

IV CONVENIO COLECTIVO 2012 DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE LIMPIEZAS DE PLAYAS DE LA EMPRESA G.S.C. EN ALGECIRAS (COMPAÑÍA GENERAL DE SERVICIOS Y CONSTRUCCION)

Capítulo Primero Condiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Territorial

Este Convenio será de aplicación a todo el personal del servicio de Limpieza y Mantenimiento de Playas de la ciudad de Algeciras.

Artículo 2. Ámbito Funcional

El presente Convenio será de aplicación y obligará a G.S.C o aquella empresa que fuera adjudicataria de la concesión administrativa del servicio dedicado a la limpieza y mantenimiento de las playas de la Ciudad de Algeciras.

Artículo 3. Ámbito Personal

Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio todos/as aquellos/as trabajadores/as que se hallen de alta en la plantilla laboral de la empresa mencionada en el ámbito funcional, así como aquellos que se integren en el mencionado servicio, bien por el incremento de plantilla en la temporada de verano o por futuras contrataciones.

Capítulo II

Artículo 4. Vigencia, Duración y Prórroga

El presente Convenio estará vigente entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012. Llegado su vencimiento, se entenderá tácitamente prorrogado exclusivamente por un año, si no es denunciado antes del 31 de diciembre de 2.012 por cualquiera de las partes, dando comunicación a su vez a la otra parte.

Artículo 5. Prelación de Normas

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal, comprendidos dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal que se expresan en los artículos 1.º, 2.º y 3.º del mismo.

En lo no previsto expresamente en el texto del presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

Artículo 6. Homologación, Compensación y Absorción

Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a

las que actualmente vienen rigiendo, entendiéndose que, examinadas en su conjunto, dichas disposiciones son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo.

Artículo 7. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 8. Comisión Paritaria

A) La Comisión Paritaria se crea al amparo y conformidad del art. 85 apdo. e) del E.T.. 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 S.S., Delegación de Trabajo o Juzgados de lo Social, que se produzcan o nazcan de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

La comisión paritaria, estará integrada por dos miembros uno en representación de la empresa y otro miembro por parte de los trabajadores, también podrá incluir asesores externos como miembros plenos de cada parte. Al finalizar la reunión se levantará acta que incluirá el acuerdo adoptado por las partes o la opinión de cada parte.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria:

- 1.º Interpretación auténtica del Convenio.
- 2.º Arbitraje de los problemas o conflictos que le sean sometidos por las partes.
- 3.º Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 4.º Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- 5.º Entender, entre otras, cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

Procedimiento: Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de treinta días, y en el segundo en el máximo de diez días. Ambos en relación con la fecha de notificación certificada. Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran. Los lugares de notificación será respectivamente la sede de la empresa en Algeciras y la sede del Sindicato a que pertenezca los representantes de los trabajadores o el indicado por estos, respectivamente.



B) Cuando se produzca desacuerdo durante el período de Consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del E.T., 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 nombrará un árbitro 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 E.T.

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.

C) A los efectos previstos en el apartado e) del artículo 85 del E.T. de los trabajadores se procederá como en el caso anterior, ampliando el plazo para la convocatoria de la Comisión Paritaria a quince días que podrá realizar cualquiera de las partes.

Capítulo III

Artículo 9. Clasificación Profesional: Modalidades de Contratación

El personal se clasifica en:

a) Personal fijo: Es aquel/aquella trabajador/a que se precisa de modo permanente para realizar los trabajos propios de las actividades de limpieza y conservación de playas salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

Adquirirán la condición de trabajadores/as fijos/as, cualquiera que haya sido la de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social en el plazo máximo de cinco días. Igualmente, se presumirán concertados por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

b) Personal eventual: Es el personal contratado temporalmente por las empresas para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Deberá expresarse en el contrato con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo



justifique.

La duración máxima del contrato no podrá exceder de seis meses dentro de un período de doce meses. En caso de que se concierte por tiempo inferior a seis meses, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo de seis meses.

Artículo 10. Clasificación Profesional: Categorías

1. Encargado: Es el/la trabajador/a de confianza de la empresa que poseyendo conocimientos suficientes de la actividad de Limpieza y conservación de Playas, así como conocimientos y manejo de maquinaria y vehículos, se halla al frente del equipo de trabajadores/as manuales ostentando el mando sobre ellos, organiza y distribuye los trabajos y efectúa el control de sus rendimientos, así como de los medios móviles y maquinaria del servicio.

