

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A., CON SU PERSONAL DEDICADO AL SERVICIO DE RECOGIDA Y RECICLAJE DE LA MANCOMUNIDAD DE RESIDUOS SOLIDOS DE LA RIBERA (NAVARRA)

CAPÍTULO I: NORMAS GENERALES

ART. 1º AMBITO DE APLICACIÓN.

El presente convenio colectivo regirá las relaciones laborales entre la empresa Fomento de Construcciones y Contratas S.A. y sus trabajadores empleados en los centros de trabajo dedicados al servicio de recogida y reciclaje de residuos sólidos urbanos de la Mancomunidad de Residuos Sólidos Urbanos de la Ribera (Navarra).

ART. 2º VIGENCIA Y PRÓRROGA.

La vigencia de este convenio será para los años 2011 a 2.013.

El presente convenio entrara en vigor a la fecha de su firma. No obstante los efectos económicos se retrotraerán al 1º de enero del año 2011, sea cual sea la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial de Navarra".

Quedara automáticamente denunciado a partir del 1 de octubre del año 2013, pudiéndose iniciar desde esta fecha la negociación del convenio para el año 2.013.

ART.3º UNIDAD DE CONVENIO.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a los acuerdos de su aplicación práctica serán considerados global e indivisiblemente, siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría. Se considerara nulo en su totalidad y sin eficacia alguna en el supuesto de que por los organismos competentes se declarara inaplicable alguna de sus cláusulas, o se impugnará el mismo.

El presente convenio se aprueba y firma en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones del mismo, así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado.

ART. 4º ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenios colectivos pactados de cualquier clase, contratos individuales, usos o costumbres locales, comarcales, autónomas o por cualquier otra causa.

Las disposiciones futuras que impliquen variación en todos o en cualquiera de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a los vínculos con anterioridad al convenio, superen el nivel de éste; en caso contrario se consideraran absorbidas.

ART. 5º GARANTÍAS PERSONALES.

Como garantía "ad personam" se respetaran situaciones personales que, desde el punto de vista de las percepciones económicas, y consideradas en su totalidad y en computo anual, superasen a las fijadas en este convenio colectivo.

ART. 6º COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA.

La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Estará compuesta por tantos representantes de la Empresa como del Comité de Empresa, o Delegados de Personal, considerando que por parte de la representación social podrá haber un miembro de cada sindicato con representación en el Comité de Empresa o Delegados de Personal, admitiéndose como máximo tres representantes de cada una de las partes. Todos ellos deberán haber sido miembros de la comisión negociadora del presente Convenio Colectivo y firmantes del mismo.

Las partes acuerdan que cualquier duda o divergencia que pudiera surgir sobre la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo será estudiada por esta comisión antes de entablar reclamación contenciosa o administrativa y de utilizar los procedimientos de conflicto colectivo o huelga.

Serán funciones de esta comisión:

A/ La interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

B/ La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

C/ El estudio y la valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor de este convenio que puedan afectar a su contenido.

D/ Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio colectivo y venga establecido en su texto.

E/ Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de los componentes de cada una de las representaciones en la comisión paritaria.

F/ La comisión paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose ambas de acuerdo sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión, que deberá celebrarse en un plazo máximo de 10 días desde el momento de la solicitud.

ART. 7º NORMAS SUBSIDIARIAS.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, y demás disposiciones legales.

ART. 8º ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, por lo que ésta podrá implantar los métodos y procedimientos más convenientes para la buena marcha del servicio, sin que por ello perjudique la formación profesional de su personal ni tengan que efectuar los trabajadores cometidos que supongan dejación de su misión laboral.

El Comité de Empresa tendrá audiencia de conformidad con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 9º CAMBIO DE TITULARIDAD.

El cambio de titularidad de la contrata afecta al presente convenio, conllevará la subrogación por parte del nuevo adjudicatario, en los términos expresamente enunciados en el capítulo XI " subrogación de personal " del convenio general del sector de limpieza pública, viaria, riego, recogida tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado. (B.O.E. de 7 de marzo de 1996)

CAPÍTULO II: CONDICIONES DE TRABAJO

ART. 10º JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo del personal comprendido en el ámbito del presente convenio colectivo será de 37 horas semanales, repartidas de lunes a sábado a razón de 6 horas y 10 minutos al día, con un descanso de 20 minutos diarios de bocadillo dentro de la jornada, que se considerarán trabajados a todos los efectos.

Cada trabajador disfrutará de un total de 6 sábados festivos repartidos a lo largo de todo el año y 2 días de libre disposición.

