

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 colectivo: Soliar, Sociedad Anónima (Limpieza Viaria y Recogida de Basura de Ronda).

Expediente: 29/01/0166/2017.

Fecha: 29 de enero de 2018.

Código acuerdo: 29006381011998.

Visto el texto del acuerdo de fecha 6 de junio de 2017 de la Comisión Negociadora y el texto del convenio colectivo de la empresa Soliar, Sociedad Anónima (Limpieza Viaria y Recogida de Basura de Ronda), con expediente REGCON número 29/01/0166/2017 y código de acuerdo 29006381011998 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) 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*.

Málaga, 30 de enero de 2018.

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

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL OPERARIO Y ADMINISTRACIÓN LABORAL DE LA EMPRESA MUNICIPAL SOLIAR, SOCIEDAD ANÓNIMA (SOCIEDAD PARA LA LIMPIEZA Y EL ASEO DE RONDA): CONCESIONARIA DEL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDAS DE BASURAS DOMICILIARIAS DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE RONDA (MÁLAGA) 2017/2018.

Artículo 1. Ámbito de aplicación, representación y legitimidad

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

Este convenio ha sido acordado por la Comisión Negociadora compuesta por dos miembros designados por el Consejo de Administración de la Sociedad y por el comité de empresa de Soliarsa como órgano unitario de representación colectiva de los trabajadores/as en acuerdo con los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, reconociéndose ambas partes entre sí legitimidad y representatividad para ello.

En el caso de discrepancias producidas en el seno de este convenio colectivo, se someterán al sistema extrajudicial de solución de conflictos colectivos (SERCLA).

Artículo 2. *Duración temporal, prórroga y vigencia*

La vigencia del presente convenio comprenderá desde su aprobación hasta el 31 de diciembre 2018.

El presente convenio será eficaz el mismo día de su firma en todo su articulado, sin perjuicio de los efectos de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia* y de su registro por la autoridad laboral.

Asimismo, el presente convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos una vez llegado su vencimiento, sino hubiese sido denunciado por cualquiera de las partes, que será comunicada a la otra con una antelación, mínima, de 2 meses, a su fecha de vencimiento.

Este convenio se mantendrá vigente mientras no se firme uno nuevo que lo sustituya.

Artículo 3. *Cláusula 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.

Si por alguna resolución de la Autoridad Laboral afectara al contenido de algunos artículos de lo negociado, ésta será notificada al Comité de Empresa, que planteará ante la Comisión Paritaria la nueva redacción y modificación de los mismos.

Artículo 5. *Comisión paritaria*

Se crea una comisión mixta de vigilancia e interpretación y aplicación del convenio.

La comisión estará integrada por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el presente convenio colectivo. Se reunirán a instancias de algunas de las partes y las reuniones deberán celebrarse como máximo dentro de una semana a partir del día de la convocatoria, y las cuestiones planteadas se resolverán en el plazo de 15 días.

Cuando una de las partes convoque a la comisión paritaria, cualquier medida que la empresa hubiese adoptado con anterioridad y a que afectase a un colectivo de trabajadores, quedará en suspenso hasta la resolución por parte de la comisión.

Los acuerdos de la comisión paritaria deberán ser aprobados por unanimidad de las partes representadas.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con la legislación vigente.
- La aplicación e interpretación del convenio colectivo.
- La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio.
- Jornada de trabajo y régimen de trabajos a turnos.
- Movilidad de personal y promociones internas.

Entender, cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del convenio.

La resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación del convenio colectivo, una vez iniciado el periodo de consultas, si las partes no llegan a un acuerdo quedaran obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el acuerdo de solución de conflictos laborales (Comisión Consultiva Autonómica de Convenios Colectivos).

La decisión de este órgano tendrá eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas.

Artículo 6. Organización del trabajo

De acuerdo con la legislación vigente la organización del trabajo es facultad de la dirección de la empresa con sujeción a lo establecido en el presente convenio colectivo y demás normas, su aplicación práctica y control del mismo corresponde al Consejo de Administración sin perjuicio de los derechos y atribuciones que por ley le son reconocidos a los trabajadores y a sus representantes legales.

Los representantes sindicales tendrán funciones de asesoramiento, orientación, propuestas y emisión de informes en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo y antes de llevar a cabo por parte de la empresa medidas en relación con la organización del trabajo y su puesta en práctica, se informará al comité de empresa.

A fin de prestar y cubrir servicios públicos de calidad, la empresa viene obligada a tener en cada momento la plantilla necesaria para cumplir con las obligaciones que emanan de sus estatutos.

Para ello la empresa se compromete a mantener el cien por cien la tasa de reposición de efectivos de la plantilla fija y durante la vigencia de este convenio la creación de la Bolsa de Trabajo para cubrir bajas, vacaciones y acometer aquellos trabajos no sujetos a nuestro convenio (artículo 1) y demandados por el excelentísimo Ayuntamiento de Ronda.

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 Convenio Colectivo, Estatutos de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en los acuerdos del Comité de Seguridad y Salud, y en general en todos los pactos sucesivos de estas características relacionadas con los derechos sindicales.

