ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y CONOCIMIENTO
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO
DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio o acuerdo: II Convenio colectivo de Limpieza Viaria Benalmádena.
Expediente: 29/01/0131/2017.
Fecha: 2 de agosto de 2017.
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.
Código: 29100091012012.

Visto el texto del acuerdo de fecha 25 de mayo de 2017 de la comisión negociadora y visto el texto del II Convenio Colectivo de Limpieza Viaria Benalmádena, con expediente REGCON número 29/01/0131/2017 y código de acuerdo 29100091012012 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) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (*BOE* número 143 de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, 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 Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia.*

El Delegado Territorial Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Mariano Ruiz Araújo.

Málaga, 8 de agosto de 2017.

III CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA VIARA 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. 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 enero de 2017, aplicándose retroactivamente a esta fecha todos los efectos de contenido económico, y se prolongará hasta el 31 de diciembre de 2019.

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*

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.

La comisión paritaria estará formada por un representante de la empresa y otro de los trabajadores, más los asesores de una y otra parte.

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.

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la comisión paritaria del presente convenio, se promoverán los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional autonómico y sus reglamentos de desarrollo.

A los efectos previstos en el apartado e) del artículo 85 del ET 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.

Artículo 4. *Categorías laborales*

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

• Oficial de limpieza.
• Oficial conductor.

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

a) Categoría oficial de Limpieza.

El personal que realiza las tareas manuales de limpieza, los trabajos con herramientas y trabajos con maquinaria que no requiera estar en posesión del carnet C o C+E.

b) Categoría oficial conductor.

El personal que, teniendo los títulos habilitantes, carnet C o C+E y realice más de la mitad de la jornada tareas de conductor.

La consolidación de la categoría de conductor requerirá la convocatoria de plaza a la que podrán concurrir todos los trabajadores que tengan los requisitos expresados en la regulación en este convenio de esta categoría. El oficial de limpieza no adquirirá la categoría de oficial conductor por el mero desempeño de funciones de tal, sin perjuicio de las retribuciones correspondientes.

II. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 5. *Jornada laboral*

La jornada laboral será de 37,5 horas semanales ordinarias. De las cuales serán obligatorias 35 horas, que se distribuirá en jornadas diarias de siete horas de trabajo en jornada intensiva. Las otras 2,5 horas semanales en cómputo anual se distribuirán irregularmente para el trabajo en mercadillos.

Artículo 6. *Descanso festivos*

Las fiestas laborales con carácter retributivo serán las que se determinen a nivel nacional, autonómico y local, más el día de San Martín de Porres.

Si el trabajador tuviera que trabajar algún día festivo, esta se compensará con 57,68 €, más un día compensatorio que se disfrutará dentro del año en curso, comunicándolo al trabajador con al menos 72 horas de antelación.

Artículo 7. *Vacaciones y permisos retribuidos*

A) 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 que corresponda. No podrá haber más de dos trabajadores de vacaciones por mes

B) PERMISOS RETRIBUIDOS

1. Matrimonio del trabajador o registros de parejas de hecho: 15 días.
2. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
3. Un día por traslado de domicilio habitual.
4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
7. 3 días anuales de asuntos propios, o parte proporcional anual al tiempo trabajado, acumulables a las vacaciones. Se deberá solicitar con un mínimo de 48 horas, se podrá conceder si las necesidades del servicio lo permiten y con un máximo de 1 trabajador al día por categoría.
8. Cuando el trabajador tenga que acudir al médico-especialista, previa justificación, el tiempo estrictamente necesario.
9. Cuando el trabajador curse estudios y deba someterse a exámenes, previa justificación: El tiempo estrictamente necesario, con aviso de una semana de antelación

Artículo 8. *Conciliación de la vida familiar*

La empresa respetará y facilitará los supuestos previstos en los apartados 4 a 8 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores de acuerdo con los planes de igualdad de la empresa.

III. RETRIBUCIONES Y MEJORAS

Artículo 9. *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 tiene en cuenta las habilidades, conocimientos y responsabilidad necesarias para desempeñar los trabajos propios de cada categoría, fijándose en el anexo salarial.

C) Complemento de jefe de equipo/encargado

Es la persona que tiene a su cargo el mando sobre los operarios de un servicio el cual dirige, vigila y ordena, bajo las instrucciones del superior inmediato o Jefe del Servicio.