Para el disfrute de los sábados se elaborará un calendario, de acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal. Para el disfrute del día de libre disposición deberá solicitarlo el trabajador con una antelación de una semana y se concederá siempre que el número de peticiones no supere las 3 personas. De ser necesario se procederá a un sorteo para establecer los 3 trabajadores que disfrutarían del citado día.

La retribución a percibir cada sábado o el día de libre disposición será como un día de vacaciones.

A partir del año 2.009, la jornada anual será de 1.597 horas.

El disfrute del día de jornada reducido tendrá de la misma forma que el día de libre disposición, con lo cual a partir del 1 de Enero de 2009 serán 3 los días de libre disposición.

La distribución de la jornada de trabajo será la que la empresa establezca en atención a una mejor prestación del servicio público encomendado.

En aquellas contrataciones que requiera la realización de trabajos en Domingos, la jornada se distribuirá de Lunes a Domingo para los nuevos trabajadores contratados a dicho efecto, abonando la empresa un plus por el importe que figura en las Tablas Salarias por cada Domingo trabajado y disfrutando del día de descanso durante la semana.

ART.11º VACACIONES.

Las vacaciones anuales serán de 30 días laborales para todo el personal con un año de servicio en la empresa y en parte proporcional para los que no reúnan este requisito. Los sábados se computarán como días laborales completos. Y se disfrutarán en tres turnos de un tercio de la plantilla en los meses de Julio, Agosto y Septiembre. Serán retribuidos conforme a lo reflejado en las tablas salariales como vacaciones más la antigüedad correspondiente, si la hubiera. Los calendarios vacacionales se realizarán de mutuo acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

ART. 12º HORARIOS.

Los horarios del centro de trabajo serán los fijados por la empresa en función de las necesidades del servicio y en Relación con las disposiciones que al efecto pudieran provenir de la entidad adjudicante del mismo. Todos los años se expondrán en los distintos centros de trabajo los horarios de cada turno de trabajo. Durante el mes de diciembre y si ello posible por haberse publicado el calendario oficial de festivos por el Gobierno de Navarra, la Empresa conjuntamente con el Comité de Empresa o Delegados de Personal procederá a confeccionar el calendario laboral para el año correspondiente.

ART.13º. PERMISOS.

La empresa concederá al personal que lo solicite con una antelación mínima de una semana, hasta 10 días naturales de permisos sin retribución ninguna, si por causa mayor el trabajador necesitase ampliar los días de permiso, la Empresa podrá excepcionalmente conceder hasta un máximo de 20 días al año, Para la Categoría de Conductor solo podrá solicitarlo 1 operario en caso de coincidencia. Para la Categoría de Peón podrá coincidir en la solicitud del permiso como máximo 2 operarios.

ART. 14º LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Todo el personal afecto al presente convenio colectivo dispondrá de las siguientes licencias, previa justificación:

1º/ Por matrimonio: 20 días naturales.

2º/ Por alumbramiento de la esposa/compañera: 3 días naturales que se prorrogarán a 7 si concurre enfermedad grave o cesárea. Estos días se podrán disfrutar a partir del parto o desde el alta hospitalaria.

3º/ Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de la esposa/o, compañera/o, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos y hermanos del trabajador o de la esposa/o, compañera/o; 4 días si es en la provincia y 5 si es fuera de Navarra, cuando requiera un mínimo de más 24 horas de hospitalización..

4º/ Por enfermedad grave o fallecimiento de abuelos/as o nietos/as del trabajador/a o de la esposa/o compañera/o: 2 días, 3 si es fuera de Navarra

5º/ Por matrimonio de padre, madre, hijos/as o hermanos/as del trabajador/a o de la esposa/o - compañera/o: 1 día.

6º/ Por hospitalización de la esposa/o - compañera/o, padres, madres, suegros/as o hijos/as de cualquiera de los dos: 4 días naturales cuando la hospitalización tenga una duración igual o mayor a 4 días, en caso de menor duración, lo que dure ésta

7º/ Por hospitalización de hermanos/as o hermanos/as políticos del trabajador/a o de la esposa/o - compañera/o, 2 días naturales. Fuera de Navarra 3 días, en caso de menor duración, lo que dure ésta

8º/ Por fallecimiento de la esposa/o-compañera/o e hijos, 5 días naturales.

9º/ Por muerte de tío/a carnal del trabajador: 1 día natural, y 2 si es fuera da Navarra.

10º/ Por la renovación del permiso de conducir de las clases B, C, y E de todo el personal que lo requiera para la realización de su trabajo en la empresa se le concederá permiso por el tiempo necesario para las pruebas, siempre que dichas pruebas coincidan con el horario de trabajo

11º/ Por cambio del domicilio habitual: 1 día.

Las licencias serán retribuidas al salario real de cada categoría.

