

El límite de 120 minutos se mantendrá vigente para los saldos de minutos negativos, descontándose de las retribuciones todo saldo negativo que supere dicho cómputo, una vez finalizado el mes.

El disfrute del exceso horario acumulado se realizará preferentemente durante la Semana Santa, Feria de Agosto y del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive. Esto no supondrá en ningún momento reducción de la jornada laboral obligatoria, sino que se permitirá la acumulación de minutos, haciendo uso de la posibilidad de acumulación de saldos horarios establecida en el horario flexible.

La determinación concreta, de las condiciones de acumulación de saldos de minutos, se regulará mediante Instrucción de Servicio Interna.

Quinto. *Permisos*

1. A partir de la firma del presente acuerdo quedará sin efecto el punto 2.1. de la Instrucción de Servicio Interna 4/2012, de 14 de septiembre de 2012, por lo que el disfrute de este tipo de permisos quedará sujeto a lo que venía establecido en el artículo 17 del “Convenio Colectivo 2009-2011”.

2. Establecer la duración del permiso no retribuido por motivos personales del apartado b) del artículo 22 del Convenio Colectivo 2009-2011 en seis meses, dándole la misma duración al permiso recogido en el apartado a) del citado artículo 22.

3. El personal al que le es de aplicación el presente acuerdo tendrá derecho a disfrutar un día adicional de permiso durante el año 2013, con motivo de ser el día 12 de octubre fiesta nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por la Comunidad Autónoma, y coincidir en sábado. Este permiso podrá disfrutarse individualmente o acumularse tanto a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente como a los días por asuntos particulares.

Sexto. *Derechos y garantías sindicales*

Se estará de acuerdo con la normativa a lo dispuesto entre la Administración y las organizaciones sindicales que compondrían la Mesa General de Negociación, en consonancia con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título III del Estatuto Básico del Empleado Público.

Séptimo. *Promoción interna*

En la medida que se cumplan los objetivos del Plan de Ajuste municipal y que presupuestariamente sea posible, se dará atención preferente al cumplimiento de lo previsto en el artículo 2 del Anexo I del Convenio Colectivo 2009-2011.

Octavo. *Catálogo de Puestos de Trabajo*

Equiparar el nivel de Complemento de Destino del puesto singularizado Jefe de Equipo C-2 del personal laboral al mismo nivel del puesto de trabajo del Catálogo de Puesto de Trabajo del personal funcionario, quedando fijado el citado puesto como subgrupo C-2 nivel 16.

Noveno. *Indemnización por desplazamiento*

Incluir en el apartado 2 del artículo 43 del Convenio Colectivo 2009-2011 a los empleados y empleadas que tengan su puesto de trabajo habitual u ocasional en el Distrito de Teatinos, en las mismas condiciones que se establecen en el citado apartado.

Décimo. *Compromiso de interpretación*

Las partes firmantes se comprometen a interpretar de buena fe lo establecido en el presente acuerdo.

Y, en prueba de conformidad, lo firman en el lugar y día arriba indicados, a fin de ser propuesta de aprobación por el órgano competente”.

Málaga, 24 de junio de 2013.

El Director General de Personal, Organización y Calidad, firmado: Carlos Gómez-Cambronero Sáinz de la Maza.

Convenio o acuerdo: SOLIAR, S.A. (Limpieza viaria y recogida de basura de Ronda).

Expediente: 29/01/0283/2013.

Fecha: 06/02/2014.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29006381011998.

Visto el texto del acuerdo de fecha 30 de julio de 2013, de la Comisión Negociadora y del texto del convenio colectivo de empresa de SOLIAR, S.A (LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE BASURA DE RONDA), con expediente REGCON número 29/01/0283/2013 y código de acuerdo 29006381011998 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 n.º 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 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 Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

La Delegada Territorial, Marta Rueda Barrera.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL OPERARIO Y ADMINISTRACIÓN LABORAL DE LA EMPRESA SOLIAR. S.A. (SOCIEDAD PARA LA LIMPIEZA Y EL ASEO DE RONDA): CONCESIONARIA DEL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDAS DE BASURAS DOMICILIARIAS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE RONDA (MÁLAGA). 2013-2014

Artículo 1. *Ámbito de aplicación*

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores ocupados por la empresa SOLIAR, S.A. en los servicios de limpieza viaria, riegos y recogidas de basuras domiciliarias, personal de administración y Punto Limpio de la ciudad de Ronda.

Artículo 2. *Duración temporal y prórroga*

La vigencia del presente convenio comprenderá desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014.

El presente convenio a su vencimiento, será prorrogable salvo que medie denuncia expresa de alguna de las partes, que será comunicada a la otra con una antelación mínima de dos meses a su fecha de vencimiento y con arreglo a las especificaciones del artículo 3.º Para el supuesto de que el convenio colectivo sea denunciado de conformidad con el procedimiento establecido en el presente artículo, el convenio se considerará prorrogado hasta que se firme uno nuevo que lo sustituya.