Igualmente durante la vigencia de este convenio, los trabajadores estarán representados en el Consejo de Administración de la sociedad municipal de Soliarsa, a través de un representante sindical elegido entre los diferentes delegados que componen el comité de empresa, así como la reforma y adaptación de los vigentes Estatutos de la Sociedad en base a la antigüedad de los mismos y adaptación a la normativa vigente con la creación de una comisión para su nueva redacción con la intervención de los representantes de los trabajadores en número que se determine.

Artículo 8. Garantía de empleo

En el supuesto de que la empresa renuncie a seguir con el contrato que en su día hizo el excelentísimo 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 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 y si la infracción no emana por orden de la empresa.

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, esta le facilitará otro puesto de trabajo, percibiendo la retribución económica correspondiente al nuevo puesto.

La defensa judicial en caso de accidente en jornada laboral, la empresa se hará cargo de los gastos judiciales, así como la fianza que pudiese ocasionar por dichas actuaciones.

Artículo 10. *Jornada laboral*

La jornada laboral para todos los trabajadores de esta empresa será de treinta y siete horas y medias semanales, y en la medida de lo posible la empresa Soliarsa se acoge al horario establecido por la Junta de Andalucía.

- Se establece una reducción horaria de 1 hora los días 26, 27, 28, 29 y 30 de diciembre.
- Los días 24, 25, 31 de diciembre, 1 y 5 de enero de 2 horas.
- Semana Santa. Una reducción de 1 hora.
- Feria de Pedro Romero. Una reducción de 1 hora en los días oficiales de feria incluido el día de la Cabalgata.

Domingos y festivos el horario será: De 7:15 a 12:00 horas.

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

El horario de trabajo será a convenir entre la dirección de la empresa y la representación social.

Los trabajos a realizar serán los específicos en el pliego de condiciones por el que se rige la contratación y en su ámbito de aplicación (artículo 1).

Para el personal de viaria se establece el siguiente horario:

Durante todo el año se mantendrá el mismo horario de entrada y salida

Horario: 7:00 a 13:15 horas.

Mientras dure el horario establecido por la Junta de Andalucía, 35 horas, se establece:

Horario: 7:00 a 12:45 horas.

Artículo 12. *Descanso semanal y festivos*

Los trabajadores de esta empresa tendrán su descanso semanal en la jornada del domingo.

Los trabajos en domingos y festivos serán voluntarios. A primeros de cada año se creará una lista, y de los trabajadores apuntados, se hará un corre turno respetándolo en todo momento.

Cuando coincidan dos fiestas seguidas, los servicios a realizar por los trabajadores serán voluntarios. El número de operarios vendrá de los acuerdos entre empresa y representación social.

A efecto de contabilidad y control de los trabajos efectuados en domingo y festivos, se remitirá semanalmente por el capataz, copia de los mismos a la oficina y al Comité de Empresa mensualmente.

Se amplía los servicios de la noche en domingos y festivos para contrarrestar la acumulación de basuras de los lunes por la mañana y siguiente a los festivos.

Para los trabajadores que realicen su actividad en domingos y festivos, se remunerará de la siguiente manera:

- Domingo. El personal que trabaje en domingo, tendrá tres opciones a elegir:
 - 90 euros.
 - 60 euros más el día de descanso semanal.
 - 1 día más el día del descanso semanal.
 - Los festivos normales se pagarán a 110 euros.

– Horario en domingos y festivos:

De 7:15 de la mañana a las 12:00 horas.

Artículo 13. *Vacaciones*

Todos los trabajadores disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones que serán retribuidas con el importe que para cada categoría corresponda y solo para aquellos trabajadores que por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, accidente laboral ó enfermedad profesional no pudieran disfrutarla en el año de su baja.

Las vacaciones se concederán de forma rotativa entre los trabajadores, por categoría y por turnos. Se podrá proponer a la empresa acuerdos de cambio en el disfrute de las vacaciones dentro

de la misma categoría profesional, funciones y actividad, siendo resueltas por la dirección de la empresa conjuntamente con los delegados de personal a petición de los interesados. Y una vez fijada la fecha de disfrute de las vacaciones, no pueden ser modificadas por voluntad de la empresa.

Se respetará en todo caso, todas aquellas situaciones personales que, con anterioridad a la firma del presente convenio, se venían produciendo.

Artículo 14. *Licencias retribuidas*

los trabajadores de esta empresa tendrán derecho a los permisos y licencias retribuidas que se establezcan por ley en cada momento dentro del ámbito de las administraciones públicas.

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 determina en la tabla salarial que se acompaña, ayuda escolar y cesta de navidad

La cesta de Navidad se incrementará anualmente con lo que disponga la Ley de Presupuesto Generales del Estado y los representantes sindicales, que previo consenso con los trabajadores, quien la gestione.

Artículo 16. *Anticipos de personal*

La empresa facilitará un anticipo al trabajador que lo solicite a cuenta de los trabajos realizados.