El complemento será según tabla anexa y se cobra en las doce mensualidades del año, pero no en las pagas extras.

D) 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 incapacidad temporal, sea esta por contingencias comunes o por contingencias profesionales.

Este plus tendrá una cuantía de 107,70 euros trimestrales y será devengado al final del periodo trimestral.

E) Plus de mercadillo

Este plus retribuye las especialidades del trabajo en mercadillos y se remunera según tabla anexa por cada mes de trabajo de mercadillo.

H) 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 según tabla anexa.

Artículo 10. *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 77,66 euros.

Artículo 11. *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 según tabla anexa €/hora.

Artículo 12. *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 13. *Mejoras sociales*

A) Ayuda escolar

Las partes acuerdan establece una ayuda escolar de 76,2 € por hijo y trabajador, en un solo pago anual. Esta cantidad que no siendo salario tiene la naturaleza extrasalarial, se hará efectiva del 15 al 30 de septiembre de cada año. Esta ayuda comprenderá desde iniciación en prescolar y/o guardería hasta los estudios universitarios. Se justificará mediante documentación de matrícula y/o abono.

B) Ayuda económica para trabajadores con cónyuge o hijos disminuidos

La empresa abonará a sus trabajadores con cónyuges o hijos disminuidos físicos o psíquicos, la cantidad de 139,96 euros mensuales, si la minusvalía es igual o superior al 33%.

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 la condición de minusválido.

C) Asistencia jurídica y multa a conductor.

Cuando un trabajador por razón de su actividad laboral sea multado o necesite asistencia jurídica, dicha situación se estudiará en la comisión paritaria del convenio. Esta si así lo acuerda podrá solicitar a la empresa que le preste la asistencia jurídica que necesite y compense al trabajador por la multa recibida.

D) Jubilación anticipada

El personal que opte por su jubilación voluntaria anticipada prevista en la Ley General de Seguridad Social, devengará un premio de jubilación anticipada, que será por jubilación a los:

- 63 años: 3.000 euros.
- 64 años: 2.000 euros.

E) Prestamos reintegrables

Los trabajadores afectados por este convenio y con la condición de fijo, tendrán derecho a la concesión de un préstamo reintegrable por una cantidad máxima de 1.000 euros. Dicha cantidad será reintegrada en seis mensualidades y no se podrá solicitar uno nuevo hasta pasado un año de la petición anterior. El límite máximo de préstamo entre los trabajadores de la plantilla será de 6.000 euros, por lo que la empresa podrá denegar nuevos préstamos cuando tenga desembolsada dicha cantidad.

Artículo 14. *Garantías sindicales*

La empresa reconoce a los representantes de los trabajadores las garantías sindicales que establece la ley y se compromete a su respetuoso cumplimiento, en especial en materia de sanciones y crédito de horas.

Artículo 15. *Seguridad y salud laboral*

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

El trabajador tiene además el derecho a participar en la formación de la política de prevención al 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.

El delegado de prevención será el delegado de personal con las mismas funciones, derechos y obligaciones que le otorga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa y el delegado de prevención supervisarán la entrega de la ropa necesaria para el desarrollo de los trabajos y su adecuado estado de conservación.

Artículo16. *Excedencia*

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

Artículo 17. *Subrogación*

Operará la subrogación de todo el personal adscrito al servicio, con al menos tres meses de antigüedad, cuando exista un cambio de empresa adjudicataria del servicio de limpieza viaria del Ayuntamiento de Benalmádena, aunque lo sea parcialmente por disminución de la extensión del servicio en cualquiera de los términos del mismo, personal, áreas de mantenimiento o frecuencia o tipos de trabajo, sin necesidad de que haya transmisión patrimonial entre las empresas, tanto si es una empresa privada como pública e igualmente en caso de reversión del servicio al Ayuntamiento. Dicha subrogación de todo el personal tendrá igualmente lugar si se produce una suspensión parcial y temporal del servicio.

La subrogación se producirá en los términos del convenio nacional de limpieza pública, viaria, riegos y eliminación de residuos.

Artículo 18. *Faltas y sanciones*

En materia de sanciones será de aplicación el convenio nacional de limpieza pública, viaria, riegos y eliminación de residuos. Así como en cualquier otra materia no expresamente recogida en este convenio.

