

## **Mantenimiento y Limpieza de playas de Benalmádena**

Visto el texto del I Convenio Colectivo de Mantenimiento y Limpieza de playas de Benalmádena), recibido en REGCON con fecha 2 de marzo de 2012, código de convenio número 29100061012012, 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.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 I Convenio Colectivo de Mantenimiento y Limpieza de playas de Benalmádena 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, 24 de mayo de 2012.

El Delegado Provincial de Empleo, D. 136/10, de 13 de abril, P. S., el Secretario General, firmado: José A. Fernández de la Rubia.

### **CONVENIO COLECTIVO DEL MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA DE PLAYAS DE BENALMÁDENA**

#### **Artículo 1. *Ámbito de aplicación***



El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras del servicio de limpieza y mantenimiento de las playas del municipio de Benalmádena.

## **Artículo 2. *Ámbito funcional***

Será de aplicación y obligará a la empresa G. S. C. o aquella que fuera adjudicataria de la concesión administrativa del servicio dedicado a la limpieza y mantenimiento de las playas del municipio de Benalmádena.

## **Artículo 3. *Ámbito temporal y prórroga***

La duración del presente convenio colectivo será de 4 años, es decir, desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2014. Al término de su vigencia, cualquiera de las partes podrá denunciar a la otra este convenio colectivo mediante escrito. Dicha denuncia deberá efectuarse con una antelación mínima de un mes antes de la expiración del presente convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Mientras no se firme un nuevo convenio seguirá rigiéndose por el actual.

## **Artículo 4. *Efectos económicos para el año 2010***

Peón:

Salario base: 772,04 €

Plus convenio: 71,47 €

Plus transporte: 80,89 €

Plus vestuario: 9,82 €





Conductor:

Salario base: 796,50 €

Plus convenio: 71,47 €

Plus transporte: 80,89 €

Plus vestuario: 9,82 €

### **Artículo 5. Vinculación a la totalidad**

Constituye el presente convenio colectivo un todo orgánico e indivisible, formado tanto por sus condiciones sociales, establecidas en su articulado, como por las condiciones económicas, reflejadas en sus tablas, que constituyen partes inseparables del mismo. En el supuesto de que por actos de la Autoridad Laboral competente o, en su caso, de la jurisdicción social se impidiese la vigencia y aplicación del presente convenio o de alguno de sus artículos, el convenio quedará sin efecto en su totalidad, obligándose las partes a reconsiderar su contenido totalmente.

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

Las retribuciones que se pactan en el presente convenio colectivo compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo. Los aumentos de retribuciones que se puedan producir en el futuro sólo afectarán a los aquí pactados

cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual, sean superiores.

En caso contrario, el presente convenio subsistirá en sus propios conceptos, módulos y retribuciones.





### **Artículo 7. Condiciones más beneficiosa**

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en el convenio, manteniéndose dicho respeto en forma estrictamente personal.

### **Artículo 8. Subrogación del personal**

En todo a lo que subrogación del personal se refiere se estará en lo dispuesto en el capítulo XI, artículo 49, del Convenio General del Sector (BOE de 7 de marzo de 1996).

### **Artículo 9. Comisión paritaria**

A) Se crea una Comisión Mixta de Vigilancia en la interpretación y aplicación del convenio. La comisión estará integrada por 1 miembro de la empresa y 1 miembro de la parte social en relación a los sindicatos representados en la empresa. Se reunirá a instancia de parte, y las reuniones deberán celebrarse como máximo, dentro de una semana a partir del día de la convocatoria.

A las reuniones de la comisión paritaria podrán asistir los asesores sindicales o empresariales que las partes determinen, con voz pero sin voto.

Sus funciones son las que a continuación se indican:

- a) Interpretación de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Proponer a instancia de parte, el estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido.





Los acuerdos de la comisión deberán adoptarse por decisión favorable y conjunta de ambas partes. Ambas convienen que cualquier duda o divergencia laboral que pueda surgir durante la vigencia del convenio, se someterá previamente a informe de la comisión, antes de entablar reclamación contenciosa, administrativa o inicio de procedimiento de huelga.

B) Cuando se produzca desacuerdo durante el periodo de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET, se podrán someter las discrepancias por cualquiera de las partes a esta Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse.

En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, esta podrá nombrar un arbitro de Mutuo Acuerdo, a cuyo laudo de forma vinculante se someterán las partes, con la misma eficacia jurídica que una resolución de la comisión paritaria en los términos del artículo 91.4 del ET. También podrán someterse a la mediación del SERCLA.

En caso de que las partes nombraran un árbitro, si no propusieran las partes uno de mutuo acuerdo inicialmente, cada parte propondrá dos candidatos que no podrán estar vinculados a organización patronal o sindical alguna. En el caso de que posteriormente se comprobase dicha vinculación el laudo será nulo a todos los efectos. Los candidatos deberán ser profesionales o funcionarios de reconocida trayectoria (Catedráticos, profesores universitarios, Inspectores de Trabajo o abogados que reconocidamente hayan defendido indistintamente a empresas y trabajadores, también se podrán elegir de las listas de árbitros de la Junta de Andalucía o de Colegios Profesionales). Cada parte podrá tachar a uno de los dos candidatos y si no se pusieran de acuerdo las partes entre los dos candidatos, se procederá por sorteo.