El trabajador como adelanto de su nómina, podrá solicitar hasta 150 euros mensualmente sin justificación previa, y si la cantidad fuese mayor, deberá contar con el consentimiento de la dirección de la empresa.

La negativa de la empresa de la no concesión del anticipo solicitado por el trabajador deberá ser motivada a los representantes de los trabajadores.

Artículo 17. *Complemento personal de antigüedad*

Todo trabajador disfrutará como complemento personal 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 lo que establezca la Ley de Presupuesto Generales del Estado.

Artículo 18. *Complemento puesto de trabajo*

Toxicidad, penosidad y peligrosidad. Estos pluses consistirán en el 25% del salario base y tendrán carácter funcional.

En aquellos supuestos en que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad, el plus pasará del 25 por ciento al 30 por ciento, para aquellos trabajadores que reúnan al menos dos de los tres pluses, y el 35% para quien reúna los tres supuestos.

La falta de acuerdo entre empresa y trabajador respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se resolverá por el organismo competente mediante escrito del comité de empresa.

Plus de nocturnidad. El trabajador que preste sus servicios entre las 21:00 horas y las 6:00 h. 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 no justificadas de asistencia el 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 de 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)*

Los cuatro pagas que disfrutan 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 euros brutos en cada paga extra.

Se abonarán en los siguientes periodos:

- La paga de junio en la primera quincena.
- La paga del Patrón a finales de la primera quincena de septiembre.
- 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 para el periodo 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 periodo de vigencia de este convenio.
- c) En caso de incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral o enfermedad profesional o enfermedad profesional y una vez firme tal calificación se fija una indemnización de 22.106,76 euros para el periodo 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 vengán reconocidas por disposiciones legales que les sean de general aplicación o que las tengan fijadas con carácter voluntario.

Dicha indemnización se regularizará anualmente con lo que disponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

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 será 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, sumando 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 vinieran 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 justificado 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 justificado 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 mencionados.

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

Previo acuerdo entre las partes, el trabajador que lo solicite, podrá acogerse a las diferentes modalidades de jubilación que según disponga la normativa vigente en cada momento:

- Jubilación parcial con relevista.
- Jubilación anticipada.
- Jubilación parcial.

Artículo 28. *Vestuario*

La empresa proporcionará gratuitamente a los trabajadores, los uniformes de trabajo, reponiéndolo cuando sea necesario.

El coste del vestuario laboral, así como su posible arreglo por faltas de tallas, no puede recaer bajo ningún concepto en el trabajador.

Por su propia definición las ropas de trabajo, incluido guantes (los guantes son de uso obligatorio para todos los operarios), es para uso individual y debe por tanto adaptarse a la persona que lo usa teniendo en cuenta los aspectos morfológicos de cada trabajador/a, como la anatomía y fisiología existente entre hombres y mujeres.

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

VERANO

- Conductor: dos pantalones, dos camisas, 1 par de zapatos y 1 gorra.
- Mecánico: 1 mono azul, un par de zapatos y 1 gorra.
- Peón de recogida: 2 pantalones, 2 camisas, un par de zapatos y un par y gorra.
- Peón de viaria: 2 pantalones, 2 camisas, 1 par de zapatos y gorra.
- Especialistas en altura: 2 pantalones, 2 camisas y un par de zapatos. El vestuario en su conjunto se adaptará a sus condiciones especiales de trabajo, comodidad y eficacia ergonómica.

INVIERNO

- Conductor: 1 anorak (para 2 años), un pantalón, 2 camisas, 1 jersey, un traje para el agua, 1 un par de botas de goma espuma, 1 par de zapatos y 1 gorra.
- Mecánico: 2 monos, 1 camisa, 1 jersey, 1 anorak (para 2 años), 1 par de zapatos, 1 gorra, traje de agua, y par de botas de agua de goma.
- Peón de recogida: 1 anorak (2 años), 2 pantalones, 1 camisa, 1 jersey, 1 trae de agua, 1 par de botas, 1 par de botas de goma de agua, 1 gorra.
- Peón de Viaria: 1 anorak (2 años), 2 pantalones, 1 camisa, 1 jersey, 1 traje de agua, un par de botas, un par de botas de goma de agua y una gorra.
- Peón: 1 anorak (2 años), 2 pantalones, 1 camisa, 1 jersey, 1 traje de agua, 1 par de botas, 1 par de botas de goma de agua y 1 gorra.
- Especialistas en altura: 1 anorak, 2 pantalones, 1 forro polar, 1 camisa, 1 chaleco y un par de botas. El vestuario en su conjunto se adaptará a sus condiciones especiales de trabajo, comodidad y eficacia ergonómica.

El Comité de Seguridad y Salud atenderá las sugerencias de los trabajadores para mejorar la calidad del vestuario.

Artículo 29. *Asuntos propios*

Será de aplicación para los trabajadores de esta empresa todas las modificaciones recogidas en el Real decreto Ley del 10/2015, del 11 de septiembre, y las siguientes que pudieran afectarnos como trabajadores públicos al servicio del ente municipal.

- Aplicación del permiso por asuntos particulares.
- Recuperación de las vacaciones adicionales por antigüedad en la Administración Pública.

