

III CONVENIO COLECTIVO G.S.C.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa G. S. C. General de Servicios y Construcción, Sociedad Anónima, código de convenio 2906222, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 6 de junio de 2007, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo, acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, 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.
2. Proceder al depósito del texto original del Convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.
3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Málaga, 4 de julio de 2007.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

III CONVENIO COLECTIVO G.S.C.

Artículo 1. Ámbito territorial.

Este convenio de ámbito local, en el término municipal de Benalmádena, afectará a todos los trabajadores de la Empresa G. S. C. Compañía General de Servicios y Construcción, Sociedad Anónima. Que prestan sus servicios en la recogida de residuos sólidos urbanos del término municipal indicado.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio afectará durante su periodo de vigencia a la totalidad de los Trabajadores de la Empresa G. S. C. Compañía General de Servicios y Construcción, Sociedad Anónima, ya sean fijos, eventuales, interinos, etc ...que, actualmente están en plantilla y a los que ingresen en la misma durante el transcurso de su vigencia.

Artículo 3. Vigencia y duración.

La vigencia y duración de este convenio se establece en dos años en cuanto a su duración la misma se establece desde el día 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2008, independientemente del día que se firme este convenio, teniendo carácter retroactivo todas sus condiciones y referencias económicas desde ese día.

Artículo 4. Prórrogas.

El presente convenio se entenderá prorrogado por años naturales tras su vencimiento, si no mediara denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes, la denuncia habrá de efectuarse ante la autoridad competente, al menos, con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

Si la denuncia no se llevará a cabo en las condiciones que se recoge este artículo, el convenio se entenderá prorrogado en los plazos previstos en el mismo, quedando automáticamente incrementados todos los conceptos retributivos del mismo durante dicho periodo, en igual proporción de la subida del IPC oficial respecto a los doce meses anteriores al de la fecha de conclusión del presente convenio.

Artículo 5. Ingreso de nuevo personal.

El ingreso de nuevo personal se formalizará mediante contrato escrito, para todo tipo de contratación y se adaptará al Estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente.

El personal que presta sus servicios en la empresa con contrato temporal y/o haya prestado, tendrá preferencia para cubrir las vacantes, que se produjesen en la plantilla o mediante aumento de la misma, creándose para ello una especie de bolsa de trabajo con este personal, donde la empresa acudirá en primer lugar para cubrir las vacantes necesarias.

Artículo 6. Plazas vacantes-ascensos.

Los trabajadores podrán ascender de categoría profesional siempre que lo soliciten a la empresa. La empresa igualmente, se verá obligada a ofrecer a sus trabajadores, aquellas vacantes que se produzcan y que puedan originar un ascenso y/o un aumento de categoría del trabajador.

La empresa informará y comunicará con la debida antelación de estas vacantes a la representación legal de los trabajadores en la empresa. La R.L.T. estará presente en cualquier fase de concurso o examen que se produzca para la obtención de estas plazas. Superadas las posibles pruebas pertinentes por los trabajadores presentados, se tendrán en cuenta la formación y/o estudios, los méritos alcanzados y la antigüedad en la empresa.

En el caso de que sea la empresa la que necesitara a un determinado trabajador para ocupar un puesto de trabajo de superior categoría, será el trabajador, el que tenga la opción de aceptar o rechazar dicha propuesta.

La empresa teniendo el carácter de servicio público, vendrá obligada a emplear

un número de trabajadores minusválidos no inferior al 3% de la plantilla entre los que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores minusválidos de la Oficina de Empleo.

Artículo 7. Enfermedad común, accidente de trabajo y no laboral.

Los trabajadores en IT derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional, cobrarán el 100% de sus retribuciones que para su categoría se expresa en la tabla salarial, correspondiente a un mes normal de trabajo.

Los trabajadores de derivados de enfermedad común, cobrarán durante el primer mes natural del proceso, el 100% de sus retribuciones que para su categoría se expresa en la tabla salarial correspondiente va un mes normal de trabajo, siempre que no se supere el 4% de absentismo.