### **Artículo 11. Organización del trabajo**

La organización práctica del trabajo es facultad privativa de la Dirección de la empresa, por lo que podrá implantar los métodos y procedimientos que crea convenientes para la buena marcha del servicio, guardando en su adopción y





aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real del operario/a y respetando en todo momento las leyes vigentes, y contando en toda la implantación o modificaciones del trabajo, con el conocimiento del representante de los trabajadores en una reunión previa.

### **Artículo 12. Jornada de trabajo**

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo efectuarán una jornada laboral de 40 horas semanales distribuidas de lunes a domingo.

### **Artículo 13. Horario de trabajo**

El horario de trabajo será conforme al contrato e indicaciones del Excmo. Ayuntamiento de Benalmádena.

### **Artículo 14. Descanso semanal y festivos**

Los trabajadores descansarán día y medio ininterrumpido a la semana. Los días de descanso no disfrutados podrán acumularse en períodos de hasta cuatro semanas para su disfrute acumulado.

Las fiestas anuales serán las previstas en el calendario oficial. Las fiestas trabajadas serán compensadas de igual.

### **Artículo 15. Vacaciones**

El periodo de vacaciones retribuidas, no sustituible por compensación económica será 30 días naturales interrumpidos, retribuíbles con el salario base y antigüedad. Por voluntad del trabajador, y siempre con acuerdo previo entre las partes, podrá





solicitar que se fraccione el periodo de vacaciones en dos partes de 15 días.

### **Artículo 16. *Licencias retribuidas***

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

- a) 15 días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Dos días laborales, en caso de enfermedad grave, fallecimiento, accidente u hospitalización de pariente, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si se precisa desplazamiento, el plazo será de cuatro días naturales.
- c) Dos días laborales en caso de nacimiento de hijos/as.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio de sufragio activo, así como la asistencia a juicios donde el trabajador/a deba asistir en calidad de testigo o parte.
- f) Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- g) Por el tiempo necesario para asistir a consultas médicas, análisis, etc., que coincidan necesariamente con la jornada de trabajo y no puedan ser realizadas en otro horario, justificándose con posterioridad tal ausencia.
- h) El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a examen, 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 o profesional. Igualmente se le concederá permiso para asistir a examen para la obtención del carné de conducir, como máximo dos convocatorias. Los permisos a exámenes serán retribuidos.





En todo lo no contemplado en este convenio colectivo sobre licencias y permisos, se estará a lo dispuesto en las distintas normas con rango de ley que puedan aparecer durante su vigencia, así como las que ya estén en vigor y que mejoren lo aquí regulado.

### **Artículo 17. Excedencias**

El personal fijo de plantilla, con un tiempo mínimo de 1 año al servicio de la empresa, podrá pasar a la situación de excedencia, sin derecho a retribución alguna, en tanto no se reincorpore al servicio activo. Teniéndose en cuenta, la sustitución e información a las secciones sindicales.

La excedencia será de dos clases: Voluntaria y forzosa.

### **Artículo 18. Excedencia voluntaria**

Es la que se concede por un plazo superior a un año e inferior a cinco, sin que se compute el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos de antigüedad por año de servicio. Deberá ser solicitada por escrito e informada por los miembros del Comité de Empresa. El plazo de concesión o denegación no podrá exceder de veinte días. La negativa estará basada en algunas de las siguientes causas:

- a) Plazo perentorio de realización del servicio
- b) No llevar como mínimo 1 año al servicio de la empresa
- c) Haber disfrutado de otra excedencia en los últimos cinco años.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible y otra causa análoga que sea acreditada debidamente por el trabajador/a y aquellas otras recogidas en disposiciones oficiales. Si el trabajador/a no solicitara el reingreso treinta días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto de trabajo.



**Artículo 19. Excedencia forzosa**

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

El trabajador/a excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, en un plazo no superior a un mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia, caso de no efectuarse en ese plazo perderá el derecho al reingreso.

**Artículo 20. Anticipos a cuenta del salario**

El trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que éstos puedan exceder del 90% del importe del salario mensual.

**Artículo 21. Plus mantenimiento de prendas de trabajo**

Este plus está destinado a compensar los diferentes gastos de mantenimiento de las prendas de trabajo y será de 9,82 euros. Esta cantidad no se percibirá durante el periodo en el que el trabajador disfrute las vacaciones anuales.

**Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias**

Las pagas extraordinarias anuales serán las siguientes:

- a) Paga extra de Navidad. Igual a 30 días de salario base.
- b) Paga extra de julio. Igual a 30 días de salario base. Estas pagas se devengarán





prorratedas con carácter mensual.

### **Artículo 23. Horas sindicales**

La representación de los trabajadores y trabajadoras dispondrá de un crédito horario mensual retribuido, para el ejercicio de sus funciones representativas, de conformidad con la siguiente escala:

- Hasta cien trabajadores: 15 horas.

### **Disposición adicional**

En los ejercicios sucesivos a 2010 se incrementará la tabla salarial recogida en el artículo 4 de este convenio, conforme al IPC anual a 31 de diciembre del año anterior.

### **Disposición transitoria**

Las partes, teniendo en cuenta que aun no existe una adjudicación mediante concurso del servicio que constituye su objeto y supone su financiación, deciden que todos los derechos del presente convenio, incluidos los económicos, tendrán efectos solo a partir de la entrada del día siguiente de la firma del contrato de prestación de servicios entre la empresa que resulte adjudicataria en el próximo concurso y el Ayuntamiento de Benalmádena.