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

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

- FESTIVOS ESPECIALES
- 25 de diciembre, 1 y de 6 de enero se pagarán a 125 euros.

Si estos festivos especiales coincidieran en domingo, el trabajador que lo realice, percibirá la misma cantidad.

– CABALGATAS

Las cabalgatas o pasacalles de los días de Reyes, Carnaval, Ronda Romántica, Feria y cualquier otro evento de parecidas características, se pagarán a 115 euros, y en caso de suspensión por climatología adversa o por cualquier otro motivo, se pagará 2 horas extras por disponibilidad del trabajador.

– SEMANA SANTA

Los trabajadores que realicen sus servicios durante las procesiones, se pagará a 115 euros y en caso de suspensión, 2 horas extras por disponibilidad del trabajador.

Los servicios especiales serán siempre remunerados y se incrementarán según acuerden las partes negociadoras del convenio.

El número de trabajadores para realizar dichos eventos, así como las situaciones no previstas en la realización de los mismos, se consensuará con los representantes de los trabajadores.

– HORAS EXTRAS

La iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponde a la empresa y la libre aceptación o denegación de las mismas al trabajador.

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable, apostando en todo momento por las contrataciones directas de personal en sus diferentes modalidades, pero por imprevistos y en atención al carácter público de la empresa, se realizarán dichas horas para los siguientes casos:

- Feria de Pedro Romero, Feria de Mayo, Ronda Romántica, 101 km y para otros eventos de parecidas características se pagarán a 25 euros más un 25 por ciento si fueran con nocturnidad.

Fuera de estos eventos y por necesidades de la empresa, cualquier trabajador que tuviera que realizar dichas horas por imprevistos y fuera de su jornada laboral se pagará a 18 euros, más el 25 por ciento por el plus nocturnidad si el trabajo se realiza a partir de las 10 de la noche.

PLANES DE PENSIONES

Retomar el plan de pensiones para todos los trabajadores de Soliarsa, respetando la Ley de Presupuestos Generales del Estado y demás normativas de aplicación, considerando lo siguiente:

1. Que los fondos de pensiones de los trabajadores de la empresa fueron suscritos con anterioridad al año 2011.
2. Sin aportaciones que incremente lo establecido y lo permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

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. Inaplicación y descuelgue de convenio*

– 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. La Empresa a propuesta del Consejo de Administración de la Sociedad, negociará con los representantes sindicales el baremo de méritos que se establezca en cada convocatoria.

– INAPLICACIÓN Y DESCUELQUE DE CONVENIO

- En caso de cambios exigidos por cuestiones organizativas, tecnológicas o de producción que con carácter coyuntural o permanente no modifiquen sustancialmente las condiciones de trabajo, la empresa informará por escrito a la representación social con una antelación mínima de 10 días a la adopción de dichas medidas.

En el escrito dirigido a los representantes legales de los trabajadores, se deberá justificar las causas de la modificación del trabajador. El comité de empresa una vez recabada la información, remitirá a la empresa un informe vinculante aportando posibles soluciones a las modificaciones no sustanciales.

- Los cambios que suponga modificación sustancial en las condiciones de trabajo, se estará en lo dispuesto en el artículo 41 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes, podrá someter las discrepancias a la comisión paritaria y en los términos fijados en el artículo 5 de nuestro convenio.

– MODIFICACIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

- El empleado tiene derecho a que se respete su categoría y destino, pudiendo solicitar cambio en sus funciones a la empresa por escrito, y cuando la estructura y organización de la misma lo permita, se atenderá las peticiones por orden de antigüedad en los escritos presentado por los trabajadores y registrado por la empresa. Estas peticiones se integrarán en una lista abierta.

- Cuando el trabajador como consecuencia de los informes médicos se descubra algún síntoma de enfermedad profesional que no constituya incapacidad temporal pero cuya progresión sea posible evitar mediante traslado del trabajador a otro puesto de trabajo exento de riesgo o minoración del mismo, se llevará a cabo dicho traslado dentro de la misma empresa, de manera provisional, y sin lesionar intereses de terceros. Dicha obligación de traslado lleva pareja la conservación del salario del trabajador si en el nuevo puesto de trabajo es de inferior categoría profesional o si tuviera que cambiar el turno de la noche a la mañana.

– CAMBIOS DE TURNO

Si el trabajador del turno de mañana que por necesidades del servicio tuviera que reincorporarse al turno de noche se le respetará las 12 horas de descanso entre turnos.

Cuando haya un cambio de turno que por necesidad de la empresa tuviese que realizarse y el trabajador de noche o tarde pasara a realizar turnos de mañana, deberá tener un día de descanso por ser saliente más su día de descanso semanal, y si el trabajador de saliente coincidiera con festivo, se le respetará y contará como saliente el siguiente día al festivo.

En el caso de cambios de turnos exigidos por cuestiones organizativas o de producción y de no existir voluntarios, se informará previamente al comité de empresa y se hará un corre turno entre los peones y oficiales para atender los cambios de turnos, informando a los empleados con tres días de antelación al cambio.