Artículo 3. *Claúsula de revisión salarial*

La revisión salarial se realizará dentro de los márgenes y de conformidad con lo que disponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las Sociedades Mercantiles Públicas Municipales.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad*

Constituye el presente convenio un todo orgánico e indivisible, considerándose nulo en su totalidad en el supuesto de que por los organismos competentes no sea aprobado en su total redacción.

Artículo 5. *Comisión paritaria*

Se crea una comisión mixta de vigilancia e interpretación y aplicación del convenio. La comisión estará integrada por dos miembros nombrados por el Consejo de Administración de la sociedad y dos elegidos por los representantes sindicales. Se reunirán a instancia de las partes y las reuniones deberán celebrarse como máximo dentro de una semana a partir del día de la convocatoria.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- La aplicación e interpretación del convenio colectivo.

- La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio.
- La resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materias de inaplicación del convenio colectivo. Una vez iniciado el periodo de consultas sobre la inaplicación del convenio colectivo, si las partes no llegan a un acuerdo quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el acuerdo de solución de conflictos laborales.

Artículo 6. *Organización del trabajo*

De acuerdo con la legislación vigente la organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa y su aplicación práctica y control del mismo corresponde al Consejo de Administración si perjuicio de los derechos y atribuciones que por ley le son reconocidos a los trabajadores y a sus representantes legales.

Sin merma de las facultades de la empresa en organizar el trabajo reflejadas en el párrafo anterior, los representantes sindicales tendrán funciones de asesoramiento, orientación, propuesta y emisión de informes en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Artículo 7. *Participación*

La participación de los trabajadores en la empresa, es un hecho histórico irrenunciable. A tal fin la empresa se compromete a respetar y aplicar lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en los acuerdos sucesivos de estas características en materia relacionada con los derechos sindicales.

Artículo 8. *Garantía de empleo*

En el supuesto de que la empresa renuncie a seguir con el contrato que en su día hizo el Excmo. Ayuntamiento de Ronda, la Corporación asumirá a su cargo a todos los trabajadores, con sus respectivas categorías profesionales más su antigüedad en el momento de la renuncia, asumiendo igualmente lo pactado en el convenio 1984 y los sucesivos.

Artículo 9. *Retirada del permiso de circulación*

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo de la empresa y cumpliendo la misión que le haya sido encomendada, le fuera retirado el o permiso de circulación, siempre que no sea por imprudencia temeraria, la empresa le asignará otro puesto de trabajo, preferentemente en talleres o en el parque de vehículos caso de que ello fuera posible, conservando sus retribuciones, siempre que dicho supuesto se produzca por primera vez dentro de la vigencia del presente convenio, aunque todo ello lo sea sin perjuicio de las sanciones de orden laboral que procedan. En el supuesto de retirada de permiso de circulación en vehículo propio y fuera de las horas de trabajo, cuando ocurra por primera vez en el marco de la relación laboral del trabajador y la empresa, ésta le facilitará otro puesto de trabajo, percibiendo la retribución económica correspondiente al nuevo puesto.

Artículo 10. *Jornada laboral*

La jornada laboral para todos los trabajadores de esta empresa será de treinta y siete horas y medias semanales.

Se establece una reducción horaria de 1 hora los días 5 de enero, Semana Santa, días oficiales de la Feria de Pedro Romero y 23, 24, 30 y 31 de diciembre.

Igualmente, se reducirá la jornada laboral en 45 minutos los domingos trabajados.

Artículo 11. *Horario de trabajo y servicios a realizar*

El horario de trabajo será a convenir, según las necesidades del servicio. Los trabajos a realizar serán los específicos en el pliego de condiciones por el que se rige la contratación. Y para la limpieza viaria se establece el siguiente horario:

Horario de invierno: Desde el 15 de octubre hasta el 1 de mayo.

Horario de verano: Desde el 1 de mayo hasta el 14 de octubre.

Artículo 12. *Descanso semanal y festivos*

Los trabajadores de esta empresa, tendrán su descanso en la jornada del domingo. Cuando coincidan dos fiestas seguidas, se trabajará una de ellas y la otra se descansará, estableciéndose para ello un corre- turnos. El trabajador que trabaje el domingo será compensado con dos días libre.

Artículo 13. *Vacaciones*

Todos los trabajadores disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones retribuidas con el importe que para cada categoría corresponda. Estas se concederán de acuerdo con las necesidades del servicio, haciéndose de forma rotativa para todo el personal, por categoría y actividad, atendándose en todo caso, a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores. Se podrá proponer a la empresa acuerdo de cambio en el disfrute de vacaciones entre trabajadores de la misma categoría, funciones y actividad, siendo resueltas por la dirección de la misma, de acuerdo con las necesidades del servicio; todo ello debiendo adecuarse a lo que disponga en cada momento la legislación vigente.

Artículo 14. *Licencias retribuidas*

Los trabajadores de la empresa tendrán derecho a los permisos y licencias establecidos en el artículo 8 del Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Artículo 15. *Conceptos retributivos*

La retribución de cada trabajador, estará compuesta por el salario base, antigüedad y pluses, que en su caso, para cada nivel, actividad y categoría se determinan en la tabla salarial que se acompaña, ayuda escolar y cesta de navidad.

