

ÍNDICE DEL CONVENIO DE MANCOMUNIDAD DE MAIRAGA

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I .- DISPOSICIONES GENERALES

- Art.1.-Ámbito de aplicación.
- Art.2.-Vigencia del convenio.
- Art.3.-Comisión paritaria de interpretación y asistencia jurídica.
- Art.4.-Garantías personales.
- Art.5.-Subrogación del personal.

CAPÍTULO II .-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Art.6.-Tribunal laboral
- Art.7.-Condiciones de trabajo.
- Art.8.-Jornada de trabajo y calendario laboral.
- Art.9.-Vacaciones.
- Art.10.-Permisos y licencias .

CAPÍTULO III .-RÉGIMEN ECONÓMICO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Art.11.-Retribuciones y Complemento.
- Art.12.-Antigüedad.
- Art.13.-Horas extraordinarias.
- Art.14.-Enfermedad o accidente.
- Art.15.-Pagas extraordinarias.
- Art.16.-Definición de categorías

CAPÍTULO IV .- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- Art.17.-Medidas disciplinarias.
- Art.18.-Despido improcedente

CAPÍTULO V .-DISPOSICIONES VARIAS

- Art.19.-Salud laboral.
- Art.20.-Ropa de trabajo.
- Art.21.-Revisión médica.
- Art.22.-Póliza de accidentes
- Art.23.-Retirada del permiso de conducir.
- Art.24.-Excedencias.
- Art.25.-Contrato relevo.
- Art.26.-Contratación.
- Art.27.-Formación.
- Art.28.-Ayudas familiares

CAPÍTULO VI .-ACCIÓN SINDICAL Y GARANTÍAS SINDICALES

- Art.29.-Representante de los trabajadores.
- Art. 30.-Asamblea.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA Y FINAL DEROGATIVA

INTRODUCCIÓN

En Tafalla, a de 2.004. Reunidas las partes que han intervenido en la elaboración del Convenio Colectivo para los trabajadores de la Mancomunidad de Mairaga que a continuación se relacionan,

Por la Mancomunidad de Mairaga: D. Javier Ibáñez Iborra

Por los trabajadores: D. José María Alcuaz Zaratiegui

Deciden adoptar los siguientes acuerdos:

En el presente Convenio Colectivo se han alcanzado acuerdos que han solucionado cuestiones que habían sido aplazadas en negociaciones anteriores. Por ello, y al haber conseguido un Convenio a satisfacción de las partes intervinientes, éstos manifiestan su intención de que durante la vigencia del presente Convenio se respetarán los acuerdos suscritos y, en consecuencia, mantenerlos durante dicho plazo.

Que la Negociación Colectiva es uno de los pilares fundamentales que regula unas Relaciones Laborales modernas y dinámicas. Para tal efecto, necesitamos crear, desarrollar y fortalecer órganos de encuentro y negociación, actuar con procedimientos que canalicen los problemas de la Negociación en las Relaciones Laborales, en los Campos de lo Social, Organización, Producción, Formación y Salud Laboral.

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

Art.1º.- AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio Colectivo regirá las relaciones laborales entre la Mancomunidad de Mairaga y sus trabajadores empleados sujetos al régimen laboral en los centros de trabajo dedicados al Servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos, Oficinas y el Servicio de Aguas.

Art.2º.- VIGENCIA DEL CONVENIO

La vigencia del presente Convenio será del 1 de enero de 2.004 al 31 de Diciembre de 2.007 .

El presente Convenio entrará en vigor a la fecha de su firma. No obstante, los efectos económicos pactados para el 2.004 se retrotraerán al 1 de enero de dicho año, sea cualquiera la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

Quedará automáticamente denunciado a partir del día 1 de octubre de 2.007 , pudiéndose iniciar desde esta fecha la negociación del Convenio para el año 2.008.

Art.3º.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y ASISTENCIA JURÍDICA .

1.-La Comisión Paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

2.-Estará integrada por el Presidente de Mancomunidad de Mairaga y el representante legal de las trabajadoras y trabajadores. Ambos, deberán haber sido componentes de la comisión negociadora del presente Convenio Colectivo y firmantes del mismo. Pudiendo las partes ampliar paritariamente su participación.

3.-Las partes convienen que cualquier duda o divergencia que pudiera surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio Colectivo, deberá ser estudiada por esta Comisión antes de entablar reclamación contenciosa o administrativa y de utilizar procedimientos de conflicto colectivo o huelga.

4.- Serán funciones de esta Comisión:

Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio Colectivo.

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales, de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido.

Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo y venga establecido en su texto.

Se reunirá la Comisión Paritaria 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 efectuarse en un plazo de diez días desde el momento de la solicitud.