2. Oficial Conductor: Son aquellos/as trabajadores/as que, de forma habitual y permanente, conducen vehículos de la empresa que precisan de permisos de conducir tipos C, D o E, colaborando en la descarga siempre y cuando no haya personal para ello, responsabilizándose del buen acondicionamiento de la carga y descarga, así como a su control durante el transporte. Deberá tener pleno conocimiento del manejo de los accesorios del vehículo (volquete, grúa, cajas metálicas, autocompactor, etc...) Será responsable del cuidado, limpieza y conservación del vehículo a su cargo. Se hallan incluidos en esta categoría aquellos que realizan sus trabajos mediante el manejo de maquinaria pesada, como pudiera ser, a título orientativo: Excavadoras, palas cargadoras, retroexcavadoras, motoniveladoras y similares. En los períodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá colaborar en los distintos trabajos de la empresa sin que ello implique disminución del salario y demás derechos de su categoría profesional, dado que a esta categoría se la clasifica como polivalente.

3. Oficial Maquinista: Es aquel/aquella trabajador/a que se dedica a funciones concretas y determinadas que, sin dominar propiamente el oficio, exigen práctica y especial habilidad, así como atención en los trabajos a realizar. Tiene a su cargo la conducción y manejo de los tractores, máquinas y vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del mantenimiento y adecuada conservación del vehículo o máquina que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos. Podrá utilizar y conducir tractores, maquinaria y vehículos con permiso de conducir de la clase B, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento. En los períodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá colaborar en los distintos trabajos de la empresa sin que ello implique disminución del salario y demás derechos de su categoría profesional, dado que a esta categoría se la clasifica como polivalente.

4. Oficial 1º, Oficios Varios: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos teórico-práctico de oficios diversos, con una elevada polivalencia, desarrollando los cometidos de su oficio con la suficiente perfección y eficacia.

5. Piloto: Técnico Titulado o Habilitado Profesional para el manejo y conducción de embarcaciones. Posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza a pleno rendimiento. Se responsabilizará del mantenimiento, limpieza y conservación de la embarcación, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas. En los períodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá colaborar en los distintos trabajos de la empresa sin que ello implique disminución del salario y demás derechos de su categoría profesional, dado que a esta categoría se la clasifica como polivalente.

6. Especialista: Trabajador-a que de forma habitual realiza labores de limpieza mecánica y/o manual en playas, estando dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio, requieren cierta práctica y especialidad, poseyendo una experiencia mínima de 3 años en las citadas labores y dedicación exclusiva.

7. Peón: Es aquel/aquella trabajador/a mayor de dieciocho años sin experiencia alguna en el sector. Ejecuta trabajos para los cuales no se requiere especialización profesional o técnica. Su misión está basada en la colaboración máxima a las órdenes del encargado y/o oficiales del servicio. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

8. Auxiliar administrativo: Es aquel trabajador que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a la dirección del servicio, realiza trabajos que exigen conocimientos de la técnica administrativa.

Artículo 11. Período de Prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de tres meses para los Técnicos titulados y personal administrativo, ni de 15 días naturales para los demás trabajadores. El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación. Durante el período de prueba, el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de los servicios



prestados en la antigüedad del/de la trabajador/a en la empresa. La situación de incapacidad temporal que afecte al/a la trabajador/a durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 12. Ascensos y Contrataciones

Todo el personal tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en las categorías superiores a las que ostentasen en el momento de producirse la misma, siempre que cumplan los requisitos necesarios para el desempeño de dicha categoría profesional.

Artículo 13. Trabajos de Superior e Inferior Categoría

El personal de playas podrá realizar trabajos de la categoría inmediatamente superior a aquellos que esté clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos de necesidad perentoria y corta duración, que no exceda de ciento veintidós días al año, alternos o consecutivos.

Durante el tiempo que dure esta prestación, los interesados cobrarán la remuneración asignada a la categoría desempeñada circunstancialmente, debiendo la empresa, si se prolongara por un tiempo superior, cubrir la plaza de acuerdo con las normas reglamentarias sobre ascensos.

