



CONVENIO COLECTIVO DE LIPASAM.

2002 - 2003 - 2004

Capítulo preliminar.

Artículo 1. Relaciones empresa-trabajadores.

Las relaciones de Lipasam con sus trabajadores y de estos con los representantes de la Empresa están basadas en los principios de derecho al honor, a la propia imagen, a la libertad ideológica, a la intimidad personal y familiar y a cuantos otros recoge el Título Primero de la Constitución Española.

Capítulo I. Normas generales.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación territorial y funcional en todos los Centros de Trabajo actualmente dependientes de Lipasam así como los que pudieran crearse durante su vigencia y establece y regula la relación jurídico-laboral de los trabajadores que, voluntariamente, presten servicios retribuidos, por cuenta y dentro del ámbito de organización y de Dirección de Lipasam, bajo cualquiera de las modalidades de contrato previstas en este Convenio y la legislación laboral vigente, habiendo sido acordado por la Comisión Negociadora compuesta por miembros de la Dirección y Comité de Empresa de Lipasam, estos como representantes unitarios de los trabajadores, de acuerdo con los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Vigencia.

El presente Convenio será eficaz el mismo día de la 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 se retrotraerán al día 1 de enero de 2002.

Se entiende como de contenido económico el Capítulo V.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

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

En el supuesto de que el Convenio o algunos de sus preceptos fuesen anulados o

modificados por la Jurisdicción competente, el Convenio devendrá ineficaz, y por ello, deberá regularse íntegramente, en la forma que establezca la propia Comisión Negociadora.

Análogamente, si alguna resolución de la Autoridad Laboral afectara al contenido de lo negociado, esta será notificada a la Comisión Paritaria, que determinará de qué forma afecta al Convenio, y en su caso, su nueva redacción.

Artículo 5. Duración.

La duración de este Convenio será de tres años a partir de 1.º de enero de 2002.

Las cláusulas obligacionales y normativas estarán vigentes hasta que se modifiquen en un nuevo acuerdo.

Al finalizar la vigencia del presente Convenio se entenderá prorrogado en su totalidad por un año y así sucesivamente, salvo denuncia de una de las partes firmantes que deberá de comunicarlo con una antelación mínima de 60 días a la fecha de vencimiento de este o de cualquiera 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 de los Anexos 4 y 5 se revisarán automáticamente con arreglo al I.P.C. previsto al inicio del año, hasta conocer el real, cuyo diferencial se aplicará con la retroactividad correspondiente y así en años sucesivos.

Artículo 6. Comisión paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria con el fin de velar por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en este 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 sea sometida, previamente, a informe de esta Comisión, que no está obligada a entender sobre reclamaciones de carácter individual.

La Comisión estará constituida por 10 vocales, 5 de ellos en representación de la Dirección de la Empresa y cinco en representación del Comité de Empresa, pudiéndose efectuar sustituciones entre los componentes de ambas representaciones, así como requerir la asistencia de asesores, que tendrán voz, pero no voto.

Esta 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 quince días laborables a partir de la fecha de petición de la reunión.

El orden del día lo fijará la parte convocante en forma escrita y acompañada de cuantos documentos entienda necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto que se promueva ante ella.

Para cada reunión se nombrará un secretario, elegido de forma alternativa entre las partes, que estará obligado a levantar acta de las reuniones, con las posturas planteadas por las partes y de sus acuerdos o desacuerdos si los hubiese, de forma expresa.

El acta se redactará y se someterá a aprobación en el plazo de 48 horas.

En caso de no llegarse a acuerdo en esta Comisión, cualquiera de las partes podrá acudir a los mecanismos de solución de los conflictos existentes, tanto extrajudiciales como judiciales.

Capítulo II. Clasificación profesional.

Artículo 7. 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 y tendrá como finalidad la mejora de la prestación del servicio a la ciudad, mediante la racionalización, la simplificación y la mejora de métodos y procesos y deberá ser compatible con la formación profesional de sus trabajadores para lograr una Mayor eficacia y rendimiento en el trabajo.

Artículo 8. Adscripción personal.

Para cubrir la prestación de los servicios, Lipasam elaborará y facilitará anualmente al Comité de Empresa la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización y la de todos sus trabajadores debidamente clasificados y encuadrados en los grupos y categorías profesionales que aquí se describen.

Artículo 9. 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.



En el transcurso del año 2002 se realizará una redefinición de todas las categorías profesionales. Cualquier posible modificación se acordará con el Comité de Empresa.

El personal, atendiendo a las funciones que realice, queda encuadrado en los siguientes grupos y categorías profesionales:

Grupo Directores y Jefes de Servicios:

* Director de Servicio.

* Jefe de Servicio.

Grupo Técnico-Administrativo:

* Jefe Técnico.

* Jefe Administrativo.

* Técnico Gestión Proceso.

* Oficial Técnico.

* Oficial Administrativo.

* Auxiliar Técnico.

* Auxiliar Administrativo.

Grupo de Servicio:

* Encargado.

* Capataz.

* Inspector.

* Operador de Planta (Transferencia o Neumática).

* Patrón de barco.

* Oficial 1ª conductor.

* Auxiliar de Servicio.

* Oficial de Vehículo Ligero (V.L.).

* Oficial Lavadero.





- * Almacenero.
- * Oficial C.
- * Ayudante Planta.
- * Marinero.
- * Peón.

Grupo de Taller:

- * Encargado de Taller.
- * Maestro de Taller.
- * Responsable de Sección de Taller.
- * Oficial 1ª.
- * Oficial 2ª.
- * Oficial 3ª.

Cada una de las categorías profesionales quedan descritas genéricamente en el Anexo 1.

La Empresa, en el mes de diciembre, facilitará planificación de necesidades de personal por Centros de Trabajo y servicios que representará la ordenación del personal de acuerdo a las necesidades de los servicios.

Capítulo III. Ingresos, promoción y jubilación.

Artículo 10. Ingresos.

Los ingresos en las categorías de Directores, Jefes de Servicios, Encargados, Jefes Administrativos y Técnicos y Técnicos de Gestión de Procesos son de libre designación de la Empresa. En el resto de puestos los ingresos se efectuarán en la categoría inferior de cada escala profesional, y en concreto en: Peón para servicios, Oficial 3ª para taller y Auxiliar para las escalas técnicas y administrativas, con el fin de fomentar la promoción interna.

Todo personal de nuevo ingreso deberá poseer los requisitos, niveles de preparación y cualificación profesionales que para cada categoría se requieran, aplicándosele el mismo proceso de examen que al personal interno.

Artículo 11. Contrataciones.

La Dirección de la Empresa, en el transcurso del último trimestre de cada año, efectuará una estimación de las previsiones de empleo y contrataciones en el siguiente ejercicio, informando de ello al Comité de Empresa.

Las contrataciones de Oficial 3ª y Auxiliar se efectuarán previo examen, de acuerdo a las normas del Anexo 7, y en él se integrarán tanto el personal de la Empresa como el personal exterior interesado en esos puestos, mediante petición al INEM. Tendrá preferencia a ocupar el puesto el personal de plantilla de la Empresa que haya superado el 50% de la puntuación máxima.

Quedan exentos de estas normas las contrataciones siguientes:

- Contratos especiales de Semana Santa y Ferias (abril y San Miguel).
- Contratos para sustitución de vacaciones.
- Contratos de interinidad.
- Contratos de obra determinada.
- Contratos Programa y de colaboración con Instituciones.
- Contratos de sustituciones y jubilaciones anticipadas.

En estos casos se tenderá, en lo posible, a restringir la contratación de especialistas, dando así lugar a ocupar puestos de superior categoría al personal de la plantilla.

La duración máxima de la situación de eventual será de doce meses, no admitiéndose más que una prórroga de los contratos.

Se acuerda que, en los escasos y eventuales supuestos de contratos de interinidad en que las personas sustituidas no se reincorporen a su puesto de trabajo, los contratados como sustitutos queden fijos de plantilla con igualdad de categoría del sustituido.

La Empresa podrá acudir excepcionalmente a contratación de personal a través de

Empresas de Trabajo Temporal en los casos de sustituciones imprevistas en tareas de la estructura de la Empresa.

Para el seguimiento de los ingresos en las categorías definidas anteriormente, se crea una Comisión Paritaria formada por representantes de ambas partes.

Artículo 12. Período de prueba.

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

— Directores y Jefes de Servicios: 6 meses.

— Encargados, Jefes Admvs./Técnicos, Técnicos

Gestión de Procesos, Oficiales Admvs./Técnicos, Capataces, Maestros Taller y

Responsables Sección Taller: 2 meses.

— Resto de categorías: quince días laborables.

Durante dicho período de prueba cualquiera de las partes podrá dar por resuelta la relación laboral, comunicándolo por escrito a la otra parte.

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.

Cuando el trabajador contratado haya desempeñado con anterioridad las mismas funciones bajo cualquier modalidad de contratación, se entenderá ya superado el período de prueba.

Artículo 13. Formación profesional.

La Empresa fomentará la formación profesional adecuada en cada momento de cara a cubrir las necesidades de la misma en función de las previsiones de promoción del ejercicio, satisfaciendo las legítimas aspiraciones de los trabajadores.