5.- Las solicitudes que los trabajadores presenten a la comisión paritaria, deberán ser tratadas por esta comisión en el plazo de 15 días a partir de su entrega en el Registro General.

6.- La Mancomunidad de Mairaga, facilitará asistencia jurídica a todos los trabajadores y trabajadoras que por hechos derivados de prestación de servicios que le haya confiado la propia Mancomunidad.

Art.4º.- GARANTIAS PERSONALES

Como garantía “Ad. Personad” se respetarán situaciones que, desde el punto de vista de las percepciones económicas y consideradas en su totalidad y en cómputo anual, superasen las fijadas en este Convenio Colectivo.

Art.5º.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, se producirá obligatoriamente la absorción del personal con contrato indefinido entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de la modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término contrata engloba, con carácter genérico, cualquier modalidad de contratación tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público. En tal caso, se mantendrán las condiciones más beneficiosas salariales y sociales del presente convenio, considerándose, por lo cual, prorrogado el Convenio Colectivo en el caso de que se dé tal circunstancia.

La aplicación de este capítulo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y trabajadores.

CAPITULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Art.6º.- SOMETIMIENTO AL TRIBUNAL LABORAL DE NAVARRA.

Las partes acuerdan someter las discrepancias y toda clase de conflictos que se produzcan en la interpretación y aplicación de este convenio, tanto a nivel colectivo como individual, a la intervención del Tribunal de Solución de conflictos de Navarra, en sus fases de Mediación y Conciliación, adquiriendo el compromiso de impulsar y favorecer entre las partes afectadas, el sometimiento voluntario al procedimiento Arbitral del citado Tribunal Laboral de Solución de Conflictos.

Sirve, por lo tanto, esta cláusula como expresa adhesión de las partes de sometimiento al referido Tribunal Laboral de Solución de Conflictos, con el carácter de eficacia general que regula el Art. 83 del Estatuto de los Trabajadores, y, en consecuencia, con el alcance de que el Pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo a la vía judicial, a los procedimientos de mediación y conciliación del Tribunal Laboral, no siendo necesario en consecuencia la adhesión expresa e individualizada, salvo en el procedimiento arbitral que requiere sometimiento voluntario, y que las partes firmantes de este convenio se comprometen a impulsar y a fomentar.

Art.7º.- CONDICIONES DE TRABAJO.

Sin perjuicio de ello, los representantes de los trabajadores tendrán derecho a participar en los procedimientos seguidos para el establecimiento de las condiciones de trabajo de acuerdo con lo establecido en las disposiciones vigentes.

Art.8º.- JORNADA DE TRABAJO- CALENDARIO LABORAL

1. La jornada anual será de 1.592 horas efectivas de trabajo.
2. El calendario laboral se confeccionará de mutuo acuerdo entre la empresa y el delegado de personal, presentándolo ante los trabajadores antes del 31 de diciembre.
3. La jornada laboral será de lunes a sábado para el personal de recogida, y de lunes a viernes para el personal de oficinas y aguas. El horario de jornada laboral, también se establecerá de mutuo acuerdo entre ambas partes.
4. Dentro del horario se efectuará una pausa de 20 minutos para bocadillo, café... los cuales se considerarán como trabajo efectivo.
5. El personal que trabaje con el régimen de turnos señalados a continuación tendrá los siguientes tipos de jornada:
 - A: Turno fijo de noches: 1.535 horas en cómputo anual y la compensación económica por trabajo nocturno (del 75% del valor de una hora normal).

B: Turno de mañanas, tardes y noches: 1.457 horas en cómputo anual y las compensaciones económicas por trabajo nocturno y por trabajo en domingos y festivos (del 75% del valor de una hora normal por cada complemento).

C: Turnos de mañanas y tardes con trabajo en domingos y festivos: 1.554 horas en cómputo anual y la compensación económica por domingo o festivo trabajado (fijada en el 75% del valor de una hora normal).

Art.9º.- VACACIONES

1.- El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar por cada año completo de servicio activo, de una vacación retribuida de 27 días laborables o de los días que en proporción le correspondan si el tiempo de servicio hubiese sido menor.

2.- La retribución que los trabajadores percibirán durante sus vacaciones reglamentarias será la que hayan venido percibiendo por la prestación de su trabajo habitual.

3.- Durante el periodo vacacional, se prorrateara cuando trabajen de Chofer en lugar de pagarles de Peón, siempre que el tiempo trabajado como Chofer sea suficiente para considerar el derecho del trabajador a este prorrateo.(Mínimo seis meses.)