Si se superara el 4% de absentismo, los/as trabajadores/as de IT derivados de enfermedad común, cobrarán durante el primer mes natural del proceso, el importe que se refleja como pagas extras.

Para los procesos de IT derivados de enfermedad común superiores a un mes natural, y una vez superados este primer mes natural, cobrarán el 100% de sus retribuciones que para su categoría se expresa en la tabla salarial, correspondiente a un mes normal de trabajo.

Artículo 8. Jornada laboral.

La jornada laboral será de 37 horas semanales, será en jornadas de siete (7) horas diarias en jornada intensiva.

Artículo 9. Descanso semanal

El descanso semanal será de dos días en turnos rotativo.

El descanso semanal que corresponda se avisará con una antelación mínima de 48 horas.

Este artículo es vinculante y está en consonancia con el artículo anterior.

Artículo 10. Descanso festivos.

Las fiestas laborales con carácter retributivo serán de quince días (15) anuales; doce (12) de ámbito estatal, dos (2) de carácter autonómico, más el día de San Martín de Porras.

Si el trabajador tuviera que trabajar algún día festivo, esté se compensará de la siguiente manera;

- a) Con 50 €, más un día compensatorio que se disfrutará dentro del año curso.
- b) Con 100 € sin día compensatorio.

Artículo 11. Asuntos propios.

Los trabajadores de la empresa disfrutarán de tres (3) días por asuntos propios. Independientemente de la entrada en vigor de la fecha de vigencia de este convenio, sin necesidad de recuperarlos, que tendrán la consideración de vacaciones, aunque no serán acumulables al periodo de vacaciones. Dichos días tendrán que solicitarse, como mínimo, con veinticuatro (24) horas de antelación, no se podrán solicitar dichos días en las siguientes fechas: 26 de diciembre y 2 de enero.

En situación de disfrute de asuntos propios diarios, no podrá haber más de dos trabajadores a la vez por categoría.

Artículo 12. Vacaciones.

El personal de la empresa disfrutará anualmente de 22 días laborables de vacaciones, no sustituibles por compensación económica alguna, según la legislación vigente. Comenzando las mismas el primer día de cada mes. A todos los efectos los días festivos quedan excluidos de las vacaciones.

El periodo de vacaciones será retribuido sobre el salario base y pluses.

Se facilitará por parte de la empresa un cuadrante en la última quincena de diciembre, donde se contemplará descansos, festivos y las vacaciones concedidas de todo el personal de la empresa. Dicho cuadrante se establecerá de forma rotativa, y será tenido en cuenta a la hora de conceder las vacaciones para el año siguiente, en base a las peticiones que realicen los trabajadores.

En vacaciones, habrá durante los 12 meses del año, dos trabajadores por categoría.

Artículo 13. Licencia.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días habites en caso de nacimiento de hijo o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En caso de desplazamiento a otra provincia, serán cinco días. En caso de enfermedad grave, serán tres días naturales.

c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

d) Por el necesario para concurrir a examen de carácter público y oficial con justificación.

e) Un día, por matrimonio de hijos, hermanos, padres y hermanos políticos, 1 día Málaga, 2 días en la CC AA de Andalucía y 3 días en el resto del país.

e) Un día, por celebración religiosa recuperable.

f) Un día por traslado del domicilio habitual.

g) Todo el personal conductor tendrá un día para la renovación del permiso de conducir.

Las trabajadoras, por lactancia de con hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

En cualquier caso, se estará en lo referente a permisos a lo que determine la normativa legal de protección a la familia.

Artículo 14. Ayuda económica para los trabajadores con cónyuge o hijos disminuidos.

La empresa abonará a sus trabajadores con cónyuge o hijos disminuidos psíquica o físicamente, la cantidad de 137,76 € mensuales, si la minusvalía es igual o superior al 33% y 68,88 € si es inferior al % mencionado antes y ello será, por cada hijo que el trabajador" tenga en esta situación.

El abono de esta ayuda queda superditada a que el beneficiario de la misma lo acredite ante la empresa con idénticos requisitos exigidos por la Seguridad Social.