En el mes de octubre de cada año la Dirección de la Empresa en colaboración con el Comité de Empresa elaborará un plan de formación anual que estará integrado en la planificación global de los recursos humanos, definiendo sus objetivos y describiendo los contenidos y duración de los cursos.

La Empresa posibilitará en los casos de cambios tecnológicos, técnicos u organizativos la adecuada formación al personal afectado. Esta formación será impartida en jornada de trabajo, dentro de las posibilidades de los servicios.

Las partes firmantes de este Convenio se adhieren a los Acuerdos de Formación Continua en la Empresa, y se comprometen a recabar de los organismos competentes las ayudas previstas para el desarrollo de las acciones formativas.

Esta formación será impartida en jornada de trabajo dentro de las posibilidades de los servicios; de no ser posible, se acordará previamente con el Comité su compensación en reducción de jornada o económica.

Artículo 14. Promoción.

La programación de recursos humanos y del 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, anualmente y en el mes de septiembre, efectuará una estimación de las previsiones de promociones para el siguiente ejercicio.

La promoción interna, en los puestos que no han sido definidos como de libre designación por parte de la Dirección de la Empresa, se efectuará con personal de la plantilla tras la oportuna realización de pruebas selectivas, según el Anexo 7.

Las promociones de Oficial Administrativo, Oficial Técnico, Responsable de Sección y Oficial 1ª de Taller serán restringidas en función de la imposibilidad de aumento de plantilla en ciertas áreas. Estos casos serán acordados con el Comité de Empresa previamente.

Las promociones se anunciarán públicamente, previo conocimiento del Comité de Empresa, con tres meses de antelación, procediendo de inmediato a reunirse la Comisión de Exámenes según el Anexo 7. En dicho Anexo se desarrolla la normativa a seguir para estas promociones.

Si quien promoció tiene contrato eventual, al finalizar este pasará a fijo de plantilla.

De no cubrirse las mismas tras los procesos de promoción se procederá a la contratación exterior.

Los resultados de los exámenes tendrán una validez de cinco años, contados a partir de la publicación del acta final de las pruebas de promoción, para ser utilizados en caso de necesidad para cubrir nuevos puestos vacantes o para efectuar sustituciones de vacaciones, I.T. y habilitaciones superiores a un mes.

Artículo 15. Trabajos de superior categoría.

Ningún trabajador podrá acceder a puestos de superior categoría por el hecho de haber cubierto temporalmente estos puestos. El trabajador que ocupe temporalmente puesto de superior categoría percibirá las diferencias retributivas, en todos los conceptos salariales, entre la categoría que ostente y la categoría ejercida, incluidas las partes proporcionales de los descansos semanales y pagas extraordinarias, sin ningún derecho al reconocimiento de dicha categoría. Los puestos cubiertos por este sistema de forma permanente, se incluirán en las programaciones de promoción.

Salvo las sustituciones en periodos de vacaciones, las situaciones temporales de cobertura de puestos de superior categoría por vacantes se cubrirán de acuerdo a los anteriores criterios sin que una misma persona supere dos meses de forma continuada, o tres meses de forma discontinua, a lo largo de un año en ambos casos, en la cobertura del puesto.

Tendrán preferencia para habilitaciones las personas que hayan aprobado el examen de promoción, y en segundo lugar los aprobados de cultura general, si hubiera personal para ello.

Los puestos cubiertos más de tres meses continuados no obedeciendo a situaciones imprevistas o excedencias se incluirán en las programaciones de promociones del año siguiente.

No podrán realizarse habilitaciones en un Parque o Sección mientras existan en ellos personas con la categoría profesional requerida realizando funciones de inferior categoría.

Para la habilitación a cualquier categoría se deberán cumplir los requisitos de la categoría a la que se accede, si hubiere personal para ello.

Artículo 16. Traslados.

Se respetará la estabilidad de turno de trabajo, sistema de rotación y Centro de Trabajo o Parque.

El personal eventual, dentro de su categoría, podrá tener en sus contratos cláusulas de movilidad de centro y turno de trabajo y sistema de rotación. En caso de que pasen a ser fijos de plantilla, quedarán asignados a un turno de trabajo, sistema de rotación y Centro de Trabajo concreto, rigiéndose desde ese momento por las normas generales.

En el caso de cambios exigidos por cuestiones organizativas o tecnológicas, 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, se solicitarán voluntarios, y de no haberlos, será por sorteo con presencia del Comité, y a los empleados afectados con un mínimo de tres 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 en base a falta o sanción.

En caso voluntario y personal de petición de traslado, el trabajador deberá solicitarlo por escrito, justificando el motivo, entre los meses de octubre y mayo de cada año, no pudiendo haber en vigor más de una solicitud de cambio y dos opciones de Parque. Estas peticiones se integrarán en una lista abierta ordenada en función de la recepción en la Empresa. Si coincidiesen solicitudes con la misma fecha, tendrá preferencia el trabajador con mayor antigüedad. De existir otra petición de traslado que facilite estos cambios y no plantearse impedimentos de especialización se aceptarán dichos cambios. Estos traslados llevan aparejado el cambio de turnos de vacaciones entre las personas trasladadas.

En las categorías de Conductor, Oficial VL y Auxiliar de Servicios, para solicitar un cambio es condición necesaria haber permanecido en su actual puesto y destino al menos un año.

Mensualmente se facilitará la lista actualizada de las solicitudes de cambios pendientes al Comité de Empresa.

En los puestos vacantes debidos a promociones internas se tendrá en cuenta la posibilidad de cobertura del mismo con personal que esté pendiente de traslado.

Artículo 17. Jubilaciones.

La jubilación forzosa para todo el personal de la Empresa, se establece a los 65 años de edad cumplidos.

El trabajador que lo desee podrá ejercer el derecho a su jubilación anticipada desde el momento en que reúna los requisitos legales para ello.

No obstante lo anterior, y de conformidad con el Real Decreto 1.194/85 de 17 de julio, sobre Jubilación a los 64 años, la Empresa acepta el compromiso de sustituir 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.

De la misma forma, la Empresa se compromete a cubrir cada jubilación que se produzca con un contrato tras cuya finalización y la de sus prórrogas, el empleado pasará de forma definitiva a ocupar el puesto de trabajo, siempre y cuando en la finalización de sus contratos no haya incurrido en falta disciplinaria grave y haya mantenido una asistencia al trabajo superior al 85 % de las jornadas que le fueron exigibles, salvo casos excepcionales que se tratarán conjuntamente entre la Dirección de la Empresa y el Comité.

Tales contratos se regirán por la normativa específica que regule la modalidad contractual de que se trate.

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.

Capítulo IV. Jornadas, descansos, vacaciones y permisos.

Artículo 19. Jornada de trabajo.

La jornada laboral queda fijada en 1.596 horas al año 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, caso de existir diferencias, en el último trimestre del segundo año.

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 diversas 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 y sus periodos vacacionales antes del 1 de noviembre del año anterior, de acuerdo a lo recogido en el Anexo 2, 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 al Anexo 2, 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 treinta días y descansar 12, de acuerdo al Anexo 2, 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 al Anexo 2, 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 al Anexo 2, de forma que al final del ciclo la jornada sea equivalente a 35 horas semanales.

El grupo 5/7 descansará sábados y domingos.

Los demás sistemas especiales del Anexo 2, al final del ciclo la jornada será igualmente equivalente a 35 horas semanales.

Se establecen como descanso los siguientes festivos, para aquellas personas que por su sistema de rotación deban trabajar los mismos:

- 1 de enero.
- 6 de enero.
- 1 de mayo (cuando esta fecha esté comprendida entre el domingo anterior y el lunes posterior a la Feria de Abril, se trasladaría al 28 de febrero).
- 25 de diciembre.

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

En el Artículo 21 (Jornadas Especiales) se describen los puestos de trabajo que, excepcionalmente, no disfrutan de este descanso, así como las compensaciones a ellos.

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 2 y que responden a:

Limpieza viaria:

- Cobertura de 7 días por semana para los servicios de repaso o áreas de especial significación, de acuerdo al Anexo 2, Tablas 1 y 1 bis.
- Cobertura de 6 días por semana de aplicación en varias áreas, mercados, y Anexos de la ciudad, según el Anexo 2, Tabla 2.
- Cobertura de 5 días por semana de aplicación en varias áreas de la ciudad, de acuerdo con el Anexo 2, Tabla 4.

Recogida domiciliaria:

- Cobertura de 7 días por semana para el servicio en general, de acuerdo con el Anexo 2, Tablas 1 y 1 bis.
- Cobertura de 6 días por semana de aplicación en servicio de mercados e industrial, de acuerdo al Anexo 2, Tabla 2.

Taller y lavadero:

- Cobertura de 5 días por semana como norma general, de acuerdo al Anexo 2, Tablas 4 y 5.
- Cobertura de 7 días por semana para cobertura de fiestas y fines de semana, siguiendo el Anexo 2, Tabla 5.
- Cobertura de 7 días por semana para el servicio nocturno, de acuerdo con el Anexo 2, Tabla 5.