4.- Por motivos de necesidad del servicio nunca podrán coincidir más de dos trabajadores / as en el mismo periodo de vacaciones, tendiendo, siempre que sea posible, a que sólo se encuentre de vacaciones una persona (tendremos siempre en cuenta el número de empleados / as y si hay parejas o no dentro del servicio)

5.- El calendario de vacaciones deberá presentarse por el representante de los trabajadores a la Mancomunidad para su negociación y aprobación antes del 31 de enero.

6.- Con carácter general, se establece el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a disfrutar de la mitad de sus vacaciones durante el periodo de verano comprendido entre el 1 de junio y el 30 de Septiembre. El resto de las vacaciones se disfrutarán a lo largo del año.

7.- Se admitirán cambios con posterioridad siempre que se avise con 15 días de antelación y las circunstancias lo permitan.

8.- Cuando un empleado caiga enfermo mientras esté disfrutando de sus vacaciones, éstas no se interrumpirán salvo que se trate de un accidente o enfermedad que exija su internamiento en un centro hospitalario durante más de 4 días o cuando el dictamen médico sea de enfermedad grave o muy grave (con o sin ingreso), lo cual deberá ser acreditado mediante certificados médicos oportunos.

En estos casos, la interrupción de las vacaciones surtirá efectos desde el primer día de internamiento o enfermedad.

Art.10º.- PERMISOS Y LICENCIAS .

Todos los trabajadores tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas, previa justificación:

1.- Por matrimonio del trabajador: 15 días naturales.

2.- Por nacimiento de hijo: 5 días naturales. Este permiso se incrementará, en caso de parto múltiple, 2 días más por cada hijo a partir del segundo.

3.- Por fallecimiento de:

-Cónyuge o conviviente, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos: 4 días naturales.

-Hermanos y hermanos políticos: 3 días naturales

-Abuelos, abuelos políticos, nietos y nietos políticos: 2 días naturales.

En todos los casos, se tendrá derecho a 1 día natural más si el suceso se produce fuera de la Comunidad Foral de Navarra.

4.- Por ingreso en centro hospitalario de:

-Cónyuge o conviviente, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos: 4 días naturales.

-Hermanos y hermanos políticos: 3 días naturales.

-Abuelos, abuelos políticos, nietos y nietos políticos; 2 días naturales.

Estos permisos se disfrutarán siempre que la duración del ingreso supere los 5 días o cuando el dictamen del médico sea de enfermedad grave o muy grave (con o sin ingreso).

En el caso de ingresos de menor duración, el permiso retribuido será de 1 día.

En los casos de enfermedad o ingreso hospitalario, los días laborables de permiso retribuido que resulten en cada caso, teniendo en cuenta la fecha inicial del hecho causante, podrán ser disfrutados a lo largo de toda su duración, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio.

En todos los casos se tendrá derecho a 1 día más si el suceso se produce fuera de la Comunidad foral de Navarra.

.- Por matrimonio de padres, padres políticos, hijos y hermanos: 1 día natural, y de 2 días si es fuera de la Comunidad Foral De Navarra.

5- En casos de cirugía mayor ambulatoria del cónyuge o conviviente, de los hijos y de los padres: 2 días naturales. A estos efectos se entenderá por cirugía mayor ambulatoria aquellos procedimientos quirúrgicos en los que, sin tener en cuenta la anestesia aplicada y tras un período variable de tiempo, los pacientes retornan a su domicilio el mismo día de la intervención.

6.- Por traslado de domicilio: 1 día natural.

7.- Las trabajadoras, en el supuesto de parto, tendrán derecho a una licencia retribuida por maternidad y cuya duración será de 17 semanas interrumpidas ampliables –en el caso de parto múltiple- en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de licencia se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso el padre de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia en caso de fallecimiento de la madre.

8.- Podrán concederse permisos retribuidos a las trabajadoras por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

9.- A lo largo del año, el personal laboral tendrá derecho a disfrutar hasta tres días de permiso retribuido por asuntos particulares, no incluidos en los artículos anteriores. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas, y su concesión estará condicionada a las necesidades del servicio.

10.- Para renovar el carnet de conducir de todo el personal que lo requiera para la realización del trabajo en la empresa, se concederá permiso por el tiempo mínimo necesario para las pruebas.

11.- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales y homologados. Si hubiese necesidad de desplazarse, la licencia cubrirá el tiempo necesario para dicho desplazamiento.

12.- Podrán concederse permisos retribuidos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, así como para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, sin perjuicio de los establecido en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, los trabajadores que se presenten como candidatos a las elecciones a miembros del Parlamento Europeo, a Diputados y Senadores de las Cortes Generales, a miembros del Parlamento de Navarra o de otra Asamblea Legislativa de Comunidad Autónoma y a miembros de las Corporaciones Locales podrán ser dispensados de la prestación del servicio en sus puestos de trabajo respectivos durante el período de campaña electoral, mediante la concesión del correspondiente permiso retribuido, previa solicitud del interesado.

