

IV CONVENIO COLECTIVO GSC BENALMÁDENA

Visto el texto del Convenio Colectivo de G. S. C., Sociedad Anónima (recogida RSU Benalmádena), código de convenio 2906222, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, con fecha 6 de agosto de 2010, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1.º 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.º Proceder al depósito del texto original del convenio colectivo en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

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

Málaga, 22 de diciembre de 2010.

El Delegado Provincial de Empleo, D. 170/09, de 19 de mayo, P. S. el Secretario General, firmado: Enrique Ruiz-Chena Martínez.

IV CONVENIO COLECTIVO GSC BENALMÁDENA

I. Ámbito de convenio

Artículo 1. Ámbito Personal, Funcional Y Territorial

El presente convenio afectará a todo el personal adscrito al servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y asimilables y Limpieza Urbana de Benalmádena de la empresa GSC, Sociedad Anónima.

Este convenio incluirá a todas las categorías y tanto al personal actualmente en la plantilla como aquellos que se incorporen al servicio en un futuro.

Artículo 2. Ámbito Temporal Vigencia, Duración Y Prórrogas

La vigencia de este convenio se establece en tres años. Su duración se iniciará el 1 de enero de 2010, aplicándose retroactivamente a esta fecha todos los efectos de contenido económico, y se prolongará hasta el 31 de diciembre de 2012.

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 con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas, ante la autoridad competente y comunicarse a la otra parte en igual plazo.

Si la denuncia no se llevara a cabo en las condiciones que se recogen en este artículo, el convenio se entenderá prorrogado por plazos de un año. En ese caso quedará 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 o de cada una de sus prórrogas.

Artículo 3. 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 Inspección de Trabajo 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 comisión paritaria, 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 CP, que se celebrará, cada 60 días en sesiones ordinarias y extraordinarias cuando los asuntos a debatir así lo requieran, podrán concurrir cada una de las partes que la integran asistidas de asesores.

II. Contratación, promoción y clasificación

Artículo 4. 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 bolsa de trabajadores eventuales que se conformará por aquellos trabajadores de la empresa que hayan superado el período de prueba legalmente establecido.

Artículo 5. Plazas Vacantes-Ascensos

En el caso de vacantes los trabajadores podrán ascender de categoría profesional siempre que lo soliciten a la empresa, en las condiciones establecidas seguidamente. 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 RLT 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 meritos 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 6. Categorías Laborales

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

- Jefe de Servicio
- Inspector
- Encargado General
- Encargado de Administración
- Administrativo

- Mecánico
- Conductores
- Peones

A esta relación se podrán añadir otras categorías por la empresa si el servicio lo requiriese.

III. Tiempo de trabajo

Artículo 7. Jornada Laboral

La jornada laboral será de 35 horas semanales, que se distribuirá en jornadas diarias de siete horas de trabajo en jornada intensiva.

Artículo 8. Descanso Semanal

El descanso semanal será de dos días en turnos rotativos. 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 9. 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 Porres.

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

- a) Con 53,51 euros, más un día compensatorio que se disfrutará dentro del año en curso.
- b) Con 107,02 euros sin día compensatorio.

Artículo 10. 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

A) LICENCIAS

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 hábiles 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 que será de 2 días en caso de que el enlace sea fuera de la provincia de Málaga y dentro de la CA de Andalucía y 3 días en el resto de España.
- f) Un día, por celebración religiosa recuperable.
- g) Un día por traslado del domicilio habitual.
- h) Todo el personal conductor tendrá un día para la renovación del permiso de conducir.

Las trabajadoras, por lactancia de un 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 ocho años o de 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 octavo 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.

B) ASUNTOS PROPIOS

Los trabajadores de la empresa disfrutarán de tres 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.

IV. Retribuciones

Artículo 11. Salarios

A) CONCEPTO DE SALARIO

Tendrá la consideración de salario las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por prestación profesional de los servicios laborales prestados. En la estructura de las retribuciones de trabajo se distinguirá entre salario base y los complementos del mismo.

Es salario base la parte de retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo.

El salario del trabajador será fijado por categoría profesional y estará compuesto por el salario base y los complementos salariales. La cuantía del salario base para cada categoría y/o puesto de trabajo será la fijada en los anexos de este convenio.

B) SALARIO BASE

Es salario base la parte de retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo. El salario base será distinto para categoría profesional y tendrá en cuenta las habilidades, conocimientos y responsabilidad necesarias para desempeñar los trabajos propios de cada categoría, fijándose en el anexo salarial.