En todos los casos se respetará la disponibilidad del trabajador que por motivos personales justificados no pudiera reincorporarse al servicio de cambio de turno.

Artículo 34. *Premio de natalidad*

Se mantiene la gratificación de 200 euros por nacimiento que se incrementará anualmente con lo que disponga la Ley Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 35. *Personal fijo discontinuo*

Los personales fijos discontinuos durante la vigencia de este convenio pasarán a ser fijos de plantilla.

Artículo 36. *Condiciones meteorológicas adversas*

En caso de que las condiciones meteorológicas fueran adversas (nevadas copiosas fuertes lluvias, etc.), la decisión de paralizar los trabajos lo tomarán conjuntamente la Empresa y los delegados de personal.

En caso de paralización, habrá un servicio mínimo para atender las necesidades urgentes que se demanden a la empresa y que no conlleve riesgo alguno para los operarios. Dicho servicio se abonará con 60 euros o un día libre.

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 la representación social, de la otra.

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

Para dar mayor operatividad del Comité de Seguridad y Salud, Los acuerdos adoptados dentro del mismo serán vinculantes, elevándolo a la dirección de la Empresa con el deber inexcusable de responder en el plazo máximo de 10 días laborables en los casos ordinarios y 3 días cuando por su importancia la situación lo requiera.

El CSS 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 manifiesto de los acuerdos del CSS.
- Tareas puntuales especialmente peligrosas, no sujetas a convenio.

COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Al Comité se le atribuyen las siguientes funciones y facultades.

- La obligación por parte de la empresa de consultar a los Delegados de Prevención con la debida antelación, de determinadas medidas de dudosa aplicación, siendo exigible que dichas consultas y puesta en práctica sean consensuadas y con 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. Cualquier miembro del Comité de Seguridad y Salud, estará facultado para realizar visitas a trabajadores e instalaciones cuando se estime conveniente y sin previo aviso a la empresa.
- Solicitar la intervención o asesoramiento de las entidades públicas o privadas que se crean conveniente para un correcto desempeño de sus funciones.
- Los representantes de los trabajadores miembros del 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), en las normas internas del Comité de Seguridad y Salud, e igualmente le 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 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías, será de aplicación a los delegados de prevención.
- Los delegados de prevención dispondrán cada uno de 15 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación.
- 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, pudiéndose crear una bolsa de horas mensuales de los delegados de prevención, y las sobrantes utilizarlas en los meses posteriores, según necesidades.
- Derecho a la formación necesaria con cargo a la empresa en el ejercicio de sus funciones, así como los gastos de desplazamiento y manutención que por motivo de sus funciones tuviera que realizar.

Artículo 38. *Acción sindical en la empresa*

– COMITÉ DE EMPRESA

El comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores de la empresa en defensa de sus intereses e interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal al que representan.

Los miembros del comité de empresa dispondrán de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, dichas horas podrán ser computadas globalmente de forma mensual o semestral, creándose una bolsa de horas sindicales entre sus miembros y utilizadas indistintamente según necesidad y criterio de los delegados y aprobados por el propio comité, que dará cuenta mediante escrito a la dirección de la empresa de los acuerdos tomados en esta materia.

Quedarán excluidas de estas horas a las que correspondan a reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud, Comisión Paritaria, Comisión Negociadora Convenio, reunión con trabajadores y empresa, reuniones con miembros del Consejo de Administración, cuantos actos de preparación necesiten para elaborar informes, escritos, etc., y en general el tiempo necesario para el adecuado ejercicio de su labor como representantes de los trabajadores.

Los miembros del Comité de Empresa en el uso del crédito horario, informará a la empresa mediante preaviso de 48 horas de antelación 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 reconoce a los miembros del comité de empresa el derecho a la información, consulta y vigilancia a la empresa, y a esta 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 Dirección de la Empresa sin consensuar con la representación social.
- De las sanciones a trabajadores, cuya falta sea considerada graves o muy graves y si fuera representante sindical, 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 estas.
- El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado antes de su puesta en marcha, 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 relevante para el comité de empresa.
- El comité tendrá derecho a emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones que se adopten.
- GARANTÍAS DEL COMITÉ DE EMPRESA
- Serán nulos y carecerán de efectos los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios Colectivos, los pactos individuales, y las decisiones unilaterales del empresario o a quien se delegue, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo, modificaciones o movilidad 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 y Comité de Seguridad y Salud, de un local apropiado para que puedan desarrollar sus actividades, de igual manera la empresa facilitará al comité, tableros de anuncios necesarios para cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuarse, así como material de oficina, ordenador, etc.

SECCIONES SINDICALES

Los sindicatos legalmente constituidos y con representatividad suficiente, según Ley Orgánica Sindical 11/1985, podrán designar delegados sindicales para defensa de sus afiliados.