Asimismo, si por conveniencia de la empresa se destina a un productor a trabajos de categoría profesional inferior a la que está adscrito, sin que por ello se perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, el/la trabajador/a conservará la retribución correspondiente a su categoría.

Si el cambio de destino al que se refiere el párrafo anterior tuviera su origen en la petición del/de la trabajador/a, se le asignará la retribución que corresponda al trabajo efectivamente prestado. La plantilla actual, tendrá preferencia para cubrir IT, jubilaciones, o ampliaciones de plantilla y/o para acceder a categorías superiores, siempre que cumplan los requisitos necesarios para ella.

Artículo 14. Preaviso de Cese

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá preavisar con un período de antelación mínimo de siete días naturales, a excepción del personal técnico, personal administrativo y de confianza, que deberá de preavisar con un mes de antelación.

El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción en su liquidación de finiquito correspondiente a los días que se haya dejado de preavisar. La notificación de cese se realizará por escrito, que el/la trabajador/a



firmará por duplicado, devolviéndole un ejemplar con el enterado.

Artículo 15. Excedencia

Los/las trabajadores/as fijos/as con un año de servicio en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo comprendido entre cuatro meses y cinco años.

Los trabajadores que hayan disfrutado de una excedencia voluntaria y quieran acogerse a otra deberán dejar transcurrir al menos un año desde la finalización de la primera excedencia para que la empresa se la conceda. Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa en un plazo máximo de quince días.

Si el/la trabajador/a no solicitara el reingreso con un preaviso de treinta días, perderá el derecho de un puesto en la empresa, siendo admitido inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en la misma categoría y puesto que tenía cuando la solicitó.

Los/las trabajadores/as que soliciten excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido inmediatamente al cumplir su mandato. En este supuesto, y durante el tiempo de excedencia, se computará a los efectos de antigüedad. Si el/la trabajador/a en excedencia no se reincorporara, el sustituto pasará a formar parte de la plantilla como fijo, respetándole la antigüedad.

Capítulo IV

Artículo 16. Jornada de Trabajo

La jornada máxima semanal será de 35 horas. Tendrán consideración de días festivos las fiestas acordadas con carácter general en la legislación vigente, con arreglo al calendario laboral publicado en el BOJA. Así mismo, tendrán consideración de día festivo las dos fiestas locales definidas anualmente por el Ayuntamiento, así como, el día de San Martín de Porres.

Los trabajadores disfrutarán dentro de su jornada de un descanso de 15 minutos de bocadillo, que se considerará como tiempo efectivamente trabajado, siempre que la jornada diaria exceda de 6 horas. Se incluye dentro de las jornadas de trabajo que el día 24 y 31 de Diciembre se consideran como días de disminución de jornada.

El horario de trabajo de oficina será fijado por la empresa. Para el resto de actividades será:



JORNADA DE VERANO: (1 de Mayo a 30 de Septiembre) Según cuadrante a elaborar cada año por la empresa con un día de descanso semanal. Se desarrollará de lunes a domingo.

JORNADA DE INVIERNO: (1 Octubre a 30 de Abril) De 8:00 hs. a 15:00 hs. de lunes a viernes.

Si por necesidades del servicio la empresa concesionaria tuviera que realizar nuevas contrataciones podrá modificar la jornada pactada, siendo de lunes a domingo, excluyendo de esta aplicación a la plantilla base actual.

En la temporada de verano no se disfrutarán los festivos que se fijen en dicha temporada alta. Sin perjuicio de su compensación, exclusivamente con descanso equivalente en la temporada de invierno.

Artículo 17. Organización del Servicio

La empresa realizará anualmente la estructura y organización del Servicio, realizando las programaciones correspondientes en cumplimiento de lo dispuesto en los pliegos de prescripciones técnicas y demás requerimientos en la prestación del servicio. En este sentido, y teniendo en cuenta las circunstancias geográficas y de actuación en las distintas playas del término municipal, se establecerán distintos equipos de trabajos de limpieza mecánica y manual, que rotarán de forma sucesiva por las distintas playas.