En los apartados 2º, 3º, 4º, 6º, 7º, y 9º, la licencia se contabilizará al día siguiente del hecho causante, cuando se haya realizado la jornada

CAPÍTULO III: CONDICIONES ECONÓMICAS

ART. 15º CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del convenio colectivo y los complementos que para cada actividad, nivel y categoría se determinan en las tablas salariales, en Relación con el contenido de los siguientes artículos. La cuantía de estos conceptos figura en el presente articulado y en anexo correspondiente de tablas salariales, el valor asignado debe entenderse como pacto expreso respecto a cada uno de ellos en Relación con la negociación económica global y unitaria del presente convenio colectivo.

A partir de la firma del presente convenio se crea una nueva categoría profesional, denominada peón de 1º año, que contendrá las percepciones económicas en las cuantías que figuran en la tabla anexa, de los trabajadores con menos de 1 año de antigüedad en la empresa de forma discontinua, o de 9 meses de forma continua.

Al/ La trabajador/a que haya trabajado más de 1 año en diferentes períodos en los últimos 3 años o más de 9 meses en un sólo período le será de aplicación las tablas salariales correspondientes a la categoría de peón, sin efecto retroactivo alguno.

ART. 16º SALARIO BASE.

El salario base del personal afecto al presente convenio colectivo es el que se determina para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas al presente convenio.

ART. 17º ANTIGÜEDAD.

El complemento personal de antigüedad consistirá en tres bienios del 5% del salario base de cada categoría y posteriores quinquenios del 7% del salario base de cada categoría, contados a partir de la fecha de cumplimiento de cada uno de ellos.

ART. 18º PLUS DE PENOSIDAD PELIGROSIDAD Y TOXICIDAD.

El personal afecto al presente convenio colectivo de acuerdo con las características de los puestos de trabajo, que compensa éste plus, percibirá por día trabajado la cantidad que figura en las tablas del anexo I.

Dicho plus es funcional y se devengará por día efectivamente trabajado y no computará para el cálculo de domingos ni en gratificaciones extraordinarias, por quedar así expresamente pactado.

La cantidad por día efectivamente trabajado que figura en tablas, no es consolidable por estar en función de los puestos de trabajo y de la globalidad y unicidad de las condiciones económicas del Convenio Colectivo.

ART. 19º PLUS DE NOCTURNIDAD.

El personal que preste sus servicios entre las 22 y las 6 horas percibirá el complemento que se refleja en el anexo I, por cada día efectivamente trabajado dentro de ese horario.

Este plus tiene carácter funcional dejará de percibirse cuando el trabajador cambie de horario o de turno. Y la cantidad expresamente pactada por día efectivamente trabajado que figura en tablas, no es consolidable por estar en función del horario de los puestos y de la globalidad y unicidad de las condiciones económicas del presente Convenio Colectivo.

En aquellos cambios de horario que afecten al personal del turno de noche y que por su corta duración puedan calificarse de ocasionales, la empresa procurará realizarlos con los empleados que voluntariamente lo hubieran solicitado, abonándoseles el plus nocturno de estos días.

ART. 20º PLUS DE CONVENIO.

Todo el personal incluido en el ámbito del presente convenio percibirá en concepto de este complemento un plus en la cuantía que para cada categoría se expresa en las tablas anexas. Este plus se devengará por día trabajado y no computará para el cálculo de domingos ni gratificaciones extraordinarias, por quedar así expresamente pactado

ART. 21 TRABAJO EN FESTIVOS Y DOMINGOS.

Todo el personal que tenga que trabajar en día festivo o domingo percibirá por jornada trabajada la cantidad establecida por este concepto en las tablas salariales anexas con la denominación “ retribución festivos “, a la cual deberá adicionarse para completar el precio expresamente pactado, el salario base, los pluses correspondientes todos ellos referidos a un sólo día.

El festivo en el que no se preste el servicio se abonará el salario base,, la antigüedad y los pluses ya mencionados.

El servicio se prestará con las siguientes preferencias:

1º/ personal voluntario.

2º/ personal contratado.

3º/ De no cubrirse los puestos necesarios, se acudirá a un cuadrante del resto de la plantilla, pactado entre la Empresa y Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Tendrán consideración de festivo las fiestas acordadas con carácter general en la legislación vigente, con arreglo al calendario laboral, las fiestas provincial y local, así como la de San Martín de Porres, patrón de la actividad.

ART. 22: INCENTIVOS POR TRABAJOS ESPECIALES.

Se percibirá la cantidad que figura en tablas por día efectivo de trabajo al trabajador con la categoría de peón que preste sus servicios en la conducción de cualquier vehículo, elevadora, etc. Que requiera la posesión del permiso de conducción

categoría“B” y que dicho vehículo constituya un elemento de trabajo real durante toda la jornada

ART. 23: FESTIVIDAD DE NAVIDAD Y NOCHEVIEJA.