El artículo 8.1 LOLS establece que la constitución de la sección sindical es un derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato en conformidad con lo dispuesto en los estatutos del propio sindicato. La sección sindical se integra única y exclusivamente por los trabajadores afiliados y a ellos corresponde la elección del Delegado Sindical

– Funciones:

1. Tendrán los mismos derechos y garantías que los establecidos para los miembros del comité de empresa.
2. Derecho a la información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa.
3. Ser oídos por parte de la empresa previa adopción de medidas con carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a sus afiliados en particular, así como en los casos de sanciones graves o despidos.
4. Asistencias a congresos sindicales del trabajador afiliado y que sea nombrado por el sindicato a asistir a reuniones de delegados.

En lo no recogido en este artículo se estará en lo dispuesto en la LOLS, ET y demás normas que sean de aplicación.

Artículo 39. *Trabajos de superior e inferior categoría*

Cuando el trabajador opta por requerimiento de la Empresa a trabajos de superior categoría, estos no podrán ser de duración de más de seis meses interrumpidos durante el primer año, ni a ocho meses durante dos años para optar a la categoría superior, si este supuesto sucediera más allá de este tiempo, el trabajador puede solicitar la categoría que corresponda al nuevo puesto de trabajo.

Si la cobertura de un puesto de trabajo de superior categoría se extendiera interrumpidamente durante más de seis meses consecutivos, y no obedeciera a causas imprevistas como bajas laborales, excedencias o por cualquier otro motivo laboral, el trabajador podrá solicitar la nueva categoría que le correspondiera a través del comité de empresa, quién informará a la dirección de la misma, para que a dicho operario se le reconozca la nueva categoría.

Por regla general es que la atribución a un trabajador de funciones superiores a las propias de la categoría profesional que tiene reconocida, le da derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

Cuando se trate de cubrir un puesto de categoría inferior a la que venía desarrollando, ésta se hará de manera excepcional y por el tiempo que resulte imprescindible para cubrir alguna baja, sanción, y siempre que ello no vaya en contra de su formación profesional, ni sea constitutivo de vejación o menosprecio en sus funciones. Y si esta situación persistiera en el tiempo se informará al comité de empresa que elevará un escrito a la dirección de la empresa para corregir dicha situación.

Artículo 40. *Promoción y cambio de categoría*

Todos los operarios de la empresa tendrán las mismas oportunidades profesionales de promoción y cambio de categoría.

La dirección de la empresa, comunicará con la antelación suficiente las promociones a las que hubiera lugar durante el año, anunciándolo en el tablón de anuncio junto con la constitución de la mesa examinadora, (empresa y sindicato elegirán los componentes de la mesa), y requisitos para optar a los puestos de trabajos que se hayan de desempeñar.

Sus resultados conformarán una lista ordenada según puntuación y con validez indefinida y que serán utilizadas para cubrir nuevos puestos vacantes, vacaciones, bajas laborales, etc.

Tras cubrirse la vacante, el operario seleccionado se le abonará los complementos correspondientes a las funciones que desempeñe junto con el reconocimiento de la nueva categoría.

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 los EPI, conoce en su materia la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y por su complejidad planifica, organiza y supervisa los trabajos que son de su competencia con iniciativa, responsabilidad y experiencia, como principio básico de la política de prevención de riesgos laborales.

La limpieza y mantenimiento de cornisas, monumentos y lugares de difícil acceso serán las funciones a realizar y como mínimo con dos trabajadores.

Para su trabajo dispondrá en todo momento del material necesario y adecuado a las necesidades de los trabajadores, y dispondrán de un vehículo para facilitar el transporte de materiales y equipos.

La categoría es de oficial especialista en altura, y 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 y en euros:

INFANTIL	223,45
PRIMARIA	223,45
SECUNDARIA	258,06
ESCUELA DE IDIOMAS	215,00
CONSERVATORIO	252,00
BACHILLER	279,99
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	413,41

Artículo 43. *Condiciones más beneficiosas*

Se espantarán 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 fijen los topes económicos que para cada ejercicio establezca la Ley de Presupuesto Generales del Estado, por ello, en cuanto a lo no previsto en este convenio se estará en lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

Artículo 44. *Dietas*

Cuando cualquier trabajador de la empresa que por necesidades del servicio tuviera que desplazarse a otra localidad distinta a la suya, percibirá como compensación de gastos por manutención las siguientes cantidades:

- Dieta completa: 50 euros para desayuno, almuerzo y cena.
- Media dieta: 25 euros para desayuno y almuerzo.

Estas dietas no se abonarán en caso que la empresa cubra los gastos de desplazamiento, alojamiento o manutención, pero si las horas extras realizadas por el viaje si estas se realizasen o coincidieran fuera de la jornada laboral.

- Los desplazamientos con vehículo propio se abonará según kilometraje.
- Los desplazamientos en transporte público, se abonará según recibo.

Artículo 45. *Barredoras y camiones de recogida*

– MANTENIMIENTO DE BARREDORAS

Los trabajos de engrase, cambio de aceite y demás mantenimiento deberán ser hechos por personal cualificado como los mecánicos.

Los trabajos de limpieza de las barredoras tanto del interior como exterior de los vehículos, corresponderán a los conductores.