Artículo 18. Horas Extraordinarias

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria. Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijado de acuerdo con el artículo anterior. Se abonarán en el año 2012, las horas extraordinarias al precio de 15,79 euros, de lunes a sábado; la hora de domingos y festivos será de 23,23 euros; pudiendo ser compensadas las horas extras de lunes a sábado con dos horas de jornada normal y las de los domingos y festivos por tres horas de jornada.

En ausencia de pacto se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso del trabajador. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

Para los/las trabajadores/as que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que existe entre tales jornadas.

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias



por tiempo determinado con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbito territorial, para incrementar las oportunidades de colocación de trabajadores/as en paro forzoso.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al/los trabajador/a en el parte correspondiente. Para que los representantes legales de los trabajadores puedan controlar las horas extraordinarias que se realicen, las empresas harán entrega de copia-resumen mensual de las realizadas.

Artículo 19. Vacaciones

El período será de un mes natural retribuido. Se fija como período de 15 días de disfrute entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, y de 15 días de disfrute en otro periodo anual (a determinar por la empresa) para el personal base del servicio. Durante el periodo estival no podrán coincidir más de dos operarios en una quincena, a excepción de conductores en cuyo caso será de uno por quincena.

El salario a percibir durante el período de disfrute de vacaciones se calculará hallando el promedio de las cantidades o conceptos salariales y antigüedad, excluidos los extrasalariales, horas extraordinarias percibidas por el/la trabajador/a durante los seis meses naturales inmediatamente anteriores a la fecha en que comenzó el disfrute del período vacacional.

Si en el momento de iniciar el período vacacional el/la trabajador/a estuviese en situación de I.T., tendrá derecho al disfrute de las mismas dentro del año natural cuando se incorpore a su puesto de trabajo. El nuevo período de disfrute lo asignará la empresa de acuerdo con el/la trabajador/a.

El personal que no lleve un año completo de servicios disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo de trabajo. Los trabajadores de la plantilla base que deseen disfrutar de una quincena entre los meses de junio y septiembre, deberán solicitarlo con al menos tres meses de antelación.

Artículo 20. Descansos

Entre una jornada y el comienzo de la siguiente, salvo necesidades urgentes o perentorias, habrá de transcurrir un mínimo de 14 h., computándose a estos efectos, tanto la jornada normal como la extraordinaria.

Artículo 21. Licencias



Los/las trabajadores/as de la plantilla base tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos, abonándose éstos como efectivamente trabajados:

- a) Por matrimonio o unión de hecho, dieciséis días naturales.
- b) Por intervención quirúrgica grave, hospitalización, enfermedad o accidente grave fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días naturales si es en la provincia donde reside el trabajador, y cinco días naturales si es fuera de la misma. Por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad, un día natural o dos según sea dentro o fuera de la provincia.
- c) Por nacimiento o adopción de hijo, cuatro días naturales, de los que al menos dos de ellos serán hábiles, ampliables a dos o más si es fuera de la provincia.
- d) El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que deba concurrir el trabajador para estudios de Formación Profesional, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y universitarios y examen del permiso de conducir.
- e) El tiempo necesario para asistencia al Médico, con posterior justificación.
- f) Durante dos días por traslado de domicilio.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) Los/las trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad.



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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

k) Un día natural, dos días si es fuera de la provincia, por matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos, de uno u otro cónyuge, con el límite anual máximo de tres bodas por año natural o proporcionalmente si fuera inferior al tiempo de duración del contrato de trabajo.

l) Cuatro días de asuntos propios. Este permiso no será acumulable en vacaciones o entre festivos, será concedido por orden riguroso de solicitud, y no podrán coincidir simultáneamente más de dos peones o conductores.

m) Tendrá la misma consideración que cónyuge la persona que conviva de manera estable con el/la trabajador/a y así lo haya comunicado con una antelación de seis meses y por escrito a la empresa. Así como las parejas de hecho legalmente registradas desde el primer día.

Artículo 22. Régimen Disciplinario

En lo relativo a este apartado se estará a lo previsto en el acuerdo sobre cobertura de vacíos, resolución de 13/5/1997 BOE nº 137 de 9 de junio de 1997. En cualquier caso, la empresa deberá dar traslado al Comité o Delegado de Personal, en el plazo de dos días, de una copia de notificación de la resolución o aviso de sanción entregada al/a la trabajador/a.