Durante los años 2013 queda suspendida la cesta de navidad y durante el 2014 se negociará con los representantes sindicales a la vista de las circunstancias económicas de la empresa.

Artículo 16. *Anticipos de personal*

La empresa facilitará un anticipo a cuenta de los trabajos realizados, con arreglo a las disposiciones económicas de la Sociedad, y siempre que éstas lo permitan, atendándose en cualquier caso, las peticiones por orden de urgencia.

Artículo 17. *Complemento personal de antigüedad*

Todo trabajador disfrutará como complemento personales de antigüedad de un aumento periódico consistente en 3 bienios del 5% del salario base y posteriormente quinquenios del 7%. Este complemento no podrá incrementarse más allá de los topes que, en su caso, establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 18. *Complemento de puesto de trabajo*

Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad. Estos pluses consistirán en el 25% del Salario Base y tendrán carácter funcional, por lo que no son consolidables.

Plus de Nocturnidad. El personal que preste sus servicios entre las 21 y las 6 horas percibirán un complemento salarial igual al 25% del salario base establecido para su categoría profesional. Este plus tiene carácter funcional, por lo que no es consolidable, y se abonará por días naturales mensualmente según consta en la tabla salarial.

Artículo 19. *Plus de convenio*

– Se establece un complemento al trabajador fijando su cuantía en razón de cada categoría profesional según consta en la tabla salarial.

– Además, cada operario, por este mismo concepto, percibirá anualmente y pagadero en el mes de diciembre la cantidad de 81,25 euros.

Artículo 20. *Plus lunes o actividad*

Se establece un complemento para todos los trabajadores de esta empresa, por el trabajo acumulado, como consecuencia del descanso

(dominical o festivo) sin que pueda finalizar la jornada hasta que dicho trabajo haya concluido. Igualmente figura incluido en la tabla salarial. Las faltas justificadas o no de asistencias en lunes o días posteriores a los festivos no trabajados, producirán la pérdida del importe de dicho plus correspondiente a una semana, y se abonará por día natural mensual, según consta en la tabla salarial.

Artículo 21. *Plus viaria*

Se establece un complemento para los operarios de limpieza viaria por el exceso de barrido que tienen que desarrollar los lunes, debido al descanso dominical, cuya cuantía será de 39,90 euros mensuales. Este plus ya se encuentra incluido en la tabla salarial.

Artículo 22. *Plus extra salarial o de recorrido*

Este plus se estableció por la extensión de las zonas que han de recorrer los operarios para realizar su trabajo, está contemplado en la tabla salarial y se cuantifica por día natural que se trabaje y se cobrará mensualmente.

Artículo 23. *Complementos de vencimiento periódico superior a un mes (pagas extras de verano y navidad, santo patrón y beneficios)*

Las cuatro pagas de las que disfrutaban los trabajadores de esta empresa consisten en el salario base para cada categoría profesional más la antigüedad que tengan reconocida durante 30 días cada una más una cantidad de 107,64 € brutos en cada paga extra.

Se abonarán en los siguientes periodos:

- La paga de junio en la primera quincena.
- La paga del patrón en la nómina de octubre.
- La paga de febrero en la segunda quincena de febrero.
- La paga de Navidad en la primera quincena de diciembre.

Artículo 24. *Indemnización por muerte, invalidez permanente, etc.*

Se establecen las siguientes indemnizaciones:

a) La indemnización por muerte. En caso de muerte derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, y una vez firme tal calificación, los mismos beneficiarios por esta contingencia en las prestaciones de la Seguridad Social, causarán derecho a una indemnización de 24.868,65 euros para el período de vigencia de este convenio.

b) En caso de incapacidad permanente total para su profesión habitual derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, y una vez firme tal calificación se fija una indemnización de 7.368,92 euros para el período de vigencia de este convenio.

c) En caso de incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral o enfermedad profesional y una vez firme tal calificación se fija una indemnización de 22.106,76 euros para el período de vigencia del presente convenio.

d) En caso de Gran Invalidez y en los mismos supuestos anteriores, la indemnización que se fija es de 33.038, 28 euros para la vigencia del presente convenio.

En todos los casos de indemnizaciones que se establecen lo son con independencia de aquellas otras que les vengan reconocidas por disposiciones legales que les sean de general aplicación o que las tengan fijadas con carácter voluntario.