– NÓMINAS CONDUCTOR DE BARREDORAS

En las nóminas de estos trabajadores, se adecuarán los pluses, sin que haya ningún perjuicio para el trabajador.

Cuando el conductor de barredora por necesidad de la empresa tuviese que hacer servicio de noche, la empresa tendrá que abonarle la nocturnidad correspondiente.

– CAMIONES DE RECOGIDA

La dotación de personal en los camiones de recogida y de muebles por razones de seguridad y salud de los trabajadores, estará compuesta por el oficial conductor y dos peones en todos los casos, pero especialmente en el turno de noche.

En la recogida domiciliaria de muebles los jueves, la dotación del camión obligatoriamente irá compuesta por el oficial conductor y dos peones en evitación de riesgos y salud laboral.

Todos los peones de recogida incluidos los de viaria, percibirán los pluses correspondientes a sus funciones y que vienen recogidos en la tabla salarial.

Artículo 46. *Formación profesional*

Soliarsa, conjuntamente con el comité de empresa, garantizará a sus trabajadores el derecho a la formación profesional adecuada y relativa a las funciones propias de los operarios.

Empresa, representación social y Comité de Seguridad y Salud, recabarán de los organismos y entidades competentes, las ayudas necesarias para el desarrollo de la formación de los trabajadores en relación con su puesto de trabajo o promoción interna, en el manejo de vehículos, maquinarias, nuevas técnicas, oficina, etc.

Esta formación será impartida en jornada laboral y de no ser posible, se acordará previamente con el comité de empresa su compensación económica o reducción de la jornada laboral.

Artículo 47. *Sanciones disciplinarias*

La imputación de incumplimientos contractuales del trabajador exige un suficiente respaldo probatorio por parte de la empresa, no siendo suficiente la formulación de simples conjeturas o sospechas.

La referida comunicación en la formulación de los hechos ha de ser concreta e inequívoca a fin de que el trabajador sancionado, pueda conocer perfectamente los hechos determinantes de la sanción y a su vez pueda defenderse con plenitud de garantías de las imputaciones realizadas, so pena de considerar la sanción improcedente.

Se respetará siempre el principio de presunción de inocencia. La carga de la prueba le corresponde al que firma la sanción.

– PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

Para las faltas graves o muy graves se requerirá por parte de la empresa comunicación por escrito al trabajador sancionado, así como al comité de empresa.

Si el trabajador estuviera afiliado en algún sindicato deberá efectuarse apertura de expediente contradictorio, en el que será oído el interesado y la sección sindical a la estuviese afiliado y dando cuenta al Comité del expediente y sanción impuesta.

En ambos casos, el trámite de audiencia ó presentación de alegaciones, se hará por escrito y debe ser previo a la imposición de la sanción con una antelación mínima de 6 días.

– Representantes legales de los trabajadores.

Se exige la apertura de expediente contradictorio antes de la sanción.

El expediente lo iniciará la persona que acusa y que constará de tres partes.

1. Incoación. Nombramiento instructor y secretario.
2. Desarrollo. Periodo de pruebas con una duración de 15 días.
3. Conclusión. Propuestas del interventor con hechos probados, normas legales de aplicación y calificación de los hechos.

En todos los casos el escrito contendrá al menos:

Nombre del trabajador. Fecha del escrito. Los hechos constitutivos de la falta. Fecha de su comisión. Testigos presenciales. Calificación de la falta y sanción correspondiente.

– El incumplimiento de los requisitos formales, legal, convencional ó contractualmente exigidos supone la nulidad del procedimiento y de la sanción.

– Las sanciones graves o muy graves serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Y en el supuesto de que el trabajador sea sancionado con despido y el Juzgado de lo Social dictará sentencia declarando su improcedencia ó nulidad, la empresa readmitirá al trabajador en su puesto de trabajo con los mismos derechos de antes de la sanción, éste mismo procedimiento se aplicará a todos los trabajadores.

– PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS Y SANCIONES

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, con las siguientes sanciones:

1. Faltas leves. Amonestación verbal, por escrito, y en caso de reiteración de 1 a 2 días de suspensión de empleo y sueldo.
2. Faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
3. Faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 60 días.
4. La expulsión, como consecuencia negativa tanto para el trabajador como su familia, solo se contempla en caso extremadamente grave y una vez agotadas todas las anteriores.

En lo no recogido en este artículo sobre faltas y sanciones del personal de esta empresa, se estará en lo dispuesto en el Convenio General del Sector Limpieza Pública Viaria, Riegos y Recogida.

Artículo 48. Igualdad de condiciones

IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad desde una perspectiva general, introduce un conjunto de recomendaciones y medidas dirigidas específicamente al ámbito laboral, encaminada a evitar la discriminación laboral entre hombres y mujeres y hacer efectivo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Los firmantes del presente convenio abogan por que las relaciones laborales estén informadas por el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

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

A tal efecto se podrá establecer la contratación de modo que, en igualdad de condiciones tenga preferencia el sexo menos representativo en la empresa.

