIN HOSPITALIZACIÓN**

En las dos primeras bajas por enfermedad común que se verifiquen en el año natural, los trabajadores percibirán el 60 por 100 del salario base, antigüedad y plus convenio desde el primer al tercer día de baja, ambos inclusive. Si el convenio provincial, sufriera modificación en este párrafo, se aplicará de forma automática.

Igualmente percibirán el 100 por 100 del salario base, antigüedad y plus convenio a partir del día 16 de la baja hasta el 30 de la misma.

Igualmente, a partir de la firma del presente convenio, y sin carácter retroactivo, los trabajadores/as de baja por IT común percibirán complemento hasta el 100% del salario, a partir del día 30 de la baja y hasta su reincorporación al trabajo.

## CAPÍTULO XI

### Asistencia y acción social

#### Artículo 36. *Póliza de seguro*

La empresa concertará o mantendrá un seguro colectivo de invalidez o muerte, derivado de accidente laboral o enfermedad profesional, y se ajustará a las siguientes normas:

**RIESGO:** Cubrirá los riesgos de muerte, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez.

**CONTINGENCIA:** Accidente de trabajo o enfermedad profesional.

**COBERTURA:** 12.000 euros.

#### Artículo 37. *Ayuda por fallecimiento y jubilación*

1. Los trabajadores, al producirse su jubilación o al causar baja definitiva en la empresa por enfermedad o fallecimiento, percibirán el importe de cuarenta y cinco días de salario base y antigüedad. Caso de fallecimiento, dicho importe junto con la liquidación correspondiente, se les entregará a sus herederos.

2. Caso de fallecimiento, de un trabajador de la empresa, y siempre que la empresa tenga que cubrir esa plaza, la plaza vacante podrá ser cubierta, en caso de no disponer de otro tipo de ingreso, por parte del cónyuge o hijo-a del fallecido.

#### Artículo 38. *Ayuda por hijos disminuidos psíquicos*

Los trabajadores que tengan hijos disminuidos psíquicos percibirán desde noviembre de 2024 la cantidad de 43,68 euros/mes por cada hijo en dicha situación. Con efectos de enero de 2025, la cantidad será 44,55 euros/mes por cada hijo en dicha situación.

## CAPÍTULO XII

### Jubilación y empleo

#### Artículo 39. *Edad de jubilación*

Se estará a lo que la normativa establezca en cada caso para esta materia.

#### Artículo 40. *Jubilación voluntaria, anticipada e incentivada*

1. Todos los trabajadores con edades comprendidas entre los sesenta y sesenta y cuatro años que, de conformidad con las disposiciones vigentes, tengan derecho a ello, podrán jubilarse de forma voluntaria y anticipada.

2. Todo trabajador que se jubile voluntariamente entre los sesenta y los sesenta y tres años y once meses, recibirán una indemnización de dos mensualidades por cada año que le falta para cumplir los 65 años.

3. Todo trabajador, que de forma voluntaria opte por jubilarse ante de los 62 años o acogerse a algún tipo de invalidez, podrá ceder su puesto a un familiar de edad máxima de 35 años. En este supuesto no le será de aplicación el apartado 2 del presente artículo. En caso de que el trabajador afectado no ceda su puesto a ningún familiar, su puesto pasará a ser ocupado por el trabajador con más antigüedad y con contrato de carácter indefinido que en dicho momento realice una jornada parcial.

## Artículo 41. *Jubilación parcial*

Al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores a jornada completa que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación total, reúnan, asimismo, las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además, será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo el 75 por 100, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el 25 por 100 restantes de jornada. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, podrán establecerse porcentajes distintos, siempre que se respeten los porcentajes máximo y mínimo establecidos anteriormente.

Dicha reducción de jornada por jubilación parcial se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones, deberán realizarse, salvo pacto en contrario, en dos de los meses de verano y en el turno y horario que la empresa establezca por necesidades del servicio, por ello, la empresa concretará los turnos y horarios de la prestación laboral.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectiva realizada por el jubilado parcial y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose en el último período mensual de trabajo las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar, previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será indefinida.

