

## CONVENIO COLECTIVO DE LIPASAM.

### Capítulo preliminar

#### **Artículo. 1. Relaciones entre empresa y sus trabajadores.**

Las relaciones de LIPASAM con sus trabajadores y de éstos con los representantes de la Empresa están basadas en el principio de buena fe, valores y derechos recogidos en la Constitución Española, especialmente en el derecho al honor, a la propia imagen, a la libertad ideológica, a la intimidad personal y familiar, así como los regulados en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, y demás ordenamiento jurídico.

### Capítulo I. Normas generales

#### **Artículo. 2. Objeto del convenio.**

Establecer y regular, de un lado, las condiciones jurídico-laborales, económico-sociales y cuantas otras afecten al desempeño, así como a las condiciones de trabajo del personal que presta sus servicios en LIPASAM.

#### **Artículo. 3. Representación y legitimidad de la negociación.**

Este Convenio ha sido acordado por la comisión negociadora compuesta por la Dirección de LIPASAM en representación del Consejo de Administración y una comisión en representación del Comité de Empresa como órgano unitario de representación colectiva de los trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, reconociéndose ambas partes entre sí legitimidad y representatividad para ello.

#### **Artículo. 4. Ámbitos del convenio.**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo son de aplicación:

Funcionalmente se aplicará al conjunto de actividades y servicios gestionados por LIPASAM, motivo de su creación, y los que se le puedan encomendar por el Ayuntamiento de Sevilla.

Territorialmente en todos sus centros de trabajo y dependencias actuales, así como en los que se creen durante su vigencia.

Personalmente a todos los trabajadores/as que presten servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de su organización y Dirección, vinculados directamente a LIPASAM en virtud de contrato de trabajo fijo, eventual o temporal.

**Artículo. 5. Vigencia.**

El presente Convenio será eficaz el mismo día de su firma, sin perjuicio de los efectos de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y de su registro por la autoridad laboral. Sus efectos económicos, entendiéndose como tales los recogidos en el Capítulo III, se retrotraerán al día 1 de enero de 2009.

La vigencia temporal de este Convenio será de tres años contados a partir del primero de Enero de 2009, expirando el 31 de Diciembre de 2011. Las cláusulas obligacionales y normativas continuarán vigentes hasta que se modifiquen en un nuevo Convenio.

Al finalizar la vigencia del presente Convenio se entenderá prorrogado en su totalidad por períodos sucesivos de un año, salvo denuncia de una de las partes firmantes, que deberá comunicarlo con una antelación mínima de 60 días a la fecha de vencimiento de éste o de sus prórrogas.

Entre la denuncia del Convenio y el inicio de las negociaciones para el siguiente acuerdo no mediará un plazo superior a dos meses.

En caso de no existir denuncia por alguna de las partes, las retribuciones económicas del Anexo III y de los artículos expresamente determinados se actualizarán conforme disponga la Ley General de Presupuestos para cada año.

**Artículo. 6. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones normativas y retributivas establecidas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, englobando tanto las condiciones sociales establecidas en su articulado como las condiciones económicas reflejadas en el mismo.

En el supuesto de que este Convenio o alguno de sus preceptos fuese anulado o modificado por la Jurisdicción competente, aquel podría devenir ineficaz siempre que la Comisión Paritaria estimase que tal modificación o declaración de nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo, y por ello, deberá volver a regularse íntegramente, en la forma que establezca la Comisión Paritaria.

Se notificará al Comité de Empresa toda denuncia y/o resolución de la Autoridad Laboral que afecte al contenido de lo negociado, para que aquél, si lo estima conveniente, plantee a la Comisión una nueva redacción.

En lo no regulado en este Convenio Colectivo, se aplicará la condición más beneficiosa para el trabajador.

**Artículo. 7. Comisión paritaria.**



Se creará una Comisión paritaria con el fin de velar por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en éste Convenio y para la resolución de conflictos derivados de su aplicación.

Se acuerda que cualquier duda o divergencia de carácter general que pudiera surgir sobre la interpretación o aplicación del Convenio será sometida, previamente, a informe de esta Comisión, que no está obligada a entender sobre reclamaciones de carácter individual.

La Comisión la componen dieciséis vocales, ocho en representación de la Dirección de la Empresa y ocho en representación del Comité de Empresa, pudiéndose efectuar sustituciones en los componentes de ambas partes, así como requerir la asistencia de asesores, que tendrán voz, pero no voto.

La Comisión se reunirá obligatoriamente, a petición de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de diez días laborables, y las cuestiones planteadas se resolverán en el plazo máximo de 15 días laborables a partir de la fecha de petición de la reunión.

Las reuniones de la Comisión Paritaria tendrán lugar, en primera convocatoria, el día y la hora que se señale, y en segunda convocatoria media hora más tarde.

El orden del día lo fijará la parte convocante en forma escrita acompañando cuantos documentos entienda necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto que se promueva ante ella. Dicha documentación será anexada al Acta que deberá ser levantada al término de la reunión por el Secretario, reflejando de forma expresa las posturas planteadas por las partes y los acuerdos o desacuerdos que hubiere.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria deberán ser adoptados por mayoría absoluta de votos de sus miembros, siempre que además exista a su vez mayoría absoluta dentro de cada parte (Dirección/Comité de Empresa).

Estos acuerdos vincularán a ambas partes en los mismos términos que el propio Convenio Colectivo, y se incorporarán a él como sustituciones o anexos, para acto seguido ser publicados para general conocimiento.

En caso de no cumplirse lo aquí señalado o no se llegase a acuerdo en esta Comisión, cualquiera de las partes podrá acudir a los mecanismos de solución de conflictos existentes, tanto extrajudiciales como judiciales.

## **Capítulo II. Clasificación profesional**

### **Artículo. 8. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es competencia y responsabilidad de la Dirección, que



la ejercerá respetando tanto las normas legales como lo establecido en el presente Convenio. Deberá ser compatible con la formación profesional de sus trabajadores a los que deberá dotar de los medios técnicos y los útiles precisos para el desarrollo de su trabajo.

La programación de recursos humanos y del empleo estará vinculada a la planificación de actividades y tareas. Ante la prestación de nuevos servicios a cargo de LIPASAM, se informará de la decisión al Comité de Empresa según art 73 apartados 4, con antelación a la puesta en marcha del servicio, con la relación de medios que se destinen al mismo y con la modificación presupuestaria que se haya efectuado para desarrollarlos tanto en aumento de personal, como del resto de los medios necesarios.

A fin de prestar y cubrir servicios públicos de calidad a la Ciudad, definidos en sus estatutos sociales y fijados en su presupuesto, LIPASAM viene obligada a tener en cada momento, la plantilla necesaria reflejo de sus necesidades para cumplir dichas obligaciones con las definiciones y clasificaciones de las relaciones entre puestos y categorías.

La organización del trabajo tendrá la finalidad de mejorar la prestación de los servicios a la Ciudad, mediante la racionalización, la simplificación así como la mejora de métodos y procesos, rigiendo los principios de eficacia y coordinación, en aras a la optimización de los recursos.

LIPASAM constituirá un registro telemático de personal conforme dispone la legislación vigente, a efecto de la debida justificación de todas las retribuciones y en el que deberá inscribir a todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de éste Convenio, conteniendo el nombre y apellidos, fecha y lugar de nacimiento y número de registro de personal.

En dicho registro deberá anotarse preceptivamente, respecto de los trabajadores inscritos, los actos y resoluciones siguientes:

Ingreso, reingreso, altas, bajas temporales y definitivas, centro de trabajo, traslados, turno, sistema de trabajo, letra, grupo vacacional, contrato, prorrogas y terminaciones, excedencias, situaciones, sustituciones, jubilaciones, expedientes y sanciones, la antigüedad en la Empresa, reconocimiento de antigüedad, categoría laboral, y la antigüedad en la categoría de cada empleado, así como su titulación académica y formación complementaria.

El trabajador tendrá acceso libre a su expediente personal.

LIPASAM continuará manteniendo un cien por cien de tasa de reposición de efectivos de su plantilla fija durante la vigencia de este Convenio conforme a los sistemas de selección establecidos.





Conforme a la normativa laboral vigente y a los Convenios de Colaboración suscritos con los centros de formación LIPASAM podrá celebrar contratos formativos de duración determinada sobre puestos de especial cualificación, a fin de facilitar la primera experiencia laboral en su categoría profesional a nuevos titulados, y en dichos casos se informará previamente al Comité de Empresa de su número, objeto, características y duración estimada.

Excepcionalmente, y cuando ello esté justificado por resultar imposible desarrollarlo con la plantilla fija dada la especialidad de las tareas, LIPASAM podrá acudir a la contratación mediante ETT, previa información detallada: objeto, causa, duración estimada, ..., al Comité de Empresa.

Son trabajadores fijos de LIPASAM a efectos de este Convenio Colectivo, exclusivamente quienes en virtud de su contrato de trabajo desempeñan servicios de carácter permanente y a tiempo completo durante todo el año en la Empresa, figurando además sus puestos de trabajo en la R.P.T., así como sus plazas en la plantilla, percibiendo sus retribuciones con cargo a los gastos de personal fijo del Presupuesto.

#### **Artículo. 9. Adscripción personal.**

El personal fijo a tiempo completo durante todo el año deberá encontrarse adscrito a una plaza de plantilla, al propio organigrama de servicio y a la Relación de Puestos de Trabajo, de la Empresa, conforme al formato y modo dispuesto por la normativa laboral vigente.

Para cubrir la prestación de los servicios fijados en su presupuestos, LIPASAM elaborará y facilitará al Comité de Empresa el listado nominal de todo el personal que integra su plantilla, fijos y temporales debidamente clasificados con los siguientes datos: número de identificación, apellidos y nombre, grupo y categoría profesional, fecha de nacimiento, fecha de ingreso, tipo de contrato y puesto que ocupan, departamento o centro al que se hallen adscrito, turno, sistema de trabajo, letra y grupo vacacional.

La Dirección notificará al Comité de Empresa cuales quiera incidencia que se produzcan en la plantilla, tales como altas, prórrogas, bajas definitivas ó temporales y terminaciones de contratos cuando éstas tengan lugar.

La provisión de puestos de trabajos requerirá que figuren detallados en la R.P.T., con su denominación y características esenciales.

La Dirección de la Empresa elaborará la Relación de todos los Puestos de Trabajos existentes en su organización por cada centro y servicio, distribución del número de trabajadores por categorías, centro, turno, sistema de trabajo, letra y el número, así como características de los puestos que puedan ser ocupados por personal adaptado por incapacidad sobrevenida ó discapacitados.

Los puestos de trabajo serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezca exigidos para su desempeño en la relación que los contengan.

La R.P.T. deberá ser actualizada anualmente, incluyéndose en la misma, las modificaciones sufridas en los distintos servicios.

Mensualmente será elaborado por el Servicio de Recursos Humanos y Desarrollo el escalafón actualizado de la plantilla de la Empresa, reflejando las vacantes existentes, así como la relación del personal contratado interino, temporal, y/o eventual, debidamente clasificados.

### **Artículo. 10. Grupos profesionales.**

Los cometidos profesionales de cada categoría deben considerarse como meramente indicativos y descriptivos de la función general, que se complementarán con todos aquellos trabajos y operaciones que dentro del general cometido propio de su competencia profesional les sea ordenado por la Empresa.

La Relación de Puestos de Trabajo vigente en cada momento determinará la descripción de funciones de los puestos de trabajo, la titulación académica requerida para acceder a la categoría profesional, los conocimientos complementarios esenciales para el desempeño del puesto y la aptitud práctica recomendable para el titular del puesto.

Sin perjuicio de que la RPT abundará en la diferenciación de particularidades, de puestos de trabajo específicos dentro de cada categoría profesional, el personal de LIPASAM debe quedar encuadrado dentro de los siguientes grupos y categorías profesionales:

#### **Grupo Directivo y de Jefatura Superior**

Director de Servicio.

Jefe de Servicio.

#### **Grupo Técnico-Administrativo**

Jefe Técnico.

Jefe Administrativo: A extinguir.

Técnico Gestión Procesos A1.

Técnico Gestión Procesos A2.

Técnico Gestión Procesos C1.



Oficial Técnico: A extinguir.

Oficial Administrativo.

Inspector.

Auxiliar Técnico: A extinguir.

Auxiliar Administrativo.

### **Grupo de Servicio**

Encargado General: A extinguir.

Encargado.

Capataz.

Operador de Planta de Transferencia.

Operador de Planta Neumática.

Patrón de barco.

Oficial 1.<sup>a</sup> conductor.

Auxiliar de Servicio.

Oficial de Vehículo Ligero (O.V.L.).

Oficial Lavadero.

Almacenero.

Oficial C: A extinguir.

Ayudante Planta de Transferencia: A extinguir.

Oficial de Planta Neumática.

Marinero.

Peón.

### **Grupo de Taller**

Encargado de Taller.



Maestro de Taller.

Jefe de Equipo de Taller.

Oficial 1.ª de Taller.

Oficial 2.ª Taller: A extinguir.

Oficial 3.ª Taller.

Cada una de las categorías profesionales quedará descrita genéricamente en el Anexo I, de forma desglosada en la propia RPT.

### **Capítulo III. Ingresos, formación, promoción, modificación de las condiciones de trabajo y jubilación**

#### **Artículo. 11. Ingresos.**

Al inicio de la relación laboral todo trabajador fijo recibirá junto con la copia de su contrato por escrito (tras su registro en el SAE), una dotación de vestuario completa de la temporada, su calendario de trabajo, un ejemplar del Convenio Colectivo, comunicándosele así mismo su centro, turno, sistema y grupo de trabajo, así como la fecha de sus vacaciones. Finalmente, se le proporcionará una formación adecuada sobre las medidas de seguridad y salud necesarias para el desarrollo de su trabajo.

No obstante lo anterior, antes de adquirir la condición de empleado fijo de LIPASAM o de adquirir en propiedad una nueva categoría profesional (en caso de promoción interna), todo potencial empleado será sometido a un reconocimiento médico general, así como a pruebas que determinarán su aptitud o no para desarrollar las funciones del puesto de trabajo que deba desempeñar. Con independencia de que en el pasado la misma persona hubiese superado otros reconocimientos para el desempeño temporal de puestos o para la adquisición de otra categoría profesional distinta (en casos de promoción interna, en esta última situación).

Igualmente, al incorporarse a su puesto, el trabajador será informado por sus superiores inmediatos de la organización y el funcionamiento del centro de trabajo correspondiente, y en especial de su dependencia jerárquica, así como de las atribuciones, deberes y responsabilidades que le incumben.

Los puestos de Director, Jefe de Servicio, Jefe Técnico, Técnico Gestión Procesos A1, Técnico Gestión Procesos A2, Técnico Gestión Procesos C1 y Encargado, son de especial cualificación, y en concreto los puestos de Director y de Jefe de Servicio serán de libre designación por la Dirección.



Las ofertas de empleo público de LIPASAM garantizarán al menos los mínimos legales de reserva de plazas para el personal discapacitado que, habiendo superado las pruebas de selección para el desarrollo profesional en LIPASAM, acredite su condición conforme a la legislación vigente.

La fórmula y método de contratación de personal temporal en la categoría peón de LIPASAM se pactará mediante Acuerdo de Comisión Paritaria, constituyendo en todo momento norma de desarrollo del presente Convenio Colectivo y desplegando sus mismos efectos jurídicos.

### **Artículo. 12. Período de prueba.**

El trabajador que pase a prestar sus servicios en la Empresa estará sujeto al siguiente período de prueba:

- Director de Servicio y Jefes de Servicio: 6 meses.
- Encargado, Jefe Técnico, Técnico de Gestión de Procesos A1, A2 y C1, Oficial Administrativo, Capataz, Maestro de Taller, Jefe de Equipo de Taller y Oficial de Taller: 3 meses.
- Peón: 15 días laborables.
- Resto de categorías profesionales: 1 mes.

Durante dicho período de prueba cualquiera de las partes podrá dar por resuelta la relación laboral, comunicándolo por escrito a la otra parte. Se entenderá que ya ha superado el período de prueba si la Empresa no prescinde en este plazo del empleado.

De tratarse de una promoción interna a puesto de superior categoría profesional y no superarse el período de prueba a esta última, el trabajador volverá a la categoría profesional de origen que venía desempeñando antes del proceso de promoción interna.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, completándose en el momento del alta en esa situación.

El trabajador contratado para las mismas funciones bajo cualquier modalidad de contratación, se entenderá ya superado el período de prueba.

### **Artículo. 13. Formación profesional.**

LIPASAM garantizará a sus trabajadores el derecho a la formación profesional adecuada en cada momento para posibilitar sus oportunidades de promoción y para el desarrollo de su trabajo con la mayor eficacia y rendimiento.



En el mes de noviembre de cada año la Dirección, en colaboración con el Comité de Empresa, elaborará el Plan General de Formación para el año siguiente, que estará integrado en la planificación global de los recursos humanos, con sus objetivos, descripción de los cursos, duración, horarios, número de alumnos, contenidos, nivel y partidas económicas necesarias.

El Comité de Empresa participará de forma paritaria en la valoración y seguimiento de las acciones formativas contenidas en el Plan.

Empresa y Comité se comprometen a recabar de los organismos y entidades competentes cuantas ayudas sean posibles para el desarrollo de la formación de los trabajadores.

Ante los cambios tecnológicos, técnicos u organizativos, así como antes del manejo de nuevos vehículos o maquinarias, la Empresa impartirá al personal afectado la formación continua que garantice el desarrollo de un trabajo profesional y seguro, adecuado a su función. Esta formación de asistencia obligatoria será impartida en tiempo a cargo de la Empresa, y de no ser posible compatibilizar la reducción de jornada de trabajo por programación se acordará previamente con el Comité de Empresa su compensación mediante otra fórmula.

No obstante lo anterior, la formación específica para promociones, así como la de mejora que no sea exigible para el desempeño del puesto será fuera de la jornada de trabajo y por cuenta del trabajador, para garantizar el cumplimiento de la programación de trabajo, que no sufrirá detrimento en calidad ni merma horaria.

El Plan de formación de LIPASAM distinguirá entre tipos de formación, después del análisis de la realidad actual respecto de la cualificación de sus empleados, teniendo presente:

- 1.º Formación para la promoción interna si las bases de convocatoria así lo estableciesen.
- 2.º Formación obligatoria sobre seguridad y salud.
- 3.º Formación continua sobre cambios tecnológicos, técnicos u organizativos.
- 4.º Formación de optimización de Planes de Carrera.

Cuando la Dirección identifique cursos o acciones formativas para colectivos con plazas fijas del tipo descrito como de especial cualificación, a fin de conseguir la mejora de los métodos y procesos de trabajo para el mejor desempeño de sus puestos, el personal implicado deberá asistir obligatoriamente a aquellos.

#### **Artículo. 14. Promoción e ingreso tras promoción.**

La programación de recursos humanos y de empleo estará vinculada a la planificación de actividades y tareas.

La promoción tendrá como finalidad posibilitar las oportunidades profesionales de los empleados, para un trabajo efectivo y adecuado.

La Dirección de la Empresa, cada mes de febrero, comunicará y notificará al Comité de Empresa la relación existente de plazas vacantes en cada categoría atendiendo a la Plantilla y a la Relación de Puestos de Trabajo, convocándolas a promoción para el mismo ejercicio y anunciándolo en los tablones de información de los centros de trabajo al menos con un mes de antelación a la celebración de la primera prueba. Así mismo se instará la elaboración de las bases de convocatoria para las distintas promociones conforme se dispone más adelante.

Acto seguido a la convocatoria de los correspondientes procesos de promoción interna se instará la constitución de los tribunales y el señalamiento de pruebas de selección.

Promoción interna y vacante tras promoción.

Cuando LIPASAM deba cubrir con carácter de fijeza plazas de Jefe Técnico, Técnico Gestión Procesos A1, Técnico Gestión Procesos A2, Técnico Gestión Procesos C1, Oficial Administrativo, Inspector, Auxiliar Administrativo, Encargado, Capataz, Operador de Planta de Transferencia, Operador de Planta Neumática, Patrón de barco, Oficial 1.ª conductor, Auxiliar de Servicio, Oficial de Vehículo Ligero (O.V.L.), Oficial Lavadero, Almacenero, Oficial de Planta Neumática, Marinero, Encargado de Taller, Maestro de Taller, Jefe de Equipo de Taller, Oficial 1ª de Taller o/y Oficial 3.ª Taller, las ofertará en primer lugar a promoción interna entre el personal fijo de plantilla.

Cuando se trate de las categorías profesionales de Capataz, Operador de Planta de Transferencia, Operador de Planta Neumática, Patrón de barco, Oficial 1ª conductor, Auxiliar de Servicio, Oficial de Vehículo Ligero (O.V.L.), Oficial Lavadero, Almacenero, Oficial de Planta Neumática, Marinero, Encargado de Taller, Maestro de Taller, Jefe de Equipo de Taller, Oficial 1.ª de Taller, Oficial 3.ª Taller, Oficial Administrativo, Inspector, y Auxiliar Administrativo, las bases de convocatoria se elaborarán de consenso por el tribunal de examen, conformándose en primera vuelta tribunales de selección de promoción interna compuestos por dos vocales técnicos especialistas en selección de personal con voz y voto, un vocal especialista para cada prueba específica con voz y voto exclusivamente sobre la prueba que titularice, además de dos vocales designados por la Dirección y de dos vocales designados por el Comité de Empresa, estos últimos cuatro con voz pero sin voto.

En el proceso selectivo de promoción interna del resto de categorías citadas a continuación: Jefe Técnico, Técnico Gestión Procesos A1, Técnico Gestión



Procesos A2, Técnico Gestión Procesos C1 y Encargado se conformarán igualmente en primera vuelta tribunales de selección de promoción interna compuestos por dos vocales técnicos especialistas en selección de personal con voz y voto, un vocal especialista para cada prueba específica con voz y voto exclusivamente sobre la prueba que titularice, además de dos vocales designados por la Dirección y de dos vocales designados por el Comité de Empresa, estos últimos cuatro con voz pero sin voto. Las bases de convocatoria de estas plazas serán elaboradas por la Dirección de la Empresa y las notificará antes de iniciar el proceso al Comité de Empresa para su conocimiento y propuesta de modificación si lo estima conveniente.

Tras estas modalidades de promoción interna las vacantes de cualesquiera plazas se ofertarán de modo restringido al personal temporal de LIPASAM y al procedente de prácticas becadas, contratos formativos y ETTs, anteriores a la firma de este Convenio Colectivo.

En tercera vuelta, las vacantes resultantes de cualquiera de los procesos de segunda vuelta anteriores, se convocarán a oferta pública restringida, siendo titularizada esta tercera vuelta igualmente por Empresas o especialistas en selección que notificarán el resultado de las pruebas a la Dirección y al Comité de Empresa.

Tanto la Dirección como el Comité de Empresa comprobarán que los candidatos cumplen los requisitos exigidos en la RPT y en las bases de convocatoria, no pudiendo acceder a las pruebas de selección ningún candidato que no reúna todos los requisitos exigidos por las bases.

Calendario y modalidad de pruebas en procesos selectivos de promoción interna y otros.

Los procesos selectivos para cobertura de plazas mediante promoción interna se celebrarán en el último cuatrimestre de cada año, salvo sustitución de jubilaciones a tiempo parcial en que la cobertura habrá de hacerse en los plazos marcados y con las normas previstas para esta jubilación.

Cada promoción interna constará de tres fases diferenciadas, todas ellas eliminatorias:

Una fase consistirá en una o varias pruebas teórico/prácticas de capacitación, de la categoría a la que se promocionan. Esta fase deberá contener normativa sobre seguridad y salud y pruebas de aptitud para el desempeño del puesto, pudiendo contener además sesiones formativas de asistencia y evaluación obligatorias.

