

I CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA VIARIA BENALMÁDENA

Visto el texto del I Convenio Colectivo de Limpieza Viaria de Benalmádena, recibido en 17 de febrero de 2012, código de convenio 29100081012012, 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, 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 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, 11 de abril de 2012.

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

I CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA VIARIA BENALMÁDENA

I. ÁMBITO DEL CONVENIO

Artículo 1. Ámbito Personal, Funcional y Territorial

El presente convenio afectará a todo el personal adscrito al servicio de Limpieza Viaria 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 del convenio será desde el 1 de junio de .011, 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 2 meses 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.



Artículo 3. Comisión Paritaria

a) 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 S.S., 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 en representación de la empresa y tres miembros por parte de los trabajadores, que podrá incluir asesores externos como miembros plenos de cada parte. El procedimiento de actuación de la comisión paritaria en los casos previstos en este apartado a) será con los mismos tramites y procedimiento de resolución de conflictos regulado en el apartado b), ampliándose el plazo previsto para la convocatoria de la Comisión Paritaria a 15 días que podrá realizar cualquiera de las partes

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.

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 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 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 4. Categorías Laborales

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

- Conductor-limpiador.
- Limpiador.

Ambas categorías forman parte del mismo grupo profesional. A esta relación se podrán añadir otras categorías por la empresa si el servicio lo requiriese.

II. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 5. 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 6. 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, esté se compensará de la siguiente manera:

- a) Con 55,11 euros, más un día compensatorio que se disfrutará dentro del año en curso.
- b) Con 110,23 euros sin día compensatorio.

Artículo 7. 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. El periodo de vacaciones será retribuido sobre el salario base y pluses.



III. RETRIBUCIONES Y MEJORAS

Artículo 8. 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 para evitar la proliferación de complementos, han decidido la fusión en un solo complemento de actividad de otros posibles complementos que se pudieran devengar.

Este complemento retribuye las especiales características de los puestos de trabajo y la categoría para su desempeño, por lo que los pluses y complementos que estén recogidos en convenios concurrentes quedan absorbidos y contemplados íntegramente en el complemento de actividad, especialmente queda contemplado los complementos de Toxicidad y Penosidad, Peligrosidad, Plus de Convenio y Plus de actividad.

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.

Artículo 9. 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 74,05 euros.

Artículo 10. 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.

Las horas extraordinarias se retribuirán conforme al anexo salarial.

Artículo 11. 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 12. 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 1.194/85, de 17 de julio y les abonará por una sola vez, en concepto de premio, siempre que tengan una antigüedad de al menos de 8 años.

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

Jubilación a los:

60 años:	3.616,37 euros
61 años:	2.893,10 euros
62 años:	2.169,82 euros
63 años:	1.446,55 euro
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 tomará la que se especifica en la nómina o recibo de salarios. Para que el trabajador tenga derecho a las cantidades reseñadas, debe avisar a la empresa con un plazo de antelación de dos meses.

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

Disposición Final. Normativa complementaria

En materia de sanciones será de aplicación el convenio nacional de de limpieza pública, viaria, riegos, eliminación de residuos... publicado en el BOE de fecha 7 de marzo de 1996.

ANEXO TABLA SALARIAL

TABLA SALARIAL I CONVENIO COLECTIVO GSC LIMPIEZA VIARIA BENALMADENA AÑO 2011

CATEGORIAS	DIARIO	PAGA EXTRA	PAGA EXTRA	PAGA COMPLEM. EXTRA	PLUS UNIFIC.	ANTIG. TRANSP.	TOTAL ANUAL
CONDUCTOR LIMPIADOR	43,80	1.530,00	1.530,00	1.530,00	360,00	74,05	25.785,60
LIMPIADOR	33,30	1.149,00	1.149,00	1.149,00	300,00	74,05	20.090,10

CATEGORIAS	HORA EXTRA	HORA EXTRA	D. FESTIVO	D. FESTIVO
	FESTIVOS	LABORAL	SIN DÍA COMP.	CON DÍA COMP.
CONDUCTOR LIMPIADOR	27,44	21,92	110,23	55,11
LIMPIADOR	21,50	17,00	110,23	55,11
COMPLEMENTO POR RESPONSABILIDAD		200,00	€/MENSUALES	