La jornada del trabajador relevista será la que venía prestando el trabajador jubilado en la parte dejada vacante por éste, salvo que por necesidades del servicio la empresa la empresa establezca el turno y horario del trabajador relevista.

## CAPÍTULO XIII

### Seguridad y salud laboral

## Artículo 42. *Comité de seguridad y salud laboral*

1. El comité de seguridad y salud laboral como órgano paritario y colegiado destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, estará formado por tres delegados de prevención designados por el comité de empresa, de una parte, y por tres representantes de la empresa, de otra.

2. El comité se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

3. El comité podrá reclamar, si así lo considera necesario, informes técnicos, pudiendo el personal técnico acceder al centro de trabajo para poder valorar los puestos de trabajo.

4. El comité deberá levantar acta de sus reuniones, que entregará a la empresa y al comité de empresa.

5. Además de las funciones y atribuciones aquí descritas, el comité de seguridad y salud laboral tendrá todas aquellas que les reconoce la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y todas las que les puedan reconocer futuras disposiciones.

#### Artículo 43. *Delegados de prevención*

1. El número de delegados de prevención serán de tres, elegidos entre los miembros del comité de empresa.

2. Tendrá las competencias y facultades que especifica los artículos 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

3. En caso de riesgo grave e inminente los delegados de prevención podrán interrumpir las actividades del puesto de trabajo en cuestión, en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución.

4. Las horas dedicadas por los delegados de prevención para el ejercicio de sus funciones, se computarán como horas efectivas de trabajo.

5. No podrán imputarse al crédito horario el tiempo dedicado a la formación de los delegados de prevención el cual se considera como tiempo de trabajo a todos los efectos.

#### Artículo 44. *Vigilancia de la salud*

1. La empresa garantizará a los trabajadores de la empresa la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

2. Las medidas de vigilancia de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrá ser usado con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

5. No obstante, el empresario y el trabajador designado para la actividad preventiva serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

6. La vigilancia de la salud se realizará de la siguiente forma:

- Se realizará una vigilancia inicial al incorporarse al trabajo.
- Se realizará una vigilancia tras la asignación de tareas con nuevos riesgos.
- Se realizará una vigilancia tras baja prolongada.
- Se realizará una vigilancia todos los años de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

7. El tiempo empleado para realizar la vigilancia de la salud será el estrictamente necesario y será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo. A los trabajadores del turno de tarde o noche se les compensará en descanso el tiempo dedicado a dicha vigilancia de la salud, incluyendo el tiempo de desplazamientos.

## CAPÍTULO XIV

### Vestuario y uniformidad

#### Artículo 45. *Vestuario y uniformidad*

1. Será responsabilidad de la empresa tener debidamente uniformado al personal, facilitándoles dos uniformes dentro del año.

2. En el supuesto de que la empresa entrara en el centro de trabajo por nueva adjudicación, se darán los dos uniformes al comienzo de esta. En otros supuestos, se entregarán los uniformes cada seis meses, el de invierno en el mes de octubre, y el de verano en el mes de mayo.

3. Todas las prendas y calzados serán unipersonales.

4. La dotación de vestuario para el personal será la siguiente:

**VERANO:** Un pantalón de verano y una camisa/polo de manga corta.

**INVIERNO:** Un pantalón, una camisa/polo de manga larga, un forro polar.

Un par de calzado anual, reglamentario, antideslizante o de protección según el trabajo a realizar, conforme a la ley de prevención.

Al personal que desempeñe su trabajo en la zona exterior se les facilitará: una parca para el frío (duración dos años), botas y uniforme de agua (duración tres años).

En el caso de que se produzca un cambio de uniformidad, aun siendo la misma empresa, se entregarán como mínimo dos uniformidades completas.

## CAPÍTULO XV

### Representación colectiva y derechos sindicales

#### Artículo 46. *Asambleas y reuniones en los centros de trabajo*

La empresa facilitará el lícito ejercicio de las actividades sindicales de acuerdo con la legislación vigente.

#### Artículo 47. *Elecciones sindicales*

En el ámbito del presente convenio colectivo se celebrarán elecciones sindicales según la normativa vigente.