Artículo 25. *Incapacidad laboral*

El Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de julio de Medidas para Garantizar la Estabilidad Presupuestaria y el Fomento de la Competitividad modifica el régimen de la Prestación Económica en la situación de Incapacidad Temporal del Personal de las Administraciones Públicas, estableciendo que cada Administración Pública podrá complementar, en el ámbito de sus respectivas competencias, las prestaciones que perciba el personal a su servicio en las situaciones de Incapacidad Temporal de acuerdo con los límites que dicha norma prevé, estableciendo asimismo que se suspenden los acuerdos, pactos y convenios vigentes que contradigan lo dispuesto en el citado Real Decreto Ley

De conformidad con lo anterior el régimen de Incapacidad Laboral serán el siguiente:

1. En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de Contingencia Comunes:

1.1. Durante los tres primeros días, se reconoce un complemento retributivo igual al 50% de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

1.2. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconoce un complemento tal que, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, no supere sumadas ambas cantidades el setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

1.3. A partir del vigésimo primero, inclusive, se reconoce una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social se complementará desde el primer día, hasta alcanzar como máximo el cien por cien de las retribuciones que vinieran percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

3. En los supuestos de especial gravedad, con carácter excepcional y debidamente justificados se reconoce un complemento hasta alcanzar, como máximo, el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento.

3.1. A estos efectos se considerarán en todo caso debidamente justificados los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.

3.2. Los demás casos de especial gravedad, no se complementarán hasta que la Comisión Mixta Paritaria dictamine con periodicidad semestral sobre la justificación de la gravedad de la enfermedad o lesión que padece.

Artículo 26. *Indemnización en caso de muerte natural*

En caso de muerte natural o por accidente no laboral, los herederos tendrán derecho a la percepción de 1.288,12 euros durante el tiempo de vigencia del presente convenio.

Artículo 27. *Premio por jubilación anticipada*

Con el fin de posibilitar de manera real, el rejuvenecimiento de la plantilla se incentivará la jubilación anticipada entre los sesenta y sesenta y cuatro años percibiendo cada trabajador que se acoja a esta situación, una cantidad de euros igual al ahorro que la empresa obtendría en un año en la contratación de otro operario en el mismo puesto de trabajo e igual categoría. Este ahorro vendría dado por la diferencia en los conceptos salariales de antigüedad, gratificaciones y coste de seguridad social de los conceptos mencionados.

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 28. *Vestuario*

El vestuario de los trabajadores de la empresa estará compuesto por:

VERANO

Conductor: 2 pantalones de tergal, 2 camisas de tergal, un par de zapatos y 1 gorra.

Mecánico: 1 mono azul, un par de zapatos y 1 gorra.

Peón de Recogida: 2 pantalones de tergal, 2 camisas de tergal, 1 par de zapatos y 1 par de guantes y 1 gorra.

Peón de Viaria: 2 pantalones de tergal, 2 camisas de tergal, 1 par de zapatos, 1 gorra y escobas (según necesidad).

Peón: 2 pantalones de tergal, 2 camisas de tergal, 1 par de zapatos y 1 gorra.

INVIERNO

Conductor: 1 anorack para 2 años, 1 pantalón tergal, 2 camisas tergal, 1 jersey, 1 traje para el agua, 1 par de botas de goma espuma, 1 par de zapatos y 1 gorra.

Mecánico: 2 monos, 1 camisa de tergal, 1 jersey, 1 anorack (para 2 años), 1 par de zapatos, 1 gorra, 1 traje de agua, y par de botas de agua de goma.

Peón de recogida: 1 anorack (2 años), 2 pantalones, 1 camisa de tergal, 1 jersey, 1 traje de agua, 1 par de botas, 1 par de botas de goma de agua, 1 par de guantes, 1 gorra.

Peón de Viaria: 1 anorack (2 años), 2 pantalones, 1 camisa de tergal, 1 jersey, 1 traje de agua, 1 par de botas, 1 par de botas de goma de agua, 1 par de guantes, 1 gorra y escobas (según necesidad).

Peón: 1 anorack (2 años), 2 pantalones, 1 camisa de tergal, 1 jersey, 1 traje de agua, 1 par de botas, 1 par de botas de goma de agua, 1 par de guantes, 1 gorra.

Las botas de invierno deberán ser impermeables.

El personal de la empresa deberá entregar a la empresa la ropa que dejen de usar, por ser de años anteriores.

Artículo 29. *Asuntos particulares*

Para el año 2013-2014, según el Real Decreto Ley 20/2012 de julio, los días de asuntos propios pasarán a ser cuatro.

Artículo 30. *Servicios especiales, días festivos remunerados económicamente*

Atendiendo al carácter público de la empresa y del servicio en sí, se establecerán unos días festivos, remunerados de la siguiente manera, para los trabajadores que el citado día realicen su actividad:

- Domingos: 60 € por trabajador y día.
- Festivos: 90 € por trabajador y día.
- 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero: 110 euros por trabajador y día.
- Cabalgata: 50 € por trabajador que realice el servicio más un día de descanso.

Estas cantidades se incrementarán de conformidad con lo que dispongan las Leyes Generales de Presupuestos del Estado.

Artículo 31. *Planes de pensiones*

Las aportaciones al plan de pensiones de los trabajadores de la empresa serán las que permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado y demás normativa de aplicación.

Artículo 32. *Plus de compensación*

Se mantiene el plus de 90 euros brutos anuales, pagaderos en el mes de febrero, compensación en el recibo de recogida de residuos sólidos urbanos.