La empresa facilitará gafas homologadas a todos/as los/as trabajadores/as, según Ley de Prevención de Riesgos Laborales, igualmente a todo/a trabajador/a que tengan la necesidad de usar gafas graduadas, se les entregará las gafas homologadas con cristales graduados.

Artículo 15. Prendas de trabajo.

La empresa facilitará al personal de la misma, la ropa de trabajo que a continuación se especifica, comprometiéndose los trabajadores a mantenerla durante el periodo de su uso en decoroso estado de conservación y limpieza en condiciones normales de trabajo.

Invierno.

Se entregará el 15 de septiembre:

Dos pantalones.

Dos camisas mangas largas.

Dos jerseys.

Un par de botas homologadas, con protección de acero en la suela.

Una cazadora (cada dos años).

Un chaleco (el año que no toque cazadora).

Un equipo de agua compuesto por los siguientes elementos:

Un par de botas de agua con punta de acero homologada (El trabajador cuando justifique que las botas están deterioradas o en mal uso para el desarrollo de su trabajo, la empresa se compromete a reponer dicha bota).

Un chubasquero impermeable.

Un pantalón impermeable.

Se entregará el 15 de marzo:

Dos camisas mangas cortas.

Dos pantalones.

Un par de zapatos homologados, con protección de acero en la suela.

Independientemente de los guantes y accesorios necesarios.

Además el personal de talleres recibirá los buzos necesarios anuales para su trabajo.

Dichas prendas de trabajo serán entregadas por año (o al año por deterioro manifiesto, ante una situación determinada).

Artículo 16. Permiso conducir.

A los conductores que por el ejercicio de su trabajo les fuera retirado el permiso de conducir, la empresa se compromete a adaptarlos a otro puesto de trabajo mientras dure la retirada del permiso. Durante este periodo el trabajador percibirá el salario que corresponda al trabajo que esté realizando, reponiéndole a su puesto una vez que haya finalizado la retirada del permiso de conducir. Igualmente la empresa podrá subvencionar un curso de reciclaje para poder conseguir los puntos perdidos por los conductores sancionados durante la jornada laboral. Esta sanción será valorada por la Comisión Paritaria.

Si la retirada es debido a la ingestión voluntaria por parte del conductor de sustancias tóxicas, psicotrópicas etc. Se informará de ello a la Comisión Paritaria de este convenio (empresa- R. L.T.), que analizará cada caso en particular. Teniendo en cuenta y valorando la legislación vigente.

Artículo 17. Plus de toxicidad y penosidad.

Se establece un plus de toxicidad y penosidad, dado el carácter penoso y tóxico que el trabajo que se realiza conlleva. Según anexo tabla salarial.

Artículo 17 bis. Peligrosidad.

Dado el carácter peligroso del trabajo a realizar por el peón, se establece un plus de peligrosidad con una cuantía mensual de 11,41 € a pagar en cada una de las doce mensualidades.

Artículo 18. Plus de actividad.

Se establece un plus de actividad para los administrativos, cuya cuantía mensual será la recogida en la tabla anexa.

Artículo 18 bis.

Si la empresa necesitara que algún trabajador con categoría de peón, ejerciera algún servicio con categoría de conductor con carnet "C", se le abonarán dichos días sobre la categoría superior.

Artículo 19. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán tres (3): Verano, Navidad y beneficios.

En Verano se abonará el 15 de julio.

En Navidad, se abonará el 15 de diciembre.

En beneficios, se abonará el 15 de marzo.

La cuantía de las mismas será la fijada según anexo tabla salarial.

Artículo 20. Ayuda escolar.

A fin de poder ayudar a los trabajadores a hacer frente a los mayores gastos motivados por la iniciación de los cursos escolares u otras atenciones sociales, se crea una bolsa de 4.000 € para el año 2007, abonándose por cada hijo/a una cantidad mínima de 75 €. La ayuda acoge a cualquier tipo de estudios, desde guardería hasta licenciatura.