Los solicitantes de los permisos regulados en este artículo deberán aportar al órgano competente la documentación acreditativa de que reúnen los requisitos exigidos para al concesión de los mismos.

Podrán concederse licencias no retribuidas:

-Por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de cinco meses cada dos años naturales.

La concesión de las licencias a que se refiere el párrafo anterior se regirá por las siguientes normas:

-Las solicitudes deberán ser motivadas.

-No será obligatorio el disfrute previo de las vacaciones para solicitar ésta licencia.

-Su concesión estará, en todo caso, supeditada a las necesidades del servicio, salvo que el solicitante ya esté sustituido al comenzar el disfrute de la licencia.

La denegación, en su caso, de esta licencia por parte del órgano competente deberá ser motivada.

El tiempo de licencia no retribuida no generará derecho a vacaciones ni, por tanto, se tendrá en cuenta este concepto en el descuento retributivo a practicar, salvo que las mismas ya se hubieran disfrutado.

La concesión de las licencias y permisos a que se refiere este artículo se realizará previa petición del interesado y salvaguardando, en todo caso, las necesidades del servicio.

A los efectos de las licencias y permisos regulados en este artículo, serán considerados como cónyuges los miembros de una pareja estable, en los términos establecidos en la Ley Foral 6/2000, de 3 de Julio, para la igualdad jurídica de las parejas estables.

Ante casos excepcionales, y previamente analizados por la empresa, se podrá disponer de permiso no retribuido.

En todo lo no dispuesto en el presente artículo, se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo vigente para la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus Organismos Autónomos.

La Empresa promoverá un acuerdo con los trabajadores tendente a que éstos puedan disfrutar de dos días de vacaciones durante las fiestas patronales de su localidad de residencia, siempre que la prestación del servicio no se vea perjudicada.

CAPITULO III. -RÉGIMEN ECONÓMICO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 11º.- RETRIBUCIONES Y COMPLEMENTO

Las retribuciones del personal laboral de la Mancomunidad de Mairaga se sujetarán a lo establecido en la Ley de Presupuestos de Navarra en cada ejercicio.

El Complemento de puesto de trabajo se incrementará anualmente en un 3%, más un importe fijo de 315 euros anuales, por cada trabajador.

Para el año 2004 el detalle por conceptos de las retribuciones del personal laboral son las siguientes:

Categoría	Sueldo Base	Complemento de Grupo	Complemento Pto. de Trabajo	Comp Esp. Convenio	Compl. Tóxico y pelig
Ingeniero Técnico	1.399,10	279,82	55,16		
Jefe de Grupo Aguas (*)	171,71	20,61	60,19	137,36	
Auxiliar Ad. Facturación	1.144,71	137,37	47,44		
Auxiliar administrativo	975,13	117,02	117,92		
Oficial 1ª Aguas	1.144,71	137,37	260,25		
Oficial 2ª Aguas	975,13	117,02	351,91		
Chofer / Palista	975,13	117,02	247,06		48,76
Peón	847,94	127,19	234,94		42,40

(*) Jubilación al 85% de la jornada.

2. Se asignará el complemento de Especial Riesgo a aquellos puestos de trabajo que impliquen situaciones de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

La cuantía de este complemento se determinará para cada puesto de trabajo en atención a sus particulares características de especial riesgo, sin que en ningún caso, pueda exceder del 10% del sueldo inicial del correspondiente Grupo o categoría.

3.- Se asignará el complemento de prolongación de jornada a aquellos puestos de trabajo que exijan habitualmente la realización de una jornada de trabajo superior a la establecida con carácter general.

La cuantía de este complemento se determinará atendiendo a la duración de la prolongación de la jornada, sin que en ningún caso pueda exceder del 10% del sueldo inicial del correspondiente Grupo.

Ningún trabajador podrá percibir simultáneamente este complemento y el de dedicación exclusiva.

4.- Tendrán la consideración de percepciones no salariales:

- a) Las indemnizaciones por gastos realizados por razón del servicio.
- b) Las indemnizaciones por gastos derivados de la realización de viajes.
- c) Las indemnizaciones por gastos realizados por traslado forzoso con cambio de residencia.

5.- Sus cuantías serán las reglamentariamente fijadas para cada año por el Gobierno de Navarra para sus funcionarios.