Los trabajadores/as de la plantilla guardarán fiesta los días 1 de Enero y 25 de Diciembre.

Los salarios a percibir estos días serán el salario base más la antigüedad y los pluses correspondientes a cada nivel y categoría que figuran en las tablas salariales anexas.

El personal que preste sus servicios cada uno de estos días percibirá el plus que figura en las tablas salariales.

ART. 24: GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las gratificaciones extraordinarias de verano, Navidad y beneficios se abonarán a razón del importe expresamente pactado para cada categoría profesional en las tablas salariales, a las que habrá que añadir la antigüedad correspondiente.

Dichas gratificaciones se devengarán semestralmente en proporción al tiempo trabajado, considerándose como únicas excepciones las ausencias previstas en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, no así las ausencias injustificadas y permisos sin retribución. No se penalizarán las ausencias por I.T.

Las gratificaciones se abonarán respectivamente antes del 30 de Junio la de Verano y antes del 20 de Diciembre la de Navidad.

La gratificación de participación de beneficios se devengará anualmente, abonándose la correspondiente a cada anualidad el primer día hábil de Marzo del año siguiente.

En las pagas de Navidad y verano se añadirá el importe de 30 días de antigüedad del salario base. En la paga de beneficios la adición será de 15 días de antigüedad sobre el salario base.

ART. 25: RETRIBUCIÓN DE SAN MARTÍN DE PORRES.

La empresa abonará a todos los trabajadores afectos a este convenio que tengan la categoría de peón o de conductor la cantidad expresamente consignada en las tablas salariales anexas.

La fecha de abono será el primer día hábil del mes de noviembre.

Su devengo será anual y no penalizará por I.T. ni ausencias justificadas.

ART. 26: COMPLEMENTO EXTRASALARIAL POR TRANSPORTE.

Este plus se devengará por día efectivamente trabajado. Su cuantía será la reflejada en el anexo correspondiente a las tablas salariales.

Los trabajadores que realicen jornada partida percibirán este plus en doble cuantía que la establecida.

ART. 27: DIETAS.

Cuando exista un desplazamiento que exija pernoctar fuera del domicilio y realizar comida y cena, se percibirá una dieta completa por el importe que figura en las tablas salariales.

Si el desplazamiento no exige pernoctar fuera de su domicilio, se percibirá una media dieta en la cuantía que figura en las tablas salariales.

ART. 28: HORAS EXTRAORDINARIAS.

Siendo la actividad propia de la empresa un servicio público, las partes reconocen el carácter de “estructurales” para las horas extraordinarias que se realicen por ausencias imprevistas o cambio de turno, o bien por necesidades propias del servicio, todo ello al amparo de lo dispuesto en el real decreto 1.858/85 del 20 de Agosto y disposiciones concordantes.

Dado que las fechas en que se trabajan las horas extraordinarias son habitualmente las mismas, la empresa contratará personal para los trabajos extraordinarios.

El importe de las horas extraordinarias es el que figura en tablas salariales anexas.

ART. 29: FORMA DE PAGO Y ABONO DE RETRIBUCIONES.

La empresa abonará los haberes dentro de los 5 primeros días naturales del mes siguiente al de su devengo. Sin perjuicio de la efectiva regularización del mes devengado el día 15 del mes siguiente.

Su forma de pago será por transferencia bancaria o talón, sin derecho a tiempo libre para su cobro.

Se entregarán por la empresa anticipos mensuales de 440 €uros a todo el personal que lo solicite.

CAPITULO IV: MEJORAS SOCIALES

ART. 30. HOSPITALIZACIÓN E I.T.

En caso de hospitalización, desde que está tenga lugar por la efectividad del ingreso y hasta que se produzca el alta hospitalaria, el trabajador/a percibirá el 100% de los conceptos salariales que le hubieran correspondido de haber estado ese tiempo trabajando.

ART. 31. RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

Cuando como consecuencia de un hecho ajeno al conductor, derivado de las necesidades del recorrido del servicio, o de fallo mecánico, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le respetará mientras esto ocurra sus percepciones y puesto de trabajo, aunque la empresa le adecue a un nuevo puesto de trabajo, de acuerdo a su situación, mientras perdure esta circunstancia.

En caso de que la retirada del permiso de conducir sea con el vehículo particular, y siempre que no concurren circunstancias de imprudencia temeraria grave o mala fe, la empresa se compromete a adecuarle a otro puesto de trabajo con las condiciones retributivas del nuevo puesto.

La empresa establecerá un seguro de retirada del permiso de conducir equivalente a 1/3 del costo de dicho seguro por día, previa petición del trabajador.