Una fase consistirá en una o varias pruebas prácticas de la categoría a la que se promocionan.



Una fase consistirá en superar un período de prácticas en el desempeño de la categoría profesional a la que se pretende promocionar cuya duración irá de dos a seis meses, según convocatoria.

No podrán resultar aprobados con plaza un número mayor de candidatos que el de plazas ofertadas en cada convocatoria.

Finalizadas las pruebas de selección conforme al acta que así lo acredite, el personal que resulte adjudicatario de las respectivas plazas comenzará a desempeñar su nueva categoría profesional en los quince días hábiles siguientes a la emisión del correspondiente informe médico de aptitud. Este plazo podrá ser modificado si se dan circunstancias excepcionales libremente apreciadas por la Dirección, que serán comunicadas de forma expresa al Comité de Empresa.

### **Artículo. 15. Trabajos de superior categoría.**

Tras los procesos de promoción interna se conformará una lista ordenada para habilitaciones temporales de cada categoría cuyo orden se establecerá en función de la puntuación obtenida. Esta lista tendrá validez limitada hasta la finalización de la siguiente promoción, sólo y exclusivamente para efectuar trabajos de superior categoría ante la necesidad de cobertura de situaciones a fin de cubrir nuevos puestos vacantes, o para efectuar sustituciones de vacaciones, procesos de I.T...., de acuerdo con el protocolo de habilitaciones y siempre que se hayan superado todas las pruebas de la promoción interna.

Ningún trabajador podrá consolidar puestos de superior categoría por el hecho de haberlos cubierto temporalmente, ni podrá alegarse como mérito a los efectos de promoción.

El trabajador que ocupe de forma temporal un puesto de superior categoría percibirá las diferencias retributivas, en todos los conceptos salariales anuales, entre la categoría que ostente y la categoría ejercida, incluidas las partes proporcionales de los descansos semanales y las pagas extraordinarias, sin ningún derecho al reconocimiento de la misma.

Los peones que realicen funciones de desbrozado, fumigación, sopladora, baldeo, aspiradora, o análogos, cobrarán la diferencia retributiva respecto de la categoría de Oficial C.

De modo excepcional los peones de Turno Noche Viaria cobrarán la diferencia retributiva respecto de la categoría de Oficial C mientras permanezcan en este destino.

Para poder desempeñar trabajos de superior categoría se deberán cumplir los requisitos de la categoría a la que se accede, salvo que no sean requisitos habilitantes y no haya otros candidatos que sí los cumplan y estén capacitados

para ello.

Como norma general, los servicios serán realizados con sus dotaciones completas y el personal con la categoría profesional requerida en este Convenio. En el desarrollo normal de la función se procurará evitar las habilitaciones, ejerciendo cada trabajo, en primer lugar, quien posee la categoría profesional para realizarlo.

Las habilitaciones tendrán una duración máxima de seis meses para el personal de servicios (grupo de servicio, grupo de taller e inspección) y de tres meses para el resto del personal de plantilla. En casos de necesidad, la cobertura de puestos de superior categoría con una duración prevista superior a quince días se llevará a cabo con los trabajadores que hayan aprobado todas las fases de promoción para dicha categoría, atendiendo a la puntuación final que obtuvieran.

Se entiende que el período de habilitación comprende de 20 de enero a 19 de enero del año siguiente.

Cuando un empleado renuncie a una habilitación sin justificación suficiente o no superase la calificación de cinco en la evaluación de una habilitación, será excluido de la lista para futuras habilitaciones hasta la celebración de la siguiente promoción.

Si la lista de habilitables procedentes de promociones se agota, se podrá habilitar a otros empleados que cumplan los requisitos exigidos para desempeñar dicha categoría, primando el nivel de formación requerido. En caso de igualdad de condiciones, se habilitará en primer lugar al personal de plantilla fija y en último caso al personal contratado temporal. Excepcionalmente, ante la no cobertura de plazas de Oficial VL tras fase de promoción se acudirá prioritariamente, para habilitación, al personal con movilidad y al personal contratado temporal preferentemente sobre el personal fijo.

De no existir empleados que cumplan las condiciones citadas, se podrá habilitar incluso a empleados que no cumplan todos los requisitos de acceso a la categoría (salvo los de obligado cumplimiento como estar en posesión de permisos de conducir, ...).

Para todas las demás situaciones no contempladas en el Convenio Colectivo se estará al Protocolo de habilitaciones vigente en cada momento.

### **Artículo. 16. Modificaciones de las condiciones de trabajo**

Se respetará la estabilidad de turno de trabajo, sistema de rotación y Centro de Trabajo o Parque, salvo en mandos intermedios que se regirán por el artículo 16 in fine y por el anexo IV de este Convenio Colectivo.

El personal temporal y eventual, dentro de su categoría, podrá tener en sus

contratos cláusulas de movilidad de centro, turno de trabajo y sistema de rotación. En caso de que pasen a ser fijos de plantilla, se les asignará a un turno de trabajo, sistema de rotación y Centro de Trabajo concreto. Con exclusión de los empleados adscritos a la noche que se registrarán por el resto del articulado, antes de solicitar un cambio voluntario tras la adquisición de la condición de fijo estos trabajadores habrán de permanecer al menos un año en su centro de trabajo salvo que motivos organizativos de la Empresa faciliten el cambio sin alterar el normal funcionamiento de los servicios, rigiéndose desde ese momento por las normas generales.

La asignación de destino definitivo tras la adquisición de la condición de fijo se efectuará mediante resolución expresa, por escrito, no siendo válido ningún otro método expreso o tácito de asignación del mencionado destino definitivo.

En el caso de cambios exigidos por cuestiones económicas, organizativas, tecnológicas o de producción, y de no existir voluntarios para su cobertura, se procederá de la siguiente forma:

Cambio de carácter coyuntural o permanente que no modifiquen sustancialmente las condiciones de trabajo. Se informará previamente al Comité de Empresa y se celebrará un sorteo con presencia de éste, informando a los empleados afectados con un mínimo de siete días de antelación.

Cambio que suponga modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Se procederá de acuerdo con el artículo 41 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Ningún trabajador podrá ser trasladado, con modificación sustancial de condiciones de trabajo, en base a falta o sanción.

El empleado tiene derecho a que se respete su destino y podrá solicitar cambio siempre que la estructura y organización de la Empresa lo permita, con la premisa de facilitar la salida de la noche cuando sea posible.

Todo trabajador que desee cambiar de centro de trabajo, servicio, turno o sistema de rotación deberá solicitarlo por escrito y sobre servicio programado. Una nueva solicitud de cambio anulará automáticamente la anterior no atendida, no pudiendo efectuar un mismo trabajador una nueva solicitud hasta un año después desde que sea atendida la anterior.

Estas peticiones se integrarán en una lista abierta, ordenada en función de la fecha de recepción en la Empresa, teniendo prioridad el trabajador de mayor antigüedad cuando dicha fecha coincida con la de otro trabajador. En casos excepcionales de similitud de fecha de solicitud y antigüedad se procederá a un sorteo.



De producirse una vacante debida a cualquier circunstancia no coyuntural se procederá a la cobertura de la misma atendiendo, en primer lugar, a la lista de personal que esté pendiente de traslado, siguiendo su orden.

Estos traslados, que están condicionados a que el trabajador acepta que el cambio es solicitado por él y por tanto es voluntario, suponen modificación de las condiciones de trabajo entre las personas trasladadas para mantener el equilibrio entre los grupos vacacionales y en el propio servicio.

Excepcionalmente, tendrán preferencia temporalmente, mientras dure su situación:

La mujer embarazada cuando el cumplimiento de su función implique riesgo para la gestación, según prescripción del especialista.

Los determinados por la Ley de Conciliación Familiar, tras resolución judicial.

Los trabajadores, que por motivos de salud, como consecuencia de la valoración del Tribunal Médico de la Seguridad Social y tras su petición personal, sean adaptados por la Comisión de mejora del absentismo siempre que en este último caso no se hayan negado a realizarse los reconocimientos médicos anuales de la Empresa así como las revisiones médicas requeridas por los servicios médicos propios o ajenos.

Todos estos supuestos volverán a la situación inicial al término de la causa que las provocó.

Sin perjuicio de lo previsto en los párrafos antecedentes del presente artículo para el resto de la plantilla, como medida de mejora del Servicio al Ciudadano, la Empresa pondrá en marcha un Sistema de Movilidad específico para los Mandos Intermedios del Servicio de Operaciones que podrá implicar, sin necesidad de aplicar el procedimiento previsto en este artículo para el resto de la plantilla, diversos cambios de centro de trabajo de este personal, así como la instauración o modificación de un sistema de turnos de trabajo de mañana, tarde y noche al mencionado colectivo en función de las necesidades de la mejora del Servicio al Ciudadano.

El mencionado Sistema de Movilidad de Mandos Intermedios tendrá carácter anual y podrá ser revisado por la Empresa en función de las necesidades del Servicio al Ciudadano. Los representantes de los trabajadores y el colectivo de Mandos Intermedios de Operaciones serán informados puntualmente del contenido del mencionado Sistema, así como de las modificaciones de sus centros de trabajo y turnos con la antelación suficiente a su entrada en vigor.

A los efectos del presente artículo se considerarán como Mandos Intermedios del Servicio de Operaciones al personal que incardinado dentro del organigrama del





mismo ostente las siguientes categorías profesionales: Encargado General, Encargado, Capataz y Maestro.

### **Artículo. 17. Jubilación, nivel y mantenimiento de empleo.**

La Empresa se compromete a mantener el nivel de empleo estable con una plantilla mínima de personal fijo indefinido de 1.372 a lo largo de la duración de este Convenio, mediante la reposición en número de las plazas que vayan quedando vacantes por cualquier circunstancias, conforme resulte de la relación de puestos de trabajo y de la organización de los servicios.

El trabajador que se acoja a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, sobre Jubilación a los 64 años, se jubilará con los mismos efectos que si se jubilara a los 65 años, debiendo preavisarlo con seis meses de antelación. La Empresa sustituirá a los trabajadores que opten a tal jubilación especial antes de transcurridos tres meses desde la fecha en que los cumplió, mediante la contratación de otro trabajador en las condiciones reguladas en este Real Decreto.

Conforme al párrafo anterior y salvo acuerdo expreso de Comisión Paritaria para casos excepcionales en que el empleado no cuente con el tiempo mínimo exigido para generar derecho a pensión contributiva, con el fin de promover la incorporación de nuevos trabajadores a la Empresa, la jubilación para todo el personal de LIPASAM se establece como máximo, a los 65 años de edad cumplidos.

Los trabajadores que teniendo derecho a la jubilación total, reúnan asimismo las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, y cumplan los demás requisitos establecidos en el RD 1131/2002 y RD 12/2007 de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial, una vez cumplidos los 60 años y antes de haber cumplido los 64 años por los tiempos que marque la legislación en cada momento. Podrán hacerlo por las proporciones que marque la legislación vigente en cada momento, debiendo presentar la solicitud a la Empresa al menos seis meses antes de la fecha prevista.

El relevista del jubilado a tiempo parcial será contratado a tiempo completo, y como mínimo, por la diferencia de jornada correspondiente hasta alcanzar conjuntamente con el otro trabajador el 100% de la jornada a tiempo completo. En ningún caso la jornada del relevista será inferior al 75% de la jornada a tiempo completo.

La jubilación parcial y la transformación del contrato en "a tiempo parcial" producirán sus efectos, cuando la Entidad Gestora de la Seguridad Social informe por escrito al trabajador que reúne los requisitos generales exigidos para tener derecho a la pensión y, queden formalizados los correspondientes contratos de trabajo a tiempo parcial y de relevo.

A partir de ese instante, la jubilación parcial tendrá carácter irreversible, no pudiendo el trabajador volver a solicitar la modificación de su contrato para que vuelva a convertirse "a tiempo completo".

La Empresa queda obligada a aceptar cuantas solicitudes de jubilación a tiempo parcial se le formulen, siempre que las mismas reúnan los requisitos exigidos legalmente y las condiciones establecidas, contratando en su lugar a otro trabajador a tiempo parcial y por la jornada restante.

El contrato de trabajo a tiempo parcial del trabajador jubilado parcial se extinguirá obligatoriamente en la fecha de cumplimiento de los 65 años por jubilación total ordinaria, salvo que la extinción se haya producido con anterioridad por cualquier otra de las causas previstas legalmente.

El trabajador que desee su jubilación total anticipada y cumpla los requisitos legales para ello deberá solicitarlo por escrito en el plazo de seis meses antes de que cumpla la edad que corresponda, debiendo abandonar la Empresa en los tres meses siguientes a cumplir la edad solicitada de jubilación.

Si no abandona la Empresa en este plazo se le aplicará el baremo correspondiente al siguiente tramo de edad.

De este modo, la Empresa seguirá respetando los acuerdos para sustituir a todo trabajador jubilado anticipadamente mediante la contratación de otro trabajador, quien podrá pasar a fijo siempre y cuando durante la vigencia de sus contratos: No haya incurrido en falta disciplinaria grave o muy grave, haya superado las evaluaciones del desempeño correspondientes, haya mantenido una asistencia al trabajo superior al 90% de las jornadas que le fueron exigibles y cumpla el resto de condiciones que se establezcan en cada momento en el acuerdo de «contrataciones temporales» de LIPASAM. Los casos excepcionales se tratarán conjuntamente entre la Dirección de la Empresa y el Comité.

Las mismas normas y condiciones para adquirir la condición de fijo que se establecen en el párrafo anterior para un colectivo concreto son plenamente aplicables y exigibles también: 1) para adquirir la condición de fijo para el resto de contratados temporales de LIPASAM, en cualquiera de las modalidades previstas legalmente en cada momento y 2) para volver a ser llamado o no a otras contrataciones temporales posteriores, de tratarse de contratos que no permiten la conversión en fijo pero sí la posibilidad o no de ser llamados a nuevas contrataciones temporales.

### **Artículo. 18. Finalización contratos.**

En los casos de finalización de contratos que den lugar a firma de recibo que tengan carácter de finiquito, el trabajador podrá personarse a la firma del mismo con un representante del Comité de Empresa o delegado de su Sección Sindical.

## Capítulo IV. Jornadas, descansos, vacaciones y permisos

### Artículo. 19. Jornada de trabajo.

La jornada laboral queda fijada en 1.582 horas, y será de 7 horas diarias de trabajo, incluido un descanso (bocadillo) de 30 minutos de duración, que a todos los efectos será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

El cómputo de las horas anuales comprenderá desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, regularizándose para compensar la jornada anual, de existir diferencias a favor de la Empresa, en el último trimestre de cada año. En caso de diferencia de cómputo a favor del empleado, el exceso se aplicará a descansos adicionales por delante de su turno de las vacaciones de invierno.

Partiendo de una jornada de 35 horas semanales, como norma general habrá dos días de descanso ininterrumpidos a la semana, siempre que se pueda sábado y domingo, salvo en aquellos sistemas en que se establecen en éste Convenio, otras distribuciones de la jornada laboral.

Para la cobertura de los servicios se establecen distintos sistemas y distribuciones de la jornada laboral previo acuerdo con el Comité de Empresa, que deberán estar confeccionados y elaborados con los calendarios anuales de trabajo a que den lugar antes del 1 de Noviembre del año anterior, de acuerdo con lo recogido en el anexo II, de forma que:

El grupo de rotación 7/7 dará lugar al final de cada ciclo de trabajo a trabajar 35 días y descansar 14, de acuerdo con el Anexo II, de forma que al final del ciclo la jornada sea equivalente a 35 horas semanales.

El grupo de rotación 6/7 dará lugar al final de cada ciclo de trabajo a trabajar 30 días y descansar 12, de acuerdo con el Anexo II, de forma que al final del ciclo la jornada sea equivalente a 35 horas semanales.

El grupo de rotación 6/7 Especial dará lugar al final de cada ciclo de trabajo a trabajar 24 días y descansar 11 días, de acuerdo con el Anexo II, de forma que al final del ciclo la jornada sea equivalente a 35 horas semanales.

El grupo de rotación 3/2 dará lugar al final de cada ciclo de trabajo a trabajar 28 días y descansar 14 días, de acuerdo con el Anexo II, de forma que al final del ciclo la jornada sea equivalente a 35 horas semanales.

El sistema de rotación 4/1, trabajando un sábado de cada 4, dará lugar al final de cada ciclo de trabajo a trabajar 20 días y descansar 8, de acuerdo con el Anexo II.

El sistema 5/7 descansará sábados y domingos.

Para los demás sistemas especiales del Anexo II, al final del ciclo la jornada será igualmente equivalente a 35 horas semanales.

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo salvo el personal incluido en las jornadas especiales de Navidad y otras Fiestas, regulados en el artículo de Jornadas Especiales, descansa los siguientes festivos:

- 1 de Enero.
- 6 de Enero.
- 28 de Febrero.
- 1 de Mayo (cuando esta fecha esté comprendida entre el domingo anterior y el lunes posterior a la Feria de Abril no se descansará, siendo de regulación en el computo de la jornada anual).
- 25 de Diciembre.

En el artículo 21 (Jornadas Especiales) se describen los puestos de trabajo que, excepcionalmente según especifiquen los estudios técnicos que se elaboren para cada una de las jornadas especiales, no disfrutan de éste descanso, así como las compensaciones económicas a ellos.

Por tratarse de jornadas especiales donde la contratación temporal específica distorsiona el normal funcionamiento de la Empresa, LIPASAM podrá solicitar voluntarios de descanso para completar la cobertura de estos servicios. En caso de no existir voluntarios suficientes se acudirá a la contratación temporal, y en caso de existir exceso de voluntarios se acudirá a un sorteo entre ellos.

El personal voluntario de descanso que preste estos servicios a la Ciudad los días 1 y 6 de Enero, 28 de Febrero, 1 de Mayo y 25 de Diciembre, percibirá una Prima de 119,16 euros por cada uno de los días trabajados, siempre que no opten por compensar estas jornadas con un descanso equivalente en tiempo.

Las horas realizadas en estas jornadas no se computarán para el cálculo anual individual ni tendrán otro tipo de compensación económica.

#### **Artículo. 20. Distribución de jornadas.**

Para la correcta realización de los servicios, se establecen diversas distribuciones de la jornada laboral, cuya composición queda detallada en el Anexo II y que responden a:

Limpieza viaria:

Cobertura de 7 días por semana para los servicios de repaso o áreas de especial

significación, de acuerdo con el Anexo II, Tabla 6.

Cobertura de 6 días por semana de aplicación en toda la Limpieza Viaria, Mercados, y Anexos de la Ciudad, según el Anexo II, Tablas 2 y 3.

Recogida domiciliaria y recogida selectiva:

Cobertura de 7 días por semana para el servicio en general, incluyendo toda la recogida selectiva, de acuerdo con el Anexo II, Tabla 6. Se respetará el sistema de trabajo 6/7 a los trabajadores que estén adscritos al mismo, por lo que los puestos con sistema de trabajo 7/7 serán cubiertos por los voluntarios que deseen adscribirse al mismo o, en su defecto, por el personal de nuevo ingreso en las categorías.

Cobertura de 6 días por semana de aplicación en servicio de mercados e industrial, de acuerdo con el Anexo II, Tabla 4. El sistema regulado en esta última tabla sólo será de aplicación al servicio Recogida Tarde Parque Central.

Taller:

Como norma general, cobertura de 5 días por semana de acuerdo con el Anexo II, Tabla 1 y cobertura de 6 días por semana, de acuerdo con el Anexo II, Tabla 3, ambos en turnos rotativos de mañana y tarde. El cambio de turno se efectúa en ambos sistemas cada seis semanas.

Para fiestas, fines de semana y servicio nocturno, cobertura de 7 días por semana, de acuerdo con el Anexo II, Tabla 8.

Para lavadero, cobertura de 7 días por semana, de acuerdo con el Anexo II, Tabla 8 en turnos rotativos de mañana y tarde. El cambio de turno se efectúa en ambos sistemas cada seis semanas.

Planta de transferencia:

Cobertura de 7 días por semana para los Operadores de Planta de Transferencia, según Anexo II, Tabla 7.

Cobertura de 7 días por semana para los Ayudantes de Planta de Transferencia en turno de mañana y noche, de acuerdo con el Anexo II, Tabla 6.

Cobertura de 6 días por semana para los Ayudantes de Planta de Transferencia en turno de tarde, según el Anexo II, Tabla 3.

Centrales de recogida neumática:

Cobertura de 7 días por semana para los Operadores de Planta Neumática en turno de mañana y tarde, con turnicidad 1/1, de acuerdo con el Anexo II, Tabla

9.4.1.

Cobertura de 7 días por semana para los Oficiales de Planta Neumática en turno de mañana y tarde, con turnicidad 3/1, de acuerdo con el Anexo II, Tabla 9.4.2.

Otros servicios:

Auxiliares de Servicio:

Cobertura según el siguiente cuadro:

Parque	Turno/s	Sist. trabajo
<u>Anexo II</u>		
Norte Tabla 3	Mañana	6/7
Sur Tabla 2	Mañana	5/7
San Pablo Tabla 2	Mañana	5/7
Este Tabla 2	Mañana	5/7
Los Príncipes Tabla 3	Mañana	6/7
Antonia Díaz	Noche Tabla 3	6/7
Este (Esp.) Tabla 9.4.1	Mañana	6/3
Los Príncipes (Esp.) Tabla 9.4.1	Tarde	6/3
Taller Tabla 3	Mañana/Tarde	6/7
Central Tabla 8	Mañana/Noche	3/2
Central Tabla 3	Tarde	6/7

Puntos Limpios  
Tabla 5

Mañana/Tarde

6/7 especial

Inspección:

Cobertura en turnos de mañana y tarde con sistema de trabajo 4/1, salvo circunstancias excepcionales en que deban prestar servicios complementarios en días u horarios especiales, en cuyo caso compensarán con descanso equivalente en tiempo su efectivo desempeño fuera de jornada programada. Será de aplicación Anexo II Tabla 2.4.2.

Administración:

Cobertura de días laborales, de acuerdo con el Anexo II, Tabla 10.

Servicios Especiales:

Como norma general, cobertura 7 días por semana sin cambio de turno, de acuerdo con el Anexo II, Tabla 6. Además, para algunos servicios, cobertura de 6 días por semanas, de acuerdo con el Anexo II, Tabla 3.

El resto de servicios no descritos anteriormente se adaptarán, de ser posible, a las rotaciones descritas en el Anexo II, y de no serlo, se acordarán sus condiciones conjuntamente con el Comité de Empresa, asegurándose el cumplimiento de lo descrito en el artículo 19. Dichas adaptaciones se realizarán de forma progresiva y en función de las nuevas necesidades que puedan surgir.

Los calendarios laborales de los diferentes servicios no deben contravenir las condiciones de este Convenio Colectivo.

### **Artículo. 21. Jornadas especiales**

Se establecen como jornadas especiales, las siguientes, respetando que salvo servicio voluntario entre el final y el inicio de la jornada siguiente se respetará un descanso de 12 horas, con las consideraciones que se detallan:

Semana santa:

Se adaptarán los horarios de cada año al estudio técnico que se efectuó para la planificación de los servicios, procurando que la traslación del horario del personal de plantilla en la Empresa no exceda de dos horas, con excepción de la Madrugada del Viernes Santo, en que los servicios del centro retrasan su inicio hasta las 07:00 horas. Este último cambio también será aplicable a los servicios especiales del turno de mañana. El estudio técnico se dará a conocer al Comité con antelación de 15 días.