Planta de transferencia:

- Cobertura de 7 días por semana para los Ayudantes de Planta en turno de mañana y noche, de acuerdo con el Anexo 2, Tablas 1 y 1 bis.
- Cobertura de 6 días por semana para los Ayudantes de Planta en turno de tarde, según el Anexo 2, Tabla 2.
- Cobertura de 7 días por semana para los Operadores de Planta, según Anexo 2, Tabla 6.

Otros servicios:

- Los Auxiliares de Servicio del Parque Central en turnos de mañana y noche, así como los del Parque Auxiliar de los Príncipes en turnos de mañana y tarde y los de Taller tendrán rotación 3/2, según Anexo 2.7.2 .
- Los Auxiliares de Servicio de los Parques Auxiliares norte, sur, San Pablo y Antonia Díaz en turno de mañana tendrán rotación 6/7, según Anexo 2.7.1.
- Los Auxiliares de Servicio de Punto Limpio tendrán la rotación 6/7 especial según Anexo 2.3.

Los Auxiliares de Servicio de Parque Central tarde tendrán rotación 6/7 según Anexo 2.7.3.

- Inspección: Cobertura de 6 días por semana en turnos de mañana y tarde. Será de aplicación el Anexo 2, Tabla 8.
- Administración: Cobertura de días laborales, de acuerdo con el Anexo 2, Tabla 9.
- Los trabajadores de Limpieza Especiales tarde, durante los meses de julio y agosto no realizarán trabajos de limpieza de solares, excepto casos de fuerza Mayor.
- V.I.R.: cobertura 7 días por semana sin cambio de turno.

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo descansa los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero y 1 de mayo (cuando esta fecha esté comprendida entre el domingo anterior y el lunes posterior a la Feria de abril, se trasladaría al 28 de febrero), salvo el personal incluido en las jornadas especiales de Navidad y otras Fiestas, regulados en el artículo de Jornadas Especiales.

Artículo 21. Jornadas especiales.

Se establecen como jornadas especiales las siguientes, 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. El estudio técnico se dará a conocer al Comité con antelación de quince días.

Ferías:

- Se adaptarán los horarios de cada año al estudio técnico que se efectuó 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 estudio técnico se dará a conocer al Comité con antelación de quince días.

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.
- Plantas de Transferencia y Neumática.
- Plan Especial de actuación en Fiestas Navideñas.
- Taller (retén de 3 personas).

Otras fiestas:

El día 1 de mayo (cuando esta fecha esté comprendida entre el domingo anterior y el lunes posterior a la Feria de abril, se trasladaría al 28 de febrero) sólo se

realizarán los servicios de:

- Toda la recogida domiciliaria de los turnos de mañana y noche, incluida la Recogida Selectiva 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 puedan descansar los días que se establecen en el Artículo 19 percibirá una Prima de 100 euros por cada uno de los días trabajados.

Esta cantidad es la misma para los años 2002, 2003 y 2004.

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, Ferias o Fiestas Navideñas 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 la Empresa disfrutará anualmente de treinta días laborables de vacaciones retribuidas.

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

Para el año 2002 se establecen cuatro turnos de vacaciones en verano que se centrarán en los meses de junio, julio, Agosto y septiembre. Las vacaciones de invierno y las de verano quedarán reguladas en el Anexo 3.

Para los años 2003 y 2004 se establecen tres turnos de vacaciones, tanto en verano como en invierno, centrando los de verano en los meses de julio, Agosto y septiembre, desarrollando su disfrute y las de invierno en el Anexo 3.

Cuando por necesidades de la Empresa se deban asignar turnos fuera de los oficiales se buscarán voluntarios y se le adicionará un día más de vacaciones por compensación. Esto no es aplicable si la modificación de las vacaciones obedece a peticiones personales.

En el caso de que ambos cónyuges trabajen en la Empresa se le asignará el mismo turno de vacaciones.

Los cuadros y detalles de vacaciones se confeccionarán anualmente entre la Empresa y el Comité, intentando conjugar los intereses personales de la plantilla y las necesidades del servicio.

Una vez confeccionados los cuadros se divulgarán antes del 1 de febrero en los tabloneros de anuncios de los respectivos Centros de Trabajo para conocimiento de todo el personal.

En el Anexo 3 se detalla el planteamiento general que habrá de observarse en la planificación de las vacaciones.

Se aceptarán cambios de turnos de vacaciones entre operarios de un mismo Centro de Trabajo si son de la misma categoría y turno.

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 para fijos y proporcional para eventuales. Éstos se podrán disfrutar hasta con treinta días de antelación a la fecha prevista de la boda.

b) Por matrimonio de padres, hijos, hermanos o nietos:

1 día, que será el de la celebración del acto civil o religioso.

c) Para la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas de preparación al parto de acuerdo con el Artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

d) Por nacimiento o adopción de un hijo, el padre tendrá: 3 días naturales, sin contar domingos y festivos.

Si la hospitalización por alumbramiento excediese de 3 días se aumentará el permiso en 2 días naturales.

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 la alimentación del hijo.

f) En los casos de adopción de niño/a, conforme a lo legalmente establecido, el

trabajador/a disfrutará del siguiente permiso retribuido:

— Adopciones de menores de 9 meses: permiso retribuido máximo de dieciséis semanas.

— Adopciones de mayores de 9 meses: permiso retribuido máximo de seis semanas.

Las adopciones se acreditarán debidamente, así como 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.

g) Por enfermedad grave del cónyuge, padre o hijo: tres días naturales.

h) Por enfermedad grave de abuelo, hermano, nieto, suegro, cuñado, yerno o nuera: 2 días naturales.

i) Por fallecimiento de cónyuge, padre o hijo: 5 días naturales.

j) En caso de enviudar el trabajador teniendo hijos menores de nueve años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividades retribuidas y que estén a su cargo, tendrá derecho a quince días naturales.

k) Por fallecimiento de abuelo, hermano, nieto, suegro, cuñado, yerno o nuera: 2 días naturales.

l) Por traslado del domicilio habitual: 2 días naturales.

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.

n) 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.

o) Por el tiempo establecido para disfrutar los derechos educativos y de formación profesional, en los siguientes supuestos y forma:

1. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.

2. 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.

3. Por exámenes finales de curso en Centros de Enseñanza: 5 días laborables, antes de los exámenes, más las fechas en que estos se realicen.

p) 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 por que 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.

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 Autónoma Andaluza, el permiso se incrementará en 2 días naturales y en 3 días naturales si es en cualquier otra parte del territorio nacional.

En todo lo anteriormente expuesto, se consideran parejas tanto de hecho como de derecho.

Artículo 24. Cambios de jornadas por motivos personales.

La Empresa concederá, previa petición por escrito formulada con un mínimo de diez 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 efectuará en plazos menores.

Se concederán un máximo de cuatro cambios al año no pudiéndose solicitar agrupados los días. Se excluyen de estos cuatro días los periodos coincidentes con Semana Santa y Ferias.

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 y con posterior justificación.

Los trabajadores con rotación 5 de siete, recuperarán la jornada disfrutada el sábado posterior. Si pertenecen a Parques con sistema de rotación exclusivo 5 de siete realizarán la recuperación en el Parque con rotación 6 de siete que se le asigne.

Los trabajadores con rotación 6 de siete y 7 de siete recuperarán esta jornada el primer día de su descanso.

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.

La Empresa concederá al personal que lo solicite con anticipación, previa justificación, permisos sin retribución, de hasta un máximo de 700 días naturales.

Artículo 26. Excedencia.

La Empresa concederá excedencia voluntaria, de acuerdo a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Toda excedencia de personal de servicios se suplirá con nuevas contrataciones.

Capítulo V. Condiciones económicas.**Artículo 27. 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 de Anexo 4 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.

Premio Especial Permanencia 15 y 25 años.

Prima Compensación Anticipos.

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 28. 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 4.

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 29. Plus convenio.

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

Artículo 30. 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 31. Prima de actividad.

Esta prima, definida por la categoría profesional del puesto, tiene por objeto premiar y estimular la asistencia y calidad del trabajo.

La valoración de esta prima se recoge en el Anexo 4.

Esta prima se devengará en proporción al tiempo trabajado.

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

Año 2002: 200 euros.

Año 2003: 220 euros.

Año 2004: 240 euros.

Estas cantidades tienen el carácter de gratificación 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: 13,33 euros en 2002; 14,67 euros en 2003 y 16,00 euros en 2004. 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-itínere».

Artículo 32. Prima de compensación de festivos.

Se establece esta prima para aquellos trabajadores que dentro de la distribución de jornada de trabajo llevan incorporados como laborables los días festivos.

Esta prima se devengará en proporción al tiempo trabajado.

Se detalla regulación de la aplicación de esta prima en el Anexo 6 y su valoración en el Anexo 4.

Artículo 33. Prima prolongación jornada.

Se establece una prima para aquellos sistemas cuya jornada laboral sea superior a siete horas diarias de trabajo.

Los valores son los siguientes:

Sistema de rotación

	Euros/mes		
	2002	2003	2004
6/7 Especial Punto Limpio	4,28	4,41	4,56
3/2 (Talleres y Auxiliares Servicio los Príncipes)	7,77	8,00	8,28
Operadores de Planta e Inspectores	9,09	9,36	9,69

Esta prima se devengará en once meses.

Artículo 34. Prima de rotación.

Cuando el sistema de trabajo lo sea a turnos se establece una prima en función de la rotación:

— 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 (denominada 6/7).