C) COMPLEMENTO UNIFICADO

La empresa y trabajadores contemplando que en los convenios anteriores se habían multiplicado los complementos dificultando la comprensión de las cualidades requeridas para su devengo, así como incitando a que puedan surgir sentimientos en la plantilla de agravios comparativos en su devengo, han decidido la fusión en un solo complemento de actividad de los antiguos complementos de toxicidad y penosidad, peligrosidad, plus de convenio y plus de actividad.

Este nuevo complemento retribuye las especiales características de los puestos de trabajo y la categoría para su desempeño, por lo que los pluses y complementos que han servido de base para la creación de este, quedan absorbidos y contemplados íntegramente en el complemento de actividad por lo que no cabe reclamación futura de los anteriores pluses y complementos.

Su cuantía quedará fijada en el anexo salarial.

D) PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias serán tres: Verano, navidad y beneficios que se abonarán respectivamente el 15 de julio, 15 de diciembre y 15 de marzo. La cuantía será fijada en el anexo de la tabla salarial.

E) SUBIDA SALARIAL

La subida salarial para el año 2010 será del 0,8%, para todos los conceptos económicos recogidos en el convenio, este tendrá revisión salarial e irá en la tabla anexa.

Durante en segundo año de vigencia del Convenio (año 2011) se aplicará un incremento salarial del 1,5%, y durante el tercer año de vigencia (2012) se aplicará un incremento salarial del 2,2%. En caso de que el IPC real de los años 2010 y 2011 fuese superior a los incrementos salariales acordados, se aplicará un incremento salarial del IPC real del año anterior.

Artículo 12. Plus De Transporte

Existirá un plus de transporte extrasalarial que compense al trabajador de los gastos de desplazamiento. Este plus tendrá una cuantía mensual de 71,89 euros.

Artículo 13. Plus Nocturnidad

Se entiende por jornada nocturna aquella que se desarrolla en horario nocturno comprendido desde las 22:00 a las 6:00 horas.

Los trabajadores que presten su servicio entre las 22:00 y las 5:00 en la jornada anteriormente mencionada percibirán una retribución específica consistente en un plus por cada hora nocturna de 1,65 €/hora.

Artículo 14. Plus De Asistencia

El plus de asistencia tiene carácter trimestral y se cobrará exclusivamente por aquellos trabajadores que no hubiesen tenido en el periodo de referencia trimestral anterior ningún día de baja por IT, sea esta por contingencia común o por contingencia profesional.

Este plus tendrá una cuantía de 99,00 euros trimestrales y será devengado al final del periodo trimestral.

Artículo 15. Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias cumplirán lo especificado en el artículo 35 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 media hora extraordinaria. Los que sean superior a 30 minutos e inferior o igual a 60 minutos, se abonarán como una hora extraordinaria. Siguiéndose esta regla en base al exceso realizado.

Artículo 16. Enfermedad Común, Accidente De Trabajo Y No Laboral

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

Los trabajadores en I. T. derivada de enfermedad común, se les garantizará, como mejora voluntaria por la empresa, el 100% de la cantidad equivalente a una paga extra, para lo que, en su caso, se habilitará el correspondiente complemento de IT, por la diferencia entre lo percibido como prestación de Seguridad Social por IT y la cuantía equivalente a una paga extra.

V. Mejoras sociales

Artículo 17. 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 euros para el año 2010, abonándose por cada hijo/a una cantidad mínima de 75 euros. La ayuda acoge a cualquier tipo de estudios, desde guardería hasta licenciatura. Esta cantidad que no siendo salario 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/o 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 euros por hijo y trabajador.

Artículo 18. 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 euros mensuales, si la minusvalía es igual o superior al 33% y 68,88 euros si es inferior al porcentaje mencionado antes y ello será, por cada hijo que el trabajador tenga en esta situación.

El abono de esta ayuda queda supeditado a que el beneficiario de la misma lo acredite ante la empresa con idénticos requisitos exigidos por la entidad pública correspondiente.

Artículo 19. Permiso De Conducir

A los trabajadores 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 ese periodo el trabajador percibirá el salario que corresponda al trabajo que este realizando, reponiéndole a su puesto una vez que haya finalizado la retirada del permiso de conducir.

Artículo 20. Indemnizaciones Por Muerte O Invalidez Permanente

La empresa se obliga a suscribir una póliza de seguro por los capitales a favor del beneficiario que se seguidamente se indicarán, para asegurar los siguientes riesgos y contingencias de los trabajadores:

a) Indemnización por muerte. En caso de muerte derivada de accidente laboral o enfermedad profesional y una vez firme tal calificación, procederá una indemnización única de 26.000 euros que habrá de repartirse entre los herederos.

b) 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 7.200 euros. Esta indemnización solo tendrá lugar cuando el trabajador no vuelva a tener vínculo laboral con la empresa.

c) En caso de incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, y una vez sea legalmente firme, se fija una indemnización de 26.000 euros.

d) En caso de gran invalidez, en los mismos supuestos anteriores, la indemnización que se fija es de 33.000 euros.