ART. 32. PÓLIZA DE ACCIDENTES.

La empresa suscribirá una póliza de accidentes de trabajo que garantice a cada trabajador las siguientes indemnizaciones a partir de la firma del presente convenio que se mantendrán durante la vigencia del mismo:

En caso de fallecimiento por accidente laboral o enfermedad profesional : 42.000 €uros.

En caso de incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 42.000 €uros.

En caso de incapacidad permanente total para su trabajo, derivada de accidente de trabajo: 28.500 €uros.

En caso de fallecimiento por muerte natural 7.500 €uros.

Los nuevos capitales entrarán en vigor a partir de la firma del presente convenio colectivo.

ART. 33. COMPLEMENTO EN CASO DE ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD.

En los procesos de I.T. derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará la prestación de la seguridad social hasta el 100% de las retribuciones salariales reales correspondientes al mes liquidado. En caso de I.T. derivada de enfermedad común, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta :

Del 1º al 19º día el 90%.

Del 20 día al final del proceso el 100%.

En caso que la Seguridad Social mejore las prestaciones por este concepto, éstas serán absorbidas y compensadas

La no presentación del trabajador en situación de I.T. por enfermedad común en la fecha y lugar comunicada por el médico de la Mutua o quien designe la empresa supondrá la pérdida desde esa fecha del derecho a cualquier complemento, sin perjuicio del resto de medidas que se puedan adoptar.

ART. 34: PERMISOS PARA ASISTENCIA MÉDICA.

Siempre que el trabajador necesitase asistir a consulta médica de la seguridad social dentro de su horario laboral, no tendrá disminución de su salario, previa justificación de asistencia a consulta.

Igualmente dispondrá de 2 jornadas al año para asistencia a médico particular, o para acompañar al cónyuge o hijos previa justificación.

Ante casos excepcionales, la empresa podrá ampliar lo recogido en los párrafos anteriores analizando previamente los casos concretos.

El trabajador dispondrá de 2 jornadas al año, cuando el cónyuge o hijos tengan que acudir a consulta de la Seguridad Social, en algún centro médico fuera del ámbito geográfico de la Mancomunidad de la Ribera, previa presentación del justificante de citación

ART. 35. PROMOCIONES Y ASCENSOS.

Las vacantes que hubiera para puestos fijos o eventuales de oficial 1ª conductor, se cubrirán mediante promoción interna entre el personal de la plantilla. Solamente en el caso de que mediante ella no pudiera llevarse a cabo por falta de aptitud de los peticionarios se contratará nuevo personal.

La promoción seguirá el siguiente proceso:

1º- Se publicarán por la empresa las vacantes a cubrir, señalando un plazo para la presentación de candidatos.

2º- Comprobada la cualificación o titulación exigida, se publicará la lista definitiva de candidatos. La empresa facilitará un conductor y un vehículo para realizar prácticas durante un máximo de 15 días y durante 4 horas al día, siempre fuera del horario de trabajo.

3º- Se efectuará un examen teórico-práctico, siendo nombrados los examinadores por la empresa y el comité de empresa.

4º- Efectuadas las pruebas, cada candidato obtendrá la calificación de apto, o, no apto y en el primer caso, además una puntuación según haya realizado las pruebas.

Las vacantes objeto de examen serán cubiertas por el trabajador o los trabajadores que hubieran obtenido mayor puntuación, primando en caso de igualdad la antigüedad en la empresa.

La categoría de oficial de 1ª conductor no se consolidará hasta que el puesto ocupado no tenga carácter de fijo, si bien se percibirá la diferencia retributiva en el tiempo que se realicen las funciones de dicha categoría. Cuando el puesto tenga carácter de temporal, el trabajador volverá al puesto que tenía anteriormente, percibiendo las retribuciones propias de éste.

ART. 36. EXCEDENCIAS.

Todo trabajador con un año de antigüedad en la Empresa tendrá derecho a disfrutar de una excedencia por un período máximo de cinco años y un mínimo de tres meses.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de un año de servicio activo en la empresa.

Cuando la excedencia se solicite por un período no superior a 15 meses, la Empresa reintegrará al trabajador automáticamente a su antiguo puesto de trabajo siempre que éste comunique a la Empresa su reingreso con 15 días de antelación.

El trabajador que se hubiera contratado a consecuencia de la excedencia tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca, como consecuencia de la reintegración en el puesto de trabajo del trabajador en excedencia.

ART. 37: ROPA DE TRABAJO.

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y las facilitará la empresa, de acuerdo a la siguiente Relación:

1 jersey cada 2 años.

1 pantalón de pana al año.

1 camisa de manga larga al año.

1 botas panter cada dos años.

1 traje de agua con forro cada 2 años, en caso de rotura.