Esta cantidad que no siendo necesario tiene la naturaleza de asignación, se hará efectiva del 15 al 30 de septiembre de cada año. Esta ayuda comprenderá desde iniciación en preescolar y guardería, e incluirá también los estudios universitarios en sus tres grados. Se justificará mediante documentación de matrícula y/o abono de guardería. Se garantizará mínimo de 75 € por hijo y trabajador.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias cumplirá lo especificado en el artículo 35 de la ley del Estatuto de los Trabajadores. En donde la prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se pacte en convenio colectivo, dentro de los límites del apartado 2 del mencionado artículo 35 ET, teniendo el carácter económico recogido en las tablas salariales de dicho convenio.

Los excesos de jornada que tengan una duración inferior o igual a 30 minutos, se abonarán como 1/2 hora extraordinaria. Los que sean superiores a 30 minutos e inferior o igual a 60 minutos, se abonarán como una (1) hora extraordinaria. Siguiéndose esta regla en base al exceso realizado.

Artículo 22. Categorías laborales.

Las categorías laborales del personal de la empresa quedan establecidas de la siguiente forma:

- Personal Directivo/a: Un Director Gerente.
- Jefe/a de Servicio.
- Inspector/a.
- Encargado/a General.
- Personal Administrativo/a: Administrativos/as.
- Personal de Talleres: Mecánicos/as.
- Conductores/as.

- Peones/as.

Artículo 23. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria se crea al amparo y conformidad del artículo 85 apdo. e) del ET. Analizará de forma previa o simultánea, todas las controversias, situaciones conflictivas, reclamaciones, comunicaciones, denuncias de índole laboral individual o colectiva que puedan formularse por los trabajadores o sus representantes ante la IPT y SS, Delegación de Trabajo o Juzgados de lo Social, que se produzcan o nazcan de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo. De forma que con la intervención de dicha comisión se trate de resolver en el seno de la propia empresa la cuestión o asunto planteado, aunque ello no paralizará la actuación paralela de carácter oficial emprendida, ante los órganos competentes laborales por los mencionados representantes, no resultando requisito necesario para que el asunto planteado prosiga el hecho de que la Comisión Paritaria no se haya pronunciado al tiempo de la correspondiente intervención oficial sobre el tema en cuestión.

La C.P., estará Integrada por:

- Tres miembros por parte de la empresa.
- Tres miembros por parte de los trabajadores, que serán los representantes legales de los mismos.

A las reuniones de la C.P., que se celebrará, cada 60 días en sesiones ordinarias y extraordinarias cuando los asuntos a debatir así lo requieran, podrá concurrir cada una de las partes que la integran asistidas de asesores.

Artículo 24. Indemnizaciones por muerte o invalidez permanente.

1. Indemnización por muerte en caso de muerte derivada de accidente laboral o enfermedad profesional y una vez firme tal calificación, los mismos beneficiarios por esta contingencia en las prestaciones de la Seguridad Social, causarán derecho a una indemnización de (25.113,71€).

2. a) En caso de incapacidad permanente total para su profesión habitual, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional y una vez firme tal calificación se fija una indemnización de seis mil seiscientos novecientos dieciséis euros con cincuenta y un céntimo (6.916,51 €). Esta indemnización solo tendrá lugar cuando el trabajador no vuelva a tener vínculo laboral con la empresa.

b) En caso de incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, y una vez sea legalmente firme, se fija una indemnización de veinticinco mil ciento trece euros con setenta y cinco céntimos (25.113,71 €).

e) En caso de invalidez, y en los mininos supuestos anteriores, la indemnización que se fija es de treinta y dos mil doscientos noventa y nueve euros con cincuenta céntimos (32.289,50 €).

En todos estos casos, las indemnizaciones que se establecen lo son con independencia de aquellas otras que vengan reconocidas por disposiciones legales que les sean de general aplicación.

En cada una de estas contingencias, la determinación de las indemnizaciones a percibir será la pactada en la fecha que fije la calificación como de invalidez.