Artículo 23. Prescripción de Faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas 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.

Capítulo V

Artículo 25. Salario

El salario mensual será conforme a la tabla salarial que compone el anexo I de



este convenio.

Todos los/las trabajadores/as percibirán el abono de los haberes correspondientes a cada mes antes del día cinco de cada mes o día hábil posterior. La empresa estará obligada, a petición del/de la trabajador/a, a conceder un anticipo por el importe del salario mensual devengado atendiendo a las siguientes consideraciones:

-No podrán solicitarse otros anticipos hasta tanto no se haya cancelado el anticipo anterior.

-Los anticipos deberán ser solicitados por el empleado en el impreso que a efecto se le proporcione en los servicios de la empresa.

Artículo 26. Revisión Anual

Queda sin contenido.

Artículo 27. Plus Transporte

De acuerdo con el artículo 29 del presente Convenio, en concepto de transporte y de tiempo de desplazamiento se abonará el importe de 119'85 euros en el año 2012. Esta cantidad se percibirá mensualmente, excepto en vacaciones. Este plus se incrementará y revisará cada año en los mismos términos que el salario.

Artículo 28. Plus de Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica, denominada plus de nocturnidad, incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base.

Artículo 29. Plus de Vinculación y Antigüedad

Se devengará un plus mensual por el tiempo de servicios prestados a partir de los dos, seis, diez, catorce, dieciocho, veinte, veintidós, veinticuatro, veintiséis y veintiocho años, cuyo importe para el año 2012 se establece en la tabla adjunta Anexo II.

Este plus comenzará a devengarse a partir del día en que el/la trabajador/a cumpla su antigüedad, haciéndose efectivo en la nómina del mes siguiente en que se produzca.

Se incrementará la tabla de antigüedad cada uno de los años en el mismo porcentaje que el salario y su revisión salarial.





Artículo 30. Plus de Conservación

Se devengará un plus mensual por importe de 36,78 € para el año 2012..

Artículo 31. Plus de Festivos

Por necesidades del servicio y/o tareas de emergencia, se establece para el personal de la plantilla base un Plus de 96,76 € por trabajador por los trabajos realizados en festivos y/o nocturnos de emergencias por vertidos, durante la temporada baja.

Artículo 32. Salud, Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales

Los trabajadores en la prestación del servicio tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud.

Las empresas están obligadas a evaluar los riesgos y adoptar todas las medidas necesarias para evitarlos, y, cuando esto no sea posible, a proporcionar todos los medios de protección eficaces, como: Señales, vallas, prendas reflectantes, ropa y calzado de seguridad, etc. Se establece un Plus para los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, de 76,53 € para el 2012. Cada año se incrementará este plus en los mismos porcentajes que el salario y su revisión.

Todo el personal comprendido en el presente Convenio se someterá a una revisión médica anual voluntaria, que será por cuenta de la empresa; al personal que trabaje de noche se le abonarán dos horas normales de su salario. En todo caso, quedan a salvo los acuerdos más favorables entre las partes. El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador a los efectos oportunos y del resultado global de las revisiones, asimismo, se dará copia al Comité de Seguridad y Salud Laboral o a los Delegados de Prevención.

Se acoplará a las personas de mayor edad o con salud delicada para que realicen los trabajos de menor esfuerzo físico dentro de su categoría. A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, ésta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o a adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Asimismo, el empresario deberá evaluar, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 34 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, junto con los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgo y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquéllas. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos. Se procurará, siempre que sea



posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición. En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes. Las empresas están obligadas a facilitar al personal, antes de que comiencen a desempeñar cualquier puesto de trabajo, información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos se informará asimismo a los Delegados de Prevención o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores.

Artículo 33. Plus Convenio

La cuantía del citado plus se fija en la tabla adjunta, anexo I.