2 pares de calcetines al año.

1 botas de agua cada 2 años.

1 camisa de manga corta al año.

1 pantalones de verano al año.

1 par de zapatos cada 2 años.

1 chaleco cada 2 años.

1 Chaquetilla

1 Camiseta manga corta de algodón en verano

Guantes siempre que fuera necesario.

Se procurará entregar las prendas de trabajo antes del 5 de mayo las de verano, y antes del 5 de Noviembre las de invierno.

ART. 38: PRÉSTAMOS AL PERSONAL.

La empresa pondrá a disposición del comité de empresa durante la vigencia del convenio la cantidad de 38.000 €uros/año. para préstamos al personal.

Las cantidades a percibir en concepto de préstamo por cada trabajador no superarán en ningún caso la cantidad de 2.100 €uros/año.

La amortización del préstamo se efectuará por descuento en nómina en el plazo de un año, pudiendo disponer el trabajador si lo hace en 12 descuentos, o en 14, además de las mensualidades en las pagas de Verano y Navidad.

El personal que solicite un préstamo deberá tener un año de antigüedad en la empresa.

Ningún trabajador podrá solicitar un préstamo hasta que no haya amortizado el anterior. Caso de causar baja en la empresa, ésta podrá deducir las cantidades pendientes de amortizar de la liquidación de partes proporcionales.

ART. 39. ROTURA DE GAFAS.

Cuando debido a la realización de cualquier servicio y de forma fortuita, sin mediación de culpa por ningún trabajador/a, a las personas afectas al presente convenio que utilicen habitualmente gafas graduadas, o por prescripción médica, éstas se le rompan, la empresa le abonará, previa comprobación, una ayuda en la cantidad de un máximo de 185 €uros durante la vigencia del presente convenio.

ART. 40. AYUDAS FAMILIARES.

Se establece una ayuda social de 210€ mensuales durante la vigencia del presente convenio para los trabajadores afectos por este convenio que tengan hijos disminuídos físicos o psíquicos, tutelados y que convivan con el trabajador, que sean beneficiarios de las prestaciones concedidas por la Seguridad Social por este concepto. Esta cantidad se abonará por cada hijo.

Deberá justificarse documentalmente tal situación mediante la correspondiente calificación de minusvalía.

ART. 41. PREMIO DE JUBILACIÓN.

La jubilación se podrá llevar a efecto a los 64 años siempre que exista acuerdo por las partes, con el 100% de la base reguladora, según la modalidad del decreto nº 1.194/85, apartados a) y b).

Si en el transcurso de la vigencia de este convenio se publicara alguna modificación que suponga ventaja para ambas partes, se llevarán a efecto.

Al producirse la jubilación de un trabajador, la empresa le abonará en concepto de ayuda por la misma, las siguientes cantidades por año de antigüedad en la empresa para el año 2011.

Si se solicita la jubilación a los 60 años: 343,03 €uros.

Si se solicita la jubilación a los 61 años: 277,85 €uros

Si se solicita la jubilación a los 62 años: 231,28 €uros.

Si se solicita la jubilación a los 63 años: 192,86 €uros.

Si se solicita la jubilación a los 64 años: 168,45 €uros.

Si se solicita la jubilación a los 65 años: 149,00 €uros.

El trabajador que acceda al contrato de relevo en la forma legalmente establecida no tendrá derecho al premio de jubilación, antes mencionado.

ART. 42. CENSOS.

La empresa confeccionará anualmente dos censos de los trabajadores de la plantilla, uno por orden alfabético y otro por orden de antigüedad en la empresa

ART. 43 RECONOCIMIENTOS MEDICOS

Anualmente será obligatorio un reconocimiento médico a todos los trabajadores.

Este reconocimiento será a costa de la Empresa y se efectuará según lo dispuesto en el artc 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Si en dicho reconocimiento cualquier trabajador necesitase de uno más completo, dispondrá del correspondiente permiso sin perdida alguna de retribución; y si éste reconocimiento tuviera que realizarse en otra ciudad, la Empresa abonará los gastos de transporte a dicha ciudad así como la dieta correspondiente, hasta un máximo de 7 días.

ART. 44. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Se constituirá un comité de seguridad y salud laboral que estará formado por una representación del comité de empresa o delegados de personal y otra de la empresa en la misma cantidad. Su misión consiste en:

A.- Participar en la elaboración y aplicación de la puesta en marcha y control de las medidas en seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el trabajo.

B.- Conocer y poder opinar sobre los sistemas a aplicar en las medidas de seguridad e higiene.

C.- Requerir la adopción de medidas especiales de protección y vigilancia en aquellos sitios o puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los trabajadores lo aconsejen.

