

Empresa tiene suscrita con el Excmo. Ayuntamiento de Logroño no supere el mes anterior al 8%.

Si dicho índice fuera el 7,5% o cifra inferior, el mes siguiente se complementarán durante los mismos periodos de tiempo explicitados en el párrafo anterior las retribuciones que con anterioridad a la baja venía percibiendo el trabajador hasta el 100%.

La fórmula para calcular el mencionado índice de absentismo será la siguiente: N° de jornadas perdidas por enfermedad en los doce meses anteriores, dividido por el promedio de productores en el mismo periodo.

La Empresa facilitará al Comité mensualmente dicho índice, previa solicitud.

En todo caso los trabajadores que inicien un proceso por I.L.T. derivada de enfermedad, tendrán derecho a partir de los 45 días del inicio del mismo a que por la empresa sea satisfecha la diferencia entre la prestación que legalmente le correspondiera y el importe al 100% del salario que se percibía con anterioridad a la baja. Esta prestación complementaria tendrá una duración hasta el día 90 contado a partir del día que se inició el proceso por I.L.T.

En cualquiera de todos estos periodos el trabajador estará obligado a comparecer ante el Servicio Médico de Empresa tantas veces como sea citado, salvo imposibilidad física, pues en caso contrario la Dirección de la Empresa tendrá la facultad de no abonar cualquiera de las prestaciones complementarias.

La mujer trabajadora afecta por el presente Convenio Colectivo, durante las 16 semanas del permiso por maternidad, tendrá derecho a que por la Empresa sea satisfecha la diferencia entre la prestación que legalmente le correspondiera y el importe al 100% del salario que percibía con anterioridad a esta situación.

Artículo 29º.— Fondo social.

Se crea un Fondo Social de 300.000 Pts. anuales que queda en depósito en la Dirección de la Empresa con el fin de poder cubrir necesidades extremas y justificadas del personal afecto al presente Convenio Colectivo. En el supuesto de no utilizarse dicha cantidad la misma queda extinguida al finalizar el año.

La solicitud de dinero de dicho Fondo deberá hacerse a la empresa, quien a su vez se reunirá con el Comité para estudiar individualmente cada petición y en dicha reunión decidir de común acuerdo cuales son los casos en los que se tramitará favorablemente la petición.

Para el segundo año de vigencia del Convenio la cuantía anual será de 400.000 Pts. en idénticas condiciones al fondo de 1993.

La Comisión Paritaria de acción social determinará las causas y cuantías que motiven el recibo del fondo por parte de los trabajadores, de acuerdo al siguiente orden de prioridades.

— Temas relacionados con a boca: Ortononcias, extracciones múltiples, reposiciones, etc.

— Prótesis, larga enfermedad, elevados costes no abonados por la Seguridad Social, lentes de contacto o gafas.

— Matriculas y libros.

— Varios (temas que no supongan lucro personal).

Estas ayudas del fondo social irán dirigidas al trabajador y a sus familiares más directos (esposa e hijos).

Artículo 30º.— Anticipos al personal.

La Empresa dará mensualmente la cantidad máxima de 75.000 Pts. para anticipos al personal que será distribuida entre la plantilla por el Comité de Empresa con las directrices y cuantías que el propio Comité marque.

Ningún trabajador puede solicitar un nuevo anticipo sin tener liquidado el anterior. En el supuesto de cese del trabajador en la empresa, ésta podrá deducir el pendiente de la liquidación de partes proporcionales.

El personal que lo solicite deberá tener el menos un año de antigüedad.

La devolución se efectuará en el periodo de seis meses.

Para el segundo año de vigencia del Convenio la cuantía mensual será de 100.000 Pts. en idénticas condiciones a los anticipos de 1993.

CAPITULO IV.— OTRAS CONDICIONES

Artículo 31º.— Indemnización por muerte o invalidez.

La empresa establecerá a favor de los trabajadores una Póliza de Seguros que les garantice, en el supuesto de accidente laboral, las siguientes cantidades a ellos o a sus derechohabientes:

Muerte: 1.650.000 Pts.

Incapacidad absoluta: 1.760.000 Pts.

Gran Invalidez: 1.980.000 Pts.

Para el segundo año de vigencia del Convenio las cuantías serán las siguientes:

Muerte: 1.980.000 Pts.

Incapacidad absoluta: 2.112.000 Pts.

Gran Invalidez: 2.376.000 Pts.

Artículo 32º.— Retirada del carnet de conducir.

En caso de que a un trabajador, en horario de trabajo y conduciendo un vehículo de la Empresa, le fuese retirado el carnet de conducir, la Dirección se compromete a proporcionarle otro trabajo, percibiendo el salario correspondiente a su categoría de conductor durante un periodo máximo de un año. Este beneficio no surtirá efectos en los supuestos de imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez, ratificada mediante sentencia judicial o acto administrativo.