La empresa contratará para ello, con una compañía aseguradora una póliza de seguros para cubrir a sus trabajadores las indemnizaciones y los supuestos señalados anteriormente.

Las indemnizaciones serán abonadas, en cualquier caso por la compañía aseguradora con la que la empresa contrate la póliza. Este artículo entrará en vigor a los treinta (30) días de la firma de este convenio, al objeto de permitir la contratación de las pólizas.

Artículo 25. Movilidad geográfica.

Para que cualquier trabajador pueda ser trasladado para ejercer su función laboral fuera del término municipal de Benalmádena, ello solo podrá determinarse por la Comisión Paritaria y el trabajador, siempre que además el trabajador esté de acuerdo y conforme. Será además por el tiempo mínimo e indispensable. No obstante, cualquier traslado admitido por el trabajador lo será en los términos siguientes:

1. En el ámbito local.
2. En el ámbito provincial.
3. Se exceptúan otros ámbitos.

Artículo 26. Asistencia jurídica.

La empresa quedará obligada a la prestación de la asistencia jurídica adecuada en los supuestos de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios, así como cubrir la posible responsabilidad civil que pudiera derivarse de la prestación laboral de sus empleados.

La asistencia jurídica comprenderá también aquellos trabajadores que al realizar sus funciones ponen a disposición de la empresa sus vehículos.

Si se diere el caso de detención, del trabajador por cualquier causa durante su jornada de servicio (se exceptúan los supuestos de ingreso en prisión por causas

achacables y demostradas al trabajador) no se considerarán sus ausencias al puesto de trabajo injustificadas, si con posteridad resultase absuelto, o se archivan las diligencias penales sin imputación alguna, en talos supuestos se considerará el periodo de ausencia al trabajo como una licencia que será retribuida o no, en base al análisis, estudio y discusión de la Comisión Paritaria.

Artículo 27. Multa en jornada laboral.

El personal, con la categoría de conductor, que efectuando la tarea encomendada con un vehículo de la empresa fuera multado o condenado en juicio a pagar una multa, le será abonada por la empresa, siempre que sea ajeno a la infracción cometida analizándose en C.P, donde se valorará el informe que emita el órgano sancionador.

Artículo 28. Faltas y sanciones.

Este artículo en su contenido se acoge a lo dispuesto en el capítulo XII de faltas y sanciones y artículos 54 al 60 inclusive del convenio de ámbito superior de limpieza pública, viaria, riegos, eliminación de residuos, publicado en el BOE de fecha 7 de marzo de 1996. Es de reseñar, que las faltas graves o muy graves se comunicarán a los representantes de los trabajadores y al interesado antes de ser sancionado. Y en todo caso será debatido y analizado por la comisión paritaria de este convenio antes de su determinación resolutive. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 29. Garantías sindicales.

El Delegado de Personal, tendrá las garantías que indica el artículo 68 del ET.

Podrán acumularse horas en bolsa horas del crédito de horas de los delegados de personal, pertenecientes a un mismo sindicato y con representación en la empresa las cuales podrán ser usadas por uno o varios compañeros de entre los R.L. de los Trabajadores.

Los delegados de personal dispondrán de un crédito horas de 15 h/mes. Las Secciones Sindicales se acogerán a lo citado en el texto de la LOLS (la Ley Orgánica de Libertad Sindical).

Se cumplirá lo indicado en el artículo 10 de la LOLS.

A los afiliados que lo soliciten por escrito., la cuota sindical le será descontada en nómina.

Los delegados de Sección Sindical de los sindicatos acreditativos y

representativos en la empresa y los Secretarios de estas, podrán hacer uso de la bolsa horas de su sindicato para asuntos sindicales.

Artículo 30. Subida salarial.

La subida salarial para el año 2007, será del 3,7% para todos los conceptos económicos recogidos en el convenio, este tendrá revisión salarial e ira en tabla anexa.

Durante el segundo año de vigencia de este convenio (año 2008), se aplicará un incremento salarial del IPC real más 0,5 puntos, sobre todos los conceptos económicos recogidos en el convenio desde el día 1 de enero al 31 de diciembre del año 2008.

