

MARTES, 10 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 134

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2018-6493 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa R.R.S. Comarca Occidental - Oxital Servicios, SL, para el periodo 2017-2019.*

Código 39100251012015

Visto el texto del Convenio Colectivo de empresa R.R.S. Comarca Occidental - Oxital Servicios, SL, para el periodo 2017-2019, suscrito con fecha 9 de abril de 2018, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y los delegados de personal en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística.

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.
- 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 2 de julio de 2018.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

MARTES, 10 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 134

CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE LA EMPRESA
R.R.S. COMARCA OCCIDENTAL - OXITAL SERVICIOS, S.L.
2017-2019

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 0.- PARTES SIGNATARIAS

De una parte, la empresa OXITAL y de otra los Delegados del Personal, representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 1.- AMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores.

Será de aplicación a todos los operarios que presten sus servicios en la empresa R.R.S. OXITAL SERVICIOS, S.L., que presta sus servicios en la Recogida de Residuos Sólidos en la Comarca Occidental compuesta de varios Ayuntamientos. Afectará a todo el personal con independencia de su categoría, quedando excluidos los cargos directivos de la empresa.

ARTÍCULO 2.- AMBITO TEMPORAL.

La duración del presente Convenio será de tres años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2017 y terminando el 31 de diciembre de 2019.

ARTÍCULO 3.- DENUNCIA Y PRORROGA.

El presente Convenio se considerará denunciado automáticamente por las partes, dos meses antes de la finalización del mismo.

El convenio mantendrá su eficacia hasta la firma de otro nuevo, que lo sustituya.

ARTÍCULO 4.- SALARIO BASE.

Para el año 2017, sobre tabla 2016 +IPC, según tabla adjunta (anexo I),

Para el año 2018, sobre salario 2017 + IPC

Para el año 2019, sobre salario 2018+ IPC

Se revisarán los conceptos económicos en la diferencia entre el IPC pactado y el que se pueda producir.

ARTÍCULO 5.- PLUS CONVENIO

Los encargados, conductores y los peones percibirán un plus de carácter mensual, en la cuantía que se determina en los anexos, por el que se retribuyen entre otras las condiciones tanto peligrosas, tóxicas o penosas, que son inherentes al puesto de trabajo.

ARTÍCULO 6.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

Lo percibirán los trabajadores, que realicen su labor desde las 22'00 horas hasta las 6'00 horas del día siguiente, abonándose el 20% del salario base y por noche trabajada.

ARTÍCULO 7.- DIETAS.

Se tendrá derecho a la media dieta cuando la jornada de trabajo supere las 14.00h o se trabajen más de 8 horas continuadas., desde el 15 de julio al 15 de septiembre la dieta será la que se indique en la tabla salarial.

MARTES, 10 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 134

Esta cantidad se aplicará también cuando se rebase la jornada en festivos o domingos.

El resto del año la dieta será la que se indique en la tabla salarial.

ARTÍCULO 8.- ANTIGÜEDAD.

Todos los trabajadores devengarán los siguientes complementos de antigüedad:

- Trienios retribuidos con un 5% del salario base a incrementar tanto en las mensualidades ordinarias como en las extraordinarias. El cómputo inicial del devengo de este concepto será, la fecha de inicio de prestación de servicios en la empresa.

El complemento de antigüedad no podrá superar el 50% del salario base de cada trabajador.

ARTÍCULO 9.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se suprimirán las horas extraordinarias, excepto en los casos excepcionales de necesidad imperiosa y otros previstos legalmente. En estos casos excepcionales, la empresa informará al Comité de Empresa, dando parte diario al trabajador con las horas realizadas, en función de esta información se determinará el carácter y naturaleza de las mismas.

El pago de las mencionadas horas será según lo que se indica en la tabla salarial.

En los casos excepcionales en los que haya que realizar horas extraordinarias, se ira rotando entre todos los trabajadores de la plantilla que voluntariamente quieran realizarlas, de manera que a finales del año estén todos con el mismo número de horas, sin rebasar los topes legales que marca el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 10.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Para todo el personal afectado por el presente Convenio, se establecen dos gratificaciones extraordinarias (verano y Navidad), que se abonarán según lo siguiente:

Salario base, más antigüedad y plus de convenio.