Artículo 49. *Definición y función del capataz*

Será la persona encargada de organizar, controlar y hacer un seguimiento laboral de los trabajadores a su cargo sobre la ejecución de las diversas tareas encomendadas, y se actuará conforme a las indicaciones de la dirección de la empresa con sujeción y respeto a lo establecido en el presente convenio colectivo y demás normas que sean de aplicación en el ámbito laboral de la empresa.

La empresa dispondrá de un capataz titular y otro suplente.

Además de las funciones descritas, también deberán:

- Controlar los horarios de entrada y salida, descansos, permisos, bajas, etc.
- Controlar el material de uso diario.
- Controlar el buen funcionamiento de los vehículos a la salida.
- Sustituir las vacantes puntuales (bajas, permisos, vacaciones, etc.).
- La compra, repuestos y pedidos necesarios, para el buen funcionamiento diario de la empresa también será competencia del capataz, bajo control y supervisión de la dirección de la empresa.

Del horario del Capataz como sus retribuciones económicas, funciones y descansos, serán las pactadas por la comisión negociadora del presente convenio colectivo.

Disposición transitoria primera

– RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El personal laboral de la empresa Soliarsa, solicita a la dirección de la misma que se encargue una relación de puestos de trabajo (RTP) para la correcta ordenación del personal, los servicios a realizar, los requisitos para cada puesto de trabajo y el complemento específico de cada trabajador sin que ello suponga perjuicio económico para los mismos.

Disposición adicional segunda

Todas las mejoras tanto en el plano económico que se contemplan en el articulado de este Convenio, como la incorporación de nuevo personal fijo y eventual, deberán venir reflejadas en los presupuestos anuales de la empresa en cada una de las partidas que corresponda.

Se entregará copia del presupuesto de la empresa Soliarsa a los representantes legales de los trabajadores una vez aprobados por el pleno del excelentísimo Ayuntamiento de Ronda.

Disposición adicional tercera

– REGISTRO DE ENTRADA Y SALIDA DE DOCUMENTOS

La administración de la empresa llevará a cabo un registro general en el que se hará el correspondiente asiento de todo escrito o comunicación que se reciba, también se anotarán en el mismo la salida de los escritos o comunicaciones.

La incorporación a soporte informático se hará en la forma y plazo en que se determine por la entidad local en función del grado de desarrollo de los medios técnicos.

Disposición adicional cuarta

La empresa facilitará a todos los trabajadores a su disposición copia del convenio una vez firmado y registrado.

El comité de empresa se encargará de la creación de un nuevo formato para dicho convenio y su posterior distribución para que todos los operarios conozcan el marco regulador relativo a sus condiciones de trabajo y empleo.



El presente convenio colectivo se presenta en unión del acta final de acuerdos, firmada por la empresa y Delegados de Personal de Soliar, Sociedad Anónima. Concesionaria de los Servicios de Limpieza Viaria y Recogida de basuras domiciliarias del excelentísimo Ayuntamiento de Ronda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SOLIARSA 2017/18

Tabla salarial y de complementos 2017/18

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TOXICIDAD	PLUS NOCTURNIDAD	PLUS JEFE SERVICIO	PLUS CAPATAZ	PLUS CONVENIO	PLUS LUNES ACTIVIDAD	PLUS VIARIA	PLUS TRANSPORTE	PLUS PELIGROSIDAD
	<i>MES</i>									
JEFE SERVICIO	1.898,37			561,72					170,86	
G. SOCIAL / TEC. MEDIO	1.898,37								170,86	
OFICIAL 1.º ADMON	1.898,37								170,86	
OFICIAL 3.º ADMON	1.295,92								170,86	
AUX. ADMINISTRATIVO	1.035,74								170,86	
	<i>DIARIO</i>									
CAPATAZ	29,72	7,42	7,42		13,51	3,86	3,55		5,62	
OFICIAL 1.º MECANICO	27,19	6,80	6,80			3,55	3,55		5,62	
OFICIAL 1.º CONDUCTOR	27,01	6,77	6,77			3,55	3,55		5,62	
OFICIAL 1.º ESPEC. ALTURA	27,01	6,77				3,55	3,55		5,62	6,77
OFICIAL 2.º CONDUCTOR	26,58	6,67	6,67			3,50	3,67		5,62	
PEON DE RIEGO	26,17	6,59	6,59			0,34			5,62	
PEON RECOGIDA	26,17	6,59	6,59			3,67	3,67		5,62	
PEON VIARIA	26,17	6,59					3,67	1,35	5,62	
PEON ESPECIALISTA	26,17	6,59	6,59			6,59	3,67		5,62	
PEON	20,95	6,59							5,62	
LIMPIADOR	31,27								5,62	
LIMPIADORA	26,17	6,59							5,62	

En Ronda, a 6 de junio de 2017.

Por la empresa: Alberto Orozco Perujo, Antonio Rosado Rodríguez.

Delegados de Personal: Francisco Calvente Partal, Yolanda Ramírez Gil, Teresa Palmero Porras, José Barragán Carrasco, Esteban Heras Benítez.

Málaga, 30 de enero de 2018.

El Delegado Territorial, Mariano Ruiz Araújo.

1578/2018