Artículo 33. *Promoción interna*

La empresa comunicará con tiempo suficiente las plazas que se creen o queden vacantes con el propósito de que los trabajadores puedan optar a ellas, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente. El Comité de Empresa o (los Consejeros en quienes éste delegue) negociará con los representantes sindicales el baremo de méritos que se establezca en cada convocatoria.

Artículo 34. *Premio de natalidad*

Se mantiene la gratificación de 200 euros por nacimiento.

Artículo 35. *Personal fijo discontinuo*

La contratación del personal fijo discontinuo se hará por un período de 9 meses al año.

Artículo 36. *Condiciones meteorológicas adversas*

En caso de condiciones meteorológicas adversas, las decisiones se tomarán conjuntamente con los delegados de Prevención.

Artículo 37. *Comité de seguridad y salud*

La participación de los trabajadores en todas las cuestiones relativas a la protección de su salud en el trabajo es un derecho de ellos y a la vez una obligación del empresario en su deber de protección.

El comité de Seguridad y Salud se constituye como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por la empresa, representantes nombrados por el Consejo de Administración de la Sociedad en número igual a los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, podrán participar, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales, trabajadores y técnicos de su confianza, así como los que designen la empresa para su asesoramiento.

Para dar mayor operatividad al Comité de Seguridad y Salud, los acuerdos adoptados dentro del mismo, serán elevados a la Gerencia de la empresa con el deber inexcusable de responder en el plazo máximo de 10 días laborables.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y si fuese con carácter urgente, se convocará reunión extraordinaria, con preaviso de 48 horas, en los siguientes casos:

- Accidente o daños graves.
- Incidentes con riesgo grave.
- Sanciones por incumplimiento.
- Tareas puntuales especialmente peligrosas.

COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

Al Comité se le atribuyen las siguientes funciones y facultades:

- La obligación de consultar a los delegados de Prevención por parte de la empresa, con de la debida antelación, la adopción de determinadas medidas, siendo exigible que dicha consulta tenga carácter previo a su ejecución.
- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Discutir antes de su puesta en práctica, los proyectos en materia de organización del trabajo y su planificación.
- Promover iniciativas de prevención y mejoras de las condiciones de trabajo o la corrección de las eficiencias existentes.
- Acceder a toda la información y documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones.
- En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud, estará facultado para realizar visitas a trabajadores y empresa cuando se estime conveniente.
- Solicitar la intervención o asesoramiento de las entidades públicas o privadas que crean conveniente para un correcto desempeño de sus funciones.
- Los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud, tendrán capacidad decisoria en aquellos asuntos que puedan tener consecuencias graves para los trabajadores.

En lo no recogido en este artículo se estará en lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995), e igualmente será de aplicación cualquier normativa que en esta materia le sea atribuida por la legislación vigente.

GARANTÍAS Y SIGILO PROFESIONAL DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

- Lo previsto en el artículo 68 de los Estatutos de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención.
- El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones previstas en esta ley será considerado como funciones de representación a efectos de utilización del crédito de horas mensualmente retribuidas.
- Derecho a la formación necesaria para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 38. *Acción sindical en la empresa*

COMITÉ DE EMPRESA

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores en la empresa en la defensa de sus intereses e

interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representan.

El Comité de Empresa dispondrán de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, dichas horas podrán ser computadas globalmente de forma mensual y distribuidas entre sus miembros según criterio y aprobación del propio comité. Quedarán excluidas de estas horas las que correspondan a reuniones del Comité de Seguridad y Salud, Comisión Paritaria y cuantas reuniones sean convocadas por la empresa o Consejo de Administración, igualmente los representantes de los trabajadores que participen en la comisión negociadora del convenio, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

Los miembros del Comité de Empresa informará a la empresa mediante preaviso de 48 horas de antelación en sus horas sindicales con carácter ordinario y preaviso no necesario con carácter urgente. De no poder realizar la sustitución del trabajador por parte de la empresa, en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar su actividad sindical.

DERECHO DE INFORMACIÓN Y CONSULTA

– Se le reconoce al Comité de Empresa el derecho a la información, consulta y vigilancia a la empresa y a ésta a suministrar obligatoriamente las informaciones que le sean requeridas por los representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones y en las siguientes materias.

- Contratación laboral.
- Modificación unilateral de condiciones laborales por parte de la empresa.
- Información impuesta a los trabajadores por faltas graves. Si fuera representas sindical se procedería a la apertura de expediente contradictorio.
- Información sobre la situación económica de la empresa.
- La empresa deberá suministrar información al menos trimestralmente sobre la situación económica y contable, balance, cuenta de resultados, memoria y demás documentos que se den a conocer al Consejo de Administración de la Sociedad y en las mismas condiciones que a éstas.
- El Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo.
- Información sobre absentismo y bajas laborales, y en general cualquier tipo de información que pudiera ser necesaria para el Comité de Empresa.
- El comité tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa, de las decisiones adoptadas por éste.