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 del hecho causante.

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 21. 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 22. 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 la comisión paritaria, donde se valorará el informe que emita el órgano sancionador.

Artículo 23. 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 2075/81; 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 1194/85, 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	3.616,37 euros
61 años	2.893,10 euros
62 años	2.169,82 euros
63 años	1.446,55 euros
64 años	723,24 euros

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 tomarán la que se especifica en la nómina o recibo de salarios. Para que el trabajador tenga derecho a las cantidades señaladas 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 necesariamente la misma categoría del que se jubile.

Artículo 24. 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 euros. 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 euros.

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

VI. Salud Laboral

Artículo 25. Seguridad Y Salud Laboral

a) NORMATIVA Y DELEGADOS DE PREVENCIÓN

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 respecto. 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 efectúe una revisión médica anual dentro de la jornada laboral.

Si fueran citados por la empresa para pasar 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.

Existirán los delegados de prevención legalmente correspondientes elegidos 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, deberán 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.

b) 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 jersey.

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

Un 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.

VERANO

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).

c) GAFAS DE PROTECCIÓN

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.

VII. Otros contenidos

Artículo 26. 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.º En el ámbito local.
- 2.º En el ámbito provincial.
- 3.º Se exceptúan otros ámbitos.

Artículo 27. Excedencias

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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 será debatida y analizada por la comisión paritaria de este convenio, sin que ello suponga paralización de la acción disciplinaria y sin perjuicio que en cualquier momento la comisión paritaria pueda mediar entre la empresa y el trabajador afectado.

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.

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 asuntos sindicales.

Podrá 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 representantes 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.

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 computo anual

b) Esta disposición transitoria recoge y reproduce e incluye en este convenio el acuerdo alcanzado en el II acta de negociación y preacuerdo del I convenio colectivo de la empresa GSC firmado por la RLT 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.º 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

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

Nombre de los trabajadores en bolsa

NOMBRE Y APELLIDOS

TOMASSO ARENARE

JUAN BELLIDO GÓMEZ

MIGUEL ÁNGEL BERMÚDEZ VERTEDOR

JOSÉ JUAN CABANILLAS MARTÍN

MIGUEL CABANILLAS RICO

MIGUEL CASTELLANO MERINO

MOISES CORDÓN CORTÉS

FRANCISCO CORTÉS FERNÁNDEZ

FRANCISCO JAVIER FAZ PERUJO

ELENA CRISTINA ILA HOPPER

JOSÉ ANTONIO INFANTE PRADOS

PEDRO JIMÉNEZ MONTERO

ANTONIO LINERO TORRES

PEDRO NAVARRO SÁNCHEZ

JAVIER PÉREZ RODRÍGUEZ

RAFAEL QUESADA CAÑAS

MIGUEL ÁNGEL SELLER AGUA

ALEJANDRO VEGA JUNCO

JUAN ANTONIO ZEA GÓMEZ

ANEXO AL IV CONVENIO COLECTIVO GSC BENALMÁDENA





ACLARACIONES A LA NOCTURNIDAD

Reunidos en Benalmádena, a 16 de junio de 2010, con objeto de la firma del Convenio Colectivo GSC Benalmádena, la parte social representada por los trabajadores y la parte de la empresa, con objeto de aclarar el artículo 13 del plus de nocturnidad manifiestan:

La parte social negociadora del presente convenio conforme a reunión previa con los trabajadores afectados por el mismo, traslada que los trabajadores que desempeñan sus funciones en el turno de inicio a partir de las 5:00, renuncian a la retribución específica correspondiente a la hora de 5:00 a 6:00 horas de la mañana por estar compensada dicha hora como condición más beneficiosa en la distribución de su jornada.

Las partes firmantes del convenio manifiestan que el plus establecido en el art.13 del convenio no se refiere a la retribución que para la nocturnidad establece el artículo 36 del ET vigente, que ya está incluida en el salario base desde convenios anteriores, sino que es una mejora voluntaria acordada por las partes que solo afecta a los trabajadores que trabajen de 22:00 a 5:00 horas y no a los trabajadores que trabajen de 5:00 a 6:00 horas.

En consecuencia la limitación horario para su devengo no supone limitación de los derechos de los trabajadores que están garantizados en el salario base.

(Firmas ilegibles).