1. Serán electores todos los trabajadores mayores de 18 años, siempre que hayan superado el periodo de prueba.

2. Serán elegibles todos los trabajadores mayores de 18 años y con una antigüedad en la empresa de al menos tres meses.

#### Artículo 48. *Derechos y garantías del comité de empresa y secciones sindicales*

1. Las competencias y funciones del comité de empresa y secciones sindicales, así como las de sus componentes, son las reconocidas en el presente convenio colectivo, sin perjuicio de los derechos y facultades establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y, en particular, en el título II y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales vigentes de general aplicación.

2. **CRÉDITO DE HORAS RETRIBUIDAS:** Los miembros del comité de empresa y los delegados sindicales dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de ellos, para el ejercicio de sus funciones de representación, en la forma siguiente:

Miembros del comité de empresa: 25 horas.

Delegados sindicales: 25 horas.

3. El tiempo que se emplee por los miembros del comité de empresa en reuniones a petición de la empresa no se deducirán del crédito de horas mensuales.

## Artículo 49. *Garantías sindicales*

1. Los miembros del comité de empresa y delegados sindicales no podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación sindical.

2. Si el despido o cualquier otra sanción obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, para lo cual se nombrará instructor, dándose las oportunas audiencias al trabajador y al órgano representativo al que pertenece.

3. A los delegados sindicales o miembros del comité que estén dispensados de su jornada laboral para el ejercicio de sus funciones de representación, se les respetarán sus retribuciones salariales, incluidos los complementos a que tuvieren derecho.

## Artículo 50. *Cuota sindical*

A requerimiento de cualquier sindicato, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, previa autorización por escrito del interesado.

## CAPÍTULO XVI

### Comisión de interpretación

## Artículo 51. *Comisión de interpretación*

Se constituye, a efectos de interpretación y vigilancia de las diferencias y discrepancias que puedan producirse en la aplicación o interpretación del presente convenio colectivo, la comisión paritaria de interpretación y vigilancia. Dicha comisión estará compuesta por tres representantes de la empresa y un número igual de representantes de los sindicatos firmantes del convenio y de acuerdo a las siguientes funciones y procedimiento.

#### **FUNCIONES COMISIÓN PARITARIA**

- a) Interpretar la totalidad de artículos y cláusulas del convenio, que se realizará conforme al espíritu que lo informa.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente convenio se planteen por las partes firmantes, u otros órganos de composición paritaria reconocidos en este convenio.
- d) Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del convenio.
- e) Intervenir en los supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los términos establecidos.
- f) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el convenio colectivo.

#### **PROCEDIMIENTO**

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, a tales efectos, se procederá como sigue:

- a) **REUNIONES.** Deberá reunirse la comisión, a iniciativa de una de las partes, en un plazo de diez días hábiles, contados desde el día siguiente a la fecha de la comunicación, por escrito, a la otra parte. En caso de que la iniciativa corresponda a los/as representantes de los/as trabajadores/as, deberán formularla mediante escrito suscrito por un número de sindicatos tal que juntos ostenten, de forma ponderada, la mayoría de la representación sindical. Podrá realizarse reuniones con carácter urgencia cuando ambas partes así lo acuerden.
- b) **CONVOCATORIA:** Se efectuará por la representación de la Corporación, a iniciativa propia, o en la forma establecida en el párrafo anterior.

- c) ACUERDOS: Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría de cada una de las partes en función del voto ponderado al que representan, y tendrán eficacia por sí mismos, una vez adoptados.
- d) Las discrepancias surgidas que se sometan a la comisión paritaria tendrán que ser tratadas en el plazo máximo de quince días. En caso de que persistan el desacuerdo o las discrepancias, ambas partes acuerdan someterse a procedimiento de mediación/arbitraje del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía – SERCLA.

Artículo 51 bis. *Procedimiento inaplicación de las condiciones de trabajo (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores)*

1. La comisión paritaria será competente para resolver las discrepancias que puedan surgir como consecuencia de la inaplicación de las condiciones de trabajo, a que hace referencia en el artículo 82.3 del ET, pactadas en este convenio colectivo.

2. Deberá ir precedida de un periodo de consultas según procedimiento regulado en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores de una duración, no superior a quince días.