Artículo 34 Plus Asistencia

Se concederá un plus de 35,88 euros mensuales para el año 2012, que será revisable cada año en las mismas condiciones que el salario. Este plus se abonará al personal que cumpla las siguientes condiciones:

- Tener hasta una falta de asistencia al trabajo en un mes.
- No haber estado a lo largo del mes en situación de baja médica por enfermedad común.
- Solo se considerarán las faltas justificadas a los efectos de este plus los siguientes supuestos: licencias por matrimonio propio o de hijos, internamiento hospitalario de cónyuge, padres e hijos, fallecimiento de familiar de primer y segundo grado, nacimiento de hijos, vacaciones reglamentarias, representación sindical, incapacidad por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 36. Plus Especial Verano y Vertedero

A los efectos de regularización y nivelación de las retribuciones de las distintas categorías profesionales se establece con carácter transitorio un Plus especial de trabajos en temporada alta, para las categoría de Encargado durante los meses de verano (junio, julio, agosto y septiembre) de 192,39 € y un Plus especial de vertedero durante todo el año para el Oficial conductor de 81,32 €. Estos Pluses permanecerán congelados durante toda la vigencia del convenio y desaparecerán una vez realizada la convergencia y homologación de convenios.

Artículo 37. Prima de Resultados

Se establece una prima mensual del 7% del Salario Base, abonable trimestralmente, siempre que la empresa concesionaria se encuentre al corriente de los servicios facturados.





Artículo 38. Plus Colectivo de Productividad y Calidad del Servicio

La Empresa abonará en el ejercicio 2.012 una cantidad de 100 € anuales, para los trabajadores que presten servicios al menos nueve meses al año.

Artículo 39. Pagas Extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias, que corresponden a los meses de marzo, junio y diciembre, por el importe de salario base más antigüedad.

En el mes de Septiembre del 2012 se abonará además la cantidad de 400 € de una cuarta paga en concepto de Otoño. Esta paga se devengará del 1 de septiembre del año anterior al 31 de agosto del año en curso y se abonará en los primeros 20 días de septiembre.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones, prorrateando su importe proporcional al tiempo de servicios, computándose la semana o el mes completos.

Esta misma norma se aplicará a los/las trabajadores/as eventuales, interinos y contratados por tiempo determinado.

El devengo de las pagas será semestral, debiendo abonarse la de Junio y Diciembre en los primeros 20 días del mes correspondiente, excepto la del mes de Marzo que se abonará prorrateada, computándose su devengo a estos efectos desde 1 de enero a 31 de diciembre.

Capítulo VI

Artículo 40. Derecho de Reunión e Información

Se estará a lo dispuesto en estas materias en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

Artículo 41. Horas Sindicales y Acumulación del Crédito Horario

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de las siguientes horas sindicales para el ejercicio de las funciones representativas, según la siguiente escala:

Hasta 49 trabajadores/as:	Veintiuna horas
De 50 a 100 trabajadores/as:	Veinticinco horas
De 101 a 250 trabajadores/as:	Treinta horas
De 251 a 500 trabajadores/as:	Cuarenta horas
De 501 en adelante:	Cuarenta y cinco horas

Las horas sindicales se podrán acumular en uno o varios miembros del Comité y crearse una bolsa de horas.

Además se establece una bolsa de 14 horas mensuales que serán utilizadas exclusivamente para la realización de cursos de formación.

Capítulo VII

Artículo 42. Responsabilidad Civil

La Empresa se compromete a suscribir una Póliza de Seguro por toda la vigencia del presente convenio que garantice la Responsabilidad Civil de Explotación y los riesgos derivados de las actividades de Limpieza de Playas y Conservación del Litoral, en cuantía suficiente, incluyendo la defensa criminal respecto de los conductores de vehículos y/o maquinaria adscrita al servicio.

El seguro amparará la responsabilidad directa, solidaria y subsidiaria por los daños materiales y/o corporales y perjuicios consecutivos causados por acción u omisión a terceros en el ejercicio profesional de las funciones desarrolladas por los trabajadores Página 12 B.O.P. DE CADIZ NUM. 220 17 de noviembre de 2009 del servicio de limpieza de playas.

Artículo 43. Prestación por Invalidez y Muerte

Si como consecuencia de accidente laboral se derivara una situación de invalidez en grado de incapacidad permanente total o absoluta, para toda clase de trabajo, la empresa abonará 12000 euros. En caso de fallecimiento por accidente laboral, la empresa abonará al/a la trabajador/a o beneficiarios, a tanto alzado y de una sola vez 15000 euros, para toda la vigencia del convenio.

Las empresas suscribirán a tal efecto la correspondiente póliza con una compañía de seguros en los plazos y condiciones que establece la normativa vigente.