— Turnicidad: es cuando el sistema de trabajo lleva en periodos 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 6/7 y 7/7.

Esta prima se devengará en proporción al tiempo trabajado.

Los valores quedan detallados en el Anexo 4.

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 4.

Adicionalmente y a aquellos trabajadores que por necesidades del servicio tuvieran que desplazarse y no pudieran proveérseles de medios de la Empresa, esta 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: 0,22 euros/kilometro.

Si utilizan moto: 0,12 euros/kilometro.

Artículo 36. Antigüedad.

Se establecen dos sistemas para la asignación y valoración de este concepto:

— Sistema nuevo.

— Sistema anterior.

Sistema nuevo: Proveniente del Convenio 1990-1992, el trabajador, a partir del primer año de permanencia en la Empresa con carácter fijo y en función del tiempo de servicio prestado ininterrumpidamente, comenzará a percibir en concepto de antigüedad las cantidades que se especifican en el Anexo 5.

Sistema anterior: En este sistema 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.

Se acuerda que este sistema de aplicación de la Antigüedad permanezca en el futuro mientras haya empleados acogidos al mismo.

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

Artículo 37. Premio especial permanencia 15 y 25 años.

Todo trabajador que cumpla 15 y 25 años de servicio ininterrumpido en la Empresa, para cuyo cómputo no se contarán los periodos de excedencia voluntaria y permisos no retribuidos, y que se rija por el sistema nuevo de antigüedad, tendrá derecho en concepto de Premio Especial de Permanencia a una paga mensual con las cantidades que se especifican en el Anexo 5.

Artículo 38. Premio extraordinario.

Todo trabajador que cumpla 20 años de servicio ininterrumpido en la Empresa, para cuyo cómputo no se contarán los periodos de excedencia voluntaria y permisos no retribuidos, y que se rija por el sistema anterior de antigüedad tendrán derecho en concepto de Premio extraordinario a la cantidad que resulte de aplicar a su Salario Base el 10%.

Artículo 39. Plus nocturno.

Los trabajadores que realicen horas de trabajo dentro del período comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana percibirán, en concepto de Plus de Nocturnidad, una cantidad igual al 25% del Salario Base de su hora ordinaria por cada hora nocturna trabajada.

Artículo 40. Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores, con motivo de primavera, verano y navidad, percibirán una Paga Extraordinaria en cada ocasión en la siguiente cuantía: treinta días de Salario base, Plus Convenio y Antigüedad, más 221,77 euros adicionales en cada una de ellas para 2002 que se verán incrementadas a 228,43 euros en 2003 y 236,42 euros en 2004.

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 una paga de otoño lineal para todas las categorías de 990 euros, que tiene por objeto fomentar la asistencia al trabajo y reducción del absentismo. Esta cantidad se elevará a 1.090 euros en el año 2003 y 1.200 euros en el año 2004.

No se percibirá la parte proporcional de dicha Paga en casos de falta al trabajo, no entendiéndose por tal los permisos retribuidos en caso de boda.

Como caso excepcional las faltas injustificadas computarán como penalización equivalente a tres días de ausencia.

Esta paga se devengará anualmente de octubre a septiembre.

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 41. 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 4,34 euros por día laborable en vacaciones, entendiéndose como laborables los días que por su sistema fueran de trabajo. Para los años 2003 y 2004 esta cantidad se verá incrementada con el I.P.C. aplicado de la misma forma que a los conceptos recogidos en el Anexo 4.

Artículo 42. 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 43. 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 Excelentísimo 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 computo 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 y V.L. 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 44. 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: 48,80 euros.

Media dieta: 21,64 euros.

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

Artículo 45. Anticipos.

A todo el personal fijo a la fecha de entrada en vigor de este Convenio que lo solicite y lo haya devengado se le abonará un anticipo de 240 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 al personal fijo anticipos de las pagas extraordinarias de marzo, junio y diciembre, por un valor unitario de 840 euros a solicitar 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 Departamento de Recursos Humanos, y estarán sujetos a las siguientes condiciones:

Primero. Que la cantidad haya sido devengada por el solicitante del conjunto de sus pagas extraordinarias.

Segundo. Que el solicitante no tenga retención judicial, en cuyo caso se retendrá el porcentaje fijado por la resolución.

Tercero. Únicamente se concederán 150 préstamos sobre cada paga.

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

Artículo 46. 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 47. 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. Mejoras sociales.

Artículo 48. Ayuda escolar.

Anualmente se concederá al personal fijo y al eventual con contrato de duración superior o igual a seis meses en alta en la Empresa al día 10 de noviembre una Ayuda Escolar por hijo y nivel de estudios que se cursen en:

- Educación Infantil.
- Educación Primaria.
- Educación Secundaria Obligatoria.
- Bachillerato y C.O.U.
- Formación Profesional.
- Estudios Universitarios.

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

La solicitud inicial se efectuará 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 de liquidación de su contrato.

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

Año 2002: 180.000 euros.

Año 2003: 189.000 euros.

Año 2004: 196.000 euros.

Su distribución unitaria 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.

Artículo 49. Ayudas a familiares disminuidos.

Los trabajadores tanto fijos como eventuales que tengan a su cargo cónyuge o hijos disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales incapacitados 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.

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

Año 2002: 72,00 euros.

Año 2003: 75,00 euros.

Año 2004: 77,00 euros.

Estas ayudas no se percibirán por aquellos familiares que reciban pensión, ayuda o subvención superior a 360 euros mensuales.

Artículo 50. Gratificaciones especiales.

Todo trabajador afecto al presente Convenio percibirá en el momento de abandonar la Empresa por razones que no tengan origen disciplinario una gratificación según la siguiente tabla:

Años de permanencia en la empresa

Edad	Menos de 20(Euros)	De 20 a 30(Euros)	Más de 30(Euros)
60 a 61 años	7.000	9.300	12.000
61 a 62 años	5.900	7.700	9.400
62 a 63 años	4.900	6.200	7.400
63 a 64 años	3.900	4.700	5.400
64 a 65 años	2.900	3.200	3.400

Igualmente se establecen gratificaciones especiales con carácter no acumulables a las anteriormente descritas en los siguientes supuestos:

1. En caso de fallecimiento de algún trabajador afecto al presente Convenio se abonará a sus herederos legítimos una cantidad a tanto alzado y por una sola vez que se fija en una cuantía de 6.300 euros, pasando a 24.000 euros si la muerte se produce como consecuencia de accidente laboral.

2. En los casos en que el trabajador sea declarado por el organismo correspondiente en situación de incapacidad absoluta o gran invalidez y esta haya sido como consecuencia de accidente de trabajo, la Empresa le abonará la cantidad de 23.000 euros. Si por la misma causa se declara en el grado de

incapacidad permanente total, se le compensará con 8.500 euros.

Artículo 51. Préstamos.

La Empresa concederá a su personal fijo, previa solicitud y justificación, préstamos individuales en los siguientes casos de urgencia que así se acuerde por una cuantía máxima global de 60.101 euros anuales: siniestros, incendios, riadas y robos en cuantías superiores a 850 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).

Para su concesión y control se nombrará una Comisión formada por dos representantes del Comité y 2 de la Empresa.

Los préstamos tendrán un valor máximo de 7.600 euros.

El descuento se efectuará en cantidades fijas durante 36 meses, no pudiendo ser superior a 210 euros mensuales.

En dichos casos se alargarán las mensualidades hasta el saldo definitivo de la deuda.

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

Artículo 52. Caseta de Feria.

La Empresa gestionará el montaje y desmontaje de la Caseta de Feria, así como abonará las tasas de instalación de la misma, controlando junto con el Comité de Empresa que los precios de venta de artículos y calidades sean los más beneficiosos para el personal.

Igualmente, proveerá de los medios para el buen funcionamiento durante los días de Feria.

Artículo 53. Trabajadores con capacidad disminuida.

Cuando como consecuencia de enfermedad o accidente de trabajo el trabajador sea declarado por el organismo oficial correspondiente inválido 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, abonándole las remuneraciones correspondientes a la categoría del puesto que pase a ocupar.

Artículo 54. Ayudas en bajas por accidente de trabajo o enfermedad.

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 periodos de hospitalización y en la duración total de los procesos de baja por accidentes, con excepción de los calificados «initínere» 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%.

Se entiende por retribuciones totales: Salario Base, Antigüedad, Plus Convenio, Prima Actividad, Prima Festivos, Rotación y Plus Penoso.

Este complemento se abonará, si procede, en enero del año siguiente.

Artículo 55. Otras mejoras.

Cuando como consecuencia de accidente de trabajo durante la jornada laboral se produjera rotura de gafas y cristales, los gastos serán sufragados por la Empresa.

La Empresa suscribirá un seguro de ocupantes para cada vehículo.

Capítulo VII. Régimen disciplinario.

Artículo 56. 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 intención, en leves, graves y muy graves.

Artículo 57. Faltas leves.