El domingo de Ramos se establecerá un servicio de Inspección de acuerdo con el

estudio técnico que se efectúe, que se cubrirá por voluntarios o rotación.

Feria de abril:

Se adaptarán los horarios de cada año al estudio técnico que se efectúe para la planificación de los servicios, procurando que los necesarios cambios de horarios afecten a la menor cantidad posible de personal de plantilla en la Empresa. El personal afectado de plantilla adscrito a los servicios de pre-feria, feria y post feria, adaptará su horario a las necesidades de limpieza previstas en el estudio técnico. El estudio técnico se dará a conocer al Comité con antelación de quince días.

Los domingos de Pre-Feria y Feria se establecerá un servicio de Inspección de acuerdo con el estudio técnico que se efectúe.

Fiestas navideñas:

Los Servicios de Recogida Domiciliaria y Planta de Transferencia de las noches del 24 al 25 de Diciembre y del 31 de Diciembre al 1 de Enero se trasladan a las tardes del 24 y 31 de Diciembre respectivamente.

Los días 25 de diciembre y 1 y 6 de enero sólo se realizan los servicios de:

Toda la Recogida Domiciliaria y recogida selectiva de papel y vidrio

Plantas de Transferencia y Neumática

Plan Especial de actuación en Fiestas Navideñas (incluyendo los servicios especiales del Plan y limpieza nocturna de la zona centro la jornada nocturna del 6 de enero).

Taller (retén de 3 personas).

Otras fiestas:

Los días 28 de febrero y 1 de mayo sólo se realizarán los servicios de:

Toda la Recogida Domiciliaria de los turnos de mañana y noche, incluida la Recogida Selectiva (que se cubrirá con voluntarios) de dichos turnos.

Plantas de Transferencia (turnos de mañana y noche) y Neumática.

Taller (retén de tres personas).

Dos V.I.R. de mañana y un V.I.R. de tarde.

Personal Servicios Especiales limpieza movida y actos públicos.



El personal afectado por los servicios que no pueda descansar los días que se establecen en el art.19 percibirá una Prima de 119,16 euros por cada uno de los días trabajados. Para los ejercicios sucesivos regulados por este Convenio Colectivo la cantidad anterior se actualizará conforme la haga el sueldo base.

Las horas realizadas en estas jornadas no se computarán para el cálculo anual individual ni tendrán otro tipo de compensación económica.

De plantearse situaciones especiales en Semana Santa, Feria de Abril, Fiestas Navideñas u otras no contempladas en este artículo, las necesarias modificaciones de los Servicios se realizarán en todo momento de común acuerdo con el Comité de Empresa.

## **Artículo. 22. Vacaciones.**

El personal de LIPASAM disfrutará anualmente de treinta días laborables de vacaciones retribuidas dentro del año natural, distribuidos en tres grupos equilibrados, centrados los de verano en los meses de julio, agosto y septiembre, y el resto hasta completar los treinta días en tres grupos sucesivos, contando hacia atrás, antes del 31 de diciembre.

Todos los trabajadores de la plantilla, tanto fija como temporal, estarán adscritos a un grupo vacacional.

No obstante, la Empresa aceptará cambios de turnos de vacaciones entre operarios de un mismo centro y sección de trabajo si son de la misma categoría y turno. Aceptados estos cambios y disfrutadas las vacaciones, para la asignación de vacaciones del siguiente año se tendrán en cuenta las fechas teóricas y no las reales, manteniendo el grupo de pertenencia original.

Siempre que lo soliciten por escrito antes del 20 de enero, en el caso de que ambos cónyuges trabajen en la Empresa se les asignará de modo definitivo el mismo turno de vacaciones.

Los cuadros y detalles de vacaciones se confeccionarán anualmente entre la Empresa y el Comité y se divulgarán en los tablones de anuncios de los respectivos Centros de Trabajo para conocimiento de todo el personal antes del 1 de febrero.

Las vacaciones serán siempre disfrutadas y nunca compensadas económicamente, salvo en el supuesto de que el trabajador cesase por pasar a incapacidad permanente o fallecimiento, en cuyo caso tendrá derecho a percibir el afectado o sus herederos legítimos el pago por parte de la Empresa del importe correspondiente a los días de vacaciones y descansos acumulados y no disfrutados.





El trabajador de nuevo ingreso o de contrato temporal disfrutará, dentro del año de su contratación, de la parte proporcional que le corresponda.

Normas e ideas generales

La idea fundamental está en centrar las vacaciones en dos estaciones:

Vacaciones de verano: como norma general, 24 días laborables, mas los necesarios para disfrutar del mes natural entero, en los casos que éstos no sean suficientes.

Vacaciones de invierno: La diferencia hasta completar los treinta días laborables en el año natural: Como norma general, 6 días laborables, menos los necesarios para disfrutar del mes natural entero de verano, en los casos en que no fueron suficientes los 24 días naturales.

Se establecen tres turnos de vacaciones contando hacia atrás desde el día 31 de Diciembre:

Primer turno: Trabajadores que hayan disfrutado las vacaciones de verano el mes de Septiembre. Este turno es el que finaliza el día 31 de Diciembre.

Segundo turno: Trabajadores que hayan disfrutado las vacaciones de verano el mes de Julio.

Tercer turno: Trabajadores que hayan disfrutado las vacaciones de verano el mes de Agosto.

Equilibrio entre los turnos:

En este desglose se debe velar por un estricto equilibrio dentro de cada categoría y entre los distintos Centros de Trabajo, efectuando las alteraciones necesarias para obtener equilibrio en el servicio. Dichos listados de personal con sus fechas de disfrute serán elaborados y acordados con el Comité de Empresa.

Una vez obtenido el equilibrio adecuado entre los diversos turnos, como norma general se establecen las siguientes traslaciones de turnos:

**AÑO ANTERIOR**

**AÑO SIGUIENTE**

Julio y segundo turno de invierno  
invierno

Agosto completo y tercer turno de

Agosto y tercer turno de invierno  
invierno

Septiembre y primer turno de

Septiembre y primer turno de invierno

Julio y segundo turno de invierno



Baja en inicio de vacaciones:

Para comenzar el disfrute de vacaciones deberá estarse en alta por I.T. al menos con una antelación de dos semanas a la fecha del inicio de las mismas. En caso contrario, el trabajador no se incorporará a su turno de vacaciones, empezándolas a disfrutar el día siguiente a su último día de descanso semanal, tras el alta, salvo que se trate de trabajadoras en situación de baja por maternidad, quienes sí podrán disfrutar de sus vacaciones a partir del día siguiente a la finalización de dicha baja.

Las vacaciones de verano deberán disfrutarse antes del 1 de enero y las de invierno antes del 1 de marzo. En todo caso, se tendrán por disfrutadas las vacaciones sin haberlo hecho si, como consecuencia de la situación de baja por enfermedad del trabajador, expirase la fecha prevista anteriormente continuando el trabajador de baja, o cesa la relación laboral del trabajador con la Empresa sin haberlas disfrutado.

Cobertura de las ausencias por vacaciones:

La cobertura de estas ausencias se efectuará mediante personal eventual contratado por el período de tiempo necesario procedente de contrataciones temporales.

La contratación se tenderá a efectuar siempre con la categoría profesional de peón, cubriendo los puestos de superior categoría (conductores, taller, etc.) mediante el pago de diferencia de categoría al personal propio de la Empresa tal como se indica en el art.15.

En caso de cese de la relación laboral por despido, fallecimiento, declaración de incapacidad, jubilación y demás previstas legalmente, la parte proporcional de vacaciones devengadas y no disfrutadas se compensará económicamente dentro de los conceptos de liquidación por finiquito.

En todo caso se tendrán por disfrutadas las vacaciones si, como consecuencia de la situación de baja por IT el trabajador termina el año natural sin haberlas disfrutado en los plazos marcados.

### **Artículo. 23. Permisos retribuidos.**

Todo trabajador afecto al presente Convenio Colectivo tendrá derecho, previo aviso, a permisos retribuidos, justificándolos debidamente, por los siguientes motivos:

a) Por matrimonio: 25 días naturales, que se podrán disfrutar hasta con 30 días de antelación a la fecha prevista de la boda.

b) Por matrimonio de padres, hijos, hermanos, nietos o abuelos: el día del acto civil o religioso. Los trabajadores de los turnos de noche y de tarde podrán disfrutarlo el día posterior.

c) Para la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas de preparación al parto de acuerdo con el art. 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, previo aviso con antelación suficiente y justificación de la necesidad de hacerlo dentro de la jornada laboral.

d) Por nacimiento o adopción de un hijo, el padre dispondrá de tres días naturales sin contar Domingos y Festivos. Si la hospitalización por alumbramiento excediese de tres días se aumentará el permiso en dos días naturales. Por nacimiento de nietos se disfrutará de un día.

e) El trabajador tiene derecho a una reducción de una hora diaria de su jornada laboral, al comienzo o antes de la finalización de la misma, a voluntad propia, destinada a la alimentación de su hijo menor de 1 año, siempre que acredite debidamente la necesidad de dedicarse personalmente a ello. Podrá fraccionarse este crédito horario en dos tramos de media hora a restar al inicio y al final de la jornada laboral. Se incorpora así mismo cualquier otra fórmula alternativa de carácter no dispositivo y con rango de ley, o introducida expresamente en el Plan de Igualdad de LIPASAM.

f) En los casos de adopción o preadopción permanente de niño/a, conforme a lo legalmente establecido, el trabajador/a disfrutará del siguiente permiso retribuido desde la resolución administrativa y/o judicial:

Adopciones y preadopciones permanentes de menores de 9 meses, permiso retribuido máximo de dieciséis semanas y de mayores de 9 meses permiso retribuido máximo de seis semanas.

Las adopciones y procesos preadoptivos se acreditarán debidamente adjuntando resolución administrativa y/o judicial. También se acreditará debidamente la necesidad de dedicarse personalmente al cuidado del niño/a. En el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en la Empresa, sólo tendrá derecho uno de ellos.

El día de la acogida de niños/as acogidos temporalmente procedentes de fuera de España.

g) Por intervención quirúrgica con hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, padre o hijos: 3 días naturales.

h) Por intervención quirúrgica con hospitalización o enfermedad grave de abuelos, hermanos, nietos, suegros, cuñados, yernos o nueras: 2 días naturales, siendo de 1 día en el supuesto de tíos y sobrinos.



- i) Por fallecimiento de cónyuge, padres o hijos: 5 días naturales.
- j) En caso de enviudar el trabajador teniendo hijos menores de quince años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividades retribuidas y que estén a su cargo, tendrá derecho a 15 días naturales.
- k) Por fallecimiento de abuelos, hermanos, nietos, suegros, cuñados, yernos o nueras: 2 días naturales. Para asistir al funeral de tíos o sobrinos sólo se disfrutará del día en que éste tenga lugar.
- l) Por traslado del domicilio habitual: 2 días naturales y sólo una vez en el período de un año.
- m) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre y cuando no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo o día de descanso.
- ñ) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica por razones de enfermedad, sin que este beneficio pueda exceder de 8 veces al año. En caso de asistencia previa cita a especialista o análisis clínicos por el tiempo estrictamente necesario, sin que pueda exceder de 12 veces al año, así como el acompañamiento de hijos menores de 14 años y mayores imposibilitados que convivan en el mismo domicilio, derecho del que sólo podrá hacer uso uno de sus progenitores cuando ambos trabajen en LIPASAM.
- o) Permiso por maternidad: 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Se disfrutará a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Ésta podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma continuada o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación de la madre al trabajo suponga un riesgo para su salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.
- p) Por el tiempo establecido para disfrutar los derechos educativos y de formación profesional, en los siguientes supuestos y forma:
- Por exámenes finales de cursos en centros oficiales de enseñanza hasta 5 días laborables, antes de los exámenes, más las fechas en que éstos se realicen. Y para el resto de exámenes ordinarios del tipo anterior, las horas necesarias para desplazarse y realizar el examen con el límite de 21 horas al año.
- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, con reserva del mismo.





q) Por primera comunión y bautizo del hijo el día del acto. Los trabajadores de los turnos de noche y de tarde podrán disfrutarlo el día posterior.

r) Por donación de órganos o parte de órganos vitales así como de plaquetas medulares vitales, con el límite de dos meses. Por dicha situación se percibirá el 100% de las retribuciones legales, sin que se produzca merma retributiva por motivo de este absentismo.

s) Previa justificación suficiente y mediante reconocimiento expreso del Director Gerente y/o Comité de Dirección, a propuesta del Comité de Empresa, de un Director de Servicio o a iniciativa de un grupo de trabajadores igual o superior a veinte, se podrá conceder un día de libre disposición o asuntos propios a un empleado/a que haya tenido un desempeño ejemplar a lo largo del tiempo o haya titularizado un acto igualmente ejemplar que prestigie a LIPASAM. Se establece un máximo acumulado de cien reconocimientos de este tipo sobre el total de la plantilla de la Empresa al año y su concesión irá acompañada de la entrega de un diploma acreditativo del hecho que motivó el premio.

Cuando los hechos motivadores de los permisos señalados en el presente artículo se produzcan fuera de la provincia de Sevilla y dentro de la Comunidad Andaluza, el permiso se incrementará en 2 días naturales y en 3 días naturales más si es en cualquier otra parte del Estado, salvo para el caso de acogidas temporales.

En todo lo anteriormente expuesto, se consideran parejas tanto las de hecho como las de derecho, siempre que se acredite debidamente el vínculo.

#### **Artículo. 24. Cambios de jornadas por motivos personales.**

La Empresa concederá, previa petición por escrito formulada con un mínimo de entre 7 y 10 días de antelación, cambio de jornada laboral, compensándola con otra jornada de trabajo. En casos de urgencias por fallecimientos, no sujetos a permiso retribuido, o temas de gravedad la petición se podrá efectuar en plazos menores.

Se concederán un máximo de cuatro cambios al año a cada trabajador, no pudiéndose solicitar agrupados los días. Se excluyen de estos cuatro días los períodos coincidentes con Semana Santa (salvo los participantes en las estaciones de penitencia que lo soliciten y justifiquen) y FERIA de Abril.

Los Domingos y Festivos se concederán cambios de descanso, previamente acordados entre empleados de la misma categoría y parque, solicitados con cinco días de antelación.

Los trabajadores con sistema de trabajo cinco de siete recuperarán la jornada disfrutada el sábado posterior. En el caso de los trabajadores con sistema de trabajo 4/1, recuperarán la jornada disfrutada el siguiente miércoles de descanso.



Excepcionalmente, en caso de que la jornada solicitada sea la del sábado, sólo se recuperará con el siguiente sábado de descanso programado.

Los trabajadores con rotación 7/7 podrán solicitar cambios los domingos inclusive.

El número máximo de trabajadores que pueden disfrutar de estos cambios en un día será del 3% en cada Parque y turno con un mínimo de un trabajador.

#### **Artículo. 25. Permisos no retribuidos y excedencias.**

La Empresa concederá al personal que lo solicite con anticipación, previa justificación, permiso sin retribución de hasta un máximo de 1.500 días naturales y excedencia voluntaria de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo de permiso no retribuido en su modalidad de permiso, excedencia voluntaria o servicios especiales como marca la ley, no tendrá carácter de "servicios prestados" en LIPASAM, salvo que el titular de la plaza sea funcionario público, laboral fijo de una administración pública o cargo electo, prestando servicios en el ámbito de otra administración o Empresa con participación pública.

Toda excedencia y permiso no retribuido de personal de servicios superior a tres meses se suplirá con nuevas contrataciones temporales.

### **Capítulo V. Condiciones económicas**

#### **Artículo. 26. Conceptos retributivos.**

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el Salario Base de Convenio y los Complementos Salariales que para cada actividad, nivel y categoría se determinan en las Tablas del Anexo III en relación con el contenido de los artículos siguientes.

Los complementos salariales, según su naturaleza, se denominarán de la forma siguiente:

A) De carácter personal:

Antigüedad

Premio Extraordinario

Prima Compensación por no Anticipos

Incentivo de No Absentismo

B) De puesto de trabajo:





Plus Penoso

Plus Nocturno

Prima de Rotación

Prima de Compensación de Festivos

Plus Convenio

Prima de Actividad

Prima prolongación jornada

C) Percepciones no salariales:

Plus Transporte

#### **Artículo. 27. Salario base.**

El salario base del personal afecto al presente Convenio Colectivo, es el que se determina para cada nivel y categoría en el Anexo III.

Dicho salario base se ajustará, en su caso, al salario mínimo interprofesional vigente, aplicándose en este supuesto las normas relativas a absorción y compensación en cómputo anual.

#### **Artículo. 28. Plus convenio.**

Bajo el concepto de Plus Convenio todos los trabajadores percibirán una cantidad igual al 20% de su Salario Base.

#### **Artículo. 29. Plus penoso**

El personal afecto al presente Convenio percibirá, por día trabajado, un Plus Penoso equivalente al 20% de su Salario Base.

En cualquier caso, si el concepto desapareciera, el trabajador seguirá percibiendo el 20% de su Salario Base con independencia del Plus Convenio.

#### **Artículo. 30. Prima de actividad.**

Esta prima, definida por la categoría profesional del puesto, tiene por objeto premiar y estimular la asistencia y calidad del trabajo, devengándose en proporción al tiempo trabajado.

La valoración de esta prima se recoge en el Anexo III.



**Artículo. 31. Prima de actividad en fiestas primaverales.**

Adicionalmente se abonarán en el mes de Abril o Mayo, según las fechas de celebración de las Fiestas Primaverales, las siguientes cantidades:

**Año 2009****Año 2010****Año 2011**634,92 €  
€

634,92 €

634,92

Estas cantidades tienen el carácter de prima por actividad en Fiestas Primaverales. Para el cobro completo de esta gratificación adicional deberá no tenerse ningún día de ausencia durante los días incluidos entre el Domingo de Ramos y el Domingo de Resurrección y entre el Lunes y el Domingo de Feria. Por cada día de ausencia se descontarán las siguientes cantidades:

**Año 2009****Año 2010****Año 2011**

42,33 €

42,33 €

42,33 €

No se producirá descuento cuando las ausencias sean como consecuencia de permisos retribuidos por bodas o fallecimientos de familiares, así como las producidas por hospitalización del trabajador y las originadas por accidentes de trabajo, excepto accidentes "in itinere".

**Artículo. 32. Prima de compensación de festivos.**

Se establece esta prima mensual para aquellos trabajadores que dentro de la distribución de jornada de trabajo llevan incorporados como laborables los días festivos. Su valoración se detalla en el Anexo III.3.2.

Esta prima se devengará en proporción a los días trabajados en el mes, no cobrándose su parte proporcional en días de baja por accidente o enfermedad, salvo los casos indicados en el art. 52.

Esta prima se devengará en su totalidad en caso de no haber habido falta al trabajo en día festivo en que por planificación del servicio lo tuviera asignado el trabajador, aunque en ese mes se hubiese faltado justificadamente otro día festivo.

Esta prima se perderá totalmente en caso de una sola falta injustificada en día festivo en que por planificación del servicio lo tuviera asignado.

En los meses con más de un festivo esta prima se perderá proporcionalmente en los casos de faltas injustificadas en algunos de los días festivos.



### **Artículo. 33. Prima prolongación jornada.**

Se establece una prima para aquellos sistemas de trabajo cuya jornada laboral sea superior a siete horas diarias de trabajo. Sus valores para el año 2009 son los siguientes:

Rotación 6/7 Especial: 5,54 €

Rotación 3/2 (rotación completa): 10,09 €

Rotación 7/7 Especial: 11,80 €

Para los años 2010 y 2011 esta cantidad se verá incrementada conforme disponga la LPGE, en la misma forma en que lo hagan los conceptos recogidos en el Anexo III.

Esta prima no se devengará en vacaciones.

### **Artículo. 34. Prima de rotación.**

Cuando el sistema de trabajo lo sea a turnos, se establece una prima en función de la rotación que se devengará en proporción al tiempo trabajado:

Rotación completa: la que en los días de servicio incluye festivos, sábados y domingos (denominada 7/7).

Rotación intersemanal: la que en los días de servicio incluye festivos y sábados, pero excluye domingos (denominadas 6/7 y 4/1).

Turnicidad: es cuando el sistema de trabajo lleva en períodos inferiores a tres meses a cambios de turnos de la mañana a la tarde o a la noche, o bien de tarde a noche y sus recíprocos. El primer caso se denomina Turnicidad y los otros dos se denominan Turnicidad con Nocturnidad. Esta Prima también se aplica a las rotaciones 4/1, 6/7 y 7/7.

Los valores quedan detallados en el Anexo III, excepto los siguientes:

Rotación 4/1: Queda fijado para toda la vigencia del presente Convenio en 101,70 euros.

Rotación 6/7: Sus valores son 152,54 euros para 2009. Para los años 2010 y 2011 esta cantidad se verá incrementada conforme disponga la LPGE, en la misma forma en que lo hagan los conceptos recogidos en el Anexo III.

Rotación 6/7 con turnicidad: Para el año 2009 queda fijado en 175,45 euros. Para el resto de años de vigencia del Convenio el valor se compone de la suma del valor de la Rotación 6/7 del punto anterior más el valor de la diferencia entre la

Rotación 6/7 con turnicidad y la Rotación 6/7 incrementado con lo que disponga la LPGE para cada año, en la misma forma en que lo hagan los conceptos recogidos en el Anexo III.

Rotación 7/7: Sus valores son 237,30 euros para 2009. Para los años 2010 y 2011 esta cantidad se verá incrementada conforme disponga la LPGE, en la misma forma en que lo hagan los conceptos recogidos en el Anexo III.

Rotación 7/7 con turnicidad: Para el año 2009 queda fijado en 262,23 euros. Para el resto de años de vigencia del Convenio el valor se compone de la suma del valor de la Rotación 7/7 del punto anterior más el valor de la diferencia entre la Rotación 7/7 con turnicidad y la Rotación 7/7 incrementado con lo que disponga la LPGE para cada año, en la misma forma en que lo hagan los conceptos recogidos en el Anexo III.

### **Artículo. 35. Plus transporte.**

Todos los trabajadores percibirán un Plus de Transporte. Esta cantidad se abonará en proporción al tiempo trabajado. Los valores quedan detallados en el Anexo III.

Adicionalmente, a aquellos trabajadores que por necesidades del servicio tuvieran que desplazarse no pudiendo la Empresa proveérseles de medios, se les abonará el importe de los billetes de transporte colectivos o bien les compensará si utilizan medios propios de la siguiente forma:

Si utilizan coche: 0,25 euros/kilómetro

Si utilizan moto: 0,15 euros/kilómetro.

### **Artículo. 36. Antigüedad.**

El trabajador, en función del tiempo de servicios prestados ininterrumpidamente, percibirá en concepto de antigüedad la cantidad que resulte de aplicar a su Salario Base los siguientes porcentajes:

El 10% a los 5 años

El 25% a los 15 años

El 40% a los 20 años

El 60% a los 25 años

A efectos económicos, cuando se haga referencia al concepto de antigüedad, se entenderá que en él queda incluido el premio extraordinario.

### **Artículo. 37. Premio extraordinario.**

Todo trabajador que cumpla 20 años de servicio ininterrumpido en la Empresa, para cuyo cómputo no se contarán los períodos de excedencia voluntaria y permisos no retribuidos, tendrá derecho en concepto de Premio Extraordinario a la cantidad que resulte de aplicar a su Salario Base el 10%.

### **Artículo. 38. Plus nocturno.**

Los trabajadores que realicen horas de trabajo dentro del período comprendido entre las diez de la noche y las siete de la mañana percibirán, en concepto de Plus de Nocturnidad, una cantidad igual al 30% del Salario Base de su hora ordinaria por cada hora nocturna trabajada.

### **Artículo. 39. Pagas extraordinarias.**

Todos los trabajadores, con motivo de Primavera, Verano y Navidad, percibirán una Paga Extraordinaria en cada ocasión en la siguiente cuantía: 30 días de Salario base, Plus Convenio y Antigüedad, más 281,71 euros adicionales en cada una de ellas durante 2009, cantidad esta última que se verá incrementada con lo que disponga la LPGE para cada año, en la misma forma en que lo hagan los conceptos recogidos en el Anexo III.

La Paga de Primavera se devengará anualmente a primero del mes de Abril, y la de verano y Navidad semestralmente y sucesivamente cada una de ellas dentro del año natural.

Igualmente se establece un Incentivo de No Absentismo, que tiene por objeto fomentar la asistencia al trabajo y la reducción del absentismo, con carácter lineal para todas las categorías, de 1400 euros al año, de tal modo que se crea un Fondo Total anual equivalente a 1400 euros multiplicados por la plantilla media anual del período de referencia (desde el 01 de Octubre hasta el 30 de Septiembre), repartiéndose de la siguiente forma:

Se multiplica el Fondo Total por la jornada anual exigible a cada trabajador, y el resultado se divide por la jornada anual exigible a la plantilla media del período de referencia.

Las cantidades dejadas de percibir por cada trabajador que no asista al trabajo por incapacidad temporal o por faltas injustificadas, serán detráidas de su cuantía inicial de 1400 euros, de modo que, a mayor número de ausencias, menor será la cantidad percibida por el trabajador, siendo objeto de reparto proporcional entre los restantes trabajadores que no hayan faltado al trabajo determinado número de días las cantidades que aquél deje de percibir, conforme a la anterior fórmula.

Ningún empleado que incurra en alguna falta injustificada, o que falte, justificadamente por incapacidad temporal, quince o más jornadas laborables, podrá participar del reparto proporcional del fondo acumulado por cantidades



detraídas, sin perjuicio de que perciba la parte proporcional de los 1400 euros que le corresponda en función de su volumen de absentismo.

No obstante lo anterior, se establecen las siguientes normas específicas de cómputo:

- La primera falta injustificada penalizará como 10 días de ausencia al trabajo.
- La segunda falta injustificada penalizará como 15 días más de ausencia al trabajo.
- En caso de acumular tres faltas o más injustificadas, a lo largo del período de referencia, se perderá el derecho a percibir el Incentivo de No Absentismo en su totalidad.
- Acumulando 34 o más faltas justificadas por incapacidad temporal a lo largo del período de referencia, se perderá el derecho a percibir el incentivo de no absentismo en su totalidad. En caso de cuatro o más procesos de enfermedad al año las faltas justificadas que provocan la pérdida total de la paga ascenderán a 23.

Los cómputos de absentismo de este artículo se hacen en todo caso sobre días laborables, con exclusión de períodos de vacaciones y descansos programados en que el empleado permanezca de baja.

Quedan excluidos del cómputo de días de absentismo a efectos de este artículo, en todo caso, los días de baja por accidente de trabajo, los días de hospitalización efectiva y acreditada por incapacidad temporal, y los días de baja por sufrir una enfermedad grave que ponga en riesgo la vida (tales como cáncer en fase avanzada, infarto y/o embolias graves...). En caso de duda sobre qué ha de entenderse por enfermedad grave que ponga en riesgo la vida, la Dirección consultará su criterio al Comité de Empresa, con especial atención a la opinión de los facultativos médicos.

Esta paga se devengará anualmente de octubre a septiembre.

Se establece un régimen transitorio de aplicación de este artículo:

1. Se establecen dos períodos diferenciados respecto al cálculo de días de absentismo: Del 1 de octubre de 2008 al 31 de marzo de 2009 el cálculo de días de absentismo se efectuará conforme dispone el Convenio Colectivo anterior, y desde el 1 de abril en adelante el cálculo de días de absentismo se efectuará conforme a la norma pactada en este Convenio Colectivo.
2. Totalizadas al año las cifras individualizadas de absentismo y las causas de este, será plenamente de aplicación para el Incentivo de No Absentismo lo





previsto en este Convenio Colectivo respecto a cantidades dejadas de percibir, normas específicas de cómputo y fórmula de reparto.

El abono de las pagas se efectuará en:

Primavera:	Con el anticipo de Marzo
Verano:	Con la paga de Junio
Otoño:	Con el anticipo de Octubre
Navidad:	Con el anticipo de Diciembre

#### **Artículo. 40. Pagas en vacaciones.**

La retribución a percibir durante el disfrute de vacaciones incluirá los conceptos diarios de Salario Base, Plus Convenio, Plus Penoso y Antigüedad, y los mensuales de Prima de Actividad, Rotación y Prima de compensación festivos en la parte proporcional que corresponda a cada día natural.

Adicionalmente se abonarán 5,61 euros por día laborable en vacaciones, entendiéndose como laborables los días que por su sistema fueran de trabajo. Para los años 2010 y 2011 esta cantidad se verá incrementada con lo que disponga la LPGE para cada año, en la misma forma en que lo hagan los conceptos recogidos en el Anexo III.

#### **Artículo. 41. Paga en permisos retribuidos.**

La retribución a percibir durante el disfrute de permisos retribuidos incluirá los conceptos diarios de Salario Base, Plus Convenio, Plus Penoso y Antigüedad y los mensuales de Prima de Actividad, Rotación y Prima de Compensación Festivos, en la parte proporcional que corresponde a cada día natural.

#### **Artículo. 42. Horas extraordinarias.**

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable, evitando su realización. Siempre que sea posible se efectuarán contrataciones temporales o de otro tipo para la realización de trabajos excepcionales que se hayan de acometer.

Siendo la actividad comprendida en el presente Convenio Colectivo un Servicio Público de ineludible necesidad Ciudadana, las horas extraordinarias que se realicen motivadas por ausencias imprevistas, trabajos excepcionales ordenados por el Excmo. Ayuntamiento y otras situaciones derivadas de la naturaleza propia del Servicio Público tendrán el carácter establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.





El tiempo extra trabajado, a voluntad del interesado, se compensará con el doble de tiempo de descanso o se abonará económicamente.

El valor de la hora extraordinaria se abonará siguiendo la siguiente fórmula:

Salario Base con Antigüedad y Plus Convenio, en cómputo anual, más las Pagas Extraordinarias, dividido todo ello por el número de horas efectivas de trabajo anuales, y el resultado, incrementado en un 75%.

Mensualmente, la Empresa informará por escrito al Comité de Empresa de las Horas Extraordinarias realizadas, causas que las han motivado y trabajadores que las hayan efectuado.

En ningún caso, salvo conductores, V.L., Oficiales C e Inspectores, en Fiestas Primaverales, se trabajarán ni abonarán jornadas de descanso como horas extraordinarias ni se realizarán bajo ningún concepto más de dos horas al día.

#### **Artículo. 43. Dietas.**

Cuando el trabajador, por necesidades del servicio, tuviera que desplazarse a localidad distinta del término municipal de Sevilla, percibirá como compensación de gastos de mantenimiento y alojamiento, las siguientes cantidades por día desplazado:

Dieta completa: 50,26 euros.

Media dieta: 22,28 euros.

Estas dietas no se abonarán en aquellos casos en que la Empresa prevea y cubra los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención.

#### **Artículo. 44. Anticipos.**

Con el límite 25 solicitudes y de 25.000 euros al mes, en conjunto para toda la plantilla fija, salvo que no exista disposición de tesorería, la Empresa facilitará anticipos sobre pagas ordinarias al personal de plantilla fija previo escrito presentado ante el Servicio de RRHH y Desarrollo. La cuantía de este anticipo no excederá el importe de 30 días de salario base más antigüedad y será reintegrado en plazos mensuales durante un período máximo de un año.

No se podrán conceder nuevos anticipos hasta que no haya sido reintegrado el anterior, en caso de que el peticionario esté sometido a expediente por falta grave o muy grave.

A todo el personal que lo solicite y lo haya devengado se le abonará un anticipo de 250 euros pagadero a mediados de cada mes.

A aquellos empleados que no soliciten el anticipo pese a tener derecho se les abonará una prima compensatoria de 3 euros mensuales.

También se concederá anticipos de las pagas extraordinarias de Marzo, Junio y Diciembre, por un valor unitario de 900 euros solicitable a partir de tres meses antes de la fecha de pago.

Estos anticipos se concederán previa solicitud del interesado por riguroso orden de entrada en el Servicio de Recursos Humanos y Desarrollo, y estarán sujetos a las siguientes condiciones:

- 1.ª) Que la cantidad haya sido devengada por el solicitante del conjunto de sus pagas extraordinarias.
- 2.ª) Que el solicitante no tenga retención judicial, en cuyo caso se retendrá el porcentaje fijado por la resolución.
- 3.ª) Únicamente se concederán 150 anticipos sobre cada paga.

Las cantidades anticipadas serán descontadas de una sola vez en la paga extraordinaria correspondiente.

#### **Artículo. 45. Forma de pago.**

El personal afecto al presente Convenio percibirá sus haberes mediante transferencia bancaria.

En aquellos casos en los que se detecten errores en la confección de la nómina cuya cuantía supere los 30,00 euros, serán abonados en el plazo de 3 días previa aclaración del error y las pequeñas diferencias serán ajustadas en el anticipo.

#### **Artículo. 46. Absorción y compensación.**

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, Convenio Colectivo o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

### **Capítulo VI. Prestaciones complementarias y ayudas asistenciales**

#### **Artículo. 47. Ayuda escolar.**



Anualmente se concederá a todos los trabajadores una Ayuda Escolar por hijo y nivel de estudios que se cursen en formación reglada propia del Ministerio de Educación, Consejería de la Junta u órganos similares a nivel europeo:

Educación Infantil.

Educación Primaria.

Educación Secundaria Obligatoria.

Bachillerato.

Formación Profesional.

Estudios Universitarios.

Educación Especial.

Quedarán incluidos en este reparto los empleados de la Empresa en iguales circunstancias.

Con el objetivo de incentivar la formación reglada entre los trabajadores, la Empresa premiará con las siguientes cuantías a todos aquellos que obtengan las titulaciones de los estudios de:

Bachillerato y Formación Profesional: 240 euros.

Diplomatura y Licenciatura universitarias: 300 euros.

Igualmente premiará a los trabajadores que hayan concluido satisfactoriamente la Enseñanza Secundaria Obligatoria (E.S.O.) adicionándoles una cuantía similar a la que les haya correspondido dicho año en concepto de ayuda escolar.

La solicitud inicial se efectuara entre el 1 de Junio y el 10 de Agosto y se justificará antes del 10 de Noviembre. La ayuda se percibirá en la paga de Agosto y se regularizará las posibles anomalías en la paga de Noviembre. Los trabajadores con contratos eventuales percibirán la ayuda escolar en la paga del mes de Noviembre.

Igual derecho se le reconoce al personal contratado de verano, quienes presentarán las solicitudes en las fechas recogidas en el párrafo anterior y, previa certificación de la matrícula, percibirán la parte proporcional de esta ayuda en la nómina del mes de Noviembre.

La cuantía global de esta Ayuda se fija en la siguiente tabla:

Año 2009	219.126,00 €
----------	--------------

Año 2010 219.126,00 €

Año 2011 219.126,00 €

Su distribución por niveles es atribución de una Comisión compuesta por cuatro miembros, dos en representación de la Empresa y dos en representación del Comité de Empresa.

Ningún beneficiario podrá recibir más de una ayuda por curso escolar.

#### **Artículo. 48. Ayudas a familiares discapacitados.**

Siempre que se acredite tener la patria potestad o la guarda y custodia del familiar, además de que se acredite la minusvalía, y la convivencia del discapacitado con el empleado, y que además, quede demostrado que los ingresos del discapacitado no sean superiores al salario mínimo interprofesional: Los trabajadores que tengan a su cargo cónyuge, hijos, hermanos, suegros o padres discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales con un grado de minusvalía igual o superior al 33% que les incapacite para el trabajo o que necesiten una educación especial, tendrán derecho a percibir una ayuda mensual por cada familiar en estas circunstancias, previa certificación emitida por el organismo competente, la cual debe renovar anualmente si la calificación no es definitiva.

Las cantidades a abonar serán las que se relacionan a continuación:

Año 2009 93,84 €

Año 2010 Subida según LPGE

Año 2011 Subida según LPGE

Estas ayudas no se percibirán por aquellos familiares que reciban pensión, ayuda, subvención o cualquier tipo de ingreso superior al Salario Mínimo Interprofesional.

En el supuesto de que dos trabajadores de LIPASAM soliciten esta ayuda con referencia a la misma persona discapacitada, sólo uno de ellos podrá percibirla.

Cualquier modificación sobre los requisitos para recibir de esta ayuda deberá ser notificada a la Dirección de RRHH y Desarrollo.

Si se detectase alguna anomalía que impidiera seguir percibiéndola se descontará la cantidad indebidamente percibida de la nómina del perceptor desde la fecha en se produjera el hecho anómalo.

Anualmente deberá revisarse obligatoriamente dichos justificantes.

#### **Artículo. 49. Sistema de incentivos a la desvinculación laboral voluntaria.**



## 1. Beneficiarios.

La Empresa con la limitación presupuestaria recogida en el presente artículo reconocerá un incentivo que se devengará y abonará en cinco anualidades naturales a partir de la fecha de extinción de la relación laboral a los trabajadores que voluntariamente abandonen la Empresa con una edad superior a los 55 años.

El incentivo tendrá los siguientes importes en función de la antigüedad y la edad del trabajador en el momento de la baja en la Empresa, y la cantidad que corresponda según el cuadro anexo se abonará y devengará en cinco anualidades de igual cuantía en los términos del apartado 3 in fine de este artículo:

	<i>De 5 a 15 años de antigüedad</i>	<i>De 16 a 20 años de antigüedad</i>	<i>De 21 a 26 años de antigüedad</i>	<i>De 27 a 31 años de antigüedad</i>	<i>Más de 31 años de antigüedad</i>
Entre 55 y 57 años de edad, ambas inclusive	4.800 € durante cinco años	5.800 € durante cinco años	6.800 € durante cinco años	7.800 € durante cinco años	8.800 € durante cinco años
Entre 58 y 59 años de edad, ambas inclusive	4.400 € durante cinco años	5.400 € durante cinco años	6.400 € durante cinco años	7.400 € durante cinco años	8.400 € durante cinco años
Con 60 años de edad	4.000 € durante cinco años	5.000 € durante cinco años	6.000 € durante cinco años	7.000 € durante cinco años	8.000 € durante cinco años
Con 61 años de edad	3.600 € durante cinco años	4.600 € durante cinco años	5.600 € durante cinco años	6.600 € durante cinco años	7.600 € durante cinco años
Con 62 años de edad	3.200 € durante cinco años	4.200 € durante cinco años	5.200 € durante cinco años	6.200 € durante cinco años	7.200 € durante cinco años
Con 63 años de edad	2.800 € durante cinco años	3.800 € durante cinco años	4.800 € durante cinco años	5.800 € durante cinco años	6.800 € durante cinco años
Con 64 años de edad	2.600 € durante cinco años	3.400 € durante cinco años	4.400 € durante cinco años	5.400 € durante cinco años	6.400 € durante cinco años

A estos efectos se asimilarán únicamente a la baja voluntaria prevista en este acuerdo, las extinciones de contratos de trabajo que se produzcan al amparo de la letra f) del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores.

No será obstáculo para el acogimiento a este sistema de incentivos la circunstancia de que el trabajador solicitante del mismo se encuentre en situación de jornada reducida por disfrutar de una jubilación parcial anticipada.

## 2. Limitación máxima de gasto.



El gasto anual máximo asumible por LIPASAM por los incentivos a que se refiere el párrafo anterior se limitará a 322.000 euros en 2009 y se duplicará en 2010, actualizándose según lo hagan las retribuciones en LPGE en los años sucesivos. Consecuentemente, el reconocimiento de nuevos derechos por el mismo concepto a nuevos beneficiarios quedará condicionado a la existencia de dotación presupuestaria suficiente, conforme al mencionado límite, teniendo en cuenta los abonos programados para beneficiarios de ejercicios anteriores.

En el caso de que no se agote el presupuesto máximo anual, el remanente que se produzca una vez que se hubieran aceptado todas las solicitudes de acogimiento al incentivo se incorporará al presupuesto máximo anual del año siguiente.

En el caso de que, en plazo, exista un número de solicitudes que supongan un gasto superior al presupuesto máximo anual, se atenderá a las solicitudes de aquéllos trabajadores de mayor edad, pasando los trabajadores que no vean atendido su solicitud a la lista de solicitantes del siguiente ejercicio.

El sistema de incentivo a la desvinculación laboral voluntaria se mantendrá hasta tanto no se firme un nuevo convenio que disponga otra cosa, rigiendo durante el período de ultractividad del convenio colectivo como límite presupuestario de gasto el mismo que estuviera en vigor a la finalización de vigencia de este Convenio Colectivo.

En caso de fallecimiento del beneficiario sus herederos legítimos percibirán las cantidades pendientes de cobrar por este concepto y en los mismos plazos previstos en la tabla anterior.

### 3. Procedimiento de solicitud y reconocimiento del incentivo.

La solicitud del acogimiento a este sistema de incentivos se formulará antes del 30 de octubre del año natural anterior en el que se vaya a causar baja y la Empresa resolverá conforme a la dotación presupuestaria existente antes del 31 de diciembre del mismo año.

La desvinculación deberá producirse entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año siguiente al de la solicitud.

La primera anualidad del incentivo se abonará en el plazo máximo de un mes desde la fecha de la baja en la Empresa, y las sucesivas en la misma fecha de los años siguientes.

### 4. Gratificaciones especiales no acumulables al incentivo a la desvinculación voluntaria.

En caso de fallecimiento de algún trabajador afecto al presente Convenio Colectivo se abonará a los herederos legítimos del empleado una cantidad a tanto

alzado y por una sola vez que se fija en la cuantía de 6.300 euros, pasando a 24.000 euros si la muerte se produce como consecuencia de accidente laboral.

En los casos en que el trabajador sea declarado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social afecto a una incapacidad permanente en grado de absoluta o gran invalidez y ésta haya sido como consecuencia de accidente de trabajo, la Empresa le abonará la cantidad de 23.000 euros. Si por accidente de trabajo se declara al trabajador afecto a una incapacidad permanente en grado de total, se le compensará con 8.500 euros.

Estas gratificaciones son incompatibles con el incentivo a la desvinculación voluntaria y no estarán afectadas por el límite de gasto recogido en el apartado anterior.

5. Carácter novatorio del sistema de incentivos sobre los compromisos recogidos en el artículo 49 del VII Convenio Colectivo de LIPASAM y las Actas de Acuerdo de 27 de abril y 25 de octubre de 2005.

Lo pactado en el presente artículo estableciendo el citado sistema de incentivos, nova, sustituye y compensa cualquier derecho que se pudiera derivar del artículo 49 del VII Convenio Colectivo de LIPASAM y de las Actas de Acuerdo de 27 de abril y 25 de octubre de 2005.

Por tanto, lo pactado en este artículo sustituye íntegramente y mejora los compromisos recogidos en los citados documentos, resultando incompatibles la aplicación simultánea o sucesiva de los mismos.

#### **Artículo. 50. Anticipos reintegrables para casos de urgencia.**

La Empresa concederá a sus trabajadores fijos, previas solicitud y justificación, anticipos sin interés detraíbles de sus retribuciones por una cuantía máxima global de 62.000 euros anuales en los siguientes casos de urgencia en que así se acuerde: siniestros, incendios, riadas y robos por cuantías superiores a 900 euros, pérdida de la vivienda (siempre que no sea por impago) y accidente o enfermedad que necesiten intervención o tratamientos especiales costosos que no se cubra por la Seguridad Social (no entendiéndose por tales los tratamientos odontológicos).

Las solicitudes de anticipos se harán llegar al Servicio de Recursos Humanos y Desarrollo, que las elevará a una Comisión, formada por dos representantes del Comité y dos de la Empresa, encargada de su control y, en su caso, concesión.

Los anticipos tendrán un valor máximo por cada solicitante de 7.700 euros.

El descuento se efectuará en cantidades fijas durante 36 meses, no pudiendo ser superior a 220 euros mensuales. En dichos casos se alargarán las mensualidades



hasta la liquidación definitiva de la deuda.

Para garantizar su amortización, el beneficiario vendrá obligado a concertar una póliza de seguro que cubra el montante total del mismo.

Hasta tanto no se cancele el anticipo que se haya concedido no podrá solicitarse otro por el mismo trabajador/a.

#### **Artículo. 51. Caseta feria de abril.**

La Empresa gestionará el montaje y desmontaje de la Caseta de Feria, abonando las tasas de instalación de la misma y controlando que los precios de venta de artículos y calidades sean los más beneficiosos para el personal, de todo lo cual hará partícipe al Comité de Empresa. Igualmente, proveerá de los medios para su buen funcionamiento durante los días de Feria.

#### **Artículo. 52. Ayudas en bajas por accidente de trabajo o enfermedad (complementos por i.t.).**

Las prestaciones correspondientes a la Seguridad Social se complementarán hasta el 100% de la retribución desde el primer día del proceso de I.T. y durante el plazo máximo de un año.

En aquellos casos en que la baja agote el plazo máximo de I.T. se abonará la diferencia entre los complementos que ya ha percibido y los que le hubiesen correspondido de haberse efectuado el complemento desde el inicio de la baja hasta los 18 meses.

A los efectos de este artículo, se entiende por retribución: Salario Base, Antigüedad, Plus Convenio y Plus Actividad.

A esta retribución se adicionará el Plus Penoso y la Prima de Compensación de Festivos en los períodos de hospitalización y en la duración total de los procesos de baja por accidentes, con excepción de los calificados "in-itinere" y aquellos que no sean consideradas a estos efectos por el médico de los Servicios de Prevención de la Empresa.

Se complementará hasta el 100% las retribuciones totales de aquellas personas que hayan estado de baja por accidente o enfermedad, siempre que no superen el tope máximo de 12 días laborables y que el absentismo global de la Empresa no haya superado el índice al 31 de Diciembre del año anterior, siempre que no sobrepase del 6"15%.

#### **Artículo. 53. Otras mejoras.**

Cuando como consecuencia de accidente de trabajo se produjera rotura de



montura o lentes de gafas, los gastos serán sufragados por la Empresa, siempre que el trabajador previamente se lo haya comunicado al mando y éste lo haya verificado.

La Empresa suscribirá un seguro de ocupantes para cada vehículo.

## **Capítulo VII. Régimen disciplinario**

### **Artículo. 54. Faltas del personal.**

Las acciones y omisiones sancionables en que incurran los trabajadores afectados por este Convenio se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

### **Artículo. 55. Faltas leves.**

- a) De una a cinco faltas de puntualidad alterna o tres consecutivas durante un mes sin que exista causa justificada.
- b) La no comunicación con antelación debida de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) Falta de respeto al Ciudadano, cuando sea imputable al trabajador.
- d) Inadecuada presencia en el puesto de trabajo.
- e) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- f) La embriaguez o toxicomanía, siempre que la Empresa no tenga constancia de su tratamiento médico de rehabilitación.
- g) No cursar el parte médico de baja, alta o de confirmación por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social en el plazo de tres días contados a partir del mismo día de la fecha de su expedición.
- h) No comunicar los cambios de situación familiar cuando ello suponga un fraude para la Empresa o la Seguridad Social.
- i) El incumplimiento de normas de Prevención de Riesgos y Salud laborales cuando no comporte riesgos personales o materiales.

### **Artículo. 56. Faltas graves.**

- a) Faltar al trabajo sin justificación tres días en el período de un mes.
- b) La simulación de enfermedad o accidente.





c) Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha, tarjeta de control o cualquier otro medio.

d) Las cometidas contra la disciplina en el trabajo.

e) Faltar al respeto debido a sus superiores, compañeros, subordinados, o al Ciudadano (en este último caso, siempre que esté demostrado mediante sentencia judicial firme).

f) El abandono del puesto de trabajo, tajo o sector asignado dentro de una jornada de trabajo sin causa justificada.

g) La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave, no entendiéndose como motivo de falta los daños producidos como consecuencia de los accidentes de circulación, salvo por estados de embriaguez o toxicomanía o incumplimiento de las normas de Seguridad Vial, siendo obligatorio el uso del tacógrafo en aquellos vehículos que dispongan de él.

h) De cinco a ocho faltas de puntualidad alterna o seis consecutivas durante un mes sin que exista causa justificada.

i) La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral, o en el Centro de Trabajo, o el uso para fines propios de los enseres y herramientas propiedad de la Empresa.

j) La reincidencia en tres faltas leves, en el plazo de ocho meses, siempre que no se recoja como falta grave.

k) Comportamientos que degraden la buena imagen de los trabajadores o de la Empresa.

l) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos y Salud laborales cuando supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse a utilizar los medios de seguridad facilitados por la Empresa o hacer un uso indebido de los mismos.

ll) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo.

m) La actuación desleal con la Empresa, la actuación contraria o inobservancia de órdenes e instrucciones de servicio de sus superiores, la aplicación arbitraria de normas y protocolos internos, así como la falta de seguimiento de tajos en la calle y/o servicios que provoquen, en estos últimos casos, perjuicio al normal desempeño de los mismos.

n) No estar localizable de modo voluntario en los dispositivos proporcionados por la Empresa durante la jornada de trabajo, o fuera de ella, cuando deba estarlo por





motivo de servicio.

**Artículo. 57. Faltas muy graves.**

- a) Faltar al trabajo sin justificación más de tres días en el período de un mes.
- b) El fraude y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- c) El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de trabajo o fuera de los mismos, durante la jornada laboral.
- d) Falsear datos ante la Empresa o el Comité de Empresa si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- e) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa de forma intencionada.
- f) El acoso verbal, psicológico o físico y la agresión o discriminación por motivos sexuales, sindicales, políticos o religiosos.
- g) Faltar gravemente al respeto y consideración de los superiores, compañeros, subordinados o al Ciudadano (en este último caso, siempre que esté demostrado mediante sentencia judicial firme).
- h) Nueve o más faltas de puntualidad alternas o siete consecutivas, durante un mes, sin causa justificada.
- i) Las condenas por sentencia firme que impliquen privación de libertad.
- j) Violar el secreto de la correspondencia o documentos o infringir el sigilo profesional.
- k) Abandonar el trabajo ocupando puestos de responsabilidad relevante.
- l) La reincidencia en tres faltas graves en el plazo de dieciocho meses.
- m) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- n) La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud que ocasionen daños graves de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros, o daños a la Empresa, no entendiéndose como motivo de falta los daños producidos como consecuencia de los accidentes de circulación, salvo por estados de embriaguez o toxicomanía e incumplimiento de las normas de Seguridad Vial, siendo obligatorio el uso del tacógrafo en aquellos vehículos que dispongan de él.





ñ) El trato de favor o degradante sobre sus subordinados como consecuencia de amistad íntima, enemistad manifiesta o vínculo familiar directo con éstos.

o) En su modalidad de grave, la actuación desleal con la Empresa, la actuación contraria o inobservancia de órdenes e instrucciones de servicio de sus superiores, la aplicación arbitraria de normas y protocolos internos, así como la falta de seguimiento de tajos en la calle y/o servicios que provoquen, en estos últimos casos, perjuicio al normal desempeño de los mismos.

### **Artículo. 58. Sanciones.**

Las sanciones que pueden aplicarse, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de 1 día.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 180 días.

Despido.

### **Artículo. 59. Particularidades aplicables al procedimiento disciplinario.**

Para las faltas graves o muy graves deberá efectuarse apertura de expediente contradictorio en el que será oído el interesado y la sección sindical a la que esté afiliado, dándose cuenta del expediente y de la sanción impuesta a los mismos y al Comité de Empresa.

Cuando la presunta falta laboral sea denunciada por persona ajena a LIPASAM, la Dirección ordenará con carácter preliminar las indagaciones necesarias para incoar con las mínimas garantías jurídicas el expediente disciplinario.

En el supuesto de que un trabajador fuera sancionado con despido y el Juzgado de lo Social dictara sentencia declarando su improcedencia o nulidad, la Empresa readmitirá al trabajador en su puesto de trabajo.

### **Artículo. 60. Prescripción de las faltas.**



Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su Comisión.

La prescripción se interrumpirá a partir de que se inicien las investigaciones preliminares o se formule el pliego de cargos contra el presunto infractor, reanudándose a partir de la fecha de finalización del expediente. En todo caso, las faltas quedan prescritas, según su gravedad, a los 2, 3 o 4 meses de haberse cometido. Una vez prescritas, las faltas serán canceladas, sin perjuicio de su apreciación a efectos de reincidencia agravatoria dentro de los plazos establecidos en los artículos 56.10 y 57.12. Expirados dichos plazos, no se podrá dejar constancia de faltas canceladas en los escritos que conformen el expediente disciplinario.

## **Capítulo VIII. Seguridad y salud laboral**

### **Artículo. 61. Principios generales.**

Ambas partes acuerdan promover la Seguridad y la Salud de los trabajadores mediante la aplicación y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, dentro del marco de lo dispuesto en la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, en los Reglamentos de desarrollo aprobados y en los que se aprueben en adelante sobre esta materia.

### **Artículo. 62. Evaluación de riesgos laborales.**

Para cada puesto de trabajo genérico y específico, la empresa mantendrá actualizado un documento donde se recoja la evaluación de riesgos para la Salud y la Seguridad de los trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza de cada actividad.

Dentro de este documento se incluirán detalladamente la descripción de cada puesto, la planificación de las mejoras a adoptar, si fuese necesario, la fecha de inicio y finalización de cada actuación y la persona responsable de la misma.

También se incluirán los Equipos de Protección Individual (EPI"s) obligatorios para el desarrollo del trabajo y aquellos considerados como de uso optativo por parte del trabajador, de los cuales la Empresa gestionará su adquisición y su puesta a disposición de los trabajadores convenientemente.

Se tendrán en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.



La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras. Se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

La Evaluación de Riesgos será revisada cuando las siguientes circunstancias lo aconsejen: accidente de trabajo, adquisición de nueva tecnología, cambios en los procedimientos de trabajo, cuando se den indicios de que las medidas adoptadas provocan daños para la salud, para la adaptación de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, embarazadas y personal de nueva incorporación a la Empresa. En todo caso será revisada bianualmente.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá previamente información de las adjudicaciones de nuevos vehículos y equipos.

Toda nueva herramienta, vehículo, instalación, local, producto químico y EPI que se pretenda utilizar tienen que reunir todas las características en materia de Seguridad y Salud que la legislación exige.

Asimismo, todos los equipos, máquinas y vehículos dispondrán de su evaluación de riesgos antes de su puesta en funcionamiento.

### **Artículo. 63. Formación específica en seguridad y salud.**

Dentro de los planes formativos de seguridad, que deben acometerse anualmente, se impartirá a cada uno de los trabajadores/as de LIPASAM una formación teórico-práctica cuya duración mínima sea de 7 horas. Esta formación será definida con carácter previo en el plan de prevención anual.

Los trabajadores/as de LIPASAM recibirán información y formación de los riesgos específicos existentes en sus puestos de trabajo.

### **Artículo. 64. Equipos de protección individual.**

Si después de poner en práctica las mejoras y los cambios promulgados a raíz de la Evaluación de Riesgos se hiciese necesaria protección, al ser imposible la eliminación total del riesgo, ésta será de carácter colectivo. En último caso y ante la imposibilidad de que sea colectiva, la Empresa proporcionará a los trabajadores con carácter obligatorio y gratuito los EPI"s definidos en la Evaluación de Riesgos, teniendo el trabajador la obligación de utilizar y cuidar estos equipos.

**Artículo. 65. Comité de seguridad y salud.**

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos, compuesto por 10 personas, 5 Delegados de Prevención designados por y entre los miembros del Comité de Empresa y 5 designados por la Empresa, que tendrán las funciones definidas en la Ley 31/95.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá mensualmente y tratará temas de su competencia. A estas reuniones asistirán con voz pero sin voto, los miembros del Servicio de Prevención y los asesores técnicos que se crea necesario por ambas partes. Así mismo podrán asistir también con voz pero sin voto y con cargo a su crédito horario propio los Delegados Sindicales.

El Comité de Seguridad y Salud adoptará reglamentariamente sus propias normas de funcionamiento.

Los acuerdos de este órgano serán vinculantes para su aplicación por la Dirección de la Empresa.

La Empresa ofrecerá a los delegados de prevención un curso básico de 50 horas, según lo previsto en el Reglamento de los Servicios de Prevención. De la misma forma se compromete a facilitar la formación sobre riesgos generales o específicos que sea necesaria para el desempeño de sus funciones. Los componentes de este Comité deberán realizar dicho curso tan pronto como sea posible tras su nombramiento.

Las actas de las sesiones del Comité de Seguridad y Salud recogerán las propuestas planteadas por cada uno de sus miembros de forma expresa y siguiendo el orden del día. También se reflejarán de forma expresa las conclusiones o resoluciones que se adopten.

LIPASAM informará a los delegados de prevención sobre las conclusiones que arrojen los reconocimientos médicos, con expresa reserva de los datos protegidos en aplicación de la legislación vigente.

**Artículo. 66. Competencias y facultades del comité de seguridad y salud.**

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de Prevención de Riesgos en la Empresa.

Participar en la elaboración de proyectos y acciones en materia de formación en relación con la Prevención de Riesgos Laborales.



Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Dirección la mejora de las condiciones de trabajo o corrección de deficiencias existentes.

Conocer directamente la situación relativa a la Prevención de Riesgos en los Centros, realizando a tal efecto las visitas que se estimen oportunas, documentos e informes de condiciones de trabajo, conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores, así como conocer la memoria y programación de los Servicios de Prevención.

Ser consultado previamente sobre todas aquellas decisiones relativas a la modificación de tecnología, compra de medios de trabajo y nuevos vehículos para garantizar que no tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

Ser consultado conforme a lo recogido en el art. 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en la toma de otras decisiones que afecten a temas sobre Seguridad y Salud de los trabajadores.

Participación en la elaboración de los Planes de Emergencia para cada centro de trabajo, con el compromiso de realizar simulacros de evacuación por centros de trabajo una vez al año.

Participar en el seguimiento de los casos de drogodependencia y ludopatía para reducir las causas y consecuencias del consumo de drogas, alcohol y del juego en el entorno laboral, mediante acciones de concienciación, preventivas, asistenciales y rehabilitadoras.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud están obligados a respetar el derecho a la intimidad del trabajador en todo momento.

Los delegados de seguridad y salud podrán asistir a cursos sobre seguridad y salud impartidos por organismos públicos y privados competentes en la materia, debiendo acreditar su asistencia. También podrán asistir a la primera acción formativa sobre seguridad y salud organizada por LIPASAM para sus empleados, en cada modalidad o tipo de curso.

La Dirección dirigirá escrito motivado en el plazo de cinco días laborables a los Delegados de Prevención que hayan propuesto la adopción de medidas preventivas.

#### **Artículo. 67. Servicio de prevención.**

La Empresa se dotará de Servicio de Prevención de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el R.D. 39/1997 de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de Prevención.



Será el encargado de realizar los reconocimientos médicos anuales y aquéllos necesarios para propiciar la vigilancia de la salud, así como de todas aquellas funciones que le otorga la normativa citada.

Los miembros del Servicio de Prevención están obligados en todo momento a respetar el derecho a la intimidad del trabajador.

### **Artículo. 68. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.**

La Empresa garantizará la protección de los trabajadores que por sus propias características personales o estado biológico conocido sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, conforme a lo que se establece en el art. 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

El trabajador con problemas de salud, acreditados por el especialista de la Seguridad Social, facultativo médico del Servicio de Prevención, servicio médico de Empresa, cuya situación sea aprobada por el Comité de Seguridad y Salud, por la Comisión de Mejora del Absentismo, podrá alegar sus circunstancias a fin de que se tengan en cuenta al asignar volumen o condiciones en las que debe desempeñar su trabajo. La finalidad perseguida es que estos empleados realicen trabajos programados de menor esfuerzo físico o aquellos otros trabajos que sean más adecuados a su estado de salud, dentro de las posibilidades de la Empresa.

### **Artículo. 69. Trabajadores con incapacidad sobrevenida.**

Cuando como consecuencia de enfermedad o accidente de trabajo el trabajador sea declarado por el tribunal médico de la Seguridad Social, mediante resolución expresa, incapacitado permanente parcial para su trabajo y oficio habitual, la Empresa, dentro de sus posibilidades, adaptará al mismo a otro puesto de trabajo acorde con sus circunstancias, dentro de su categoría profesional, previa petición y aceptación del afectado.

Estos casos excepcionales serán preavisados con antelación al Comité de Empresa, con expresa mención a las peculiaridades del caso y pleno respeto a la Ley de Protección de Datos, a fin de que aporte su opinión y las alternativas posibles.

A fin de normalizar estas situaciones, reservada a personal fijo de plantilla, LIPASAM estudiará qué puestos tipo pueden ser susceptibles de ser ocupados prioritariamente por aquel personal y los catalogará.

### **Artículo. 70. Protección de la maternidad.**

La trabajadora embarazada o en período de lactancia tendrá derecho a su protección y a la del feto en cualquier actividad susceptible de presentar riesgos



específicos a la misma.

No se realizarán trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, además de los definidos en el art. 26 de la L.P.R.L., durante el embarazo y período de lactancia.

A las trabajadoras embarazadas se les facilitará, dentro de su categoría profesional, el puesto más adecuado a su estado que estuviere disponible en la Empresa.

La trabajadora embarazada podrá disfrutar sus vacaciones reglamentarias uniéndolas al permiso maternal.

### **Artículo. 71. Vigilancia de la salud.**

La Empresa garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo de conformidad con lo establecido en el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo. Se utilizarán para la realización de los reconocimientos médicos los protocolos de vigilancia de la salud correspondientes.

Los reconocimientos médicos se realizarán siempre dentro del horario de trabajo en instalaciones fijas por entidad médica debidamente autorizada (no Mutua). A tal fin se definirá el calendario de reconocimientos, favoreciendo la adecuada realización de todas las pruebas necesarias para la vigilancia de la salud, garantizando en todo momento el respeto a la total intimidad entre médico y trabajador y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

Los datos relativos a la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y al afectado, sin que pueda facilitarse a la Empresa o a otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador.



Los empleados recibirán sus propios informes médicos para su revisión y comentarios.

No obstante lo anterior, la Empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de Seguridad y Salud que los restantes trabajadores de la Empresa.

Los trabajadores de Limpiezas Especiales tarde durante los meses de Julio y Agosto no realizarán trabajos de limpieza de solares, excepto casos de fuerza Mayor, debido a las altas temperaturas que se alcanzan en dichos períodos.

Durante los meses de Junio a Septiembre la Empresa pondrá a disposición de los trabajadores del turno de tarde preferentemente aquellos vehículos que cuenten con aire acondicionado, siempre que se pueda disponer de ellos.

En el servicio nocturno y para reparaciones en la calle se garantizará que un operario capacitado o mando acompañará al mecánico durante la reparación.

## **Capítulo IX. Derechos sindicales**

### **Artículo. 72. Comité de empresa.**

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados.

El Comité de Empresa dispondrá de los medios, garantías y derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

LIPASAM reubicará al Comité de Empresa y Secciones Sindicales en las instalaciones del Parque Central, nuevo Parque Torneo u otras dependencias de propiedad municipal, con el ahorro consiguiente del arrendamiento de los locales actuales.

### **Artículo. 73. Derecho de información del comité de empresa.**

La Dirección de la Empresa y el Comité celebrarán reunión, salvo indisponibilidad de alguna de las partes, el penúltimo jueves de cada mes.



El Comité comunicará por escrito los puntos a tratar en dichas reuniones con al menos dos días de antelación, igualmente la Empresa facilitará la información aquí acordada y la necesaria para dicha reunión.

Con independencia del derecho de información reconocido al Comité de Empresa en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa, la Empresa informará según lo establecido en el presente Convenio sobre las siguientes materias.

Previo a su realización:

1. Copias básicas de los contratos, con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente.

Esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de Protección de

Datos de Carácter Personal, pudiera afectar a la intimidad de las personas.

2. Información y consulta sobre reestructuraciones, cambios organizativos, estructurales, distribución de jornadas, horarios y organización del trabajo.

3. Cualquier planteamiento sobre las modificaciones del estatus jurídico de la Empresa y de cuanto afecte al empleo e interés de los trabajadores.

4. Cualquier modificación que se proyecte sobre los servicios a prestar o con repercusiones sobre la plantilla.

5. Seguimiento de la política de empleo.

6. Seguimiento de los Planes de Formación.

7. Planes en jornadas especiales, tales como FERIA de Abril, Semana Santa, Corpus Christi, Inmaculada Concepción y cuantas otras se realicen.

8. Copia de los calendarios de trabajo para los distintos sistemas y servicios con sus horarios para el año siguiente, así como los cuadrantes y fechas de vacaciones de todo el personal de la plantilla por grupo vacacional, servicio y parque.

9. Implantación o revisión de los sistemas de organización y control de trabajo.

10. La Empresa deberá informar al Comité de Empresa de la Oferta de Empleo Público.

11. Se informará al Comité de Empresa de la incoación de cualquier expediente



sancionador y podrá personarse como parte interesada en la fase que corresponda conforme lo determine el proceso, sin perjuicio de la notificación de la sanción definitiva.

12. El Comité de Empresa será informado de las sanciones impuestas por faltas grave y muy grave.

Mensualmente:

Copia de los tc-1 y tc-2.

Listado actualizado de las peticiones de modificación de las condiciones de trabajo y notificación de los cambios efectuados, así como los cambios producidos por cobertura de vacantes previos a las promociones, pase a la situación de invalidez, despido o fallecimiento.

Altas y bajas producidas por cualquier circunstancia, así como identificación de los trabajadores jubilados y su gratificación, si la hubiere, sus sustitutos y los destinos de éstos.

Horas extras mensuales individualizadas con sus causas.

Listado mensual de absentismo individualizado por sus causas e índice de absentismo del mes anterior.

Relación de trabajadores que reciben ayuda por familiares discapacitados, así como su cuantía.

Lista mensual individualizada de trabajos de superior categoría, causa y duración.

Información sobre cuanto se facilite al Consejo de Administración de LIPASAM y de la A.I.E. u otro que lo sustituya.

Anualmente en Octubre:

Relación anual de todo el personal de la plantilla que incluya nombre y apellidos, fecha de ingreso, categoría, centro de trabajo, sistema y grupo de rotación y turno de vacaciones, separando fijos de temporales.

Organigrama de todos los niveles, descripción de los servicios existentes y la planificación de los previstos para el siguiente ejercicio.

La lista nominal del personal necesario para su realización, por servicio, número, por categorías, centro turno y sistema.

La relación de puestos y las vacantes a cubrir mediante promociones internas, por categorías, así como la relación de puestos a cubrir mediante habilitaciones para





sustituciones de vacaciones.

Seguimiento de la realidad económica de la Empresa.

Índices y listado de absentismo global e individualizado diario por sus causas.

Previsiones de creación de empleo para el año siguiente.

La notificación de los cambios efectuados y la nueva situación producida serán informadas al Comité de Empresa, facilitándole además en las reuniones mensuales con la Dirección la lista actualizada de las solicitudes de cambio pendientes de traslados.

La relación de personal discapacitado de plantilla.

El Comité de Empresa conocerá los presupuestos anuales una vez aprobados en el pleno del Ayuntamiento.

El Comité de Empresa dispondrá de un punto de información laboral similar a los dispuestos en los diferentes centros de trabajo, pudiendo acceder a la información facilitada en dicho punto de información que le afecte para actualizarla o modificarla.

#### **Artículo.74. Representación sindical en el consejo de administración.**

Los trabajadores estarán representados en el Consejo de Administración de la Empresa a través de dos representantes sindicales, con voz y voto, miembros del Comité de Empresa, propuestos cada uno de ellos por la Central Sindical a la que pertenezcan, de las dos mayoritarias.

#### **Artículo. 75. Crédito horario.**

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales dispondrán de cuarenta horas mensuales retribuidas cada uno de ellos para el ejercicio de sus funciones de representación.

Deberán comunicarse a la Dirección de la Empresa con veinticuatro horas de antelación, salvo casos excepcionales, del uso de este crédito horario, justificándose posteriormente el tiempo empleado en dicha función representativa.

El tiempo empleado en dicha función representativa se considera a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Quedan excluidas del cómputo de utilización de las horas sindicales las empleadas en reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa, las empleadas en la negociación colectiva del convenio, así como las invertidas en la



celebración de las pruebas de selección cuando sean designados miembros de Tribunales en LIPASAM.

Los distintos miembros del Comité de Empresa podrán acumular su crédito de horas sindicales en uno o varios de sus componentes, llegando inclusive a quedar liberados del trabajo. Las acumulaciones que se acuerden por el Comité serán informadas a la Dirección de la Empresa en los primeros diez días de cada mes y serán justificadas dentro de los diez días siguientes a la terminación del mes.

Las Secciones Sindicales, definidas en el Artículo 77, podrán liberar a uno de sus componentes de entre los miembros del Comité o Delegados Sindicales.

El crédito sindical no es acumulable de un mes a otro.

### **Artículo. 76. Reuniones informativas con los trabajadores.**

Con independencia del derecho de Asamblea regulado en el art. 75 y siguientes y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, el Comité de Empresa podrá celebrar reuniones informativas mensuales con los trabajadores, en sus respectivos Centros de Trabajo y sobre asuntos de su interés directo, al principio de su jornada de trabajo o a su finalización.

La reunión mensual, no acumulable y de una hora de duración máxima, se acordará con una anticipación de tres días laborables con la Dirección de la Empresa, para mejorar la coordinación de los servicios.

### **Artículo. 77. Secciones sindicales.**

Los sindicatos que hayan accedido al Comité de Empresa a través de las correspondientes elecciones sindicales y que hayan obtenido al menos el 10% de sus miembros o sean considerados por los Organismos correspondientes los dos Sindicatos mayoritarios a nivel Nacional, podrán designar un máximo de 4 Delegados Sindicales con un crédito horario de 40 horas mensuales por cada uno, no acumulables de un mes a otro.

Los Delegados Sindicales tendrán todos los derechos y deberes que se recogen en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las secciones sindicales quedan responsabilizadas de mantener informada y actualizada la relación de sus afiliados a la Dirección de la Empresa, para su conocimiento.

La Dirección facilitará una relación mensual por escrito con la relación de afiliados, copia de bajas producidas y copia de las transferencias de las cuotas realizada a las organizaciones sindicales.



Las Secciones Sindicales podrán solicitar igualmente, y por casos excepcionales, la celebración de reuniones con sus afiliados dentro de la jornada laboral.

Estas reuniones, cuya duración máxima será de dos horas y que no podrán programarse en fechas coincidentes con cualquier otro tipo de reunión sindical, se celebrarán al inicio o final de jornada, con un máximo de 2 horas cada cuatro meses y su programación se acordará con una anticipación de tres días laborables con la Dirección de la Empresa, para mejorar la coordinación de los servicios.

#### **Artículo. 78. Cuotas sindicales.**

La Empresa descontará de nómina la cuota sindical previa solicitud individual y de acuerdo con la legislación vigente.

Así mismo la Empresa, a fin de facilitar la correcta cumplimentación anual de la declaración de la renta, unirá al certificado de retribuciones individuales el de descuentos efectuados al empleado en concepto de cuotas sindicales.

### **Capítulo X. Temas diversos**

#### **Artículo. 79. Prendas de trabajo.**

Los uniformes de trabajo, de uso obligado en todas las categorías, así como su periodicidad de entrega, son los aquí indicados.

No se incluyen en estas relaciones guantes y otros elementos de seguridad.

Dentro de las funciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral estará la de velar por la idoneidad en las prendas y elementos de protección, y emitir informe previo a la adquisición.

La Empresa facilitará el vestuario adecuado al estado de la trabajadora embarazada en el menor plazo posible desde que le sea comunicada tal situación.

#### **ESPECIFICACIONES:**

Los tejidos de pantalones, camisa, gorras y monos tendrán la composición adecuada y serán de alta visibilidad.

El gramaje de los tejidos de estas prendas será la respectivamente:

Camisa: 130 gr/m<sup>2</sup>

Pantalón verano: 190 gr/m<sup>2</sup>

Pantalón invierno y cazadora: 240 gr/m<sup>2</sup>

Mono: 240 gr/m2

Las camisas llevarán dos bolsillos con solapa y botón. Los pantalones tendrán cinturilla elástica, dos bolsillos laterales cejados, bolsillo portamonedas, bolsillo trasero con solapa y botón y trabillas para cinturón, salvo que se identifiquen modelos más idóneos en relación calidad/precio para puestos concretos de planta neumática, talleres,... La cazadora estará confeccionada con dos bolsillos exteriores, bolsillo interior con botón, cinturilla elástica, cremallera central, entretelada y con cuello.

Los nuevos anoraks que se adquieran serán desmontables, tipo corto para conductores y V.L. y 3/4 para el resto, en tejido impermeable y transpirable con cinturilla elástica, puños elásticos, bolsillo interior con botón y dos bolsillos exteriores. Contrastar previamente precios y existencias en Stock.

El calzado será:

Zapato o bota (según sea verano o invierno) normal homologado de clase 1.

Los zapatos o botas de seguridad serán homologados de clase 3.

NÚMERO DE PRENDAS:

Temporada de invierno

<b>PRENDAS</b>	<b>SERVICIOS NOCTURNOS</b>		<b>SERVICIOS DIURNOS</b>	
	<b>TALLER</b>	<b>OTROS</b>		
MONO	---	---	---	2
PANTALÓN (1) 1 ó 2		1 ó 2	---	1 ó 2
CAMISA (2)	2 ó 1	2 ó 1	2 ó 1	---
JERSEY	1	1	1	1
ANORAK (3)	1	1	1	1
GORRA	1	1	1	1
CALZADO	1(6)	1(6)	1(6)	1(6)

1(5) 1(6)

### Temporada de verano

<b>PRENDAS</b>	<b>SERVICIOS NOCTURNOS</b>	<b>SERVICIOS DIURNOS</b>	
<b>TALLER</b>	<b>OTROS</b>		
PANTALÓN (2) 2	2 ó 1	2 ó 1	2
CAMISA (1) 2	1 ó 2	1 ó 2	2
CAZADORA (4) 0 ó 1	0 ó 1	0 ó 1	0 ó 1
CALZADO 1(6)	1(6)	1(6)	1(5)

Notas: Señales reflectantes en todos los servicios.

(1) Los años pares se entregarán 2 unidades; los años impares 1 unidad.

(2) Los años impares se entregarán 2 unidades; los años pares 1 unidad.

(3) Entrega cada 2 años a personal fijo, cada 5 años a personal eventual si no existe rotación en las contrataciones y cada 7 años si existe rotación en las contrataciones eventuales.

(4) Entrega en años pares.

(5) Calzado de seguridad.

(6) Calzado de seguridad para todas aquellas tareas que lo requieran.

FECHAS DE ENTREGA:

<b>TEMPORADA</b>	<b>FECHA</b>
Invierno	1 de octubre
Verano	1 de abril

### Artículo. 80. Defensa judicial en caso de accidentes.

En caso de accidentes ocurridos durante la prestación del servicio y que den lugar a actuaciones judiciales, la Empresa proveerá la defensa judicial del empleado,

incluyendo la fianza que pudiese desprenderse de dichas actuaciones.

Igualmente se abonarán al trabajador los emolumentos que hubiese dejado de percibir si de las actuaciones judiciales hubiese resultado inocente.

#### INDEMNIZACIONES ESPECIALES:

Se entregará al trabajador una compensación por los daños, perjuicios ó gastos extraordinarios que se le ocasionen por razón del servicio encomendado salvo negligencia, culpa, dolo ó mala fe del aquél.

Para los casos en que la responsabilidad no quede clara la negligencia será valorada por una Comisión de seguimiento. En todo caso si recayera sentencia prevalecerán los términos de ésta. Procederá el abono de esta indemnización cuando se den conjuntamente los siguientes requisitos:

1. Los daños y perjuicios ocasionados han de tener su causa en un accidente o incidente de trabajo.
2. El daño o perjuicio se ha de producir en objetos que en el momento del accidente laboral, porte el trabajador y formen parte de su atuendo habitual o sean imprescindibles para el desarrollo del trabajo encomendado.

La evaluación de la cuantía devengada por este concepto corresponderá a los Servicios de Personal, tras examinar, previamente, tanto el dictamen pericial oportuno, como el informe de los correspondientes órganos que deban informar, y el del Comité de Empresa.

La Empresa suscribirá un seguro para los conductores y ocupantes para cada Vehículo, que garantice las indemnizaciones pecuniarias derivadas de daños materiales o corporales sufridos por el conductor y/o causados a terceros como consecuencia de la práctica profesional al servicio de LIPASAM de todos los asalariados de esta Empresa. Todo ello en función de su legalidad y de la cuantía de la póliza.

Dentro de la cantidad máxima asegurada para la garantía de responsabilidad civil, el seguro comprenderá la defensa personal de los empleados por los abogados o procuradores de la compañía aseguradora, la constitución de fianzas tanto civiles como criminales o pecuniarias, incluso las destinadas a asegurar la libertad provisional así como el pago de los gastos judiciales que, sin constituir sanción personal, sobrevinieran a consecuencia de cualquier procedimiento penal. Todo ello, salvo negligencia, culpa, dolo o mala fe del empleado.

En caso de muerte, lesiones permanentes o incapacidad temporal corresponderá aplicar la legislación vigente en materia de indemnizaciones.



## DERECHOS SOCIALES:

### Garantías.

Correrá a cargo de LIPASAM la defensa del trabajador que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que:

- Se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe del empleado.
- Exista renuncia expresa del propio interesado.
- O LIPASAM sea demandante/co demandante.

### **Artículo. 81. Renovación y retirada del permiso de conducir.**

La Empresa abonará el importe de la renovación del carnet de conducir así como el importe del certificado médico a todos los trabajadores en que, siendo fijos en una categoría, ésta exija la tenencia de dicho carnet para su trabajo.

Salvo culpa, negligencia, dolo o mala fe del empleado, en el supuesto de retirada temporal por motivo laboral del carnet de conducir necesario para el desarrollo de su categoría profesional, la Empresa se compromete a respetar durante dos años el salario y categoría del afectado, acoplándolo a otro puesto de trabajo.

Si dicha retirada fuera producida por falta de puntos en el desempeño de su puesto de trabajo en LIPASAM, la Empresa abonará en su integridad el coste que suponga nuevamente la adquisición del permiso de conducir.

En el supuesto de su retirada definitiva, sea cual sea su causa, el trabajador pasará a desempeñar la categoría inmediatamente inferior compatible o para la que esté facultado, percibiendo el salario correspondiente a dicha categoría.

El trabajador está obligado a comunicar a la Empresa dicha circunstancia.

Excepcionalmente, cuando un empleado de LIPASAM cuyo puesto exija estar en posesión de un determinado permiso de circulación este fuese desposeído de él específicamente por "incapacidad permanente total" para conducir ese tipo de vehículo, la Empresa se compromete a contratarlo en la categoría de peón siempre que su situación médica fuera compatible con las funciones totales del puesto. Cualquier otro caso de resolución de Incapacidad Permanente Total será incompatible con la reserva de empleo en LIPASAM.

### **Artículo. 82. Finalización recorridos recogida domiciliaria.**

Dadas las condiciones de Servicio Público que esta Empresa efectúa, los recorridos en sus términos habituales de recogida domiciliaria deberán





completarse todos los días. En caso de problemas excepcionales de índole mecánica, de circulación o climatológicos que originen retrasos sobre la habitual duración, el conductor está obligado a comunicar a su mando esta anomalía lo antes posible.

La Empresa, dentro de sus posibilidades, movilizará medios propios de cada turno de servicios ya finalizados, así como otros adicionales, para evitar en lo posible la realización de horas extraordinarias, que de ser ineludibles, tendrán una duración máxima de dos horas y serán de obligada realización por la dotación siempre que no existan voluntarios, salvo para el turno de noche, en cuyo caso siempre serán voluntarias.

No quedan incluidos en este tratamiento los retrasos previsibles por celebración de asambleas autorizadas dentro de la jornada laboral.

La Empresa cubrirá los gastos de manutención, cuando éstos hayan sido necesarios, de los trabajadores que prolonguen su jornada habitual por los motivos antes descritos.

### **Artículo. 83. Entrega partes de baja y confirmación por i.t.**

Como norma general la entrega de los partes médicos de baja o confirmación por I.T. deberá realizarse en el Servicio de Recursos Humanos y Desarrollo (Oficinas Centrales) dentro de los plazos establecidos en el art. 55.7 del presente Convenio Colectivo.

No obstante lo anterior, se establece una norma protocolaria a fin de agilizar y optimizar los trámites.

Procedimiento a seguir por el empleado y el personal responsable del servicio, en caso de enfermedad común o accidente no laboral:

1. El empleado debe comunicar a su mando o al auxiliar de servicio, ya sea en persona o vía telefónica, pero siempre el mismo día de la baja, el motivo de la ausencia al trabajo. El servicio remitirá un email a RRHH y Desarrollo el mismo día, haciendo constar las circunstancias conocidas de la baja.
2. El parte de baja, así como los partes semanales de confirmación extendidos al trabajador por los servicios médicos, serán presentados en su centro de trabajo en las 24 horas siguientes a ser expedido. En este caso el servicio remitirá un email escaneado del parte a RRHH y Desarrollo en la media hora siguiente a su recepción.

En defecto de entrega de parte en las condiciones del párrafo anterior opera la obligación de entregarlo en el Servicio de RRHH y Desarrollo en el plazo máximo de 72 horas desde su expedición.

En ambas variables, la entrega deberá ser realizada por el enfermo o en su defecto por un familiar directo de encontrarse incapacitado para hacerlo por sí mismo, pudiendo cualquiera de ellos solicitar un «Recibí» como que efectivamente se ha entregado el parte.

3. Para poder incorporarse de nuevo a su puesto de trabajo, el empleado deberá entregar el parte de alta a su mando o al auxiliar de servicio, con carácter previo y de forma obligatoria. La comunicación del alta a RRHH y Desarrollo por el servicio se practicará vía email, con documento acreditativo adjunto, en la media hora siguiente a la recepción por el servicio.

Procedimiento a seguir por el empleado y el personal responsable del servicio, en caso de accidente laboral:

1. El empleado, o las personas del servicio que le asistan, deben comunicarlo a su mando en el mismo instante en que suceda el accidente con detalle de causa y testigos, para que aquél compruebe las circunstancias del mismo y se traslade al empleado al centro sanitario más próximo. Si no se trata de una urgencia el empleado deberá trasladarse a los servicios médicos concertados con LIPASAM.

Acto seguido el mando o el auxiliar de servicio comunicará a RRHH y Desarrollo, vía email y en las tres horas siguientes al hecho causante cuando se trate de accidente grave o muy grave o a lo largo de su jornada de trabajo en el resto de casos, la circunstancias del accidente y las consecuencias previstas. En las 48 horas siguientes a haber recibido la información, el Servicio de RRHH y Desarrollo comunicará estos hechos a los miembros del Comité de Seguridad y Salud.

No obstante lo anterior, es imprescindible que el accidentado o la persona que se haga cargo de él si se trata de un accidente grave, recabe en el mismo instante de la atención médica el informe del facultativo.

2. Se requerirá del mando correspondiente el parte de accidentes, debiendo este emitirse en el acto y en formato oficial.

3. El seguimiento del accidente y de las consecuencias del mismo sobre el empleado será realizado por la Mutua, que debe proporcionar los partes de accidente al interesado, hasta ser dado de alta por la misma mediante la correspondiente resolución.

4. En todo lo relativo a trámites de comunicación, entrega de partes de alta y de confirmación no regulados para accidentes de trabajo operarán las normas procesales previstas anteriormente para enfermedad común y accidente no laboral.

## **Capítulo XI. Revisión y actualización salariales**

### Revisión salarial 2009

Las tablas y demás cuantías retributivas recogidas en este Convenio Colectivo tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2009, por lo que LIPASAM abonará a los empleados la diferencia dejada de percibir desde la citada fecha como consecuencia de la aplicación transitoria del Convenio Colectivo anterior.

### Actualización salarial 2010

El año 2010 las retribuciones de la Tabla III (salvo Plus de Transporte) y aquellas en que esté previsto específicamente en el articulado, se actualizarán conforme disponga la LPGE.

### Actualización salarial 2011

El año 2011 las retribuciones de la Tabla III (salvo Plus de Transporte) y aquellas en que esté previsto específicamente en el articulado, se actualizarán conforme disponga la LPGE. Los ahorros resultantes de la liquidación de los gastos de personal de los ejercicios 2009 y 2010 por mejor organización y buenas prácticas empresariales se destinarán a mejorar la fórmula de actualización de la Tabla III, con el límite del 0,5 de la masa salarial.

### **Disposición transitoria primera**

Una vez que LIPASAM apruebe su Plan de Igualdad, éste formará parte indisoluble del Convenio Colectivo, con sus mismos efectos, y como Anexo V.

### **Disposición transitoria segunda**

La elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo se culminará antes del 31 de diciembre de 2009.

### **Disposición final**

LIPASAM, y en su defecto el Ayuntamiento, fijarán las relaciones con los trabajadores.

### **Anexos**

1. Relación de puestos de trabajo de Directores y Jefes de Servicio, así como requisitos para adquirir la categoría del resto de puestos de trabajo.
2. Cuadros de distribución de la jornada laboral.
3. Tablas salariales.
4. Rotación de mandos intermedios.

## Anexo I

### Relación de puestos de trabajo

La Relación de Puestos de Trabajo refleja las exigencias de: Titulación académica, experiencia y características esenciales de las categorías profesionales vinculadas, total o parcialmente, por este Convenio Colectivo. Esta RPT también señala otras particularidades específicas de los puestos de trabajo.

Las funciones asignadas a cada categoría profesional son ejemplificativas y no excluyentes de otras que por analogía puedan asignárseles por razón de servicio, atendiendo a los cometidos propios de LIPASAM.

El número de plazas, con la determinación de las vacantes existentes, se actualizará cada año de acuerdo con la Plantilla de Personal.

Grupo Directivo y de Jefatura Superior.

Definición de la categoría y descripción de funciones, responsabilidades y requisitos para el desempeño de los puestos de trabajo.

Especiales normas de aplicación a la categoría profesional de Director de Servicio.

Fecha: 18/04/09

Versión: 01

### Identificación y encuadramiento organizacional

Categoría profesional Director de Servicio

Unidad Organizativa en la que se encuadra Gerencia

### Definición en el Convenio Colectivo

Será clasificado dentro de este grupo el personal Directivo a quien para el desarrollo de su función se le exigen determinados conocimientos y destrezas de carácter técnico, acreditados mediante las titulaciones correspondientes, y en su caso, por haberlos adquirido en su trayectoria profesional.

Características específicas aplicables de modo básico a todas las Direcciones que se relacionan a continuación

El personal Directivo, vinculado a LIPASAM mediante contratos laborales ordinarios, queda adscrito a este Convenio Colectivo a los solos efectos de titulación académica, formación complementaria y experiencia exigibles, así como respecto de período de prueba y condición más beneficiosa. Para el resto de aspectos se estará, por este orden correlativo, en primer lugar a lo pactado en sus contratos individuales de trabajo y en lo no previsto en sus contratos respecto



de despido y régimen disciplinario, por el Estatuto de los Trabajadores.

Puestos de trabajo relacionados con la categoría

- Coordinador General
- Director de Recursos Humanos y Desarrollo
- Director de Operaciones
- Secretario General
- Director de Comunicación y Relaciones Externas
- Director de Economía y Finanzas
- Director de Tecnologías de Información
- Director de Infraestructuras

### **Principales funciones y responsabilidades aplicables a todas las Direcciones**

- Planificar, programar y coordinar los distintos servicios que realiza su área
- Dirigir la elaboración de forma participativa de los objetivos de cada servicio de su competencia y los generales del área
- Elaborar de acuerdo con las directrices de la Gerencia la propuesta de presupuesto en materias relacionadas con su área
- Elaborar normas internas e instrucciones de funcionamiento sobre materias competencias de su área
- Dirigir, planificar, programar, coordinar y supervisar las actuaciones del personal a su cargo, siendo el máximo responsable del mantenimiento de la disciplina, así como ejecutar con eficacia las directrices de la Gerencia
- Diseñar y mantener una estrategia de comunicación que permita a los integrantes de su área identificar claramente sus objetivos y responsabilidades
- Diseñar, aplicar y mantener una estrategia adecuada para motivar al personal de su responsabilidad
- Diseñar y poner en marcha las herramientas adecuadas para permitir el desarrollo y la promoción del personal de su área, facilitando y colaborando en su formación





- Establecer sistemas para mejorar la gestión y resultados de los distintos servicios del área
- Instar la elaboración de cuantos informes, estudios complejos, memorias, análisis, propuestas de normas y procedimientos y estadísticas sean necesarios para hacer un seguimiento de la gestión de los distintos servicios y los resultados de éstos
- Impulsar, controlar y supervisar las evaluaciones del desempeño del personal del área
- Representar a LIPASAM en la materia de su competencia ante personas o instituciones externas (administraciones públicas, organismos, proveedores, auditores, autoridades, asociaciones, Empresas o cualquier persona física o jurídica)

### **Particularidades aplicables al puesto de Director Económico-Financiero**

Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo Requisitos académicos exigidos Licenciatura en Ciencias Económicas o Empresariales, Licenciatura en Dirección y Administración de Empresa o Licenciatura en Derecho

Experiencia profesional exigida Seis años de experiencia en puestos Directivos o cuatro años en puestos Directivos en LIPASAM

Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad No se exige

Otros requerimientos:

- De tratarse de un Licenciado en Derecho éste deberá estar en posesión de título Master Business Administration (MBA), y en el resto de casos se deberá estar en posesión de título de postgrado que cualifique los estudios académicos exigidos
- Especiales cualidades y competencias para dirigir grandes equipos, intervenir cuentas, liderar grandes proyectos, planificar y gestionar estrategia, responsabilizarse de servicios, elaborar estudios muy complejos y coordinar

Observaciones:

- Se valorará positivamente estar en posesión de otros estudios de postgrado de especialización en materia financiera y tributaria, o, en su caso, haber desempeñado puestos para los que sea necesario tener estos conocimientos y/o destrezas





- Para completar la información, ver las Instrucciones de Trabajo correspondientes a esta categoría profesional

Aprobaciones:

Firma del Director de RR.HH. Firma del Director de la Unidad Organizativa Firma del Responsable de Calidad y Desarrollo en la que se encuadra

### **Particularidades aplicables al puesto de Director Recursos Humanos y Desarrollo**

Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo Requisitos académicos exigidos Licenciatura en Derecho o en Relaciones Laborales Experiencia profesional exigida Diez años de experiencia en puestos Directivos o seis años en puestos Directivos en LIPASAM

Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad No se exige

Otros requerimientos:

- Deberá estar en posesión de título Master Business Administration (MBA) y de título de Master en Dirección de Recursos Humanos
- Negociar al máximo nivel, comunicar, dirigir a grandes equipos y en este caso a toda la organización salvo personal de su categoría o superior, liderar grandes proyectos, planificar y gestionar estrategia, supervisar y responsabilizarse de Servicios, elaborar estudios muy complejos, así como para coordinar y ejercer mando al máximo nivel

Observaciones:

- Se valorará positivamente estar en posesión de otros estudios de postgrado de especialización, o, en su caso, haber desempeñado puestos para los que sea necesario tener estos conocimientos y/o destrezas
- Para completar la información, ver las Instrucciones de Trabajo correspondientes a esta categoría profesional

Aprobaciones:

Firma del Director de RR.HH. Firma del Director de la Unidad Organizativa Firma del Responsable de Calidad y Desarrollo en la que se encuadra

### **Particularidades aplicables al puesto de Director Operaciones**





Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo Requisitos académicos exigidos Ingeniería Superior, Licenciatura Universitaria de rama Técnica, Ingeniería o Arquitectura Técnica, y en caso de ser Licenciado Universitario de rama no Técnica contar con diez años de experiencia directiva Ocho años de experiencia profesional.

Experiencia profesional exigida

Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad

Otros requerimientos Dirigir grandes equipos, liderar grandes proyectos, planificar y gestionar estrategia, supervisar y responsabilizarse de Servicios, elaborar estudios muy complejos, así como para coordinar y ejercer mando al máximo nivel

Observaciones:

- Se valorará positivamente la experiencia profesional en LIPASAM
- Se valorará positivamente estar en posesión de título Master Business Administration (MBA).
- Se valorará positivamente estar en posesión de otros estudios de postgrado de especialización, o, en su caso, haber desempeñado puestos para los que sea necesario tener estos conocimientos y/o destrezas
- Para completar la información, ver las Instrucciones de Trabajo correspondientes a esta categoría profesional

Aprobaciones:

Firma del Director de RR.HH. Firma del Director de la Unidad Organizativa Firma del Responsable de Calidad y Desarrollo en la que se encuadra

### **Particularidades aplicables al puesto de Director Comunicación y Relaciones Externas**

Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo Requisitos académicos exigidos Licenciado Universitario o equivalente, o en su caso ser Diplomado Universitario con cinco años de experiencia en el sector de la comunicación Seis años de experiencia profesional

Experiencia profesional exigida



Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad No se exige

Otros requerimientos Especiales cualidades y competencias para comunicar, liderar proyectos, planificar y gestionar estrategia, responsabilizarse de servicios, establecer redes de Networking, elaborar estudios complejos y coordinar y ejercer mando

Observaciones:

- Se valorará positivamente estar en posesión de título Master Business Administration (MBA).
- Se valorará positivamente estar en posesión de otros estudios de postgrado de especialización, o, en su caso, haber desempeñado puestos para los que sea necesario tener estos conocimientos y/o destrezas.
- Para completar la información, ver las Instrucciones de Trabajo correspondientes a esta categoría profesional

Aprobaciones:

Firma del Director de RR.HH. Firma del Director de la Unidad Organizativa Firma del Responsable de Calidad y Desarrollo en la que se encuadra

### **Particularidades aplicables al puesto de Director de Infraestructuras**

Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo Requisitos académicos exigidos Licenciado Universitario o equivalente, o en su caso ser Diplomado Universitario con cinco años de experiencia en el sector de las infraestructuras Seis años de experiencia profesional

Experiencia profesional exigida

Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad No se exige

Otros requerimientos Especiales cualidades y competencias para liderar proyectos, planificar y gestionar estrategia, responsabilizarse de servicios, elaborar estudios complejos y coordinar y ejercer mando

Observaciones:



- Se valorará positivamente estar en posesión de título Master Business Administration (MBA).
- Se valorará positivamente estar en posesión de otros estudios de postgrado de especialización, o, en su caso, haber desempeñado puestos para los que sea necesario tener estos conocimientos y/o destrezas
- Para completar la información, ver las Instrucciones de Trabajo correspondientes a esta categoría profesional

Aprobaciones:

Firma del Director de RR.HH. Firma del Director de la Unidad Organizativa Firma del Responsable de Calidad y Desarrollo en la que se encuadra

### **Particularidades aplicables al puesto de Director de Tecnologías de la Información y de la Comunicación**

Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo Requisitos académicos exigidos Licenciado Universitario o equivalente, o en su caso ser Diplomado Universitario con cinco años de experiencia en el sector de las TIC's Seis años de experiencia profesional

Experiencia profesional exigida

Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad No se exige

Otros requerimientos: Especiales cualidades y competencias para liderar proyectos, planificar y gestionar estrategia, responsabilizarse de servicios, elaborar estudios complejos y coordinar y ejercer mando

Observaciones:

- Se valorará positivamente estar en posesión de título Master Business Administration (MBA).
- Se valorará positivamente estar en posesión de otros estudios de postgrado de especialización, o, en su caso, haber desempeñado puestos para los que sea necesario tener estos conocimientos y/o destrezas.
- Para completar la información, ver las Instrucciones de Trabajo correspondientes a esta categoría profesional

Aprobaciones:



Firma del Director de RR.HH. Firma del Director de la Unidad Organizativa Firma del Responsable de Calidad y Desarrollo en la que se encuadra

### **Particularidades aplicables al puesto de Secretario General**

Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo Requisitos académicos exigidos Licenciado Universitario en Derecho Experiencia profesional exigida Diez años de experiencia profesional

Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad No se exige

Otros requerimientos:

- Estar en posesión de título Master Business Administration (MBA) o de título Master en la especialidad de Administración Pública
- Especiales cualidades y competencias para liderar proyectos, planificar y gestionar estrategia, responsabilizarse de servicios, elaborar estudios complejos y coordinar y ejercer mando

Observaciones:

- Se valorará positivamente estar en posesión de otros estudios de postgrado de especialización, o, en su caso, haber desempeñado puestos para los que sea necesario tener estos conocimientos y/o destrezas
- Para completar la información, ver las Instrucciones de Trabajo correspondientes a esta categoría profesional

Aprobaciones:

Firma del Director de RR.HH. Firma del Director de la Unidad Organizativa Firma del Responsable de Calidad y Desarrollo en la que se encuadra Definición de la categoría y descripción de funciones, responsabilidades y requisitos para el desempeño de los puestos de trabajo

Fecha: 18/04/09

Versión: 01

Identificación y encuadramiento organizacional

Categoría profesional

Jefe de Servicio

Unidad Organizativa en la que se encuadra Dirección

- Comunicación y Relaciones Externas
- Operaciones
- Recursos Humanos y Desarrollo
- Infraestructuras

#### Definición en el Convenio Colectivo

Son los que poseyendo la titulación, capacidad, conocimientos adecuados y experiencia profesional han sido delegados por la Dirección para responsabilizarse del correcto funcionamiento de alguna área o unidad de actividad de la Empresa, o bien para llevar, bajo su mando y responsabilidad, la explotación de uno o varios servicios.

#### Puestos de trabajo relacionados con la categoría

- Jefe de Servicio de Comunicación
- Jefe de Servicio de Relaciones Externas
- Jefe de Servicio de Operaciones
- Jefe de Servicio de RR.HH. y Desarrollo
- Jefe de Servicio Formación
- Jefe de Servicio de la Oficina de Vehículos Abandonados (O.V.A.)
- Jefe de Servicio del Plan Integral de Conservación Viaria

#### Principales funciones y responsabilidades

- Planificar y programar los servicios
- Controlar y supervisar la gestión de los servicios
- Contrastar la programación y la ejecución de los servicios realizados
- Atender las reclamaciones recibidas sobre la gestión de su servicio informando sobre ellas
- Facilitar cuantos datos del servicio sean requeridos para la elaboración de informes, estudios o análisis
- Organizar los recursos humanos y materiales con que cuenta para la ejecución de los distintos servicios de su competencia



- Coordinar y supervisar los trabajos y gestiones realizados por su personal
- Diseñar y mantener un sistema de comunicación adecuado que permita a su equipo de trabajo identificar claramente los objetivos del servicio
- Desarrollar, animar y motivar a las personas que integran su equipo de trabajo por el valor que aportan a los objetivos del servicio y a la gestión general de la organización

Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo Requisitos académicos exigidos Licenciatura Universitaria o equivalente. Para el Servicio de Operaciones será suficiente con estar en posesión de título de Ingeniería o Arquitectura Técnica Experiencia profesional exigida Cinco años en puestos de Técnico de Gestión de Procesos o equivalente

Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad No se exige

Otros requerimientos

- Especiales cualidades y competencias para planificar, responsabilizarse de áreas de trabajo, para elaborar estudios muy complejos, así como para coordinar y ejercer mando sobre medianos equipos de trabajo.
- Determinados cursos de especialización de nivel alto sobre el área de destino
- Estar en posesión del permiso de conducción B.

Observaciones:

Para completar la información, ver las Instrucciones de Trabajo correspondientes a la categoría profesional de Jefe de Servicio

Aprobaciones:

Firma del Director de RR.HH. Firma del Director de la Unidad Organizativa Firma del Responsable de Calidad

Ficha técnica básica para acceso al puesto

Fecha: 18/04/09

Versión: 01

Identificación y encuadramiento organizacional

Categoría profesional

Jefe Técnico





Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo Requisitos académicos exigidos Licenciatura Universitaria o equivalente.

Para el Servicio de Operaciones será suficiente con estar en posesión de título de Ingeniería o Arquitectura Técnica Según el art. 37 del R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, para desempeñar el puesto de Jefe Técnico Servicio Prevención se requiere además poseer el título de Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales Cinco años de experiencia como Técnico de Gestión de Procesos o equivalente

Experiencia profesional exigida

Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad No se exige

Otros requerimientos

- Especiales cualidades y competencias para planificar, responsabilizarse de áreas de trabajo, para elaborar estudios muy complejos, así como para coordinar y ejercer mando sobre medianos equipos de trabajo.
- Determinados cursos de especialización de nivel alto sobre el área de destino.

Ficha técnica básica para acceso al puesto

Fecha: 18/04/09

Versión: 01

Identificación y encuadramiento organizacional

Categoría profesional Jefe Administrativo - A extinguir

Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo Requisitos académicos exigidos A  
extinguir

Experiencia profesional exigida A  
extinguir

Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad A  
extinguir



Otros requerimientos  
A extinguir

Ficha técnica básica para acceso al puesto

Fecha: 18/04/09

Versión: 01

Identificación y encuadramiento organizacional

Categoría profesional

Técnico Gestión Procesos A1

Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo Requisitos académicos exigidos Licenciatura Universitaria o equivalente.

Para el Servicio de Operaciones será suficiente estar en posesión de título de Ingeniería o Arquitectura Técnicas. Según el art. 37 del R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, para desempeñar el puesto de Técnico Gestión de Procesos del Servicio Prevención Propio se requiere además poseer el título de Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales

Experiencia profesional

No se exige

Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad

No se exige

Otros requerimientos

- Especiales cualidades y competencias para elaborar estudios complejos, informes y proyectos, liderar iniciativas, así como para coordinar y ejercer mando sobre pequeños equipos de trabajo.
- Determinados cursos de especialización de nivel medio-alto sobre el área de destino.

Ficha técnica básica para acceso al puesto

Fecha: 18/04/09

Versión: 01

Identificación y encuadramiento organizacional

Categoría profesional

Técnico Gestión Procesos A2

Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo Requisitos académicos exigidos Diplomatura Universitaria o equivalente.

Experiencia profesional No se exige

Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad No se exige

Otros requerimientos

- Especiales cualidades y competencias para elaborar estudios complejos, informes y proyectos, liderar iniciativas, así como para coordinar y ejercer mando sobre pequeños equipos de trabajo.

- Determinados cursos de especialización de nivel medio sobre el área de destino.

Ficha técnica básica para acceso al puesto

Fecha: 18/04/09

Versión: 01

Identificación y encuadramiento organizacional

Categoría profesional

Técnico Gestión Procesos C1

Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo Requisitos académicos exigidos Formación Profesional de grado superior o equivalente

Experiencia profesional No se exige

Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad No se exige

Otros requerimientos

- Especiales cualidades y competencias para elaborar estudios complejos, informes y proyectos, liderar iniciativas, así como para coordinar y ejercer mando sobre pequeños equipos de trabajo.

- Determinados cursos de especialización de nivel medio-alto sobre el área de destino.

Ficha técnica básica para acceso al puesto

Fecha: 18/04/09

Versión: 01

Identificación y encuadramiento organizacional

Categoría profesional Oficial Técnico - A extinguir y reconvertir en Oficial Administrativo

Unidad Organizativa en la que se encuadra Dirección

- Operaciones
- Comunicación y Relaciones Externas

Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo Requisitos académicos exigidos A extinguir

Experiencia profesional exigida A extinguir

Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad A extinguir

Otros requerimientos extinguir A

Ficha técnica básica para acceso al puesto

Fecha: 18/04/09 Versión: 01

Identificación y encuadramiento organizacional

Categoría profesional Oficial Administrativo

Unidad Organizativa en la que se encuadra Dirección

Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo Requisitos académicos exigidos Formación Profesional de grado superior o equivalente

Experiencia profesional No se exige

Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad No se exige

Otros requerimientos

- Determinados cursos de especialización sobre el área de destino.

- Destreza en el uso de SAP y paquete Office

Ficha técnica básica para acceso al puesto

Fecha: 18/04/09

Versión: 01

Identificación y encuadramiento organizacional

Categoría profesional

Inspector

Unidad Organizativa en la que se encuadra Dirección Comunicación y Relaciones Externas

Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo Requisitos académicos exigidos Formación Profesional de grado superior o equivalente

Experiencia profesional

No se exige

Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad

No se exige

Otros requerimientos

- Estar en posesión del permiso de conducción B.
- Determinados cursos de especialización sobre el área de destino.
- Especiales cualidades y competencias para hacer cumplir la norma de modo compatible con la satisfacción Ciudadana.

Ficha técnica básica para acceso al puesto

Fecha: 18/04/09

Versión: 01

Identificación y encuadramiento organizacional

Categoría profesional Auxiliar Técnico - A extinguir

Unidad Organizativa en la que se encuadra Dirección Comunicación y Relaciones Externas

Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo Requisitos académicos exigidos

A extinguir



Experiencia profesional exigida	A extinguir	
Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo		
Antigüedad	A extinguir	
Otros requerimientos	A extinguir	
Ficha técnica básica para acceso al puesto		
Fecha: 18/04/09	Versión: 01	
Identificación y encuadramiento organizacional		
Categoría profesional	Auxiliar Administrativo	
Unidad Organizativa en la que se encuadra	Dirección	
Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo		
Nivel formativo Requisitos académicos exigidos Formación Profesional de grado medio o equivalente		
Experiencia profesional	No se exige	
Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo		
Antigüedad	No se exige	
Otros requerimientos		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Determinados cursos de especialización sobre el área de destino.</li><li>• Destreza en el uso de SAP y paquete Office</li></ul>		
Ficha técnica básica para acceso al puesto		
Fecha: 18/04/09	Versión: 01	
Identificación y encuadramiento organizacional		
Categoría profesional	Encargado General - A extinguir	
Unidad Organizativa en la que se encuadra	Dirección Operaciones	
Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo		
Nivel formativo	Requisitos académicos exigidos	A extinguir





Experiencia profesional exigida	A extinguir
Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo	
Antigüedad	A extinguir
Otros requerimientos extinguir	A
Ficha técnica básica para acceso al puesto	
Fecha: 18/04/09	Versión: 01
Identificación y encuadramiento organizacional	
Categoría profesional	Encargado
Unidad Organizativa en la que se encuadra Operaciones	Dirección
Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo	
Nivel formativo Requisitos académicos exigidos Diplomatura Universitaria o equivalente con cinco años de experiencia como Capataz fijo, o estar en posesión del título de Formación Profesional de grado superior o equivalente con siete años de experiencia como Capataz fijo.	
La adjudicación de las plazas se hará en primer lugar a los Diplomados que hayan superado todas las pruebas y, de seguir existiendo vacantes, a los que estando en posesión de la titulación de Formación Profesional de grado superior hayan superado las pruebas	
Experiencia profesional exigida equivalente	Cinco años como Capataz fijo o
Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo	
Antigüedad	
Otros requerimientos	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Especiales cualidades y competencias para planificar, elaborar informes y proyectos, liderar equipos, así como para coordinar y ejercer mando sobre equipos de trabajo.</li><li>• Determinadas habilidades para desempeñar el puesto con garantías.</li></ul>	



- Estar en posesión del permiso de conducción B.

Ficha técnica básica para acceso al puesto

Fecha: 18/04/09

Versión: 01

Identificación y encuadramiento organizacional

Categoría profesional

Capataz

Unidad Organizativa en la que se encuadra

Dirección

Operaciones

Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo Requisitos académicos exigidos Formación Profesional de grado superior, Bachillerato o equivalente.

Experiencia profesional exigida

Cinco años de experiencia como empleado fijo de LIPASAM, en primera vuelta

Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad

No se exige

Otros requerimientos

- Determinadas habilidades para desempeñar el puesto con garantías.
- Especiales cualidades y competencias para coordinar y ejercer mando sobre medianos equipos de trabajo.
- Estar en posesión del permiso de conducir B.

Ficha técnica básica para acceso al puesto

Fecha: 18/04/09

Versión: 01

Identificación y encuadramiento organizacional

Categoría profesional

Operador de Planta de Transferencia

Unidad Organizativa en la que se encuadra Dirección Operaciones

Nivel formativo Requisitos académicos exigidos Formación Profesional de Grado Medio o equivalente

Experiencia profesional No se exige

Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad No se exige

Otros requerimientos

- Determinadas habilidades para desempeñar el puesto con garantías.
- Estar en posesión del permiso de conducir B.

Ficha técnica básica para acceso al puesto

Fecha: 18/04/09 Versión: 01

Identificación y encuadramiento organizacional

Categoría profesional Operador de Planta Neumática

Unidad Organizativa en la que se encuadra Dirección Operaciones

Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo Requisitos académicos exigidos Formación Profesional de Grado Medio o equivalente

Experiencia profesional No se exige

Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad No se exige

Otros requerimientos

- Determinadas habilidades para desempeñar el puesto con garantías.
- Estar en posesión del permiso de conducir B.

Ficha técnica básica para acceso al puesto

Fecha: 18/04/09 Versión: 01



### Identificación y encuadramiento organizacional

Categoría profesional Patrón de Barco

Unidad Organizativa en la que se encuadra Dirección  
Operaciones

### Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo Requisitos académicos exigidos Ninguno

Experiencia profesional No se exige

### Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad No se exige

### Otros requerimientos

- Título de Patrón Portuario (antiguo Patrón de Tráfico interior) o titulación equivalente según la legislación vigente.
- Determinadas habilidades para desempeñar el puesto con garantías.

### Ficha técnica básica para acceso al puesto

Fecha: 18/04/09 Versión: 01

### Identificación y encuadramiento organizacional

Categoría profesional Oficial 1.ª Conductor

Unidad Organizativa en la que se encuadra Dirección  
Operaciones

### Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo Requisitos académicos exigidos Ninguno

Experiencia profesional No se exige

### Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad No se exige

### Otros requerimientos

- Estar en posesión del permiso de conducir C+E.



- Determinadas habilidades para desempeñar el puesto con garantías.

Ficha técnica básica para acceso al puesto

Fecha: 18/04/09

Versión: 01

Identificación y encuadramiento organizacional

Categoría profesional

Auxiliar de Servicio

Unidad Organizativa en la que se encuadra  
Operaciones

Dirección

Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo

Requisitos académicos exigidos

Ninguno

Experiencia profesional

No se exige

Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad

No se exige

Otros requerimientos

- Determinadas habilidades para desempeñar el puesto con garantías.

- Estar en posesión del permiso de conducir B.

Ficha técnica básica para acceso al puesto

Fecha: 18/04/09

Versión: 01

Identificación y encuadramiento organizacional

Categoría profesional  
Ligero (O.V.L.)

Oficial de Vehículo

Unidad Organizativa en la que se encuadra  
Operaciones

Dirección

Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo

Requisitos académicos exigidos

Ninguno

Experiencia profesional

No se exige

Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad No se exige

Otros requerimientos

- Estar en posesión del permiso de conducir B.
- Determinadas habilidades para desempeñar el puesto con garantías.

Ficha técnica básica para acceso al puesto

Fecha: 18/04/09

Versión: 01

Identificación y encuadramiento organizacional

Categoría profesional

Oficial Lavadero

Unidad Organizativa en la que se encuadra  
Operaciones

Dirección

Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo

Requisitos académicos exigidos

Ninguno

Experiencia profesional

No se exige

Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad

No se exige

Otros requerimientos

- Estar en posesión del permiso de conducir C.
- Determinadas habilidades para desempeñar el puesto con garantías.

Ficha técnica básica para acceso al puesto

Fecha: 18/04/09

Versión: 01

Identificación y encuadramiento organizacional

Categoría profesional

Almacenero

Unidad Organizativa en la que se encuadra

Dirección

Operaciones

Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo

Requisitos académicos exigidos

Ninguno

Experiencia profesional exige No se

Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad No se exige

Otros requerimientos Determinadas habilidades para desempeñar el puesto con garantías.

Ficha técnica básica para acceso al puesto

Fecha: 18/04/09 Versión: 01

Identificación y encuadramiento organizacional

Categoría profesional extinguir Oficial C (Oficial de Cuadrilla o Especializado) - A

Unidad Organizativa en la que se encuadra Operaciones Dirección

Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo Requisitos académicos A extinguir

Experiencia profesional exigida A extinguir

Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad A extinguir

Otros requerimientos A extinguir

Ficha técnica básica para acceso al puesto

Fecha: 18/04/09 Versión: 01

Identificación y encuadramiento organizacional

Categoría profesional extinguir Ayudante de Planta de Transferencia - A

Unidad Organizativa en la que se encuadra Operaciones Dirección

Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo



Nivel formativo Requisitos académicos exigidos A  
extinguir

Experiencia profesional exigida A  
extinguir

Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad A extinguir

Otros requerimientos A extinguir

Ficha técnica básica para acceso al puesto

Fecha: 18/04/09 Versión: 01

Identificación y encuadramiento organizacional

Categoría profesional Oficial de Planta de Neumática

Unidad Organizativa en la que se encuadra Dirección  
Operaciones

Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo Requisitos académicos exigidos Formación Profesional de grado  
Medio o equivalente, específico en electromecánica o electrónica

Experiencia profesional No se exige

Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad No se exige

Otros requerimientos

- Determinadas habilidades para desempeñar el puesto con garantías.
- Estar en posesión del permiso de conducir B.

Ficha técnica básica para acceso al puesto

Fecha: 18/04/09 Versión: 01

Identificación y encuadramiento organizacional

Categoría profesional  
Marinero



Unidad Organizativa en la que se encuadra Operaciones Dirección

Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo Requisitos académicos exigidos Ninguno

Experiencia profesional exige No se

Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad No se exige

Otros requerimientos

- Libreta de Navegación (título de Marinero Mercante de Puente o equivalente según la legislación vigente)
- Determinadas habilidades para desempeñar el puesto con garantías.

Ficha técnica básica para acceso al puesto

Fecha: 18/04/09 Versión: 01

Identificación y encuadramiento organizacional

Categoría profesional Peón

Unidad Organizativa en la que se encuadra Operaciones Dirección

Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo Requisitos académicos exigidos Ninguno

Experiencia profesional exige No se

Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad No se exige

Otros requerimientos No se exigen

Ficha técnica básica para acceso al puesto

Fecha: 18/04/09 Versión: 01

## Identificación y encuadramiento organizacional

Categoría profesional Encargado de  
Taller

Unidad Organizativa en la que se encuadra Dirección Operaciones

## Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo Requisitos académicos exigidos Diplomatura Universitaria o equivalente con cinco años de experiencia como Maestro de Taller fijo, o estar en posesión del título de Formación Profesional de grado superior o equivalente con siete años de experiencia como Maestro de Taller fijo.

La adjudicación de las plazas se hará en primer lugar a los Diplomados que hayan superado todas las pruebas y, de seguir existiendo vacantes, a los que estando en posesión de la titulación de Formación Profesional de grado superior hayan superado las pruebas

Experiencia profesional exigida Cinco años de experiencia como  
Maestro fijo

## Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad No se exige

## Otros requerimientos

- Determinados cursos de especialización sobre el puesto de destino y/o habilidad para desempeñar el puesto con garantías
- Estar en posesión del permiso de conducir B.
- Determinadas habilidades para desempeñar el puesto con garantías.

## Ficha técnica básica para acceso al puesto

Fecha: 18/04/09 Versión: 01

## Identificación y encuadramiento organizacional

Categoría profesional Maestro de  
Taller

Unidad Organizativa en la que se encuadra Dirección Operaciones

## Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo Requisitos académicos exigidos Formación Profesional de grado superior o titulación equivalente

Experiencia profesional exigida Cinco años de experiencia en la profesión

Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad No se exige

Otros requerimientos

- Determinadas habilidades para desempeñar el puesto con garantías.
- Estar en posesión del permiso de conducir B.
- Especiales cualidades y competencias para coordinar y ejercer mando sobre medianos equipos de trabajo

Ficha técnica básica para acceso al puesto

Fecha: 18/04/09 Versión: 01

Identificación y encuadramiento organizacional

Categoría profesional Jefe de Equipo  
de Taller

Unidad Organizativa en la que se encuadra Dirección Operaciones

Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo Requisitos académicos exigidos Formación Profesional de Grado Medio o titulación equivalente

Experiencia profesional exigida Cinco años de experiencia en la profesión

Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad No se exige

Otros requerimientos

- Determinadas habilidades para desempeñar el puesto con garantías.
- Estar en posesión del permiso de conducir B.

- Especiales cualidades y competencias para coordinar y ejercer mando sobre pequeños equipos de trabajo

Ficha técnica básica para acceso al puesto

Fecha: 18/04/09

Versión: 01

Identificación y encuadramiento organizacional

Categoría profesional

Oficial 1.ª Taller

Unidad Organizativa en la que se encuadra

Dirección

Operaciones

Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo Requisitos académicos exigidos Formación Profesional de Grado Medio o titulación equivalente

Experiencia profesional exigida  
profesión

Cinco años de experiencia en la

Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo

Antigüedad

No se exige

Otros requerimientos

- Determinadas habilidades para desempeñar el puesto con garantías.
- Estar en posesión del permiso de conducir B.
- Para ser Oficial 1.ª Taller Polivalente deberán estar en posesión del permiso de conducción C+E.

Ficha técnica básica para acceso al puesto

Fecha: 18/04/09

Versión: 01

Identificación y encuadramiento organizacional

Categoría profesional  
extinguir

Oficial 2.ª Taller - A

Unidad Organizativa en la que se encuadra  
Operaciones

Dirección

Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo

Nivel formativo extinguir	Requisitos académicos exigidos	A
Experiencia profesional exigida extinguir		A
Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo		
Antigüedad	A extinguir	
Otros requerimientos	A extinguir	
Ficha técnica básica para acceso al puesto		
Fecha: 18/04/09	Versión: 01	
Identificación y encuadramiento organizacional		
Categoría profesional		Oficial 3.ª Taller
Unidad Organizativa en la que se encuadra Operaciones		Dirección
Conocimientos y experiencia exigidos en Convenio Colectivo		
Nivel formativo	Requisitos académicos exigidos	No se exigen
Experiencia profesional exigida Oficial de taller		Cinco años como
Requerimientos del puesto exigidos en Convenio Colectivo		
Antigüedad	No se exige	
Otros requerimientos		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Determinadas habilidades para desempeñar el puesto con garantías.</li><li>• Estar en posesión del permiso de conducir B.</li><li>• Para ser Oficial 3.ª Taller Polivalente deberán estar en posesión del permiso de conducción C+E.</li></ul>		

## ANEXO II. Cuadros de distribución de jornada laboral

En los cuadros siguientes se describe la distribución de jornada laboral para los diversos sistemas de trabajo.

Los horarios de descanso para bocadillo, de aplicación general, son:

<b>TURNO</b>	<b>HORARIO</b>
Mañana	De 10:00 a 10:30 horas
Tarde	De 19:00 a 19:30 horas
Noche	De 03:00 a 03:30 horas

### **TABLA 1: SISTEMA CINCO DE SIETE**

#### **1.1 CARACTERÍSTICAS**

Cobertura de 5 días por semana

1 operario cubre 1 puesto.

#### **1.2. JORNADA DIARIA**

7 horas.

#### **1.3. HORARIO**

<b>TURNO</b>	<b>HORARIO</b>
Mañana	De 07:00 a 14:00 horas
Tarde	De 14:20 a 21:20 horas
Noche	De 23:00 a 06:00 horas

#### **1.4. CUADRANTE DE ROTACIÓN TIPO 5/7**

	A
1 L	*
	2 M
	3 X
	4 J
	5 V
6 S	F

7 D

F

Nota: \*Inicio del ciclo tipo

## 1.5. FECHAS DE INICIO DE LOS CICLOS DE ROTACIÓN

Todos los lunes de cada semana

### TABLA 2: SISTEMA CUATRO DE UNO

#### 2.1 CARACTERÍSTICAS

Cobertura de 6 días por semana

1 operario cubre 1 puesto.

#### 2.2 JORNADA DIARIA

7 horas.

##### 2.3.1 HORARIO GENERAL

<b>TURNO</b>	<b>HORARIO</b>
Mañana	De 07:00 a 14:00 horas
Tarde	De 14:20 a 21:20 horas.
Noche	De 23:00 a 06:00 horas

##### 2.3.2 HORARIO INSPECCIÓN

<b>TURNO</b>	<b>HORARIO</b>
Tarde	De 14:00 a 21:00 horas.

##### 2.4.1 CUADRANTE DE ROTACIÓN TIPO 4/1



---

	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>
1L	*			
2M				
3X			F	
4J				
5V				
6S	F	F		F
7D	F	F	F	F
8L		*		
9M				
10X				F
11J				
12V				
13S	F	F	F	
14D	F	F	F	F
15L			*	
16M				
17X	F			
18J				

---



	A	B	C	D
19V				
20S				
21D	F	F	F	F
22L				*
23M				
24X		F		
25J				
26V				
27S	F		F	F
28D	F	F	F	F

Nota: \*Inicio del ciclo tipo

2.4.2 CUADRANTE DE ROTACIÓN TIPO 4/1 TURNICIDAD 3/1

	A	B	C	D
1L	M*	M	M	T
2M	M	M	M	T
3X	M	M	F	T
4J	M	M	M	T
5V	M	M	M	T
6S	F	F	M	F
7D	F	F	F	F
8L	T	M*	M	M
9M	T	M	M	M
10X	T	M	M	F
11J	T	M	M	M
12V	T	M	M	M
13S	F	F	F	M
14D	F	F	F	F
15L	M	T	M*	M
16M	M	T	M	M
17X	F	T	M	M
18J	M	T	M	M
19V	M	T	M	M
20S	M	F	F	F
21D	F	F	F	F
22L	M	M	T	M*
23M	M	M	T	M
24X	M	F	T	M
25J	M	M	T	M
26V	M	M	T	M
27S	F	M	F	F
28D	F	F	F	F

TABLA 3:

3.1. CARACTERÍSTICAS

Cobertura de 6 días por semana  
6 operarios cubren 5 puestos

3.2. JORNADA DIARIA

7 horas

3.3.1 HORARIO GENERAL

TURNO	HORARIO
Mañana	De 07:00 a 14:00 horas
Tarde	De 14:20 a 21:20 horas
Noche	De 23:00 a 06:00 horas

3.3.2 HORARIO AYUDANTE PLANTA DE TRANSFERENCIA

TURNO	HORARIO
Tarde	De 14:20 a 21:20 horas

3.4 CUADRANTE DE ROTACIÓN TIPO 6/7

	A	B	C	D
1L	*			F
2M				F
3X				F



	A	B	C	D	
4J		F			
5V		F			
6S		F			
7D	F	F	F	FF	F
8L					F
9M					F
10X					F
11J			F		
12V			F		
13S			F		
14D	F	F	F	FF	F
15L	F				
16M	F				
17X	F				
18J				F	
19V				F	
20S				F	
21D	F	F	F	FF	F
22L		F			
23M		F			
24X		F			
25J				F	
26V				F	
27S				F	
28D	F	F	F	FF	F
29L			F		
30M			F		
31X			F		
32J					F
33V					F
34S					F
35D	F	F	F	FF	F
36L				F	
37M				F	
38X				F	
39J	F				
40V	F				
41S	F				
42D	F	F	F	FF	F

NOTA: \* Inicio del ciclo tipo.

TABLA 4: SISTEMA SEIS DE SIETE MODIFICADO

- 4.1. CARACTERÍSTICAS  
Cobertura de 6 días por semana  
7 operarios cubren 6 puestos de lunes a viernes  
7 operarios cubren 5 puestos los sábados
- 4.2. JORNADA DIARIA  
7 horas
- 4.3. HORARIO GENERAL

TURNO	HORARIO
Mañana	De 07:00 a 14:00 horas
Tarde	De 14:20 a 21:20 horas
Noche	De 23:00 a 06:00 horas

4.4 CUADRANTE DE ROTACIÓN TIPO 6/7 MODIFICADO

	A	B	C	D	E	F	G
1 L	*						F
2 M							F
3 X				F			
4 J				F			
5 V		F					
6 S		F				F	
7 D	F	F	F	F	F	F	F
8 L	F						
9 M	F						
10 X					F		
11 J					F		
12 V			F				
13 S			F				F
14 D	F	F	F	F	F	F	F
15 L		F					
16 M		F					
17 X						F	
18 J						F	
19 V				F			
20 S	F			F			
21 D	F	F	F	F	F	F	F
22 L			F				
23 M			F				
24 X							F
25 J							F
26 V					F		
27 S		F			F		
28 D	F	F	F	F	F	F	F
29 L				F			
30 M				F			
31 X	F						
32 J	F						
33 V						F	
34 S			F			F	
35 D	F	F	F	F	F	F	F
36 L					F		
37 M					F		
38 X		F					
39 J		F					
40 V							F
41 S				F			F
42 D	F	F	F	F	F	F	F
43 L						F	
44 M						F	
45 X			F				
46 J			F				
47 V	F						
48 S	F				F		
49 D	F	F	F	F	F	F	F

NOTA: \* Inicio del ciclo tipo.

TABLA 5: SISTEMA SEIS DE SIETE ESPECIAL

5.1. CARACTERÍSTICAS

Cobertura de 6 días por semana  
5 operarios cubren 4 puestos

5.2. JORNADA DIARIA

7 horas 17 minutos

5.3. HORARIO

*TURNO HORARIO*

Mañana De 08:00 a 14:47 horas

Tarde De 14:30 a 21:17 horas

El horario lleva incluido el no disfrute de la media hora de bocadillo.

5.4 CUADRANTE DE ROTACIÓN TIPO 6/7 ESPECIAL

		A	B	C	D	E
L	1	M	T		M	T
M	2	M	T		M	T
X	3	M	T		M	T
J	4	M	T		M	T
V	5	M	T		M	T
S	6	M	T		M	T
D	7					
L	8		M	T	T	M
M	9		M	T	T	M
X	10		M	T	T	M
J	11		M	T	T	M
V	12		M	T	T	M
S	13		M	T	T	M
D	14					
L	15	T		M	M	T
M	16	T		M	M	T
X	17	T		M	M	T
J	18	T		M	M	T
V	19	T		M	M	T
S	20	T		M	M	T
D	21					
L	22	M	T	T		M
M	23	M	T	T		M
X	24	M	T	T		M
J	25	M	T	T		M
V	26	M	T	T		M
S	27	M	T	T		M
D	28					
L	29	T	M	M	T	
M	30	T	M	M	T	
X	31	T	M	M	T	
J	32	T	M	M	T	
V	33	T	M	M	T	
S	34	T	M	M	T	
D	35					

TABLA 6: SISTEMA SIETE DE SIETE

6.1. CARACTERÍSTICAS

Cobertura 7 días por semana  
7 operarios cubren 5 puestos

6.2. JORNADA DIARIA

7 Horas

6.3.1 HORARIO GENERAL

TURNO	HORARIO
Mañana	De 07:00 a 14:00 horas
Tarde	De 14:20 a 21:20 horas
Noche	De 23:00 a 06:00 horas

6.3.2 HORARIO AYUDANTES PLANTA DE TRANSFERENCIA

TURNO	HORARIO
Mañana	De 07:00 a 14:00 horas

6.4.1. CUADRANTES DE ROTACIÓN TIPO 7/7 MAÑANA Y TARDE

	A	B	C	D	E	F	G
1 L	*					F	F
2 M					F	F	
3 X				F			
4 J			F	F			
5 V		F	F				
6 S	F	F					
7 D	F	F					
8 L	F	*					F
9 M						F	F
10 X				F	F	F	
11 J							

	A	B	C	D	E	F	G
12 V			F	F			
13 S		F	F				
14 D		F	F				
15 L	F	F	*				
16 M	F						
17 X						F	F
18 J					F	F	
19 V				F	F		
20 S			F	F			
21 D			F	F			
22 L		F	F	*			
23 M	F	F					
24 X	F						F
25 J						F	F
26 V					F	F	
27 S				F	F		
28 D				F	F		
29 L			F	F	*		
30 M		F	F				
31 X	F	F					
32 J	F						F
33 V						F	F
34 S					F	F	
35 D					F	F	
36 L				F	F	*	
37 M			F	F			
38 X		F	F				
39 J	F	F					
40 V	F						F
41 S						F	F
42 D						F	F
43 L					F	F	*
44 M				F	F		
45 X			F	F			
46 J		F	F				
47 V	F	F					
48 S	F						
49 D	F						F

NOTA: \* Inicio del ciclo tipo.



6.4.2. CUADRANTE DE ROTACIÓN TIPO 7/7 NOCHE

	A	B	C	D	E	F	G
1 L	F						F
2 M	*						F
3 X							
4 J				F	F	F	
5 V			F	F			
6 S		F	F				
7 D	F	F					
8 L	F	F					
9 M	F	*					F
10 X						F	F
11 J					F	F	
12 V				F	F		
13 S			F	F			
14 D		F	F				
15 L		F	F				
16 M	F	F	*				
17 X	F						F
18 J						F	F
19 V					F	F	
20 S				F	F		
21 D			F	F			
22 L			F	F			
23 M		F	F	*			
24 X	F	F					
25 J	F						F
26 V						F	F
27 S					F	F	
28 D				F			



	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>	<i>E</i>	<i>F</i>	<i>G</i>
29 L				F	F		
30 M				F	*		
31 X		F	F				
32 J	F	F					
33 V	F						F
34 S						F	F
35 D					F	F	
36 L					F	F	
37 M				F	F	*	
38 X			F	F			
39 J		F	F				
40 V	F	F					
41 S	F						F
42 D						F	F
43 L						F	F
44 M					F	F	*
45 X				F	F		
46 J			F	F			
47 V		F	F				
48 S	F	F					
49 D	F						F

NOTA: \* Inicio del ciclo tipo

TABLA 7: SISTEMA SIETE DE SIETE ESPECIAL

7.1. CARACTERÍSTICAS

Cobertura de 7 días por semana  
5 operarios cubren 3 puestos.

7.2. JORNADA DIARIA

8 horas 15 minutos

7.3 HORARIO

<i>TURNO</i>	<i>HORARIO</i>
Mañana	De 06:30 a 14:45 horas
Tarde	De 14:30 a 22:45 horas
Noche	De 22:30 a 06:45 horas





7.4 CUADRANTE DE ROTACIÓN TIPO 7/7 ESPECIAL

	A	B	C	D	E
1		M		T	N
2		M	T		N
3	N		T		M
4	N		T	M	
5	N	M		T	
6		M		T	N
7		M	T		N
8	N		T		M
9	N		T	M	
10	N	M		T	
11		M		T	N
12		M	T		N
13	N		T		M
14	N		T	M	
15	N	M		T	
16		M		T	N
17		M	T		N
18	N		T		M
19	N		T	M	
20	N	M		T	
21		M		T	N
22		M	T		N
23	N		T		M
24	N		T	M	
25	N	M		T	
26		M		T	N
27		M	T		N
28	N		T		M
29	N		T	M	
30	N	M		T	



**ROTACIÓN DE OPERADORES PLANTA DE TRANSFERENCIA**

Al inicio de cada año, de manera gradual, se realizará una rotación de letras de la siguiente forma:

A	D
D	B
B	E
E	C
C	A

**TABLA 8: SISTEMA TRES DE DOS**

**8.1. CARACTERÍSTICAS**

Cobertura de 7 días por semana  
3 operarios cubren 2 puestos.

**8.2 JORNADA DIARIA**

7 horas 34 minutos

**8.3 HORARIO**

<i>TURNO</i>	<i>HORARIO</i>
Mañana	De 06:30 a 14:04 horas
Tarde	De 14:00 a 21:34 horas
Noche	De 22:30 a 06:04 horas

**8.4. CUADRANTES DE ROTACIÓN TIPO 3/2**

	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>
1 L	*	F	
2 M		F	
3 X			F
4 J			F
5 V	F		
6 S	F		
7 D		F	
8 L		F	
9 M			F
10 X			F
11 J	F		
12 V	F		
13 S		F	
14 D		F	
15 L		*	F
16 M			F
17 X	F		
18 J	F		
19 V		F	
20 S		F	
21 D			F
22 L			F
23 M	F		
24 X	F		
25 J		F	
26 V		F	
27 S			F
28 D			F
29 L	F		*
30 M	F		
31 X		F	
32 J		F	
33 V			F
34 S			F
35 D	F		

	A	B	C
36 L	F		
37 M		F	
38 X		F	
39 J			F
40 V			F
41 S	F		
42 D	F		

NOTA. Inicio del ciclo tipo

TABLA 9. SISTEMA SEIS DE TRES

9.1. CARACTERÍSTICAS

Cobertura de 7 días por semana  
3 operarios cubren 2 puestos.

9.2. JORNADA DIARIA

7 horas 34 minutos.

9.3. HORARIO

TURNO	HORARIO
Mañana	De 06:30 a 14:04 horas
Tarde	De 14:00 a 21:34 horas
Noche	De 22:30 a 06:04 horas

9.4.1 CUADRANTES DE ROTACIÓN TIPO 6/3 TURNICIDAD 1/1:

	A	B	C
1 L	M*	F	T
2 M	M	F	T
3 X	M	F	T
4 J	M	T	F
5 V	M	T	F
6 S	M	T	F
7 D	F	T	M
8 L	F	T	M
9 M	F	T	M
10 X	T	F	M
11 J	T	F	M
12 V	T	F	M
13 S	T	M	F
14 D	T	M	F
15 L	T	M	F
16 M	F	M	T
17 X	F	M	T
18 J	F	M	T

NOTA. Inicio del ciclo tipo

9.4.2 CUADRANTES DE ROTACIÓN TIPO 6/3 TURNICIDAD 3/1:

	A	B	C	D	E	F
1 L	M*	F	M	M	F	T
2 M	M	F	M	M	F	T
3 X	M	F	M	M	F	T
4 J	M	M	F	M	T	F
5 V	M	M	F	M	T	F
6 S	M	M	F	M	T	F
7 D	F	M	M	F	T	M
8 L	F	M	M	F	T	M
9 M	F	M	M	F	T	M
10 X	M	F	M	T	F	M
11 J	M	F	M	T	F	M
12 V	M	F	M	T	F	M
13 S	M	M	F	T	M	F
14 D	M	M	F	T	M	F
15 L	M	M	F	T	M	F
16 M	F	M	T	F	M	M
17 X	F	M	T	F	M	M
18 J	F	M	T	F	M	M

	A	B	C	D	E	F
19 V	M	F	T	M	F	M
20 S	M	F	T	M	F	M
21 D	M	F	T	M	F	M
22 L	M	T	F	M	M	F
23 M	M	T	F	M	M	F
24 X	M	T	F	M	M	F
25 J	F	T	M	F	M	M
26 V	F	T	M	F	M	M
27 S	F	T	M	F	M	M
28 D	T	F	M	M	F	M
29 L	T	F	M	M	F	M
30 M	T	F	M	M	F	M
31 X	T	M	F	M	M	F
32 J	T	M	F	M	M	F
33 V	T	M	F	M	M	F
34 S	F	M	M	F	M	T
35 D	F	M	M	F	M	T
36 L	F	M	M	F	M	T

NOTA. Inicio del ciclo tipo

TABLA 10: SISTEMA DE TRABAJO EN OFICINA

10.1. CARACTERÍSTICAS

Servicio de Lunes a Viernes en días laborables, en jornada continuada.

Cobertura de Sábados (uno de cada cuatro o compensación tardes)

10.2. JORNADA DIARIA

De Lunes a Viernes: 7 horas  
Sábados de cobertura: 5 horas.

10.3. HORARIO

De Lunes a Viernes: 8 horas a 15 horas  
Sábados de cobertura: 9 horas a 14 horas

10.4. CUADRANTE DE ROTACIÓN TIPO

	A
1 L	*
2 M	
3 X	
4 J	
5 V	
6 S	F
7 D	F

Nota. \*Inicio del ciclo tipo.

10.5. FECHAS DE INICIO DE LOS CICLOS DE ROTACIÓN.

Todos los lunes de cada semana.

ANEXO III

TABLAS SALARIALES

El resto de años de vigencia del Convenio Colectivo estas cantidades se actualizarán según disponga la LPGE para cada ejercicio.

3.1. SALARIO BASE

CATEGORÍA SALARIO BASE	AÑO 2009
Peón	24,63
Ayudante de Planta	25,09
Oficial 3º Polivalente	25,12
Oficial 3º	25,12
Oficial Neumática	25,12
Almacenero	25,12
Oficial C	25,29
Marinero	25,29
Oficial 2º	25,89
Oficial Lavadero	25,97
Oficial V.L.	26,51
Oficial 1º Polivalente	27,58
Oficial 1º	27,58

	<i>AÑO 2009</i>
Oficial 1º Conductor	27,71
Aux. Admvo./ Técnico / Servicio	27,83
Inspector	32,69
Operador de Planta	29,58
Patrón	29,58
Jefe de Equipo de Taller	30,38
Maestro	31,11
Capataz	31,11
Oficial Administrativo o Técnico	32,69
Encargado	34,46
Encargado General	34,71
Jefe Administrativo o Técnico	35,27
Técnico Gestión Procesos A1	35,27
Técnico Gestión Procesos A2	34,46
Técnico Gestión Procesos C1	32,69
Jefe de Servicio	45,07
Director de Servicios	45,10

### 3.2. PRIMA DE ACTIVIDAD

#### CATEGORÍA PRIMA DE ACTIVIDAD

Peón	271,35
Ayudante de Planta	315,86
Oficial 3º Polivalente	390,87
Oficial 3º	354,38
Oficial Neumática	354,38
Almacenero	279,70
Oficial C	273,30
Marinero	273,30
Oficial 2º	360,23
Oficial Lavadero	382,50
Oficial V.L.	275,94
Oficial 1º Polivalente	434,19
Oficial 1º	373,12
Oficial 1º Conductor	286,03
Aux. Admvo. / Técnico / Servicio	301,36
Inspector	324,72
Operador de Planta	368,31
Patrón	368,36
Jefe de Equipo de Taller	434,29
Maestro	435,46
Capataz	434,80
Oficial Administrativo o Técnico	324,72
Encargado	480,62
Encargado General	491,66
Jefe Administrativo o Técnico	513,08
Técnico Gestión Procesos A1	513,08
Técnico Gestión Procesos A2	480,62
Técnico Gestión Procesos C1	324,72
Jefe de Servicio	514,05
Director de Servicios	514,54

### 3.3. OTROS CONCEPTOS

#### OTROS CONCEPTOS

Turnicidad	19,02
Turnicidad con nocturnidad	28,53
Prima compensación de festivos	147,19
Plus de Transporte	5,61



ANEXO IV

ROTACIÓN DE MANDOS INTERMEDIOS

La Dirección de LIPASAM, con la finalidad de optimizar el rendimiento y calidad de los servicios a desempeñar y promover las buenas prácticas, mejora de los conocimientos y habilidades y estimular actitudes de superación en los mandos intermedios procederá, anualmente, a la asignación de estos a los distintos servicios, turnos y centros de trabajo de la Empresa.

La asignación de los nuevos destinos se comunicará a los mandos, de manera oficial y como norma general, con una antelación mínima de un mes antes de su incorporación a este. Excepcionalmente, para aquellos mandos que deban desempeñar su trabajo en el turno de noche, y para facilitar la conciliación familiar, la comunicación se hará con una antelación mínima de tres meses.

La asignación se realizará atendiendo, exclusivamente, a los criterios de capacitación de la Dirección de Operaciones, con la única salvedad de la asignación al turno de noche, que queda limitada según el procedimiento siguiente.





PROCEDIMIENTO PARA LA ADSCRIPCIÓN DE MANDOS INTERMEDIOS EN PUESTOS DE TRABAJO NOCTURNOS

1. PUESTOS DE TRABAJOS NOCTURNOS.

Se entienden por puestos de trabajo nocturnos aquellos que deben desempeñarse en los Centros de Trabajo que tuvieran programados servicios en dicho turno.

2. OBJETIVO

Controlar y promover el equilibrio, entre los distintos mandos, respecto a la permanencia en el turno de noche.

Dicha permanencia se controlará desde el año 1.993 o desde que la persona adquiere una categoría de mando, la más reciente de ambas.

3. DEFINICIONES

- Años de permanencia t. noche (AP): nº de años transcurridos en turno de noche
- Años de control (AC): años transcurridos desde 1.993 ó desde que se adquirió categoría de mando
- Índice de permanencia en Turno noche = AP/AC

4. ASIGNACIÓN Y PERMANENCIA

Se dará preferencia en la asignación a este turno, y dentro de cada categoría, a aquellos mandos que posean un menor índice de permanencia en el, con las siguientes salvedades:

- que ya haya estado asignado a el en cualquiera de los dos años anteriores,
- por motivos de salud perfectamente justificados,
- que por circunstancias organizativas excepcionales esto no sea posible o recomendable.

En estos casos se fomentará el re-equilibrio en los siguientes años si las circunstancias que lo provocaron desaparece.

En el caso de que existan dos o más personas a asignar a un puesto con el mismo índice de permanencia, será asignado aquel que lleve más años sin haber estado en este turno.

Si la igualdad continúa, será asignado a este turno aquel que tenga menor antigüedad en la categoría.

El período mínimo de permanencia en este turno será de un año, pudiendo este prorrogarse de mutuo acuerdo entre mando y Dirección.

Tanto el período de asignación como el de permanencia podrán modificarse excepcionalmente si existiesen circunstancias que así lo aconsejaran.