GARANTÍAS DEL COMITÉ

- Serán nulos y carecerán de efectos los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo de los representantes de los trabajadores.
- Derecho de opción entre la readmisión o el abono de la indemnización en los despidos improcedentes.
- Se dispondrá a disposición del Comité de Empresa cuando se pueda, de un local apropiado, para que puedan desarrollar sus actividades los representantes sindicales, de igual manera la empresa facilitará al comité, tableros de anuncios necesarios para cuantos avisos y comunicaciones haya de efectuarse y se estime pertinente.
- En lo no recogido en este apartado, se estará en lo dispuesto según Ley de los Estatutos de los Trabajadores, artículos del 62 al 68 inclusive.

Artículo 39. Trabajos de superior e inferior categoría

Cuando se trate de un puesto de trabajo de superior categoría o nivel económico superior, no podrá ser de duración de más

de seis meses interrumpidos durante un año, ni a ocho meses durante dos años.

Cuando se trate de un puesto de nivel inferior, ésta situación ha de ser con carácter excepcional y por el tiempo que resulte imprescindible.

Y cuando ocurriera este supuesto, se informará a la mayor brevedad posible y por escrito, si así lo solicita el trabajador, a los Delegados Sindicales.

Artículo 40. Cambio de categoría

Cualquier cambio de categoría vendrá especificado por escrito, siendo abonados los complementos correspondientes a las funciones que desempeñe salvo que sean inferiores.

Artículo 41. Definición y funciones de los especialistas en trabajos de altura

Es el trabajador mayor de edad que con plenitud de conocimientos teóricos, técnicos y prácticos domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de las E.P.I., programando y supervisando los trabajos que son de su competencia con iniciativa, responsabilidad y experiencia.

La limpieza y mantenimiento de cornisas, monumentos y lugares de difícil acceso serán las funciones a realizar.

La categoría de oficial especialista en altura. A efectos de remuneración será equiparada a la categoría de oficial 1.ª conductor.

Artículo 42. Ayuda escolar

Se establece una ayuda escolar a pagar a principio de septiembre de cada año por razón de los hijos del personal de la empresa, según el siguiente detalle:

Infantil219,05
Primaria219,05
Secundaria252,97
Bachiller274,48
Estudios Universitarios405,27

El presente Convenio Colectivo se presenta en unión del acta final de acuerdos, firmada por la Empresa y Delegados de Personal del SOLIAR, S.A. concesionaria de los servicios de limpieza viaria y recogida de basuras domiciliarias del Excmo. Ayuntamiento de Ronda.

Artículo 43. Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio, manteniéndose dicho respeto en forma estrictamente personal, siempre que no infrinjan los topes económicos que para cada ejercicio establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, por ello, en cuanto a lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

**Disposición adicional primera
Conceptos retributivos ajenos al convenio colectivo**

En el transcurso de las negociaciones del presente convenio los miembros de la Mesa de Negociación han detectado la existencia de conceptos retributivos ajenos al Convenio Colectivo, no determinados en la Tabla Salarial, concedidos unilateralmente por la empresa a determinados trabajadores con denominaciones tales como “V. Personal” e “Incentivos”, con diferentes cuantías económicas y por diferentes razones. La Mesa de Negociación acuerda dejar fuera del presente convenio tales conceptos retributivos proponiendo que sea el Consejo de Administración el que los estudie y valore pormenorizadamente en relación con las tareas y funciones a responde cada uno de ellos con el fin de regularizarlos elaborando una propuesta que sea sometida a negociación para su inclusión como Anexo al presente Convenio Colectivo, siempre dentro de los topes que al respecto establezca la Ley de Presupuesto Generales del Estado para cada ejercicio.

TABLAS SALARIALES 2013/2014

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SOLIAR, S.A. (SOCIEDAD PARA LA LIMPIEZA Y EL ASEO DE RONDA)

Tabla salarial y de complementos 2013/14

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TOXICIDAD 25%	PLUS NOCTURNIDAD 25%	PLUS PELIGRO 25%	PLUS CONVENIO	PLUS LUNES ACTIVIDAD	PLUS VIARIA	PLUS TRANSPORTE
<i>MES</i>								
JEFE EXPLOTACIÓN GRAD. SOCIAL.	2.957,04 €							167,49 €
OFICIAL 1.º ADMÓN. OFICIAL 3.ª	1.860,96 €							167,49 €
ADMINISTRATIVO	1.270,39 €							167,49 €
<i>DIARIO</i>								
CAPATAZ	29.14 €	7.28 €	7.28 €		3.78 €	3.47 €		5.50 €
OF. MECÁNICO	26.65 €	6.66 €	6.66 €		3.47 €	3.47 €		5.50 €
OF. 1.º CONDUCTOR	26.47 €	6.63 €	6.63 €		3.47 €	3.47 €		5.50 €
OF. 1.º ESPEC.								
ALTURA.	26.47 €	6.63 €	6.63 €		3.47 €	3.47 €		5.50 €
OF. 2.º CONDUCTOR	26,06 €	6,53 €	6,53 €		0,34 €	3,59 €		5,50 €
PEÓN RIEGO	25.65 €	6.45 €	6.45 €		0.34 €			5.50 €
PEÓN RECOGIDA	25.65 €	6.45 €	6.45 €		3.59 €	3.59 €		5.50 €
PEÓN VIARIA	25.65 €	6.45 €				3.59 €	1.33 €	5.50 €
PEÓN ESPECIALISTA	25.65 €	6.45 €	6.45 €		6.45 €	3.59 €		5.50 €
PEÓN	20.53 €							5.50 €