Artículo 44. Beneficios Sociales

La empresa abonará a los/las trabajadores/as premios en cuantía y por las circunstancias que a continuación se detallan para el año 2012:

Por matrimonio del/de la trabajador/a:	150'00 euros
Por natalidad al nacimiento de cada hijo:	150'00 euros
Por jubilación a los 64 años:	2104'45 euros



Artículo 45. Equipo de Trabajo

Las empresas proporcionarán a los/las trabajadores/as dos equipos de ropa de trabajo completos al año por temporada, y siempre de acuerdo con el Delegado de Prevención, y se compondrá de:

Temporada de verano:

Dos camisas de manga corta.

Dos pantalones.

Un calzado apropiado y contemplando la LPRL.

Temporada de invierno:

Dos camisas de manga larga.

Dos pantalones de invierno.

Un forro polar bianual de calidad.

Una prenda de abrigo.

Un calzado apropiado y contemplando la LPRL.

La ropa de invierno se entregará en el mes de octubre de cada año, y la de verano en el mes de mayo de cada año. Al ingreso del trabajador se le facilitará el equipo correspondiente y que sea más adecuado, desde el primer día a contar desde el inicio de la prestación del servicio, sea cual sea su tipo de contrato.

Artículo 46. Jubilación a los Sesenta y Cuatro años

Podrá solicitarse la jubilación a los sesenta y cuatro años según la legislación vigente, obligándose la empresa a sustituir al/a la trabajador/a que se jubila por otro/a trabajador/a en las condiciones previstas en dicha legislación, respetándose las disposiciones legales y reglamentarias de la Ley de Seguridad Social y E.T. en cada momento.

Al producirse la jubilación voluntaria a los 64 años, la empresa abonará en concepto de complemento de jubilación la cantidad de 2104'45 €.

Artículo 47. Jubilación Anticipada Parcial

1.- Los trabajadores con 60 o más años de edad, podrán acogerse a un contrato de trabajo a tiempo parcial con una reducción del 85% de la jornada, que les permita acceder a la jubilación parcial, se le comunicará a la empresa, para que





inicie los trámites correspondientes ante la administración de la Seguridad Social.

Concedida la autorización correspondiente, se procederá a formalizar el contrato a tiempo parcial con una reducción del 85% de la jornada. El 15% restante de la jornada, los trabajadores estarán disponibles para realizar labores y acciones formativas, con independencia de que la empresa considere hacer uso restringido de dicha posibilidad.

Durante todo el periodo de contratación parcial, la empresa abonará el 15% de todos los conceptos salariales correspondientes. Este abono del 15% cada año, se hará con la misma distribución de un contrato a tiempo completo.

2.- La aplicación de este artículo y sus condiciones, criterios y requisitos se basan en la normativa del RD-1131/2002. Si en el transcurso de la vigencia del presente Convenio Colectivo se produjesen modificaciones normativas, que desvirtúen las bases que han servido para la adopción del presente artículo, ambas partes buscarán nuevas alternativas.

3.- El inicio del periodo del 15% de la jornada, comenzará una vez obtenida la autorización administrativa y contratado el relevista.

4.-El contrato del relevista será de carácter indefinido y a tiempo completo, añadiéndose al 85% del contrato de relevo, tareas en funciones que completen su jornada y retribuciones.

5.-El salario del relevista será el de las condiciones establecidas en el presente Convenio para el personal de nuevo ingreso.

Artículo 48. Salud Laboral

Se estará a lo dispuesto en esta materia en la legislación vigente. Se creará una Comisión Sectorial sobre Seguridad y Salud Laboral, que será la encargada del control y vigilancia de la salud y seguridad.

Artículo 49. Cláusulas de Subrogación

1. Subrogación del personal.

Al término de la Concesión los trabajadores de la empresa saliente causarán alta en la nueva titular de la concesión o en su defecto en el propio Ayuntamiento, quienes respetarán todos los derechos, obligaciones y adscripción al puesto de trabajo que tenía con la anterior empresa.