D.- Cuando las circunstancias la requieran, tanto la dirección de la empresa como la representación de los trabajadores, de común acuerdo, podrán solicitar la intervención y asesoramiento de los organismos oficiales y no oficiales especializados en seguridad y salud en el trabajo, para investigar el nivel de riesgos o la real concentración contaminante en los lugares de trabajo.

ART. 45. ACCIÓN SINDICAL: DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES.

Las organizaciones sindicales tendrán pleno derecho para el uso del tablón de anuncios para temas de interés laboral y sindical, así como ejercitar el reparto de propaganda y recogida de cuotas, sin que el ejercicio de estos derechos pueda interferir el trabajo o la marcha normal de la empresa.

Para el ejercicio de sus derechos sindicales, los trabajadores gozarán de las garantías que a continuación se enumeran, considerándose nulos cuantos pactos o actos tengan por objeto la discriminación sindical, y en concreto:

A/ Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no afiliación a una central sindical.

B/ La constitución o el apoyo por parte del empresario a una central sindical mediante cualquier tipo de ayuda.

C/ Despedir a un trabajador, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación a una central sindical o por su actividad sindical, siempre que esta se ajuste a la legislación vigente.

El comité de empresa es el órgano de representación de los trabajadores. Tendrá las siguientes garantías:

A / Cada delegado dispondrá de 25 horas mensuales de crédito sindical en el año 2000, retribuidas a salario real. .

Estas horas podrán ser acumulables entre sus miembros, sin que en ningún caso el número, de horas utilizadas para la actividad sindical sea superior al total de horas del comité de empresa.

B / Del cómputo de horas mensuales quedan excluidas las convocatorias a iniciativa de la empresa.

C / Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de trabajo o en mejoras técnicas de los mismos.

D / Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente aquellas que pudieran adoptarse en:

Expedientes de regulación de empleo.

Traslados de plantilla.

Introducción de nuevos sistemas de trabajo.

Todas las decisiones que afecten a la organización del trabajo.

E / Asegurar el cumplimiento de las normas laborales vigentes advirtiendo a la empresa de las infracciones y ejercitando en su caso cuantas reclamaciones fuesen necesarias para su cumplimiento.

F / La empresa autorizará, previa notificación del comité de empresa con una antelación de 48 horas, la celebración de asambleas retribuidas hasta un máximo de 3 horas.

ART.46. MEDIDAS DISCIPLINARIAS.

Las medidas disciplinarias graves y muy graves adoptadas se comunicarán además de al trabajador al Comité de Empresa, o persona en quien delegue, al objeto de que pueda alegar lo que estime oportuno en el plazo de 5 días.

ART.47. LACTANCIA

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral de una hora con la misma finalidad.

CONDICIONES ECONÓMICAS:

Para el año **2011** los salarios consolidados al 31.12.2010 se incrementarán en un **3,1%** .

Para el año **2012** los salarios consolidados al 31.12.2011 se incrementarán con el **IPC Real de Navarra del año 2011, más un 0.2%**.

Para el año **2013** los salarios consolidados al 31.12.2008 se incrementarán con el **IPC Real de Navarra del año 2012, más un 0.2%**.

FCC SA RECOGIDA Y PLANTA DE ENVASES DE LA MANCOMUNIDAD DE TUDELA

TABLA SALARIAL 2011

Categorías	SALARIO BASE	PLUS CONVENIC	PLUS Pen Tox-Pel	PLUS TRANSP.	PLUS NOCT	VACACIONES 30 días lab	PAGA Extra Verano	PAGA Extra Navidad	PAGA Extra Beneficios	PAGA Extra S.M. PORRES	PLUS FESTIVO	Hora Labor	Hora Extra Festivas
PEON 1 AÑO	28,01	11,03	6,29	3,05	10,89	1.480,33	1.800,20	1.411,73	725,15	457,74	189,46	13,75	27,06
PEON DIA	29,19	11,51	6,55	3,18	-	1.542,51	1.913,19	1.471,01	750,34	457,74	197,42	14,32	28,20
PEON NOCHE	29,19	11,51	6,55	3,18	10,89	1.713,60	2.049,60	1.607,56	818,01	442,89	242,10	17,39	34,58
CONDUCTOR DIA	32,75	11,40	6,85	3,18	-	1.833,92	1.927,69	1.486,63	742,20	427,62	216,49	15,49	30,92
CONDUCTOR NOCHE	32,75	11,40	6,85	3,18	10,89	2.132,46	2.039,58	1.598,97	756,66	410,07	254,95	18,58	36,40
MECANICO OFICIAL 1ª	32,75	13,22	8,67	3,18	-	1.838,89	1.927,69	1.486,63	741,05	432,49	216,49	15,49	30,92
AUX. ADMINISTRATIVO	27,26	12,48	5,47	3,18	-	1.739,93	1.671,83	1.558,90	1.554,21	-	143,03	15,17	20,44
OFICIAL 1ª ADVTO	39,11	16,01	6,54	3,18	-	2.217,62	2.102,80	1.989,87	1.987,56	-	197,13	18,76	27,31
CAPATAZ	31,42	14,20	6,23	3,18	10,89	1.859,18	1.822,26	1.709,33	1.708,06	-	179,52	17,09	25,64
ENCARGADO	41,48	28,07	7,97	3,18	10,89	2.402,29	2.354,82	2.241,90	2.241,51	-	193,28	18,38	26,79