ARTÍCULO 10.bis-PLUS DE PRODUCTIVIDAD/ABSENTISMO

A todos aquellos trabajadores que no hayan faltado injustificadamente a trabajar la empresa les abonará en concepto de plus de absentismo la cantidad anual de 10 días del Salario Base mensual + Plus Convenio correspondiente al año 2017, 15 días del Salario Base mensual + Plus Convenio correspondiente al año 2018, 17 días del Salario Base mensual + Plus Convenio correspondiente al año 2019. La cantidad correspondiente al plus de productividad de los referidos años se abonará en el mes de marzo del año siguiente.

ARTÍCULO 11.- FESTIVOS.

Cuando por necesidades del servicio y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y sus trabajadores, se podrán trabajar los festivos, que se ajustarán a la siguiente norma:

Se abonará al trabajador la cantidad establecida en la tabla salarial, y se tendrá derecho a un día de descanso complementario. Si excede el horario pactado se abonarán como extras.

Para realizar dicho festivo, se avisará por la empresa con una antelación mínima de cinco días.

“Los días 24 y 31 en el caso de que el día de Navidad y Año Nuevo coincida en algún día comprendido entre el lunes y el sábado y sea necesario rediseñar la rutas para evitar la recogida esos días, la empresa pagará a los trabajadores el plus festivo por los trabajos realizados el 24 y 31 de diciembre”

MARTES, 10 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 134

ARTÍCULO 12.- RETRIBUCIONES.

Para 2017 se fija una nueva tabla salarial que figura en el Anexo I.-. Para los años siguientes de vigencia del convenio todos los conceptos económicos tendrán el mismo incremento salarial que el porcentaje establecido para el salario base. Que será el IPC

ARTÍCULO 13.- COMPLEMENTO I.T.

Todo trabajador que causa baja por accidente, o enfermedad profesional, tendrá derecho a percibir el 100% de la base reguladora del mes anterior, con cargo a la empresa desde el primer día de la baja.

Asimismo, y en el caso de enfermedad común, se abonará desde el primer día al día veinte el 60% de la base reguladora, del día veintiuno al treinta el 75%, del treinta y uno al noventa el 85%, y del noventa y uno hasta los dieciocho meses el 100%.

Si a la fecha de la baja en los 6 meses anteriores, no ha estado de baja médica, se abonarán también los 20 primeros días al 75%

En caso de hospitalización el 100% de la citada base, desde el primer día de la baja.

Y en todos los casos respetando las pagas extraordinarias integras.

CAPÍTULO II

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTÍCULO 14.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada laboral para los años de vigencia del convenio será de 36 horas semanales, de lunes a sábados, según calendario laboral que se editará anualmente.

- Se confeccionará un parte diario de trabajo, del cual quedará una copia para el trabajador.
- Los servicios específicos de cada ruta de recogida, así como los inherentes al mantenimiento de los vehículos se realizarán por los conductores de los mismos, comunicando, en su caso, al encargado del servicio la no disponibilidad para ese cometido fuera del horario establecido en el convenio, con antelación suficiente para que pueda organizar dichos cometidos de manera adecuada para las necesidades del servicio.
- Cuando por necesidades del servicio se trabaje en días festivos, se confeccionará calendario mensual de todos los trabajadores que estén dispuestos a realizar dichas tareas.
- En todo caso, dicho control se efectuará a través del Jefe de Personal R.R.S.- OXITAL SERVICIOS S.L.
- Asimismo, se respetarán las categorías profesionales a las horas de realizar los cometidos correspondientes a cada una de las mismas respetando la antigüedad.

ARTÍCULO 15.- HORARIOS.

La prestación del trabajo se realizará a partir de las 6.00 h hasta las 12,00 h.

MARTES, 10 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 134

ARTÍCULO 16.- VACACIONES.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas con salario base, antigüedad y plus de convenio de:

- 30 días laborables para los años de vigencia.

De estos días de vacaciones se establece que se disfrutarán de la siguiente forma:

- a) 3 días se podrán disfrutar para asuntos propios, teniendo la empresa la obligación de concederlos siempre que se soliciten con 72 horas de antelación, y no coincida con el disfrute vacacional de más de dos trabajadores de la misma categoría.
- b) Se podrá solicitar una semana de vacaciones en cualquier mes del año, que se concederá siempre que el servicio lo permita. Según lo establecido en el párrafo anterior.
- c) Si por necesidades del servicio se ha trabajado por encima de la jornada (festivos trabajados fundamentalmente en verano), los días de exceso que el trabajador tiene derecho, serán disfrutados antes de finalizar el año en curso, se podrán disfrutar en otras fechas siempre que exista acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Además de estos días se disfrutará el día de la Comunidad que será concedido por la empresa el día de la fiesta del municipio de residencia del trabajador, teniendo que avisar con 72 horas de antelación.

ARTÍCULO 17.- TIEMPO DE BOCADILLO.

Se tendrá derecho a 20 minutos, que será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

ARTÍCULO 18.- PERMISOS Y LICENCIAS.

El personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a disfrutar permisos retribuidos a salario real, en la forma y condiciones que se especifican a continuación:

1. - Por enfermedad grave, accidente, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario u hospitalización de conyugue, hijos, y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días laborables.
2. - Por matrimonio del trabajador: 15 días laborables.
3. - Por matrimonio de los padres, hijos o hermanos: 2 días laborables.
4. - Por muerte del cónyuge: 5 días laborables.
5. - Por nacimiento de hijo: 2 días laborables, en caso de gravedad pasaran a ser 5 días laborables.
6. - Por fallecimiento de padres e hijos de uno u otro cónyuge: 3 días laborables.
7. - Por fallecimiento de hermanos o hermanos políticos, abuelos, o abuelos políticos, nietos o nietos políticos: 2 días laborables.
8. - Por cambio de domicilio habitual: 2 días laborables.
9. - El tiempo indispensable para consultas médicas, previa justificación, más media hora antes y media después.
10. - La condición de convivencia continuada dará derecho a las licencias como si de cónyuges se tratase, previa justificación oficial establecida.
11. - El trabajador que solicite cualquiera de los permisos o licencias establecidas en el presente artículo, deberá justificar de forma fehaciente la circunstancia a la que pretende acogerse, con un mínimo de cuarenta y ocho horas de antelación, salvo causa de fuerza mayor justificada

MARTES, 10 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 134

12. - En los casos de desplazamiento fuera de Cantabria todos los permisos se ampliarán en dos días laborales más.

Será de aplicación la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y laboral, Ley 39/1999, así como cuantas mejoras sean reguladas.

CAPÍTULO III

CONDICIONES SOCIALES

ARTÍCULO 19.- SEGURO INDIVIDUAL DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

Se suscribirá una póliza de accidentes, que no será nunca inferior a las cantidades establecidas en el convenio colectivo de la Construcción de Cantabria.

ARTÍCULO 20.- BONIFICACIÓN POR JUBILACIÓN.

Todo trabajador, con una antigüedad de cinco años en la plantilla de la empresa, tendrá derecho a una bonificación por jubilación de acuerdo con la siguiente escala y requisitos:

A los 61 años de edad **12** mensualidades

A los 62 años de edad **10** mensualidades

A los 63 años de edad **8** mensualidades

A los 64 años de edad **6** mensualidades

A los 65 años de edad **4** mensualidades

Esta mensualidad se entenderá con la parte proporcional de las pagas extraordinarias de verano y Navidad.

Lo dispuesto en este artículo queda condicionado a su adecuación a la legislación en materia de Seguridad Social vigente en el momento de la jubilación.

CAPÍTULO IV

EMPLEO

ARTÍCULO 21.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

En este capítulo se estará en lo recogido en el Convenio General del Sector de la Limpieza Viaria, Riego, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado en sus artículos 49-50-51-52-53.

ARTÍCULO 22.- JUBILACIÓN A LOS 64 AÑOS.

Con el fin de que los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa puedan pasar a la situación de jubilación al cumplir los 64 años de edad, durante la vigencia del presente convenio, la empresa se compromete a sustituir dicho trabajador por otro de nuevo ingreso en las formas y condiciones que se establecen en la reglamentación en la materia.

Lo dispuesto en este artículo queda condicionado a su adecuación a la legislación en materia de Seguridad Social vigente en el momento de la jubilación.

MARTES, 10 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 134

ARTÍCULO 23.- JUBILACIÓN PARCIAL.

Los trabajadores, afectados por este convenio, al cumplir los 61 años, que posea todos los requisitos salvo la edad para obtener una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, podrán reducir su jornada de trabajo, su salario y compatibilizar dicha situación con la prestación de jubilación de la Seguridad Social les reconozca conforme a lo establecido en el Real Decreto 1.131/2002 o lo establecido por norma legal en el momento oportuno, hasta cumplir la edad de 65 años.

La Empresa quedará obligada a la contratación simultánea y mediante un contrato de relevo, de un trabajador en situación de desempleo con las condiciones que se establecen en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores Y en el Real Decreto 1.131/2002.

Asimismo, será de aplicación la Ley 40/2007 hasta cumplir la edad de 65 años.

Todos los trabajadores que ingresen en la empresa para la realización del contrato de relevo en la Jubilación Parcial en cualquiera de sus modalidades, pasaran a ser trabajadores fijos en la empresa, una vez que finalice su cometido de sustitución.

Lo dispuesto en este artículo queda condicionado a su adecuación a la legislación en materia de Seguridad Social vigente en el momento de la jubilación.

ARTÍCULO 24.- EXCEDENCIAS.

Se tendrá derecho a las excedencias que establece la Ley.

Se podrán prorrogar por el mismo tiempo concedido al menos una vez.

Podrá existir una tercera de forma excepcional por el mismo tiempo.

Se garantiza el reintegro de los trabajadores una vez finalizadas las mismas.

CAPÍTULO V

SEGURIDAD Y SALUD

ARTÍCULO 25.- COMITÉ DE SALUD LABORAL.

Los principios generales organizativos nos llevan a entender en el marco de la L.P.R.L. (Ley de Prevención de Riesgos Laborales), R.S.P. (Reglamento de los Servicios de Prevención), Decretos y Disposiciones de desarrollo, que la Salud Laboral se debe basar en medidas globales e integradoras, asumiendo la filosofía del control de pérdidas para preservar la seguridad y salud de los trabajadores

Dentro de la acción preventiva y como elemento clave y fundamental, la empresa elaborará la Evaluación Inicial de Riesgos, de la que se derivará el Plan de Prevención y por consiguiente la planificación de todas las medidas, actuaciones y medios necesarios para garantizar, tanto individualmente, como colectivamente, la protección de los Trabajadores.

En la elaboración de la Evaluación de Riesgos y Plan de Prevención participará el Representante de los Trabajadores, al igual que los trabajadores, en la información, consulta y opinión respecto a sus condiciones de trabajo.

Los Trabajadores recibirán la información sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

El tiempo de los representantes en materia de salud, se considera de trabajo.

MARTES, 10 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 134

ARTÍCULO 26.- PREVENCIÓN.

El delegado de prevención, dispondrá del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones, aun cuando este fuese necesario fuera de su jornada laboral, compensando en este caso el tiempo invertido fuera de su horario habitual en horas de descanso.

Todos los vehículos irán provistos de: botiquín, agua potable, portátil, herramientas y extintor.

Asimismo, se da un plazo de DOS MESES para adaptar los camiones a la mayor seguridad posible, especialmente en los estribos.

ARTÍCULO 27.- RECONOCIMIENTO MÉDICO Y VIGILANCIA DE LA SALUD.

Con carácter obligatorio para la empresa, se efectuará una revisión médica anual dentro de la jornada laboral. En el caso de que fueran citados por la Empresa para pasar dicho reconocimiento fuera de su jornada laboral, corresponderá al representante de los Trabajadores y a la dirección de la Empresa el determinar las condiciones laborales, y/o económicas derivadas de dicha revisión.

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio con el fin de cumplir las directrices que marca la Evaluación de Riesgos Laborales en el puesto de trabajo, serán facilitadas por la empresa.

UNIFORMIDAD DE INVIERNO:

- **ENCARGADO Y CAPATAZ:** 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 par de botas o zapatos.
- **CONDUCTOR:** dos prendas partidas, 1 jersey, 1 anorak corto, 2 camisas, 1 par de botas y 1 gorra de abrigo.
- **PEON RECOGIDA:** 2 prendas partidas reflectantes, 1 jersey, 1 anorak, 2 camisas, 1 par de botas, 1 gorra de abrigo.

UNIFORMIDAD DE VERANO:

- **ENCARGADO Y CAPATAZ:** 1 traje de verano, 2 camisas, 1 par de botas o zapatos.
- **CONDUCTOR:** 2 prendas partidas de verano, 2 camisas, 1 par de botas o zapatos, 1 gorra y 1 chaleco.
- **PEON RECOGIDA:** 2 trajes de verano, 2 camisas, 1 par de botas, 1 gorra y 1 chaleco.
- **PERSONAL DE TALLER:** Se le entregarán dos buzos al año.

Asimismo, se proporcionará a todos los trabajadores que lo precisen, trajes de agua, guantes y chalecos reflectantes, con la debida justificación.

FECHAS DE ENTREGA

INVIERNO: 1 DE OCTUBRE

VERANO: 2 DE MAYO

CAPÍTULO VI

DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 28.- COMPETENCIAS, DERECHOS Y GARANTÍAS DEL COMITÉ DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL

Las partes firmantes, se remiten en todo lo que en el presente Convenio no quede pactado expresamente, en los aspectos que en el presente artículo se enuncian, conforme a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

MARTES, 10 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 134

Se informará al Comité de Empresa o Delegados de Personal y Delegados Sindicales de todas las faltas consideradas como graves y muy graves antes de comunicarlas al trabajador.

La empresa facilitará locales para la celebración de asambleas. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, tendrán un crédito de **24** horas mensuales para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser acumulables mensualmente.

En las negociaciones del Convenio participará el delegado sindical, o la persona en quien delegue.

El Comité o los Delegados, podrán solicitar la presencia de asesores en representación de las Centrales Sindicales, a las que se encuentren afiliados los trabajadores.

La empresa, previa autorización por escrito del trabajador interesado, descontará de su recibo de salarios su cuota sindical correspondiente.

El importe de las retenciones por dicho concepto, serán abonadas a cada Central Sindical, dentro de los diez primeros días del mes siguiente al de su retención. La empresa, seguirá disponiendo para los trabajadores de su plantilla, en el centro de trabajo, los tablones de anuncios necesarios para que puedan ser utilizados por los mismos.

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 29.-. COMISION MIXTA.

Para cuantas dudas o divergencias puedan surgir entre las partes obligadas por el presente convenio, así como para las situaciones de perjuicio que se puedan crear como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo aquí establecido, se crea una comisión mixta que pueda resolver la duda planteada. Estará formada a partes iguales entre la Empresa y los Trabajadores con un máximo de dos asesores por cada parte.

Las cuestiones planteadas a la Comisión Mixta podrán tener el carácter de ordinarias o extraordinarias. En el primer caso la Comisión deberá resolverlos dentro de los catorce días hábiles siguientes a su recepción, mientras que, en el segundo, dentro de los siete días siguientes a su recepción.

“Las partes firmantes de este convenio colectivo fomentaran la utilización del ORECLA-Cantabria (Órgano de resolución de conflictos Laborales de Cantabria).

Con carácter preceptivo, ambas partes se someterán a la mediación-conciliación del ORECLA, de forma previa a la convocatoria de huelga y a la presentación de demanda de conflicto.”

ARTÍCULO 30.- PRINCIPIO DE ESTABILIDAD.

Siguiendo el principio de estabilidad constante en el derecho comparado y en la tradición jurídica laboral española, este convenio colectivo mantiene su vigor en todo el contenido mientras no se firme uno nuevo.

ARTÍCULO 31.- INSCRIPCIÓN.

En el caso de que por la Autoridad Laboral se señale la necesidad de efectuar correcciones puramente formales, que pudieran resultar como necesarias para la inscripción del convenio, ambas comisiones de liberadoras se someten voluntariamente a realizar tales correcciones.

MARTES, 10 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 134

ARTÍCULO 32.- INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO REGULADAS EN EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO.

Con el fin de garantizar el mantenimiento de los puestos de trabajo, mediante acuerdo entre las partes, se podrá proceder a la no aplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo las disposiciones recogidas en el presente artículo.

El procedimiento se iniciará mediante comunicación por escrito de la Dirección de Empresa a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Mixta en la que se dejará constancia del inicio del período de consultas. Una vez de comienzo el mismo, las partes han de negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo, aportando la documentación pertinente que posibilite una negociación real. El período de consultas versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance y la posibilidad de evitar o reducir los efectos de la inaplicación mediante el recurso a otras medidas de alternativas que atenúen sus consecuencias para los trabajadores afectados.

En caso de alcanzarse un acuerdo, este deberá contener los siguientes puntos:

- Nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa.
- Medidas de control y seguimiento del cumplimiento de las condiciones pactadas.
- Procedimientos para la revisión del acuerdo para el supuesto de que las causas que lo motivaron desaparecieran o se modificaran.

Este acuerdo deberá comunicarse de manera inmediata a la Comisión Mixta.

En todo caso, la empresa y los representantes de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación de los procedimientos de mediación ante el ORECLA, remitiendo en tal caso a la Comisión Mixta la documentación aportada en las negociaciones.

CLÁUSULAS ADICIONALES

ADICIONAL PRIMERA.

La empresa se compromete a normalizar la participación en las rutas o los trabajos que los operarios ocupaban al inicio de la negociación de este convenio colectivo.

ADICIONAL SEGUNDA.

Si al conductor se le retirara el carnet de conducir, siendo el culpable, mientras dure el hecho pasará a realizar trabajos de peón de recogida aplicándosele el salario del peón hasta que termine la sanción.

Si la retirada del carnet de conducir fuera por culpa de la empresa, es decir, no llevar la documentación al día, ITV, seguro del vehículo, o cualquier otra cosa sancionable por la Autoridad competente, no imputable al conductor, la empresa está obligada a abonar la misma cantidad económica hasta la terminación del hecho causante. Además, correrá a cargo de la empresa los cursos de recuperación del carnet.

MARTES, 10 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 134

ADICIONAL TERCERA.

La recogida de la plaza los sábados se mantendrá en los mismos términos actuales, o los que se puedan negociar con los afectados.

DISPOSICIÓN FINAL:

En todo lo no contemplado en este convenio será de aplicación el vigente Estatuto de los Trabajadores y el Texto del Convenio General del Sector de la Limpieza Viaria, Riego, Tratamiento, Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillados y así como la Ley Orgánica de Libertad Sindical y cuantas Normas, Decretos y Leyes puedan afectar al mundo laboral.

En trámite previo a todas las cuestiones que puedan serles planteadas. Estará formada a partes iguales entre la empresa y los trabajadores.

Y en prueba de conformidad con lo que antecede firman el presente documento, ambas partes como resultado final al que han llegado tras las deliberaciones pertinentes configurar el presente convenio colectivo de trabajo.

Cabezón de la Sal, a 15 de Marzo de 2018

MARTES, 10 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 134

Anexo

TABLA SALARIAL – OXITAL SERVICIOS S.L.

AÑO 2017

CONCEPTO	ENCARGADO	CONDUCTOR	PEON
SALARIO BASE	*	1.286,51	1235,00
PAGA VERANO	*	1.286,51	1235,00
PAGA NAVIDAD	*	1.286,51	1235,00
HORAS EXTRAS	*	12,34	11,10
PLUS FESTIVO	*	87,38	87,38
PLUS CONVENIO	*	110,59	110,59

*Salario según Nómina mensual.

MEDIA DIETA, para todas las categorías.	
DEL 15/7 al 15/10	13,44
RESTO AÑO	11,64

TABLA SALARIAL – OXITAL SERVICIOS, S.L.

AÑO 2018

CONCEPTO	ENCARGADO	CONDUCTOR	PEON
SALARIO BASE	*	1.300,66	1.248,58
PAGA VERANO	*	1.300,66	1.248,58
PAGA NAVIDAD	*	1.300,66	1.248,58
HORAS EXTRAS	*	12,60	11,34
PLUS FESTIVO	*	89,21	89,21
PLUS CONVENIO	*	112,91	112,91

*Salario según Nómina mensual.

MEDIA DIETA, para todas las categorías.	
DEL 15/7 al 15/10	13,72
RESTO AÑO	11,89

TABLA SALARIAL – OXITAL SERVICIOS, S.L.

AÑO 2019 (Tabla 2018+IPC)

Cabezón de la Sal, a 15 de Marzo de 2.018

Por la empresa

Por los trabajadores