Disposición adicional primera

En el acceso al trabajo y en las condiciones de trabajo se debe garantizar la igualdad entre hombres y mujeres. La empresa, de acuerdo con las centrales sindicales, ha establecido un plan de igualdad que informa el presente convenio y que debe ser tenido en cuenta cuando hayan de interpretarse sus artículos. En caso de duda en alguna norma del convenio deberá interpretarse en el sentido que más favorezca la igualdad entre hombre y mujeres, el acceso al empleo de los subrepresentados y la igualdad entre hombre y mujer en las condiciones de trabajo.

Igualmente existe un protocolo contra el acoso sexual en dicho plan que se incorpora directamente al presente convenio tanto para la actuación y denuncia de los trabajadores, como para la actuación de la empresa cuando existan tales denuncias.

TABLA SALARIAL III CONVENIO COLECTIVO RECOLTE VIARIA BENALMÁDENA AÑO 2017

CATEGORIAS		PAGA	PAGA	PAGA	PLUS	PLUS	TOTAL
	DIARIO	EXTRA	EXTRA	EXTRA	TRANSPORTE	MERCADILLO	ANUAL
		MARZO	JULIO	NAVIDAD	MENSUAL	MENSUAL	
OFICIAL VIARIA	50,44	1.236,51	1.236,51	1.236,51	77,66	177,94	23.052,21
OFICIAL CONDUCTOR	58,35	1.604,63	1.604,63	1.604,63	77,66	229,43	27.043,33

	HORA EXTRA	HORA EXTRA	D. FESTIVO	COMPLEMENTO	COMPLEMENTO
CATEGORÍAS	FESTIVOS	LABORAL	CON DÍA COMP.	JEFE EQUIPO	ENCARGADO
				MENSUAL	MENSUAL
OFICIAL VIARIA	22,96	18,15	57,68	167,47	209,34
OFICIAL CONDUCTOR	29,29	23,41			

TABLA SALARIAL III CONVENIO COLECTIVO RECOLTE VIARIA BENALMÁDENA AÑO 2018

CATEGORÍAS		PAGA	PAGA	PAGA	PLUS	PLUS	TOTAL
	DIARIO	EXTRA	EXTRA	EXTRA	TRANSPORTE	MERCADILLO	ANUAL
		MARZO	JULIO	NAVIDAD	MENSUAL	MENSUAL	
OFICIAL VIARIA	51,25	1.256,29	1.256,29	1.256,29	78,90	180,78	23.421,05
OFICIAL CONDUCTOR	59,28	1.630,30	1.630,30	1.630,30	78,90	233,10	27.476,03

	HORA EXTRA	HORA EXTRA	D. FESTIVO	COMPLEMENTO	COMPLEMENTO
CATEGORÍAS	FESTIVOS	LABORAL	CON DÍA COMP.	JEFE EQUIPO	ENCARGADO
				MENSUAL	MENSUAL
OFICIAL VIARIA	23,32	18,44	58,61	170,15	212,69
OFICIAL CONDUCTOR	29,76	23,78			

TABLA SALARIAL III CONVENIO COLECTIVO RECOLTE VIARIA BENALMÁDENA AÑO 2019

		PAGA	PAGA	PAGA	PLUS	PLUS	TOTAL
CATEGORÍAS	DIARIO	EXTRA	EXTRA	EXTRA	TRANSPORTE	MERCADILLO	ANUAL
		MARZO	JULIO	NAVIDAD	MENSUAL	MENSUAL	
OFICIAL VIARIA	52,27	1.281,42	1.281,42	1.281,42	80,48	184,40	23.889,47
OFICIAL CONDUCTOR	60,47	1.662,91	1.662,91	1.662,91	80,48	237,77	28.025,55
	HORA EXTRA	HORA EXTRA	D. FESTIVO	COMPLEMENTO	COMPLEMENTO		
CATEGORÍAS	FESTIVOS	LABORAL	CON DÍA COMP.	JEFE EQUIPO	ENCARGADO		
				MENSUAL	MENSUAL		
OFICIAL VIARIA	23,79	18,81	59,78	173,55	216,94		
OFICIAL CONDUCTOR	30,36	24,26					

6445/2017