1. De una a cinco faltas de puntualidad alterna o tres consecutivas durante un mes sin que exista causa justificada.
2. La no comunicación con antelación debida de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de respeto al ciudadano, cuando sea imputable al trabajador, así como la inadecuada presencia en el puesto de trabajo.
4. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
5. La embriaguez o toxicomanía, siempre que la Empresa no tenga constancia de su tratamiento médico de rehabilitación.
6. 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.
7. No comunicar los cambios de situación familiar cuando ello suponga un fraude para la Empresa o Seguridad Social.
8. El incumplimiento de normas de Seguridad y Salud cuando no comporte riesgos personales o materiales.

Artículo 58. Faltas graves.

1. Faltar tres días al mes al trabajo sin justificación.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control o cualquier otro medio.
4. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.
5. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
6. 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.
7. De cinco a ocho faltas de puntualidad alterna o seis consecutivas durante un mes sin que exista causa justificada.



8. 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 de propiedad de la

Empresa.

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

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

11. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad y Salud cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitado por la Empresa, o hacer uso indebido de los mismos.

12. La disminución reiterada voluntaria o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

Artículo 59. Faltas muy graves.

1. Faltar al trabajo más de tres días al mes sin causa justificada.

2. El fraude y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. 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.

4. Falsear datos ante la Empresa y el Comité de Empresa si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

5. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa de forma intencionada.

6. El acoso verbal, psicológico o físico y la agresión o discriminación por motivos sexuales, sindicales, políticos o religiosos.

7. Faltar gravemente al respeto y consideración de los superiores, compañeros o subordinados.

8. Diez faltas de puntualidad alterna y ocho consecutivas, durante un mes, sin causa justificada.

9. Las condenas por sentencia firme que impliquen privación de libertad.

10. Violar el secreto de correspondencia o documentos o infringir el sigilo profesional.
11. Abandonar el trabajo ocupando puestos de responsabilidad relevante.
12. La reincidencia en tres faltas graves en el plazo de 18 meses.
13. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
14. 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.
15. Pedir aguinaldos de Navidad argumentando los servicios de la Empresa.

Artículo 60. Sanciones.

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

A. Por faltas leves:

1. Amonestación por escrito.
2. Suspensión de empleo y sueldo de 1 día.

B. Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 2 a quince días.

C. Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 90 días.
2. Despido.

Artículo 61. 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.

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 62. Prescripción de las faltas.

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

La prescripción se interrumpirá a partir de que se formule el pliego de cargos contra el 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 ó 4 meses de haberse cometido.

Capítulo VIII. Seguridad y salud laboral.

Artículo 63. 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 que se aprueben en adelante sobre esta materia.

Artículo 64. 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.

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 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.

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

Artículo 65. 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, esta 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.

Artículo 66. 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.

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

Artículo 67. Competencias y facultades del comité de seguridad y salud.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

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

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

C) Promover la mejora de las condiciones de trabajo o corrección de deficiencias existentes.

D) 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.

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

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

Artículo 68. Servicio de prevención.

La Empresa se dotará de Servicio de Prevención de acuerdo a 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 así como todos aquellos necesarios para propiciar la vigilancia de la salud.

Artículo 69. Protección de la mujer embarazada.

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.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o especialmente duros o penosos.

Artículo 70. 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 Artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El trabajador con problemas de salud, acreditados por la Seguridad Social y médico del Servicio de Prevención de la Empresa y aprobado por el Comité de Seguridad y Salud, tendrá prioridad en la lista de peticiones de traslados para

poderlo adaptar a sus circunstancias.

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 Artículo 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.

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 periodos.

Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa no concertará la gestión de altas y bajas por enfermedad común con mutua.

Capítulo IX. Temas sindicales.

Artículo 72. Comité de empresa.

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores y, como tal, órgano de encuentro de las diversas Centrales Sindicales que hayan accedido a él, sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones Sindicales respecto a sus propios afiliados.

Artículo 73. Derecho a la información.

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 de las siguientes materias:

Previo a su realización:

1. Información y consulta sobre reestructuraciones, cambios organizativos y estructurales, distribución de jornadas y horarios.
2. Modificaciones del estatus jurídico de la Empresa y de cuanto afecte al empleo e interés de los trabajadores, seguimiento de las contrataciones trabajadores y planes de formación.
3. Planes de jornadas especiales de Ferias, Semana Santa, Navidades y otras fiestas.
4. Calendarios de trabajo para los distintos sistemas y servicios, así como cuadrantes y fechas de vacaciones por grupos, servicios y Parques.

Mensualmente:

1. Copia de los tc1 y tc2 que previamente sean solicitados.
2. Listados de las peticiones de traslados solicitadas.
3. Altas y bajas producidas por cualquier circunstancia.
4. Horas extras mensuales individualizadas con sus causas.

5. Índice de absentismo mensual.
6. Listado de trabajadores que reciben ayudas a familiares disminuidos así como su cuantía.
7. Listado de personas que realizan trabajos de superior categoría.

Anualmente (último trimestre):

1. Relación anual de todo el personal de la plantilla que incluya nombre y apellidos, edad, fecha de ingreso, categoría, Centro de Trabajo, sistema y grupo de rotación y turno de vacaciones, distinguiendo fijos y eventuales.
2. Organigrama de la Empresa.
3. Relación de categorías profesionales vacantes para promoción interna.
4. Índices y listados de absentismo global e individualizado por sus causas.
5. Estimación de empleo para los años 2002, 2003 y 2004.

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 y las empleadas en la negociación colectiva.

Los distintos miembros del Comité de Empresa podrán acumular su crédito

dehoras 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.

Artículo 76. Reuniones informativas con los trabajadores.

Con independencia del derecho de Asamblea regulado en el Artículo 77º 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 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.

Las Secciones Sindicales, definidas en el artículo siguiente, 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 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 cuatro Delegados Sindicales.

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.

Artículo 78. Cuotas sindicales.

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

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 indicados en el Anexo 8.

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

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.

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

Artículo 81. Retirada del permiso de conducir.

En el supuesto de retirada del carné de conducir por motivo laboral, la Empresa se compromete a respetar durante dos años el salario y categoría del afectado, acoplándose a otro puesto de trabajo.

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 adicionales para evitar en lo posible la realización de horas extraordinarias, que de ser ineludibles, serán de obligada realización por la dotación, hasta un máximo de dos horas.

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

Capítulo XI. Otras disposiciones.

1. Nivel de empleo.

La Empresa se compromete a mantener a lo largo de los tres años de duración de este Convenio una plantilla media total anual superior a 1.240 personas, de las cuales un mínimo de 1.130 personas tendrá carácter fijo.

2. Revisión salarial 2002.

Se acuerda una revisión salarial en 2002 si el I.P.C. real de dicho año supera el 2%.

De producirse esta circunstancia, los diversos conceptos salariales incluidos en las Tablas de los Anexos 4 y 5 se verán corregidos por la diferencia entre el I.P.C. real y el I.P.C. previsto y aplicados con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2002 y abonados en febrero de 2003.

3. Actualización salarial 2003.

El 1 de enero de 2003 las Tablas salariales de los Anexos 4 y 5, se verán incrementadas automáticamente con el I.P.C. previsto en los Presupuestos Generales del Estado ese mismo año más un 1%, excepto en la Prima de Actividad, que sólo lo será con el IPC previsto.

4. Revisión salarial 2003.

Se acuerda una revisión salarial en 2003 si el I.P.C. real de dicho año supera el previsto.

De producirse esta circunstancia, los diversos conceptos salariales incluidos en las Tablas de los Anexos 4 y 5 se verán corregidos por la diferencia entre el I.P.C. real y el I.P.C. previsto y aplicados con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2003 y abonados en febrero de 2004.

5. Actualización salarial 2004.

El 1 de enero de 2004 las Tablas salariales de los Anexos 4 y 5 se verán incrementadas automáticamente con el I.P.C. previsto en los Presupuestos Generales del Estado ese mismo año más un 1,5%, excepto en la Prima de Actividad, que sólo lo será con el IPC previsto.

6. Revisión salarial 2004.

Se acuerda una revisión salarial en 2004 si el I.P.C. real de dicho año supera el previsto.

De producirse esta circunstancia, los diversos conceptos salariales incluidos en las

Tablas de los Anexos 4 y 5 se verán corregidos por la diferencia entre el I.P.C. real y el I.P.C. previsto y aplicados con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2004 y abonados en febrero de 2005.

7. Estudio recogida residuos domiciliarios.

Se acuerda estudiar conjuntamente con el Comité de Empresa la mejora de determinados aspectos de este servicio que conduzcan, en lo posible, en el transcurso de este Convenio a:

1. La igualación de horarios de todos los servicios.
2. La normalización del Servicio con criterios basados en una Mayor seguridad en la circulación.

8. Casa de Benamahoma.

Se crea una Comisión compuesta por dos miembros del Comité de Empresa y dos por parte de la Dirección de la Empresa que serán los responsables de gestionar los gastos e ingresos de la casa de Benamahoma.

La Comisión estará obligada a comunicar trimestralmente la situación de gastos e ingresos detalladamente, comprometiéndose cada parte a acordar cualquier medida que afecte a esta propiedad.

9. Garantía de no discriminación.

Los firmantes de este Convenio velarán por la no existencia de discriminación en las condiciones laborales y salariales de las mujeres acogidas al mismo.

Todo ello dentro de las condiciones de organización previstas por la Empresa.