2. Documentos a facilitar.

La empresa saliente deberá facilitar a la empresa entrante y a los representantes de los trabajadores los siguientes documentos:

- a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de Seguridad Social.
- b) Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salario de los/las trabajadores/as afectados/as.
- c) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- d) Relación del personal especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y período de disfrute de las vacaciones. Si el/la trabajador/a es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.
- e) Fotocopia de los contratos de los/las trabajadores/as afectados/as por la subrogación.

3. Liquidación y prorratas.

La liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, vacaciones, etc., que correspondan a los/las trabajadores/as las realizará la empresa saliente.

4. Documentos a entregar a los representantes de los trabajadores. Las empresas entregarán cada seis meses a los representantes legales de los trabajadores relación de las personas que componen los distintos servicios, zonas o departamentos de la empresa, indicando siempre la antigüedad, tipo de contrato y su fecha de vencimiento, y la categoría correspondiente.

Artículo 50. Complementos en Caso de Incapacidad Temporal (I.T.)

En los casos de incapacidad temporal por accidente laboral, enfermedad profesional u hospitalización del trabajador, la empresa abonará un complemento que garantice el 100 por 100 de todos los conceptos económicos, desde el inicio de la incapacidad temporal y mientras dure ésta.

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral, la empresa abonará un complemento que garantice el 100 por 100 de todos los conceptos económicos, con efectos retroactivos al primer día de la baja, quedando excluido en este apartado el plus de transporte. Las situaciones de incapacidad temporal no producirán merma alguna en la cantidad a percibir en las pagas extraordinarias.

Artículo 51. Mejoras Médicas

La empresa facilitará, entre otros EPIS, gafas de seguridad que serán graduadas para los trabajadores que las necesiten.

Artículo 52. Formación Continua

Ambas partes se comprometen a impulsar la Formación continua de los trabajadores a tenor del Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua en el Sector de Limpieza Conservación de Playas.

Artículo 53. Igualdad de Condiciones

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los/las trabajadores/as, en materia salarial cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o categoría, así como en materia de promoción, ascensos, jornada, etc.

Disposición Final

El presente convenio colectivo entrará en vigor tras su aprobación por la Asamblea de trabajadores y ratificación por el Ayuntamiento Pleno y se incorporará al pliego de condiciones que servirá de base y regirá en el proceso de adjudicación de la concesión administrativa para el servicio de Limpieza y mantenimiento de playas del término municipal de Algeciras.

TABLA I TABLA SALARIAL

CATEGORIA	S. BASE	Plu. Conserv.	Plus Tóxico	Plu. Transpo	Plu. Asistenc	Plu. Conven.
Aux. Administrativ	800			119,85	35,88	
Encargado	1.271,76	36,78	76,53	119,85	35,88	178,84
Oficial Conductor	1.109,38	36,78	76,53	119,85	35,88	178,84
Oficial Maquinista	1.050,15	36,78	76,53	119,85	35,88	178,84
Peón Especialista	1.003,96	36,78	76,53	119,85	35,88	178,84
Oficial Temporada	1.012,00	36,78	76,53	119,85	35,88	138,67
Peón Temporada	762,83	36,78	76,53	119,85	35,88	49,47

TABLA II. ANTIGÜEDAD

AÑOS	EUROS
2 AÑOS.	23,26
6 AÑOS	64,51
10 AÑOS	112,91
14 AÑOS	161,38
18 AÑOS	202,20

20 AÑOS	243,05
22 AÑOS	258,14
24 AÑOS	315,62
26 AÑOS	354,73
28 AÑOS	387,19

Firmas

ACTA DE LA COMISION PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE PLAYAS DE ALGECIRAS

REUNIDOS:

POR LA EMPRESA: D. Rafael Santo-Rosa Carballo. D. Francisco García Martín.

POR LOS TRABAJADORES: D. Alexis de la Paz Marín

Siendo las 10 horas del día 30 de Noviembre de 2012 se reúnen las partes al haber recibido requerimiento de la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Andalucía para la rectificación del art. 21.j) del Convenio Colectivo de Limpieza de Playas de Algeciras.

Por acuerdo de las partes dicho apartado queda redactado como sigue:

“Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.”

No habiendo otros asuntos a tratar se finaliza la reunión a las 11 horas, requiriendo a la empresa en la persona designada en el acta de aprobación del convenio, para que comunique a la citada Administración, la modificación y rectificación operada en el convenio aprobado en su día.