Durante la vigencia del presente convenio, habrá una clausula de revisión salarial en todo lo concerniente a los conceptos económicos del convenio.

Artículo 31. Seguridad y salud laboral.

El trabajador tiene derecho a una protección en el cumplimiento de sus servicios que le garanticen la prevención, seguridad y salud laboral en su prestación según lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y las normas reglamentarias de desarrollo.

El trabajador tiene además el derecho a participar en la formación de la política de prevención al respecta. Del mismo modo, la empresa está obligada a promover, así como facilitar la participación de los trabajadores en una formación práctica que fomente la salud laboral

Será de carácter obligatorio para la empresa y sus trabajadores, que se efectué una revisión médica anual dentro de la jornada laboral. Si fueran citados por la empresa para pacta dicho reconocimiento fuera de la jornada laboral, corresponderá a los representantes de los trabajadores y a la dirección de la empresa el determinar las condiciones tanto de carácter laboral como económicos que se deriven de dicha revisión.

Todos/as los/as trabajadores/as serán vacunados contra la gripe y el tétanos para prevenir dichas infecciones.

Se dará cumplimiento a lo recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995.

Existirá un delegado de prevención de riesgos laborales elegido de entre los delegados de personal.

El Delegado de Prevención, Seguridad y Riesgos Laborales tendrá una garantía de

15 horas mensuales para el cometido de sus funciones.

Las funciones del Delegado de Prevención, Seguridad y Riesgos Laborales, serán las que se establecen en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales.

El Delegado de Prevención, conjuntamente con el Técnico de Salud Laboral de la empresa, deberá dar su visto bueno al vestuario y uniformidad al objeto de cumplir lo dispuesto en la legislación vigente en materia de EPIS y vestuario de alta visibilidad.

Igualmente la empresa aplicará lo establecido o dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 32. Jubilación.

Para todos los trabajadores la jubilación será obligatoria a los 65 años, tal y como determinan los artículos 1 y 2 publicados en el Decreto Ley 14/81, de 20/8/81, y su desarrollo, que establece el Decreto 2.075/81, asimismo se podrán acoger a la jubilación anticipada, de acuerdo con el Decreto 1991, de 31/10/84, en las condiciones que en el mismo se determinan. En este caso, los trabajadores no tendrán derecho al sistema de premios que en este apartado se prevén para los casos de jubilación anticipada. O aplicación de la legislación aplicable al respecto en cada momento.

Los trabajadores que opten por su jubilación voluntaria a partir de los 60 años y antes de los 65 años de edad, la empresa se obligará a sustituirlos por otros, en las condiciones que regula el Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio y les abonará por una sola vez, en concepto de premio, siempre que tengan una antigüedad de al menos de 8 años.

Las cantidades que se indican en el caso de cumplir la edad que se detalla en la siguiente escala:

Jubilación a los:

60 años	3.587,67 €
61 años	2.870,14 €
62 años	2.152,60 €
63 años	1.435,07 €
64 años	717,53 €

Para sustituir a los trabajadores que se jubilen a los 64 años de edad se formalizarán nuevos contratos por periodo de un año.

A los efectos de antigüedad, se tomará la que se especifica en la nómina o recibo

de salarios. Para que el trabajador tenga derecho a las cantidades reseñadas, debe avisar a la empresa con un plazo de antelación de dos meses.

En los casos de jubilación la empresa se obligará a sustituir al jubilado por otro trabajador que no tendrá que tener necesariamente la misma categoría del que se jubile.

Artículo 33. Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, que dice lo siguiente:

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo en que el trabajador permanencia en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo será computable a los efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a curso de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo

5. El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

7. En lo no previsto en este artículo, respecto a algún caso en particular de algún trabajador, se reunirá la Comisión Mixta Paritaria para analizar y decidir sobre el particular.

Artículo 34. Préstamos reintegrables.