3. Durante la celebración del periodo de consultas se entregará a la representación legal de los trabajadores la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

4. El acuerdo alcanzado en el período de consultas determinará qué condiciones son sustituidas, fijando con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración.

5. Si la comisión paritaria no alcanzara acuerdo, las partes recurrirán al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía – SERCLA.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo, a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

## CAPÍTULO XVII

### No discriminación contra el colectivo LGTBI

Artículo 52. *Acceso al empleo*

Se garantizará la formación específica y adecuada relativa al colectivo LGTBI de las personas que intervienen en los procesos de selección de personal.

Los procesos de selección se verán presididos por criterios claros y concretos que garanticen un adecuado proceso de elección y contratación priorizando la formación y la idoneidad para la persona en el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable”.

“Artículo 53. *Clasificación y promoción profesional*

Los criterios de ascenso y promoción serán ser objetivos y neutros, garantizando la igualdad de oportunidades y no discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI”.

“Artículo 54. *Formación, sensibilización y lenguaje de género*

Se realizará una formación específica con el fin de proporcionar la información necesaria para actuar garantizando la igualdad de trato y no discriminación según lo establecido en el artículo 4 del anexo I del Real Decreto 1026/2024.

Se integrará en el plan de formación de la empresa módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

Se actualizará el manual de lenguaje inclusivo para garantizar el lenguaje respetuoso con la diversidad”.

“Artículo 55 *Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos*

Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, a través del protocolo frente al acoso y la violencia en el trabajo que se recoge en el anexo N1 de este convenio”.

“Artículo 56. *Permisos y beneficios sociales*

Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos laborales sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género”.

### Disposición adicional primera

La empresa y la representación legal de los trabajadores/as velarán por la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 23 de marzo de 2008, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

### Disposición adicional segunda

En cuanto al régimen disciplinario de la empresa se estará a lo establecido en el Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Málaga.

### Disposición adicional tercera

Para el año 2024, únicamente para los meses comprendidos entre enero y octubre, ambos inclusive, se acuerda una subida salarial del 0,5 % sobre las tablas del año 2023. Respecto a los meses de noviembre y diciembre de 2024, se acuerda una subida del 4 % sobre las tablas del año de 2023. Siendo definitivas las tablas salariales del año 2024 recogidas en el presente convenio anexo I”.

Para el año 2025, se acuerda una subida salarial del 2 % sobre las tablas definitivas aplicables a diciembre de 2024, siendo definitivas las tablas salariales del año 2025 recogidas en el presente convenio. Dicha subida para el año 2025, tendrá efectos (con efectos retroactivos desde enero de 2025) el mes siguiente al inicio efectivo del nuevo contrato que suceda al que actualmente está vigente.

### Disposición adicional cuarta

Se incorpora al texto del convenio colectivo el anexo II protocolo de acoso.

## ANEXO I

**Tabla salarial mensual (de enero a octubre 2024)**

CATEGORÍA	NIVEL	BASE	CONV.	ASIST.	TPTE.	VESTUARIO	CARROS
DELEGADO	NIVEL 1	1.392,75	149,11	104,35	141,51	35,44	136,62
ENC./ADMVO.	NIVEL 2	940,74	149,11	104,35	141,51	35,44	136,62
JEFE EQ.	NIVEL 3	908,80	149,11	104,35	141,51	35,44	136,62
CONDUCTOR	NIVEL 4	889,90	149,11	104,35	141,51	35,44	136,62
OPERARIO	NIVEL 5	866,98	149,11	104,35	141,51	35,44	136,62

PLUS JEFES DE EQUIPO: 68,31 €

PAGA DE PRODUCTIVIDAD: 826,19 €

**Tabla salarial mensual (noviembre y diciembre 2024)**

CATEGORÍA	NIVEL	BASE	CONV.	ASIST.	TPTE.	VESTUARIO	CARROS
DELEGADO	NIVEL 1	1.441,25	154,30	107,98	146,44	36,67	141,38
ENC./ADMVO.	NIVEL 2	973,50	154,30	107,98	146,44	36,67	141,38
JEFE EQ.	NIVEL 3	940,45	154,30	107,98	146,44	36,67	141,38
CONDUCTOR	NIVEL 4	920,89	154,30	107,98	146,44	36,67	141,38
OPERARIO	NIVEL 5	897,18	154,30	107,98	146,44	36,67	141,38