Art. 12 °.-ANTIGÜEDAD

Los trabajadores y trabajadoras fijos percibirán un complemento personal de antigüedad por cada trienio de servicio prestado en la Mancomunidad de Mairaga o en otra Administración, consistente en el porcentaje, que a continuación indicamos, aplicado al sueldo base de cada Nivel/Grupo en que se integra cada trabajador:

GRUPO	PORCENTAJE
A	5,53%
B-	5,63%
C-	5,76%
D-	6,17%
E-	6,35%

Se computará como tiempo de antigüedad, además del efectivamente prestado con carácter fijo, el que se hubiese prestado con carácter eventual.

La antigüedad se devengará a partir del mes siguiente al cumplimiento de cada trienio.

Art. 13º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las partes firmantes del convenio se comprometen a minimizar en todo lo posible todas las horas extras posibles

1.- Cada hora extraordinaria de trabajo que se realice se retribuirá en la forma siguiente:

a) La hora extraordinaria normal en día laborable se retribuirá incrementada en un 75% sobre el valor de la hora individual real.

b) La hora extraordinaria nocturna se retribuirá incrementada en un 100% sobre el valor de la hora individual real.

c) La hora extraordinaria en día festivo se retribuirá incrementada en un 125% sobre el valor de la hora individual real. Se pagará un complemento de 60 euros/día, cuando la duración de la jornada en día festivo sea inferior a media jornada de trabajo diario.

2.- La realización de horas extraordinarias deberá estar previamente autorizada por resolución del órgano administrativo correspondiente, salvo en casos de urgencia.

3.- En ningún caso podrán percibir cantidad alguna por este concepto los trabajadores que perciban complementos de prolongación de jornada.

4.- El trabajador podrá sustituir la compensación económica por tiempo de descanso a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizadas en día laborable y de dos horas de descanso por cada hora realizada en festivo siempre supeditado a las necesidades del servicio

Art. 14º. - ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

El personal que se halle en situación de Incapacidad LABORAL transitoria (I.T.) por enfermedad o accidente, justificada por el correspondiente parte de baja y de confirmación, independientemente de las cantidades que haya de percibir de la Seguridad Social, se le abonará por la Mancomunidad, los suplementos necesarios para completar el 100% de la Retribución Base Total mientras no pase a otra situación definitiva determinada por el Tribunal Calificador de la Seguridad Social.

Art .15º. - PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores y trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán dos pagas extraordinarias anuales, en la misma cuantía, cada una de ellas, de una mensualidad completa por todos su conceptos retributivos.

Dichas pagas se percibirán conjuntamente con las retribuciones correspondientes a los meses de junio y noviembre.

En el supuesto de que a un trabajador o trabajadora no le hay correspondido a lo largo del semestre la misma retribución percibirá, en concepto de Paga Extraordinaria, el promedio de las retribuciones que le correspondieron durante dicho semestre.

Los trabajadores y trabajadoras que se incorporen al trabajo o cesen en el mismo a lo largo del semestre, percibirán la paga extraordinaria que corresponda en proporción a los días trabajados durante el mismo.

Art .16º.- DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

1.- Los trabajadores y trabajadoras al servicio de la Mancomunidad de Mairaga se integrarán, de acuerdo con la titulación requerida para su ingreso y las funciones que desempeñen, en los grupos que a continuación se indican:

NIVEL A.- Los trabajadores y trabajadoras adscritos a este Grupo desempeñarán funciones directivas o profesionales para cuyo ejercicio se requiera título universitario de Doctor, Licenciado, Arquitecto, Ingeniero.

NIVEL B.- Las personas de este grupo, que deberán estar en posesión del Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Título de Formación Profesional de Tercer Grado, desarrollarán actividades de colaboración y apoyo a las funciones del Grupo A y las profesionales propias de su titulación.

NIVEL C.- Los trabajadores y trabajadoras de este grupo desempeñarán tareas de ejecución y deberán estar en posesión del

Título de Bachillerato Elemental o formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

NIVEL D.- Los trabajadores y trabajadoras de este grupo desarrollarán tareas auxiliares o análogas y deberán estar en posesión del título de Graduado Escolar, formación <profesional de Primer Grado o equivalente.

NIVEL E.- Las personas que se encuentran en este grupo desempeñarán tareas de asistencia subalterna y deberán estar en posesión del Certificado de Escolaridad o equivalente.

2.- En la plantilla orgánica que la Mancomunidad de Mairaga deberá aprobar, de conformidad con lo establecido en el artículo 19 del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, se relacionarán, debidamente clasificados, los puestos de trabajo propios del personal al servicio de la Mancomunidad de Mairaga.

Con carácter previo a su aprobación por la Mancomunidad de Mairaga , se acordara con los representantes sindicales la plantilla orgánica del personal y la oferta pública de empleo de cada año.