10. Remodelación recogida de residuos sólidos urbanos.

Cualquier modificación que se prevea pueda afectar al volumen de personas asignadas a la recogida de R.S.U. deberá ser negociada con el Comité de Empresa. De ser necesaria la reducción de dicho personal, se le destinará a otras funciones.

Para elegir al personal sobrante, primero se pedirán voluntarios. De no haberlos, se acudiría al personal con movilidad, y por último, se decidiría por sorteo con presencia del Comité.

11. Comisión de estudio talleres.

Se acuerda crear una Comisión compuesta por cuatro miembros, dos por parte de la Empresa y dos designados por el Comité de Empresa, para el estudio y mejora de determinados aspectos de Talleres.

12. Comisión estudio fondo de pensiones.

Durante la vigencia de este Convenio se creará una Comisión Paritaria compuesta por tres representantes de cada parte que elaborará las bases que serán sometidas a estudio por parte de entidad especializada en fondos de pensiones. De acuerdo con el resultado de este estudio se tomarán los acuerdos pertinentes, que se podrán establecer durante la vigencia de este Convenio.

13. Prendas de trabajo.

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por dos miembros nombrados por la Dirección y dos por el Comité de Empresa que analizarán todos los aspectos relativos a las prendas de trabajo: calidades, gramaje, ajustes a normas de seguridad, etc. Los acuerdos de esta Comisión se someterán a la consideración de la Comisión Paritaria del Convenio y se incorporarán al mismo en la forma legalmente establecida.

Anexo 1. Definición categorías profesionales.

Directivos y técnicos:

Será clasificado dentro de este grupo el personal a quien para el desarrollo de su función se le exigen determinados conocimientos de carácter técnico, acreditados mediante la titulación correspondiente, o en su caso, por haberlos adquirido en su trayectoria profesional.

Director de Servicio:

Son los que poseyendo la capacidad y conocimientos adecuados y experiencia profesional han sido delegados por la Empresa para responsabilizarse de la Dirección de una de sus áreas de actividad.

Jefe de Servicio:

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

Mandos intermedios:

Será clasificado dentro de este grupo el personal a quien se le asigne el mando directo de los servicios o actividades.

Encargado:

Son los que poseyendo los conocimientos exigidos de tipo técnico, profesional y laboral y habitualmente bajo la Dirección de un Jefe de Servicio, supervisan la ejecución de los trabajos, adoptando las medidas oportunas para el debido funcionamiento de los mismos.

Son responsables del mantenimiento de la disciplina y de la Seguridad e Higiene.

Esta categoría podrá existir en la rama de Servicios o Taller, pudiendo ser auxiliados por otros Encargados, Capataces de Servicio o Maestros de Taller.

Maestro de Taller:

Son los que, poseyendo conocimientos de tipo profesional, laboral y técnico de todos y cada uno de los oficios que intervienen en los trabajos a realizar en el taller, y con dotes de mando y organización, interpretan y transmiten las órdenes recibidas de la Dirección o Jefe inmediato, vigilando su cumplimiento, el rendimiento de los operarios y la disciplina del personal a sus órdenes y el mantenimiento de la higiene en el Taller.

Capataz:

Son los que poseyendo los conocimientos exigidos de tipo técnico, profesional y laboral de los trabajos a ejecutar, desarrollan las funciones que le son encomendadas, normalmente bajo la supervisión de un Encargado y dirigen personalmente los trabajos del personal operario, cuyas tareas coordinan, vigilan y ordenan. Tendrán dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos, seguridad y disciplina.

Administrativos y técnicos:

Será clasificado dentro de este grupo el personal a quien, para el desarrollo de su función, se le exigen determinados conocimientos de carácter específico (técnicos, administrativos, etc.), acreditados mediante la titulación correspondiente o, en su caso, por haberlos adquirido en su trayectoria profesional.

Jefe:

Son los que poseyendo la capacidad, conocimientos adecuados y experiencia profesional, han sido designados por la Dirección de la Empresa para responsabilizarse del correcto funcionamiento de alguna Sección, y dirigen su labor sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

Esta categoría podrá existir en la rama técnica, administrativa y de almacén.

Técnico de Gestión de Procesos:

Son los que poseyendo la capacidad, titulación, conocimientos adecuados y

experiencia profesional son designados por la Dirección para gestionar procesos concretos referidos a alguna de las áreas de la Empresa.

Oficial:

Son los que poseyendo amplios conocimientos realizan con iniciativa y responsabilidad tareas relacionadas con el servicio que desempeñan, relacionados con aspectos técnicos o administrativos.

Inspector:

Son los que, poseyendo conocimientos suficientes, realizan con iniciativas tareas de información, concienciación e instrucción a los ciudadanos respecto de los deberes relativos a las materias de limpieza, recogida de residuos y demás contemplados en la Ordenanza Municipal de Limpieza, así como la comprobación e inspección del cumplimiento de los mismos, estando autorizados para formular denuncias bajo su criterio y responsabilidad respecto de las infracciones que se cometan de las citadas Ordenanzas.

Auxiliar:

Son los que poseyendo conocimientos suficientes realizan tareas relacionadas con el servicio que desempeñan.

Estos pueden estar relacionados con aspectos técnicos o administrativos.

Operarios:

Personal Operario.

Será clasificado dentro de este grupo el personal a quien, para el desarrollo de su función, se le exigen determinados conocimientos y prácticas de los oficios propios de la actividad.

Servicios:

Operador de Planta (Transferencia/Neumática):

Son los profesionales con amplios conocimientos teóricos-prácticos de su oficio que se responsabilizan del buen funcionamiento de la Planta de Transferencia o Planta Neumática, tanto en los aspectos de Control de Operaciones y Mantenimiento elemental de los equipos como del buen estado de las instalaciones, debiendo para todo ello coordinar al grupo de Ayudantes de Planta según las instrucciones recibidas.

Patrón:

Son los que, poseyendo el título adecuado de marina, tienen asignadas las tareas de pilotar, operar y realizar labores complementarias de las embarcaciones que exijan dicha condición, siendo responsables de la correcta operación de los mismos.

Oficial 1ª Conductor:

Son los que, poseyendo el permiso de conducir C+E o equivalente anterior, como mínimo, tienen asignadas las tareas de conducir, operar y realizar labores complementarias de los vehículos que exijan dicha condición, así como de palas, baldeadoras y barredoras, siendo responsables de la correcta operación de los mismos.

Oficial VL (Vehículos Ligeros):

Son los que se dedican a las funciones específicas de limpieza y recogida de basuras, en las labores que exijan cierto grado de práctica y especialidad, complementando las labores de operación con la conducción de vehículos ligeros que precisen el carné B o equivalente anterior.

Oficial C (Cuadrilla o especializado):

Son los que se dedican a funciones concretas y determinadas de limpieza en labores que exijan cierto grado de práctica o especialización o conducción de vehículos que precisen el carné A o equivalente anterior, o la coordinación de un grupo compuesto hasta de 2 trabajadores.

Ayudante de Planta:

Son los que se dedican a las funciones específicas de la Planta de Transferencia, operación manual y automática, manejo de contenedores, limpieza de áreas de vertidos y similares, así como de las operaciones elementales de mantenimiento, jardinería y conservación.

Peón:

Son los que se dedican a las funciones específicas de limpieza, riego, recogida de basuras, almacén, etc., en labores que requieran fundamentalmente la aportación del esfuerzo manual con el grado de preparación necesario para el mismo.

Marinero:

Son los que se dedican a las labores de limpieza del río y sus orillas, así como a la limpieza y mantenimiento elemental del propio catamarán, debiendo estar en posesión de la Libreta de Navegación.

Auxiliar de Servicios:

Son los que, poseyendo conocimientos suficientes, realizan tareas relacionadas con el servicio y a su vez tareas administrativas de control del personal, control del mantenimiento del Centro de Trabajo, control de almacenes y otros trabajos relacionados con el puesto.

Pueden ser Auxiliares de Servicio de Parque o de Punto Limpio.

Salvo petición voluntaria, los Auxiliares de Servicios de Parques no podrán ser trasladados a Punto Limpio.

Taller:

Responsable de Sección de Taller:

Son los profesionales con amplios conocimientos teórico-prácticos de su oficio que efectúan tareas de diagnóstico, aceptación de reparaciones, coordinación Taller-Almacén y control del sistema informático, pudiendo realizar trabajos de taller en general, aplicando para todo ello sus diversos conocimientos, bajo la Dirección de un Maestro de Taller o del Encargado del Taller.

Oficial 1ª Taller:

Son los profesionales con amplios conocimientos teórico-prácticos de su oficio que efectúan trabajos de taller en general, aplicando sus diversos conocimientos.

Se clasifica como polivalente aquel Oficial 1ª que, con independencia de su función habitual, conduzca vehículos en trabajos de reparaciones, estando en posesión del permiso de conducir de clase C+E o equivalente anterior.

Oficial 2ª Taller:

Categoría existente en la actualidad que, de conformidad con los nuevos sistemas de clasificación, está en fase de extinción.

Oficial 3ª Taller:

Son los profesionales con conocimientos teórico-prácticos de su oficio que efectúan trabajos de taller en general, aplicando sus diversos conocimientos.

Se clasifican como polivalentes aquellos Oficiales 3ª que, con independencia de su función habitual, conduzcan vehículos en trabajos de reparaciones, estando en posesión del permiso de conducir de la clase C+E o equivalente anterior.