PLUS JEFES DE EQUIPO: 70,69 €

PAGA DE PRODUCTIVIDAD: 854,96 €

**Tabla salarial mensual 2025**

CATEGORÍA	NIVEL	BASE	CONV.	ASIST.	TPTE.	VESTUARIO	CARROS
DELEGADO	NIVEL 1	1.470,08	157,39	110,14	149,37	37,40	144,21
ENC./ADMVO.	NIVEL 2	992,97	157,39	110,14	149,37	37,40	144,21
JEFE EQ.	NIVEL 3	959,26	157,39	110,14	149,37	37,40	144,21
CONDUCTOR	NIVEL 4	939,31	157,39	110,14	149,37	37,40	144,21
OPERARIO	NIVEL 5	915,12	157,39	110,14	149,37	37,40	144,21

PLUS JEFES DE EQUIPO: 72,10 €

PAGA DE PRODUCTIVIDAD: 872,06 €

## ANEXO II

### Protocolo de acoso

#### 1. Declaración de principios

Las partes firmantes de este convenio colectivo suscriben este protocolo con la manifestación y el compromiso explícito y firme de no tolerar en su ámbito ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y queda prohibida cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso y saludable con los derechos de las personas, las partes se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que se pudiera presentar en el seno de la misma. En este caso, la empresa hará uso pleno de sus poderes disciplinarios.

En el supuesto de que a una misma persona le resultaran de aplicación dos protocolos de acoso diferentes por la interseccionalidad, la coexistencia de ambos protocolos se articula desde la complementariedad y la estructura de las comisiones que de ellos emanan son las mismas para no incurrir en duplicidades.

#### 2. Ámbito de aplicación

El protocolo se aplica a las personas que trabajan en las empresas que se encuadran en el ámbito funcional del convenio colectivo, con independencia del vínculo jurídico que los une a las mismas, y por tanto, no solo es susceptible de ser aplicado a las plantillas laborales sino a cualquier otra persona que tenga una relación asimilable siempre que tengan un vínculo dentro del marco organizativo de las empresas.

También se aplica a aquellas personas que no forman parte de la empresa afectada, puesto que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientela, visitantes y proveedores/as. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a su respectiva empresa, para que sea esta la que tome la medida oportuna.

El protocolo se aplicará a situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

### 3. Principios rectores

Se aplican los siguientes principios al procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

### 4. Procedimiento de actuación

Se pone a disposición de la persona trabajadora afectada por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género dos tipos de procedimientos que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas. Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero.

La empresa bajo el ámbito funcional del presente convenio colectivo se compromete a difundir y facilitar el presente protocolo a las personas trabajadoras a su cargo.

En ambos procedimientos es posible que la persona afectada autorice a otra persona para que active el procedimiento oportuno. En este caso se debe hacer constar el consentimiento expreso, por escrito e informado de la presunta víctima para poder activar la investigación. De igual manera todas las denuncias deberán ser trasladadas por escrito con la mayor información posible.

Ambos procedimientos son los recogidos en el protocolo para la prevención y actuación en los casos de Acoso Grupo OHL, en el apartado 5.2.1 procedimiento abreviado y 5.2.2 procedimiento formal.

### 5. Tipificación

Se tendrá en cuenta la tipificación recogida en el convenio en el apartado de régimen disciplinario.

## 6. *Circunstancias agravantes*

A los efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima esté en periodo de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal si la persona acosadora tiene capacidad de decisión sobre la continuidad de la relación laboral de la víctima.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.

## 7. *Informe final*

En el informe final se incluirá, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

Del resultado de este informe se levantará acta resumen que se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras del centro o servicio al que pertenezcan las personas implicadas, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las personas afectadas.

## 8. *Vigencia*

El presente protocolo tendrá una duración indefinida y será incluido en los sucesivos convenios que se firmen, sin perjuicio de su modificación de común acuerdo entre las partes firmantes o para ser adaptado a cambios normativos sobrevenidos.

**4680/2025**