Tabla salarial anual 2013/14

Jefe de Explotación.	49.605.64 €
Graduado Social.	32.120.68 €
Oficial 1.ª Administrativo.	32.120.68 €
Auxiliar Administrativo.	18.631.24 €
Capataz.	24.458.76 €
Oficial Mecánico.	22.690.21 €
Oficial 1.ª Conductor.	22.581.01 €
Oficial 1.ª Especialista en Altura.	22.581.01 €
Oficial 2.ª Conductor.	21.214.16 €
Peón de Riego.	19.650.21 €
Peón de Recogida.	22.139.51 €
Peón de Viaria.	18.971.31 €
Peón Especialista.	23.179.76 €
Peón.	12.358.71 €

Permisos y licencias

(Estatuto Básico de Empleado Público)

FALLECIMIENTO

- Dentro del 1.º grado de consanguinidad o afinidad: 3 días hábiles misma localidad / 5 días hábiles distinta localidad.

- Dentro del 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días hábiles misma localidad / 4 días hábiles distinta localidad.

Si el empleado está de vacaciones no procede este permiso.

Se entiende que se aplica a partir de la fecha de la defunción, sin interrupción, imposibilidad de usarlos con posterioridad. Justificación: certificado de defunción o certificado de la funeraria o justificante médico correspondiente.

ENFERMEDAD GRAVE O ACCIDENTE DE UN FAMILIAR

- Dentro del 1.º grado de consanguinidad o afinidad: 3 días hábiles misma localidad/ 5 días hábiles distinta localidad.

- Dentro del 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días hábiles misma localidad/ 4 días hábiles distinta localidad.

Si el empleado está de vacaciones no procede este permiso. Posibilidad de uso de forma alterna. Justificación con informe médico donde conste la gravedad.

TRASLADO DE DOMICILIO (SIN CAMBIO DE RESIDENCIA)

1 día laboral. Plazo mínimo para solicitar: Diez días. Se justificará con el certificado de empadronamiento donde conste el traslado de domicilio.

FUNCIONES SINDICALES/ASISTENCIA A CONGRESOS SINDICALES O PROFESIONALES

Con un máximo de 20 horas mensuales, este derecho se podrán ejercitar siempre previa comunicación por parte del trabajador, entendiéndose concedido si no hubiera resolución expresa y motivada por circunstancias excepcionales de los servicios

EXÁMENES FINALES Y DEMÁS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD

Los días de su celebración. Plazo mínimo para solicitar: Tres días.

EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS PREPARACIÓN PARTO

El tiempo estrictamente necesario.

LACTANCIA

Las empleadas con un hijo menor de 12 meses, tendrá 1 hora diaria de ausencia, que se podrá dividir en dos fracciones de 1/2 hora. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Se podrá sustituir por permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

HIJOS PREMATUROS HOSPITALIZADOS U HOSPITALIZACIÓN A CONTINUACIÓN DEL PARTO

Tendrá derecho ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 horas diarias percibiendo retribuciones íntegras. Asimismo tendrá derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas con disminución proporcional de retribuciones.

GUARDA LEGAL, DE UN MENOR DE 12 AÑOS, PERSONA MAYOR NECESITADA DE ESPECIAL DEDICACIÓN O DISCAPACITADO SIN ACTIVIDAD RETRIBUIDA

Reducción de jornada de trabajo con descuento proporcional de retribuciones. Tendrá el mismo derecho el empleado que precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

CUIDADO FAMILIAR PRIMER GRADO CON ENFERMEDAD GRAVE

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de 1.º grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción hasta el 50% de la jornada laboral con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

MATRIMONIO (civil, canónico o pareja de hecho).

– Empleado: 15 días naturales (según Jurisprudencia). Plazo mínimo para solicitar diez días.

Se interpreta que se disfrutará a partir del día de la celebración. Si coincide con descanso o vacaciones no procede.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

1. ASISTENCIA A CONSULTA MÉDICA de familiar de 1.º grado de consanguinidad, cónyuge, tiempo estrictamente necesario. Si la consulta es fuera de la localidad y coincide con la jornada laboral, el permiso incluirá el tiempo razonable del viaje y aparcamiento y comida si fuese superior a cuatro horas. Se justificará con el justificante médico donde indique la fecha, día y hora de comienzo y fin de la consulta.