Almacenero:

Son los que se dedican a las funciones específicas de almacén, estando encargados de la recepción y despacho de materiales y mercancías, así como del

registro de estos movimientos. Poseerán conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.

Otros:

Oficial de lavadero:

Son los que efectúan las labores propias de lavado de vehículos, así como su conducción para traslados en el Parque. Deberán estar en posesión del permiso de conducir de la clase C+E o equivalente anterior.

Anexo 2. 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:

Turno	Horario
Mañana	De 10.00 a 10.30
Tarde	De 19.00 a 19.30
Noche	De 03.00 a 03.30

Tabla 1

Sistema siete de siete mañana y tarde

1.1. Características:

Cobertura 7 días por semana.

7 operarios cubren 5 puestos.

1.2. Jornada diaria:

7 Horas.

1.3. Horario general:

Turno	Horario
Mañana	De 7.00 a 14.00
Tarde	De 14:20 a 21.20

1.4. Horario ayudantes planta:

Turno	Horario
Mañana	De 07.30 a 14.30

1.5. 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	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	
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	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						F
49 D	F						

(*) Inicio del ciclo tipo.

1.6. Fechas de inicio de los ciclos de rotación 7/7

(mañana y tarde):

Año 2002:

A	B	C	D	E	F	G
				7-ene	14-ene	21-ene
28-ene	4-feb	11-feb	18-feb	25-feb	4-mar	11-mar
18-mar	25-mar	1-abr	8-abr	15-abr	22-abr	29-ab.
6-may	13-may	20-may	27-may	3-jun	10-jun	17-jun
24-jun	1-jul	8-jul	15-jul	22-jul	29-jul	5-ago

12-ago	19-ago	26-ago	2-sep	9-sep	16-sep	23-sep
30-sep	7-oct	14-oct	21-oct	28-oct	4-nov	11-nov
18-nov	25-nov	2-dic	9-dic	16-dic	23-dic	30-dic

Año 2003:

A	B	C	D	E	F	G
6-ene	13-ene	20-ene	27-ene	3-feb	10-feb	17-feb
24-feb	3-mar	10-mar	17-mar	24-mar	31-mar	7-abr
14-abr	21-abr	28-abr	5-may	12-may	19-may	26-may
2-jun	9-jun	16-jun	23-jun	30-jun	7-jul	14-jul
21-jul	28-jul	4-ago	11-ago	18-ago	25-ago	1-sep
8-sep	15-sep	22-sep	29-sep	6-oct	13-oct	20-oct
27-oct	3-nov	10-nov	17-nov	24-nov	1-dic	8-dic
15-dic	22-dic	29-dic				

Año 2004:

A	B	C	D	E	F	G
			5-ene	12-ene	19-ene	26-ene
2-feb	9-feb	16-feb	23-feb	1-mar	8-mar	15-mar
22-mar	29-mar	5-abr	12-abr	19-abr	26-abr	3-may
10-may	17-may	24-may	31-may	7-jun	14-jun	21-jun
28-jun	5-jul	12-jul	19-jul	26-jul	2-ago	9-ago
16-ago	23-ago	30-ago	6-sep	13-sep	20-sep	27-sep
4-oct	11-oct	18-oct	25-oct	1-nov	8-nov	15-nov
22-nov	29-nov	6-dic	13-dic	20-dic	27-dic	

Tabla 1 (Bis): Sistema siete de siete noche:



1.Bis 1. Características:

Cobertura 7 días por semana:

7 operarios cubren 5 puestos:

1.Bis 2. Jornada Diaria:

7 Horas.

1.Bis 3. Horario General:

Turno

Horario

Noche De 23:00 a 06.00

1.Bis 4. Cuadrante de rotación tipo 7/7 noche.

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

Nota: * Inicio del ciclo tipo:

1. Bis 5. Fechas de inicio de los ciclos de rotación 7/7

(noche):

Año 2002:

A	B	C	D	E	F	G
			1-ene	8-ene	15-ene	22-ene
29-ene	5-feb	12-feb	19-feb	26-feb	5-mar	12-mar
19-mar	26-mar	2-abr	9-abr	16-abr	23-abr	30-abr
7-may	14-may	21-may	28-may	4-jun	11-jun	18-jun
25-jun	2-jul	9-jul	16-jul	23-jul	30-jul	6-ago
13-ago	20-ago	27-ago	3-sep	10-sep	17-sep	24-sep
1-oct	8-oct	15-oct	22-oct	29-oct	5-nov	12-nov
19-nov	26-nov	3-dic	10-dic	17-dic	24-dic	31-dic

Año 2003:

A	B	C	D	E	F	G
7-ene	14-ene	21-ene	28-ene	4-feb	11-feb	18-feb
25-feb	4-mar	11-mar	18-mar	25-mar	1-abr	8-abr
15-abr	22-abr	29-abr	6-may	13-may	20-may	27-may
3-jun	10-jun	17-jun	24-jun	1-jul	8-jul	15-jul
22-jul	29-jul	5-ago	12-ago	19-ago	26-ago	2-sep
9-sep	16-sep	23-sep	30-sep	7-oct	14-oct	21-oct
28-oct	4-nov	11-nov	18-nov	25-nov	2-dic	9-dic
16-dic	23-dic	30-dic				



Año 2004:

A	B	C	D	E	F	G
			6-ene	13-ene	20-ene	27-ene
3-feb	10-feb	17-feb	24-feb	2-mar	9-mar	16-mar
23-mar	30-mar	6-abr	13-abr	20-abr	27-abr	4-may
11-may	18-may	25-may	1-jun	8-jun	15-jun	22-jun
29-jun	6-jul	13-jul	20-jul	27-jul	3-ago	10-ago
17-ago	24-ago	31-ago	7-sep	14-sep	21-sep	28-sep
5-oct	12-oct	19-oct	26-oct	2-nov	9-nov	16-nov
23-nov	30-nov	7-dic	14-dic	21-dic	28-dic	

Tabla 2: Sistema seis de siete:

2.1. Características:

Cobertura de 6 días por semana.

6 operarios cubren 5 puestos.

2.2. Jornada diaria:

7 horas.

2.3. Horario general:

Turno	Horario
Mañana.	De 07:00 a 14.00
Tarde	De 14:20 a 21.20
Noche	De 23:00 a 06.00

2.4. Horario ayudante planta.

Turno	Horario
Tarde	De 16:00 a 23.00

2.5. Cuadrantes de rotación tipo 6/7.

	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				
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			
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		
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
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						
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					
42 D	F	F	F	F	F	F	F

(*) Inicio del ciclo tipo.

2.6. Fechas de inicio de los ciclos de rotación 6/7

Año 2002:

A	B	C	D	E	F
		7-ene	14-ene	21-ene	28-ene
4-feb	11-feb	18-feb	25-feb	4-mar	11-mar
18-mar	25-mar	1-abr	8-abr	15-abr	22-abr
29-abr	6-may	13-may	20-may	27-may	3-jun
10-jun	17-jun	24-jun	1-jul	8-jul	15-jul
22-jul	29-jul	5-ago	12-ago	19-ago	26-ago
2-sep	9-sep	16-sep	23-sep	30-sep	7-oct
14-oct	21-oct	28-oct	4-nov	11-nov	18-nov
25-nov	2-dic	9-dic	16-dic	23-dic	30-dic

Año 2003:

A	B	C	D	E	F
6-ene	13-ene	20-ene	27-ene	3-feb	10-feb
17-feb	24-feb	3-mar	10-mar	17-mar	24-mar
31-mar	7-abr	14-abr	21-abr	28-abr	5-may
12-may	19-may	26-may	2-jun	9-jun	16-jun
23-jun	30-jun	7-jul	14-jul	21-jul	28-jul
4-ago	11-ago	18-ago	25-ago	1-sep	8-sep
15-sep	22-sep	29-sep	6-oct	13-oct	20-oct
27-oct	3-nov	10-nov	17-nov	24-nov	1-dic
8-dic	15-dic	22-dic	29-dic		

Año 2004:

A	B	C	D	E	F
				5-ene	12-ene
19-ene	26-ene	2-feb	9-feb	16-feb	23-feb
1-mar	8-mar	15-mar	22-mar	29-mar	5-abr
12-abr	19-abr	26-abr	3-may	10-may	17-may
24-may	31-may	7-jun	14-jun	21-jun	28-jun
5-jul	12-jul	19-jul	26-jul	2-ago	9-ago
16-ago	23-ago	30-ago	6-sep	13-sep	20-sep
27-sep	4-oct	11-oct	18-oct	25-oct	1-nov
8-nov	15-nov	22-nov	29-nov	6-dic	13-dic
20-dic	27-dic				

Tabla 3. Rotación 6/7 especial.

3.1. Características:

Cobertura de 6 días por semana.

5 operarios cubren 4 puestos.



3.2. Jornada diaria.

7 horas 17 minutos.

3.3. Horario auxiliares de punto limpio.

Turno	Horario
Mañana.	De 08.00 a 14.47
Tarde	De 14:30 a 21.17
El horario lleva incluido el no disfrute de la media hora de bocadillo.	