Artículo 33º.— Acción Sindical en la Empresa.

La Acción Sindical en la Empresa se regulará por las leyes vigentes en tal materia en cada momento y durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Como relación de derechos y garantías sindicales se reconoce y acepta el contenido establecido en el Acuerdo Marco Interconfederal, y en el Acuerdo Nacional de Empleo, así como lo regulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera del tiempo de trabajo sin perturbar la actividad normal del mismo. El empleo de un trabajador no podrá condicionarse por el hecho de estar o no afiliado o renunciar a su afiliación sindical. Tampoco podrá ser despedido o perjudicado de cualquier otra forma un trabajador a causa de su afiliación o actividad sindical.

En los centros de trabajo existirá tablón de anuncios para cada una de las secciones sindicales de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Las centrales sindicales podrán establecer secciones sindicales de acuerdo con sus estatutos y con la legislación vigente en cada momento. La representación de las secciones sindicales será ostentada por un delegado sindical, debidamente acreditado, que deberá ser trabajador activo de la empresa, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en la legislación vigente en la materia. La función del delegado sindical será defender los intereses de la central sindical a la que representa y los de los afiliados, así como servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la empresa.

En todo caso lo concerniente a materia sindical es decir tanto secciones sindicales como delegados sindicales se regulará por la legislación vigente aplicable en cada momento.

Durante dos veces al año, y dentro de un mismo mes cada una, se acuerda la acumulación de horas sindicales de los miembros del comité de empresa en un máximo del 50% del crédito horario que se tenga, previa justificación a la dirección de la empresa. Para el segundo año de vigencia del convenio se amplía a tres veces dicha acumulación en las mismas condiciones.

Se procurará como norma general que cualquier miembro del Comité de Empresa con derecho a crédito horario sindical, advierta a la Empresa de su licencia con 48 horas de antelación.

Artículo 34º.— Cuota Sindical.

La Empresa a requerimiento de los trabajadores afiliados a alguna Central Sindical, descontará de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. Para ello, deberán en todo caso cumplirse las condiciones y requisitos previstos en la legislación vigente.

Artículo 35º.— Notificación de medidas disciplinarias.

La Dirección de la Empresa se compromete a poner en conocimiento de los representantes de los trabajadores cuantas medidas disciplinarias (sanciones o despido) pueda imponer a sus trabajadores a la mayor brevedad posible, procurando efectuar la notificación con carácter previo o simultáneo a la imposición.

Artículo 36º.— Seguridad e Higiene.

Por cada diez trabajadores existirá un servicio completo de ducha con agua caliente, lavabo y retrete.

— Cada trabajador dispondrá de una taquilla.

— En cada uno de los camiones existirá un botiquín, efectuándose revisiones a los mismos a efectos de la renovación total o parcial de su contenido.

— La empresa se compromete a una revisión médica anual de todo el personal, así como a proceder a un reconocimiento médico previo para el nuevo personal que se incorpore a la plantilla.

— Por parte de los Servicios Médicos se procederá a la comunicación a cada trabajador de los datos resultantes en los reconocimientos efectuados en las revisiones periódicas, en la forma que se establezca en la Comisión de Seguridad e Higiene.

Tras la firma del Convenio la Comisión de Seguridad e Higiene confeccionará el mapa de riesgos y establecerá los planes de prevención tendientes a paliar las contingencias que por esta razón se deriven.

La empresa se ofrece a dar al menos una vez al año cursos de Seguridad e Higiene, específicos, para la representación sindical y para todos los agentes que estando libres de servicio lo acepten.

Cuando sea publicada en el B.O.E. la ley sobre Salud Laboral se reunirá la Comisión Mixta del Convenio a fin de incluir en éste los aspectos de mayor relieve e interés para la especificidad del trabajo que se realiza.

Durante la jornada laboral queda expresamente prohibida la consumición de bebidas alcohólicas, reservándose la empresa las acciones legales oportunas que pudieran corresponderles en caso de incumplimiento por el trabajador del presente punto.

Artículo 37º.— Ropa de trabajo.

La Empresa asignará a cada trabajador las siguientes prendas de trabajo:

— 3 Buzos y 1 jersey cada dos años para el personal masculino.

— 2 Pantalones/año para el personal masculino.

— 2 Camisas/año para el personal masculino.

— 2 Gorras/año para el personal masculino.

— 1 Par de botas forradas de cuero al año para personal masculino.

— 1 Par de zapatillas verano/año para personal masculino.

— 1 Par botas goma o similar (1/2 caña), cada dos años para el personal de limpieza y recogida.