En cuanto al modo de conceder los préstamos reintegrables, para su concesión emitirá informe previo un miembro del Comité de Empresa junto con la Dirección de la Empresa, agilizando el trámite lo más posible a partir de la solicitud en el Registro de Entrada por parte de los interesados.

La cuantía máxima por cada préstamo será de 1.800 €. Dicha cantidad será reintegrada en quince mensualidades durante un año.

El trabajador que tenga concedido un préstamo reintegrable no podrá solicitar uno nuevo, hasta que no haya liquidado las mensualidades pendientes. No se podrá cancelar anticipadamente con otro préstamo reintegrable.

Se limita la concesión, por parte de la empresa, de los préstamos hasta un importe máximo de 10.000 €. . . .

En casos excepcionales, previo estudio de la Comisión Mixta Paritaria, se podrán modificar las circunstancias descritas en los apartados anteriores.

Disposición transitoria primera.

a) Toda disposición, cualquiera que sea su rango legal, que pudiese dictarse a partir de la entrada en vigor del presente convenio, no minorará las mejoras de carácter salarial que han sido acordadas, valoradas en cómputo legal.

b) Esta disposición transitoria recoge y reproduce e incluye en este convenio los acuerdos alcanzados en el II acta de negociación y preacuerdo del I Convenio Colectivo de la empresa G. S. C. firmado por la R.L.T. y la empresa, con fecha 15 de septiembre de 1999.

Disposición transitoria segunda.

Este convenio es un convenio estatutario o regular y se acoge por tanto a lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente este convenio se acoge y se adapta a lo legalmente establecido en la normativa laboral vigente en toda la materia no contenida en el mismo.

Este convenio se adaptará de igual forma y por ser norma preceptiva al artículo 6 del RD 1451/1983, de 11 de mayo. Donde se regula el fomento de empleo para trabajadores minusválidos.

Disposición transitoria tercera.

Se respeta e incorpora el acuerdo de la Comisión Paritaria, de fecha 5 de mayo de 2000 cuyo texto literal es el siguiente: "El plus de antigüedad que se recoge en la tabla salarial del convenio vigente, corresponde como premio al personal adscrito a las diferentes categorías pertenecientes a la plantilla de personal subrogada de la anterior empresa".

Disposición transitoria cuarta.

En el momento de la firma de este convenio, se convertirán en trabajadores fijos indefinidos los siguientes trabajadores atendiendo al orden de antigüedad en la empresa:

1. José A. Casado Graciano.
2. Manuel Marco Ferrer.
3. José A. Díaz Sánchez.
4. Francisco González Guerrero.
5. Eduardo J. Atienza Rodríguez
6. Juan Medina Ariza
7. Alberto Menjibar Menéndez.
8. Antonio Cabanillas Rico.
9. Rafael Sánchez Jódar.

Disposición transitoria quinta.

Se adjunta bolsa de trabajadores, según vigencia convenio cerrada y bloqueada.

Nombre de trabajadores en bolsa:

Trabajadores:



Nombre y apellidos.

J. J. Cabanillas Martin.

Miguel Castellano Merino.

Elena Ila Hopper.

José Aguilar Moreno.

Antonio Infante Prados.

Miguel A. Seller Agua.

Moisés Cordón Cortes.

Javier Faz Perujo.

Juan A. Zea Gómez.

Alejandro Vega Junco.

Pedro Jiménez Montero.

José A. Infante Prados.

Pedro Navarro Sánchez.

Miguel Cabanillas Rico.

Miguel. A. Bermúdez Vertedor.

Rafael Quesada Cañas.

Tomasso Fabio Arenare.

Javier Pérez Rodríguez.

Francisco Cortes Rodríguez.

Juan Bellido Gómez.

Disposición final y última.

Este convenio colectivo, entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2001. Y por tanto este convenio tendrá carácter retroactivo en cuanto a sus efectos económicos desde su entrada en vigor.





Se adjunta tabla salarial anexa al mismo.

Por la representación legal de los trabajadores (R.L.T.) (firmas ilegibles).

Por la empresa (firmas ilegibles).