2. EN LOS SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE ENFERMEDAD DE ESPECIAL GRAVEDAD de un familiar de primer grado por consanguinidad, cónyuge, y una vez agotado el permiso correspondiente, la Junta de Gobierno Local estudiará el caso, previa audiencia de la Junta de Personal, a fin de autorizar una posible flexibilización de la jornada y/o autorización para ausentarse de su puesto de trabajo. Se justificará con el justificante médico donde indique la fecha, día y hora de comienzo y fin de la consulta.

3. FLEXIBILIZACIÓN DE HORARIO DE TRABAJO para acompañar o recoger a hijos menores de 12 años del Colegio, será el tiempo estrictamente necesario, debiendo recuperar el tiempo con cargo al saldo de horas.

DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO O PERSONAL DEL EMPLEADO

Será el tiempo estrictamente necesario para la realización del mismo. Se justificará con el documento que acredite la obligatoriedad de cumplimiento del deber. Plazo mínimo para solicitar: Tres días.

1. ASISTENCIA A JUICIO: El tiempo estrictamente necesario. Cuando tenga lugar durante las vacaciones o descanso semanal, se le compensará con 1 día de descanso por cada Juicio. Deberá justificarse con el documento judicial donde conste la asistencia a juicio, indicando hora de comienzo y finalización del mismo.

PATERNIDAD

– Nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: 15 días naturales (se incluye día del parto). Resto de condiciones en el artículo 49 c) del EBEP.

MATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

Tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas. Se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de partos múltiples. Resto de condiciones en el artículo 49 a) y b) del EBEP.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Sobre la empleada: las faltas de asistencia de los empleadas por este motivo, se considerarán justificadas según determinen los servicios sociales o de salud según procedan.

AUSENCIA POR ENFERMEDAD LEVE

4 días al año. Por enfermedad que por su levedad NO GENERA BAJA POR IT (se podrá acumular hasta 3 días). Se deberá comunicar de forma inmediata, aportando en cuanto sea posible, y en todo caso cuando se incorpore al trabajo, el justificante médico correspondiente. El personal de servicios operativos podrá comunicarlo por teléfono.

ASISTENCIA A CONSULTA MÉDICA DEL EMPLEADO

Será el tiempo estrictamente necesario. Si la consulta fuese fuera de la localidad y coincidiera con la jornada laboral, el permiso incluirá el tiempo razonable del viaje y aparcamiento y comida si fuese

superior a cuatro horas. Se justificará con el justificante médico donde indique la fecha, día y hora de comienzo y fin de la consulta.

LICENCIAS POR ASUNTOS PROPIOS SIN PERCEPCIÓN DE HABERES

Será por un periodo de entre 15 días y seis meses, cuando la ausencia del trabajador no cause detrimento grave en el servicio. Antes de la resolución deberá darse audiencia al interesado.

Por la empresa

Dña. Isabel M.ª Barriga Racero.
D. Antonio Arenas Yuste.

Delegados de personal

D. José Barragán Carrasco
D. Esteban Heras Benítez
D. Francisco Calvente Partal
Dña. Sonia García Ordóñez
Dña. Yolanda Ramírez Gil.

2 5 6 9 / 1 4

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA
Sala de lo Social. Málaga

Negociado: UT.

Recurso: Recursos de suplicación 1593/2013.

Juzgado origen: Juzgado de lo Social número nueve de Málaga.

Procedimiento origen: Seguridad Social en materia prestacional 131/2013.

Recurrente: Don José Alberto García Caballero.

Representante: Doña Elisa Jurado Azerrad.

Recurridos: Tesorería General de la Seguridad Social, Instituto Nacional de la Seguridad Social, Hansercon, Sociedad Limitada, y Mutua Universal Mugenat.

Representante: Doña Gloria Oliveros Valderrama y don Francisco Javier Sánchez Garrucho.

Edicto

Doña M.ª Carmen Ortega Ugena, Secretaria de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Málaga,

Certifica: En el recurso de suplicación 1593/2013 se ha dictado resolución cuyo encabezamiento y fallo son del siguiente tenor literal:

Presidente: Ilustrísimo señor don Francisco Javier Vela Torres.

Magistrados ilustrísimos señores don Ernesto Utrera Martín y don Raúl Páez Escámez. En Málaga, a 14 de febrero de 2014. La Sala de lo Social en Málaga del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía compuesta por los ilustrísimos señores citados, y en nombre del Rey, ha dictado la siguiente sentencia, en el recurso de recursos de suplicación 1593/2013, interpuesto por don José Alberto García Caballero contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número nueve de Málaga, en fecha 20 de junio de 2013, ha sido ponente el ilustrísimo señor don Ernesto Utrera Martín.

Fallo

I. Se desestima el recurso de suplicación interpuesto por don José Alberto García Caballero y se confirma la sentencia del Juzgado de lo Social número nueve de Málaga, de 20 de junio de 2013.

II. Esta resolución no es firme, y contra la misma cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que se preparará dentro de los diez días siguientes a la notificación de esta sentencia, mediante escrito firmado por letrado y dirigido a esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia.