INFORME DE LA SECCIÓN SINDICAL SOBRE LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PROPUESTO POR LA GERENCIA RESPECTO AL ART. 42 Y UN BIS AL ARTICULO 31.

INTRODUCCIÓN

Co.Bas no entiende como la gerencia presenta modificación del art 42 y un Bis al art 31, estando presente que se determine y logre un acuerdo para la aplicación y entrada en vigor de un nuevo convenio, acuerdo aprobado el 20 de octubre de 2016, creemos que vulnera el derecho de la negociación colectiva, queriendo "colar" un acuerdo que incluye lo siguiente:

1. Unificar trabajadores de Limpieza Viaria y RSU.
2. Modificación de jornada de trabajo.
3. Incremento de retribuciones.

Nuestros motivos de decir "**NO**" al acuerdo presentado por el Servicio, salvo en que entremos en Negociación del Convenio.

1. Unificar Trabajadores
    1. Cualquier cambio debe autorizarlo el Ayuntamiento.
    2. El Órgano Especial de Administración tiene por objeto la realización del Servicio Publico de Limpieza, que comprende las labores de limpieza.
    3. La movilidad lo regula el Convenio vigente, artículos 20, 21 y 22, desconocemos el de RSU.
    4. Cualquier cambio de este tipo debe ser el Consejo de Administración, por los miembros designados por la corporación municipal.
    5. Los trabajadores pertenecen a Convenios Colectivos diferentes.
    6. Este cambio o cualquier otro debe de estar bajo la aprobación del interventor municipal, con informe técnico que avale la necesidad de lo propuesto.
    7. Dentro de la gestión Laboral, no hemos encontrado que el Órgano, pueda unificar personal de distintos convenios, aun estando dentro del Paraguas del Servicio Municipal.
    8. Las tareas no están evaluadas por informe técnico de prevención.
    9. Hay duplicidad de categoría, Maestro Taller.
    10. No deja claro que Servicio es prioritario a reparación.
    11. La Compra de repuestos, tampoco deja claro quien es prioritario.
2. Tiempo de Trabajo
    1. Los horarios están fuera de la jornada de trabajo del Servicio Principal, que es el Servicio de Calle.
    2. No compartimos el trabajo a tiempo parcial.
    3. Estamos a la espera del fallo judicial sobre la libranza de los Sábados.
    4. El Trabajo a tiempo parcial, iría en contra del Plan Concilia/GIHO
3. El incremento de las retribuciones.
    1. Esta fuera de negociación colectiva.
    2. Desigualdad salarial para el resto de los trabajadores.
    3. Desconocemos la existencia de algún informe que avale la necesidad del aumento de las retribuciones, simplemente por unificar servicios, aquí creemos que es un caramelo, para que los trabajadores afectados apoyen el acuerdo, pero generando posible conflicto entre las distintas posturas.
    4. Posible aumento de la Masa Salarial Bruta, dejando fuera de negociación otras posibles subidas salariales.

CONCLUSIÓN FINAL

EL acta del 20 de octubre deja claro que la comisión paritaria “podrá tratar y adoptar acuerdos”, durante la prorroga del convenio colectivo, prorroga del mismo inexistente pues se ha denunciado para su negociación y no hay cabida de adoptar acuerdos ni tratarlos.

Solicitamos constituir la comisión negociadora y no negociaciones de parchos al convenio, recordamos que las condiciones pactadas en el mismo forman un todo orgánico e indivisible. Art 6.

Entendemos que la masa salarial bruta de cada año se realizara conforme a lo establecido a la ley General de Presupuestos del Estado, Art. 26. Masa Salarial Bruta, aunque el presupuesto municipal haya acogido esa subida, *no lo hemos visto.*

El acuerdo crea una brecha de desigualdad en materia salarial, discriminando al resto de los trabajadores de igual valor o grupo profesional, siendo necesario la totalidad de la negociación del convenio, Art 60.

El convenio colectivo vigente, fue ratificado en su totalidad por la asamblea de trabajadores el 11 de abril de 2016 y son los mismos quienes deberían de ratificar cualquier cambio y no solamente la representación legal de los mismos. Disposición 1

Queremos recordar que si el ayuntamiento pactara un incremento de las retribuciones anuales dentro de lo establecido en la legislación vigente, el servicio se compromete a evaluarlo al resto de los trabajadores afectados por el convenio y no incrementar salarios a unos pocos. Disposición 2.

Todo lo expuesto lo contempla también el EBEP en sus artiluos 21, 27, 31, 32, 37, 38 y 39

Y el estatuto de los trabajadores en su articulo 83, 84.

Terminamos recalcando que vulnera a la igualdad salarial, y en general al derecho a la negociación colectiva.

NORMATIVAS APLICABLES. CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA VIARIA

ARTÍCULO 5. – DENUNCIA Y REVISIÓN.

1. Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar de la otra revisión del mismo.
2. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.
3. La denuncia deberá hacerse por escrito dos meses antes de finalizar la vigencia del convenio colectivo.
4. De ésta comunicación se enviará copia a efectos de registro y publicación a la Dirección General de Trabajo.
5. La parte que promueva la negociación deberá presentar propuesta concreta en el plazo máximo de un mes, sobre los puntos y contenidos que comprendan la revisión solicitada.
6. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

ARTÍCULO 26. – MASA SALARIAL BRUTA.

La masa salarial bruta de cada año se realizará conforme a lo establecido en La Ley General de Presupuestos del Estado.

ARTÍCULO 60.- PLAN DE IGUALDAD.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA PREACUERDO DE CONVENIO

El presente acuerdo, quedará supeditado a la ratificación por la asamblea de trabajador, el día 11 de abril de 2016, a los informes favorables de la Asesoría Jurídica, de la Intervención General del Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria y a la aprobación del mismo en la Junta de Gobierno de la Ciudad de las Palmas de Gran Canaria, dando solución a los pormenores planteados por dichos informes y mediante las firmas definitivas de las partes negociadoras, dejar constancia del acuerdo final.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Si el conjunto de los empleados públicos del Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria pactaran un incremento de sus retribuciones anuales dentro de lo establecido en la legislación vigente, el servicio se compromete a evaluar su aplicación a los trabajadores afectados por este convenio.

NORMATIVA APLICABLE. ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PUBLICO (EBEP)

Artículo 21 Determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos

1. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente Ley de Presupuestos.

2. No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal.

Artículo 27 Retribuciones del personal laboral

Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del presente Estatuto.

Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional. Derecho de reunión

Artículo 31 Principios generales

1. Los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.

2. Por negociación colectiva, a los efectos de esta Ley, se entiende el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública.

Artículo 32 Negociación colectiva, representación y participación del personal laboral

La negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este Capítulo que expresamente les son de aplicación.

Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Convenios Colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las Organizaciones

Sindicales de las causas de la suspensión o modificació

Artículo 37 Materias objeto de negociación

1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

- **a)** La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.
- **b)** La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.
- **c)** Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
- **d)** Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
- **e)** Los planes de Previsión Social Complementaria.
- **f)** Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
- **g)** Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
- **h)** Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- **i)** Los criterios generales de acción social.
- **j)** Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- **k)** Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de Ley.
- **l)** Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
- **m)** Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

2. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:

- **a)** Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización.

  Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las Organizaciones Sindicales a que se refiere este Estatuto.

- **b)** La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y

disposiciones administrativas.

- **c)** La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.
- **d)** Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.
- **e)** La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

Artículo 38 Pactos y Acuerdos

1. En el seno de las Mesas de Negociación correspondientes, los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar Pactos y Acuerdos con la representación de las Organizaciones Sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los funcionarios de dichas Administraciones.

2. Los Pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y se aplicarán directamente al personal del ámbito correspondiente.

3. Los Acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas. Para su validez y eficacia será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos. Cuando tales Acuerdos hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, el contenido de los mismos será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente.

Si los Acuerdos ratificados tratan sobre materias sometidas a reserva de Ley que, en consecuencia, sólo pueden ser determinadas definitivamente por las Cortes Generales o las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, su contenido carecerá de eficacia directa. No obstante, en este supuesto, el órgano de gobierno respectivo que tenga iniciativa legislativa procederá a la elaboración, aprobación y remisión a las Cortes Generales o Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas del correspondiente proyecto de Ley conforme al contenido del Acuerdo y en el plazo que se hubiera acordado.

Cuando exista falta de ratificación de un Acuerdo o, en su caso, una negativa expresa a incorporar lo acordado en el Proyecto de Ley correspondiente, se deberá iniciar la renegociación de las materias tratadas en el plazo de un mes, si así lo solicitara al menos la mayoría de una de las partes.

4. Los Pactos y Acuerdos deberán determinar las partes que los conciertan, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, así como la forma, plazo de preaviso y condiciones de denuncia de los mismos.

5. Se establecerán Comisiones Paritarias de seguimiento de los Pactos y Acuerdos con la composición y funciones que las partes determinen.

6. Los Pactos celebrados y los Acuerdos, una vez ratificados, deberán ser remitidos a la Oficina Pública que cada Administración competente determine y la Autoridad respectiva ordenará su publicación en el Boletín Oficial que corresponda en función del ámbito territorial.

7. En el supuesto de que no se produzca acuerdo en la negociación o en la renegociación prevista en el último párrafo del apartado 3 del presente artículo y una vez agotados, en su caso, los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, corresponderá a los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios con las excepciones contempladas en los apartados 11, 12 y 13 del presente artículo.

8. Los Pactos y Acuerdos que, de conformidad con lo establecido en el artículo 37, contengan materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario y laboral, tendrán la consideración y efectos previstos en este artículo para los funcionarios y en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.

9. Los Pactos y Acuerdos en sus respectivos ámbitos y en relación con las competencias de cada Administración Pública, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre las negociaciones de distinto ámbito y los criterios de primacía y complementariedad entre las diferentes unidades negociadoras.

10. Se garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Pactos y Acuerdos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las Organizaciones Sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

A los efectos de lo previsto en el artículo 32 y 38.10 del Estatuto Básico del Empleado Público se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de requilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público, conforme establece la disposición adicional segunda del R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 14 julio; corrección de errores 19 julio).

11. Salvo acuerdo en contrario, los Pactos y Acuerdos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de una de las partes.

12. La vigencia del contenido de los Pactos y Acuerdos una vez concluida su duración, se producirá en los términos que los mismos hubieren establecido.

13. Los Pactos y Acuerdos que sucedan a otros anteriores los derogan en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se acuerde mantener.

Téngase en cuenta que para hacer efectiva la minoración de los gastos de acción social previstos en Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 («B.O.E.» 30 junio), se suspenden los pactos y acuerdos que contengan previsiones contrarias al mismo, conforme establece la disposición adicional vigésima cuarta de la

citada Ley de Presupuestos.

Artículo 39 Órganos de representación

NORMATIVA APLICABLE. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Artículo 83 Unidades de negociación

1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

2. Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en la presente Ley.

Número 2 del artículo 83 redactado por el número uno del artículo 1 del R.D.-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva («B.O.E.» 11 junio).*Vigencia: 12 junio 2011*

3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos.

Véase Res. 3 marzo 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Acuerdo Nacional de Formación («B.O.E.» 27 marzo).

Artículo 84 Concurrencia

1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

Número 1 del artículo 84 redactado por el número dos del artículo 14 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio).*Vigencia: 8 julio 2012*

2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- **a)** La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- **b)** El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución

específica del trabajo a turnos.

- **c)** El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- **d)** La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- **e)** La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- **f)** Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- **g)** Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.

Número 2 del artículo 84 redactado por el número tres del artículo 14 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio).*Vigencia: 8 julio 2012*

3. Salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en el ámbito de una Comunidad Autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

4. En el supuesto previsto en el apartado anterior, y salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el artículo 83.2, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una Comunidad Autónoma el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

Artículo 84 redactado por el número dos del artículo 1 de R.D.-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva («B.O.E.» 11 junio).Vigencia: 12 junio 2011

Artículo 85 Contenido

1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y

51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Párrafo 2.º del número 1 del artículo 85 introducido por el apartado diecisiete de la disposición adicional décimo primera de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo).Vigencia: 24 marzo 2007*

2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

- **a)** En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.
- **b)** En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

Párrafo final del número 2 del artículo 85 introducido por el apartado dieciocho de la disposición adicional décimo primera de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo).Vigencia: 24 marzo 2007

3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

- **a)** Determinación de las partes que los conciertan.
- **b)** Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- **c)** Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.
- **d)** Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.
- **e)** Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes

negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

Número 3 del artículo 85 redactado por el número cuatro del artículo 14 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio).*Vigencia: 8 julio 2012*

Artículo 86 Vigencia

1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán negociar su revisión.

Número 1 del artículo 86 redactado por el número cinco del artículo 14 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio).*Vigencia: 8 julio 2012*

2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter

obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Número 3 del artículo 86 redactado por el número seis del artículo 14 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio).*Vigencia: 8 julio 2012*
En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a 8 de julio de 2012, el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor, conforme establece la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio).
La Sentencia TS (Sala 4.ª, Rec. 264/2014) de 22 de diciembre de 2014, declara que: «es claro que cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia. Y ello es así, no porque -como se ha dicho algunas veces- las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo (el primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente (...).Desde luego que el convenio colectivo pierde su vigencia y, por ende, dejará de cumplir esa función nomofiláctica que es la propia de nuestro sistema jurídico, que ya hemos descrito. Por consiguiente, esas condiciones contractuales, carentes ya de ese sostén normativo del mínimo convencional, podrán ser modificadas, en su caso, por la vía del art. 41 ET, sin más limitaciones que las de origen legal pues, insistimos, las limitaciones dimanantes del convenio colectivo, si no hay otro superior, han desaparecido. Y, por la misma razón, los trabajadores de nuevo ingreso carecerán de esa malla de protección que brindaba el convenio fenecido. Ello podrá dar lugar ciertamente a problemas de doble escala salarial, de discriminación, y otros que no podemos abordar en este momento».

4. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

ACUERDO PRESENTADO POR EL SERVICIO AL COMITE DE EMPRESA DE LIMPIEZA VIARIA.

ACUERDO PARA LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE EL SERVICIO MUNICIPAL DE LIMPIEZA Y EL COMITÉ DE EMPRESA DE LIMPIEZA VIARIA

El artículo 5 del Convenio Colectivo del personal municipal del servicio de Limpieza Viaria establece que las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de los contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad del sector o en la empresa.

En uso de las facultades atribuidas por el artículo 28 de los Estatutos del Órgano Especial de Administración, la dirección del Servicio Municipal de Limpieza, ha adoptado la decisión de unificar los talleres de Jianamar y Las Torres, lo cual supone unificar equipos y recomponer los horarios y turnos actuales, así como la redistribución de tareas desde un punto de vista más racional, pero al mismo tiempo una modificación de las condiciones laborales en tanto se asignan nuevas tareas al personal, ya que tendran que atender nuevos vehículos indistintamente de que se destinen al Servicio de Limpieza Viaria o para Recogida de Residuos.

Las partes, previa negociación mantenida al respecto, acuerdan:

PUNTO UNO. NUEVOS HORARIOS Y TURNOS EN EL TALLER

Artículo 42. HORARIO

Los párrafos del artículo 42 del Convenio de LV que se refieren al **Servicio calle**, **Administración**, e **Inspección** se mantienen igual. El apartado **Talleres** se modifica en el siguiente sentido:

TALLERES Y ALMACEN:

El horario de la jornada ordinaria para el personal de talleres y almacen será el siguiente:

1) <u>A tiempo completo:</u>

- Mañana: lunes a viernes, de 5,30 a 13,00 horas.
- Tarde: lunes a viernes, de 12,30 a 20,00 horas.
- Noche: lunes a viernes: de 19,30 a 3,00.

Se establecerán 3 equipos de mañana, 1 de tarde y 1 de noche, rotándose en los turnos por periódos de 20 semanas, de forma que cada equipo esté en total 12 semanas de mañana, 4 de tarde y 4 de noche.

2) <u>A tiempo parcial:</u>

- Mañana: viernes, de 5,30 a 12,30; sábado, de 5,30 a 13 horas; domingo: 5,30 a 13,00
- Tarde: viernes, de 12,30 a 19,30 horas; sábado: 12,30 a 20,00; domingo: 8,00 a 15,30
- Noche: viernes: de 19,30 a 1,30; sábado: 18,30 a 2,30; domingo: 18,30 a 2,30.

0
PUNTO DOS. COMPLEMENTO DE MULTIACTIVIDAD

Para compensar las nuevas y diferentes tareas que supone la unificación de los talleres del Servicio, se ha previsto en los Presupuestos de 2017 un complemento por

multiactividad con objeto de hacer efectiva la realización de sus funciones en ambas flotas del Servicio, de manera que realizando las mismas tareas el personal de ambos talleres se encuentre equiparado en sus percepciones, con independencia del Convenio Colectivo a que esté adscrito.

Se añade un artículo 31 bis al Convenio Colectivo con la siguiente redacción:

Artículo 31 *bis*

Los trabajadores de taller y almacen del Servicio Municipal de Limpieza recibirán un complemento mensual de multiactividad por los importes según su categoría que se consignan en el cuadro adjunto.

CATEGORÍA	COMPLEMENTO MULTIACTIVIDAD
Maestro taller	576,87
Oficial de 1ª taller	503,59
Oficial de 2ª	412,72
Operario lavacoche	166,14
Almacenero	39,15

La percepción de este complemento implica que los trabajadores a los que les es aplicable se integrarán en equipos conjuntos, llevando a cabo las funciones propias de su categoría sin distinción del destino de los vehículos objeto de la reparación.

En el resto de los derechos y complementos que le correspondan a cada trabajador según su convenio se mantendrán igual.