El acuerdo sobre la plantilla orgánica se llevará a cabo sobre todos los puestos de trabajo contenidos en la misma.

La Mancomunidad de Mairaga, elaborará anualmente, cerrándola al 31 de diciembre de cada año, la relación de todos los trabajadores laborales fijos que se hallen a su servicio.

3.- trabajos de superior e inferior categoría; En el caso de que el nuevo puesto conlleve mayor retribución, el trabajador tendrá derecho a la retribución del nuevo puesto que ocupe. El mero desempeño de un trabajo de superior categoría nunca consolidará el salario ni la categoría superior.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles, la Administración respectiva necesitara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un puesto de retribución inferior, podrá hacerlo ,manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su Grupo y del puesto de trabajo al que esté adscrito, comunicándolo a los representantes de los trabajadores, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 17º.- MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Las medidas disciplinarias a adoptar se comunicarán al delegado de personal, o persona en quien delegue, al objeto de que pueda exponer las alegaciones que estime oportunas en el plazo de 8 días posteriores a su recibo.

FALTAS Y SANCIONES DE LOS TRABAJADORES

1.- FALTAS:

- a) Los trabajadores sólo serán sancionados por el incumplimiento de sus deberes laborales cuando dicho incumplimiento sea constitutivo de falta disciplinaria de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones y con el procedimiento que se establece en el Capítulo IX del Título II del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, y Disposiciones Complementarias, normas, éstas, que serán aplicables íntegramente al personal sujeto a este Convenio, con la precisión que se establece en el apartado b) de este artículo y excepción hecha de la regulación referente a sanciones y prescripciones de las faltas que se establece en los artículos 104 y 105 del citado Convenio.
- b) En lo no previsto expresamente, se estará a lo dispuesto en el artículo 54 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en cuya tipificación se entienden englobadas las faltas especificadas en la normativa a que se refiere el apartado anterior.

2.- SANCIONES:

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días.

b) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.
- Traslado forzoso, sin derecho a indemnización alguna.

c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Despido.

3.- PRESCRIPCIÓN DE FALTAS:

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días; y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Administración hubiera tenido conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La prescripción se interrumpirá desde el momento en que se acuerde la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución correspondiente deberá ser debidamente registrada. Paralizada la tramitación del expediente durante más de un mes por causa no imputable al trabajador, se tendrá por no interrumpido el plazo de prescripción.

Art .18º.- DESPIDO IMPROCEDENTE

En caso de que un despido disciplinario fuera calificado de improcedente por la Magistratura de Trabajo, la empresa reconsiderará su decisión y estudiará la posible readmisión del trabajador. En caso de persistencia del conflicto entre las partes, se creará una Comisión para tratar de encontrar una solución satisfactoria para las partes. Esta Comisión estará formada por el Presidente de Mancomunidad (con voto de calidad), el representante de los trabajadores y tres miembros de la Comisión Permanente correspondiente designados por la misma. La decisión de esta comisión será por mayoría simple.

El trabajador /a que por causa de enfermedad o accidente, calificada por el Órgano competente como Incapacidad Total para el desempeño habitual del puesto de trabajo, no pudiera continuar en el mismo, la Empresa estudiará , en cada caso concreto, su posible readecuación.

CAPITULO V.- DISPOSICIONES VARIAS

Art .19º.- SALUD LABORAL

1.-Dada la importancia de este tema y la salud de los trabajadores y trabajadoras de Mancomunidad de Mairaga, proponemos un seguimiento en cuanto a la evaluación de riesgos elaborada por la Mutua, con el fin de corregir y prevenir posibles accidentes y la salud de la plantilla en toda su integridad.

2.-Por parte de la Empresa se facilitará, en lo posible, el seguimiento del desarrollo de Salud Laboral por parte del delegado de prevención, el cual tendrá un crédito horario a acordar para la realización de actividades de formación y realización de sus funciones.

3.- Medidas higiénicas: en todas las actividades en las que exista riesgo para la salud o seguridad de los trabajadores como consecuencia del trabajo con agentes biológicos, la Mancomunidad deberá adoptar las medidas necesarias para:

a) Disponer de retretes y cuartos de aseo apropiados y adecuados para uso de los trabajadores, que incluyan productos para la limpieza ocular y antisépticos para la piel.

b) La Mancomunidad se responsabilizara del lavado, descontaminación, y, en caso necesario, destrucción de la ropa de trabajo y los equipos de protección, quedando rigurosamente prohibido que los trabajadores se lleven los mismos a su domicilio para tal fin.

Art .20º.- ROPA DE TRABAJO

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio, facilitadas por la Empresa y cumplirán las normativas de Seguridad. No se tendrá perjuicio de atender situaciones concretas.

Para el Servicio de Residuos, serán las que seguidamente se relacionan:

- 1 Pantalón de pana
- 1 Pantalón de verano
- 1 Camisa de invierno
- 2 Camisas de verano
- 1 Jersey
- 1 Buzo (se podrán alternar con pantalón y camisa)
- 1 Abrigo
- 1 Chaleco
- 1 Par de botas de material
- 1 Par de playeras de verano
- 1 Traje de agua (se repondrá cuando se estropee)
- Guantes, los necesarios.

A la recepción de la ropa, se firmará una ficha de recogida de la misma, y no se podrá elegir en ningún caso. Esta ropa se repondrá con la frecuencia que demande su propia vida útil.

Art .21º.- REVISIÓN MÉDICA

1.- Todo trabajador tendrá derecho a un reconocimiento médico al año, que comprenderá las pruebas establecidas legalmente.

2.- El reconocimiento médico anual será a cargo de la Mancomunidad de Mairaga. La Mutua de Seguros será la encargada de llevar a cabo dichos reconocimientos durante el año 2004.

3.- Si en el reconocimiento médico cualquier trabajador o trabajadora necesitase de uno más completo, dispondrá del correspondiente permiso remunerado, sin pérdida alguna de retribución, siendo obligada la presentación posterior de Justificante médico correspondiente.

4.- Los trabajadores fijos o eventuales que desempeñen la función de conductor/a, dispondrán del permiso retribuido para realizar la revisión médica exigida en la renovación del carnet de conducir previa justificación de la misma. Los gastos que genera la renovación del carnet correrán a cargo de la Empresa, excepto los costes que conlleva la gestión de la renovación.

5.- La Mancomunidad de Mairaga abonará al trabajador, en caso de accidente laboral en horario de trabajo o "in itinere", el 100% de la reparación o sustitución de aquellos elementos o complementos que el trabajador accidentado deba utilizar por prescripción facultativa (prótesis de cualquier tipo, gafas, lentillas, etc.); así como la reparación de piezas dentales propias, siempre que no lo cubra la mutua y previo informe de la Comisión Paritaria.

MEJORAS SOCIALES

Art .22º.- PÓLIZA DE ACCIDENTE

La Mancomunidad de Mairaga aumentará los importes garantizados en el concepto de Invalidez permanente absoluta por accidente de la póliza suscrita de los trabajadores para los daños que éstos puedan causar a terceros en el ejercicio de sus funciones, excursiones, etc, aumentando su coste en 643,16 euros en el año 2004.

<i>GARANTÍAS</i>	<i>COBERTURA LABORAL E IN-ITINERE</i>	<i>COBERTURA 24 HORAS</i>
<i>Muerte por Accidente</i>	<i>30.050,61 Euros .</i>	<i>12.020,24 Euros</i>
<i>Invalidez Permanente Absoluta por Accidente</i>	<i>72.121,45 Euros</i>	<i>12.020,24 euros</i>
<i>Invalidez Permanente Parcial por Accidente</i>	<i>Según baremos sobre capital de invalidez.</i>	<i>*****</i>
<i>Muerte por Enfermedad</i>	<i>*****</i>	<i>12.020,24 euros</i>
<i>Invalidez Permanente Absoluta por Enfermedad</i>	<i>*****</i>	<i>12.020,24 euros</i>

**** NOTA.- EN CASO DE MUERTE O INVALIDEZ POR ACCIDENTE LABORAL SE SUMARÍAN LOS CAPITALS LABORAL Y 24 HORAS.**

Art .23.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR

1.- Cuando como consecuencia de un hecho ajeno al conductor, derivado de las necesidades del recorrido del servicio o fallo mecánico, le fuera retirado a aquel el permiso de conducir, la empresa le respetará mientras esto ocurra sus percepciones y puesto de trabajo pese a que durante dicho tiempo la empresa le adecue a un nuevo puesto de trabajo .

En caso de que la retirada del permiso de conducir sea con vehículo particular, , la Empresa se compromete a adecuarle a otro puesto de trabajo con las condiciones retribuidas del nuevo puesto.

Art .24º.- EXCEDENCIAS

Se estará a lo dispuesto en el Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, Capítulo VI, artículos 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30.

El trabajador al cual se le conceda Excedencia Voluntaria, podrá reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo en el plazo de 18 meses, contado desde la fecha en que dicha excedencia le haya sido concedida.

Art .25- CONTRATO DE RELEVO.

El personal de la plantilla mayor de 60 años que lo solicite y reúna los requisitos exigidos en la legislación laboral, tendrá derecho a la aplicación del contrato de relevo.

Art .26- CONTRATACIÓN

La contratación eventual tenderá a ser la mínima posible, dependiendo de la necesidad del servicio, las características del mismo y la gestión de la Mancomunidad.

Art .27- FORMACIÓN

Todos los trabajadores y trabajadoras están obligados/as a asistir a los cursos de formación, aprendizaje o reciclaje que la empresa considere de interés específico.

Clasificación de cursos en orden a su consideración laboral:

1.-Cursos específicos promovidos por la empresa:

La Empresa abonará los gastos de matrícula y desplazamiento en su caso. Los cursos o jornadas formativas que se realicen a instancia de la Empresa serán obligatorios para los trabajadores y trabajadoras. La Empresa procurará que éstos se impartan dentro de la jornada de trabajo. No obstante lo anterior, podrán realizarse fuera del horario de trabajo cuando las necesidades organizativas así lo aconsejen, previa información al delegado sindical. En este caso, los trabajadores aportarán, como máximo, el 50% del tiempo, compensándoles la Empresa el exceso de tiempo dedicado si lo hubiere. La compensación será en forma de permiso retribuido hora por hora.

A efectos del cómputo del tiempo se considerará exclusivamente el tiempo efectivamente dedicado a formación, excluyendo los desplazamientos, estancias adicionales, etc.

2.-Cursos promovidos por los trabajadores/as (Relacionados específicamente con las tareas del trabajador / a):

La empresa facilitará la asistencia a estos cursos sin perjuicio de la prestación del servicio con total autonomía siempre que la empresa considere importante la asistencia al mismo. Los gastos de matrícula serán por cuenta de la empresa.

3.- La empresa favorecerá la participación en cursos de formación organizados por la administración pública tendente a favorecer la normalización lingüística sin que suponga una merma en el servicio.

Art .28.-AYUDAS FAMILIARES

El personal laboral de la Mancomunidad percibirá anualmente, en función de sus circunstancias familiares, las ayudas establecidas en concepto de “Ayuda Familiar” para los funcionarios y tal y como se recoge en la legislación aplicable a los mismos.

CAPÍTULO VI.- ACCIÓN SINDICAL Y GARANTÍAS SINDICALES.

Art .29.- REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

1.- Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio tienen derecho a participar en la determinación de sus condiciones de empleo en los términos fijados en la Ley a través de los órganos regulados en este artículo.

2.- La representación de los trabajadores corresponde al delegado sindical.

3.- Se entiende que la totalidad de los órganos, servicios y centros dependientes de Mancomunidad de Mairaga constituyen un único centro de trabajo.

4.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, los delegados sindicales tendrán los derechos, deberes y garantías regulados respectivamente, en los artículo 64 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y en el Título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

5.- Los delegados sindicales incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, dispondrán de un crédito horario de 20 horas mensuales. Dicho crédito se contabilizará trimestralmente, salvo baja por enfermedad, vacaciones, licencias ó permisos.

Entre los Delegados sindicales y de prevención podrán acumular horas sindicales sin rebasar las legalmente establecidas.

El derecho de las horas sindicales prevalecerá sobre cualquier hora ó servicio. Y computarán a todos los efectos, tal y como se refleja en el calendario del delegado.

6. En especial los representantes de los trabajadores estarán presentes en el Tribunal para la convocatoria de plazas fijas o temporales del personal laboral.

Art .30- ASAMBLEA

Los trabajadores tendrán derecho a la celebración de asambleas en los siguientes términos:

a) Las asambleas deberán celebrarse al inicio o la finalización de la jornada de trabajo. Excepcionalmente, las asambleas podrán celebrarse en otro período de la jornada diaria, siempre que de ello se derive un menor perjuicio para el normal funcionamiento de los servicios.

b) La autorización deberá concederse siempre que reúna los requisitos legales. Salvo en casos excepcionales, la solicitud de autorización deberá formularse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. La autorización se entenderá concedida siempre que no se dicte resolución expresa en contrario, que deberá notificarse, al menos, con veinticuatro horas de antelación a la celebración de la asamblea.

c) Si se pretendiese celebrar la asamblea en un local perteneciente a la Mancomunidad de Mairaga o sus organismos autónomos, deberá formularse la correspondiente solicitud en los términos establecidos en el apartado anterior.

DISPOSICION FINAL

En todo lo no dispuesto en el presente convenio se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo vigente para Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus Organismos Autónomos.

A partir de su entrada en vigor, el presente convenio sustituye a cuantas disposiciones anteriores hayan regulado de otro modo las materias que se contemplan, especialmente las Reglamentaciones Nacionales y Ordenanzas de Trabajo referidas al personal sujeto a este convenio.