CATEGORIAS	SALARIO BRUTO
PEON 1 AÑO	21.023,21
PEON DIA	21.924,36
PEON NOCHE (Incluido plus nocturno)	25.503,10
CONDUCTOR DIA	23.454,00
CONDUCTOR NOCHE (Incluido plus nocturno)	27.055,55
MECANICO OFICIAL 1ª	24.492,81
AUX. ADMTVO	21.636,76
OFICIAL 1ª ADMTVO	28.681,49
CAPATAZ (Incluido plus nocturno)	27.388,03
ENCARGADO	34.235,58

Artc 10 Plus Domingo	56,71
Artc 22 Trab. Especiales	2,82
Artc 23 Trabajo en Navidad	40,35
Artc 27 Dieta completa	54,54
Artc 27 1/2 Dieta	20,98

FCC SA RECOGIDA Y PLANTA DE ENVASES DE LA MANCOMUNIDAD DE TUDELA

TABLA SALARIAL 2012

Categorías	SALARIO BASE	PLUS CONVENIC	PLUS Pen Tox-Pel	PLUS TRANSP.	PLUS NOCT	VACACIONES 30 días lab	PAGA Extra Verano	PAGA Extra Navidad	PAGA Extra Beneficios	PAGA Extra S.M. PORRES	PLUS FESTIVO	Hora Laborales	Hora Extra Festivas
PEON 1 AÑO	28,79	11,34	6,47	3,14	11,19	1.521,78	1.850,61	1.451,26	744,15	470,56	194,76	14,14	27,82
PEON DIA	30,01	11,83	6,73	3,27	-	1.585,70	1.966,76	1.512,20	771,78	470,56	202,95	14,72	28,99
PEON NOCHE	30,01	11,83	6,73	3,27	11,19	1.761,58	2.106,99	1.652,57	842,75	455,29	248,88	17,88	35,55
CONDUCTOR DIA	33,67	11,72	7,04	3,27	-	1.885,27	1.981,67	1.528,26	761,98	439,59	222,55	15,92	31,79
CONDUCTOR NOCHE	33,67	11,72	7,04	3,27	11,19	2.192,17	2.096,69	1.643,74	778,25	421,55	262,09	19,10	37,42
MECANICO OFICIAL 1ª	33,67	13,59	8,91	3,27	-	1.890,38	1.981,67	1.528,26	761,34	444,60	222,55	15,92	31,79
AUX. ADMINISTRATIVO	28,02	12,83	5,62	3,27	-	1.788,65	1.718,64	1.602,55	1.599,29	-	147,03	15,59	21,01
OFICIAL 1ª ADVTO	40,21	16,46	6,72	3,27	-	2.279,71	2.161,68	2.045,59	2.041,89	-	202,65	19,29	28,07
CAPATAZ NOCHE	32,30	14,60	6,40	3,27	11,19	1.911,24	1.873,28	1.757,19	1.757,50	-	184,55	17,57	26,36
ENCARGADO	42,64	28,86	8,19	3,27	11,19	2.469,55	2.420,75	2.304,67	2.304,25	-	198,69	18,89	27,54

CATEGORIAS	SALARIO BRUTO
PEON 1 AÑO	21.611,86
PEON DIA	22.538,24
PEON NOCHE (Incluido plus nocturno)	26.217,19
CONDUCTOR DIA	24.110,71
CONDUCTOR NOCHE (Incluido plus nocturno)	27.813,11
MECANICO OFICIAL 1ª	25.178,61
AUX. ADMTVO	22.242,59
OFICIAL 1ª ADMTVO	29.484,57
CAPATAZ (Incluido plus nocturno)	28.154,89
ENCARGADO	35.194,18

Artc 10 Plus Domingo	58,3
Artc 22 Trab. Especiales	2,9
Artc 23 Trabajo en Navidad	41,48
Artc 27 Dieta completa	56,07
Artc 27 1/2 Dieta	21,57

Nota: Los redondeos se han efectuado en la Paga de Beneficios.

Subida	2,80%
IPC	2,60%
INCREMENTO	0,20%