		M1	M2	CR	T1	T2
L	1	M1	M2		T1	T2
M	2	M1	M2		T1	T2
X	3	M1	M2		T1	T2
J	4	M1	M2		T1	T2
V	5	M1	M2		T1	T2
S	6	M1	M2		T1	T2
D	7					
L	8		M2	CR (m)	T1	T2
M	9		M2	CR (m)	T1	T2
X	10		M2	CR (m)	T1	T2
J	11		M2	CR (m)	T1	T2
V	12		M2	CR (m)	T1	T2
S	13		M2	CR (m)	T1	T2
D	14					
L	15	M1		CR (m)	T1	T2
M	16	M1		CR (m)	T1	T2
X	17	M1		CR (m)	T1	T2
J	18	M1		CR (m)	T1	T2
V	19	M1		CR (m)	T1	T2
S	20	M1		CR (m)	T1	T2
D	21					
L	22	M1	M2	CR (t)		T2
M	23	M1	M2	CR (t)		T2
X	24	M1	M2	CR (t)		T2
J	25	M1	M2	CR (t)		T2

V	26	M1	M2	CR (t)		T2
S	27	M1	M2	CR (t)		T2
D	28					
L	29	M1	M2	CR (t)	T1	
M	30	M1	M2	CR (t)	T1	
X	31	M1	M2	CR (t)	T1	
J	32	M1	M2	CR (t)	T1	
V	33	M1	M2	CR (t)	T1	
S	34	M1	M2	CR (t)	T1	
D	35					

Tabla 4: Sistema 5 de siete.

4.1. Características:

Cobertura de 5 días por semana.

1 operario cubre 1 puesto.

4.2. Jornada diaria:

7 horas.

4.3. Horario:

Turno	Horario
Mañana.	De 07:00 a 14.00
Tarde	De 14:20 a 21.20
Noche	De 23:00 a 06.00

4.4. Cuadrante de rotación tipo:

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

7 D F

(*) Inicio del ciclo tipo.

4.5. Fechas de inicio de los ciclos de rotación.

Todos los lunes de cada semana.

Tabla 5: Régimen de sistemas de trabajo en taller.

5.1. Características.

El taller se estructura en base a varios sistemas de trabajo.

5.1.1. Carpintería, obra civil y tapicería

Es de aplicación el sistema 5/7 de la Tabla 4 en turno de mañana.

5.1.2. Taller en general.

Son de aplicación los sistemas de rotación 5/7 de la Tabla 4 y de rotación completa (3 operarios cubren 2 puestos) de la Tabla 5.1.5 en turnos de mañana y tarde.

El cambio de mañana a tarde se efectúa cada cuatro semanas en operarios 5/7 y cada seis semanas en operarios de rotación completa.

Los operarios en turno de noche tendrán rotación completa según Tabla 5.1.5.

5.1.3 Jornada diaria.

5.1.3.1. Operarios 5/7.

7 Horas.

5.1.3.2. Operarios rotación completa.

3 operarios cubren 2 puestos.

7 Horas 34 minutos.

5.1.4. Horario.

Turno	Rotación 5/7	Rotación completa horas
Mañana	De 07:00 a 14.00 horas	De 07:00 a 14.34
Tarde	De 14:20 a 21.20 horas	De 14:30 a 22.04
Noche	De 23:00 a 06.00 horas	De 23:00 a 06.34

5.1.5. Cuadrantes de rotación tipo 3/2

	A	B	C
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		
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 6: Sistema siete de siete operadores planta.

6.1. Características.

Cobertura de 7 días por semana.

5 operarios cubren 3 puestos.

6.2. Jornada diaria.

7 horas 40 minutos.

6.3 Horario.

Turno

Horario

Mañana. De 06:40 a 14.20

Tarde De 14:20 a 22.00

Noche De 23:00 a 06.40

6.4 Cuadrante de rotación tipo.

	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	

Nota: Durante los periodos de vacaciones se altera el ciclo.

6.5 Rotación de operadores.

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

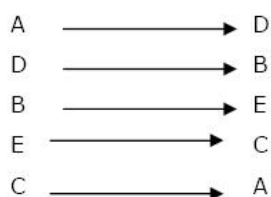


Tabla 7. Rotación auxiliares de parque.

7.1 Auxiliares de parque auxiliar sur, San Pablo, Antonia Díaz y norte.

Cobertura 6 días por semana de acuerdo con la Tabla 2.

7.2 Auxiliares de parque central mañana y noche, parque príncipes mañana y tarde y taller.

7.2.1. Características.

3 Operarios cubren 2 puestos de trabajo.

7.2.2. Jornada diaria.

7 horas 34 minutos.

7.2.3. Horario parque central.

Turno	Horario
Mañana.	De 06:30 a 14.04
Tarde	De 14:00 a 21.34
Noche	De 22:30 a 06.04

7.2.4. Horario de parque príncipes.

Turno	Horario
Mañana.	De 06:30 a 14.04
Tarde	De 14:00 a 21.34

7.2.5 Cuadrante de rotación tipo.

Es de aplicación el cuadrante de la Tabla 5.1.5.

7.3 Auxiliares parque central tarde

7.3.1 Características.

6 Operarios cubren 5 puestos de trabajo.

7.3.2. Jornada diaria.

7 horas.

7.3.3. Horario.

General de la Tabla 2.

Tabla 8: Sistema seis de siete para inspección.

8.1. Características:

Cobertura 6 días por semana.

Jornada diaria y horario variable según turno y época del año.

El turno de mañana tiene el doble número de componentes que el turno de tarde.

8.2. Jornada diaria.

Jornada media: 7 horas y 40 minutos:

Turno de mañana: 7 horas.

Turno de tarde: 9 horas.

8.3. Horario.

	Primavera/Otoño/Invierno		Verano
Turno	Lunes a jueves	Viernes y sábado	Lunes a sábado.
Mañana	08,00 a 15,00	08,00 a 15,00	08,00 a 15,00.
Tarde	15,00 a 24,00	17,00 a 02,00	17,00 a 02,00.

8.4 Cuadrantes de rotación tipo.

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

17 X	T	M	M	F
18 J	T	M	M	F
19 V	T	M	M	F
20 S	T	M	M	F
21 D	F	F	F	F
22 L	F	M	T	M*
23 M	F	M	T	M
24 X	F	M	T	M
25 J	F	M	T	M
26 V	F	M	T	M
27 S	F	M	T	M
28 D	F	F	F	F

Nota: * Inicio del ciclo tipo.

8.5. Fechas inicio de los ciclos de rotación.

Año 2002:

A	B	C	D
		7-ene	14-ene
21-ene	28-ene	4-feb	11-feb
18-feb	25-feb	4-mar	11-mar
18-mar	25-mar	1-abr	8-abr
15-abr	22-abr	29-abr	6-may
13-may	20-may	27-may	3-jun
10-jun	17-jun	24-jun	1-jul
8-jul	15-jul	22-jul	29-jul
5-ago	12-ago	19-ago	26-ago

2-sep	9-sep	16-sep	23-sep
30-sep	7-oct	14-oct	21-oct
28-oct	4-nov	11-nov	18-nov
25-nov	2-dic	9-dic	16-dic
23-dic	30-dic		

Año 2003:

A	B	C	D
		6-ene	13-ene
20-ene	27-ene	3-feb	10-feb
17-feb	24-feb	3-mar	10-mar
17-mar	24-mar	31-mar	7-abr
14-abr	21-abr	28-abr	5-may
12-may	19-may	26-may	2-jun
9-jun	16-jun	23-jun	30-jun
7-jul	14-jul	21-jul	28-jul
4-ago	11-ago	18-ago	25-ago
1-sep	8-sep	15-sep	22-sep
29-sep	6-oct	13-oct	20-oct
27-oct	3-nov	10-nov	17-nov
24-nov	1-dic	8-dic	15-dic
		22-dic	29-dic

Año 2004:

A	B	C	D
		5-ene	12-ene
19-ene	26-ene	2-feb	9-feb
16-feb	23-feb	2-mar	9-mar

16-mar	23-mar	30-mar	6-abr
13-abr	20-abr	27-abr	4-may
11-may	18-may	25-may	1-jun
8-jun	15-jun	22-jun	29-jun
6-jul	13-jul	20-jul	27-jul
3-ago	10-ago	17-ago	24-ago
31-ago	7-sep	14-sep	21-sep
28-sep	5-oct	12-oct	19-oct
26-oct	2-nov	9-nov	16-nov
23-nov	30-nov	7-dic	14-dic
21-dic	28-dic		

Tabla 9: Sistema de trabajo en oficina.

9.1. Características.

Servicio de lunes a viernes en días laborables, en jornada continuada.

Cobertura de sábados (uno de cada cuatro o compensación tardes).

9.2. Jornada diaria.

De lunes a viernes: 7 horas.

Sábados de cobertura: 5 horas.

9.3. Horario.

De lunes a viernes: 8 horas a 15 horas.

Sábados de cobertura: 9 horas a 14 horas.

9.4. 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.

9.5. Fechas de inicio de los ciclos de rotación.

Todos los lunes de cada semana.

Anexo 3

Régimen de vacaciones

Planteamiento general:

Ideas Generales:

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

— Vacaciones de verano:

- Año 2002: se establecen 4 turnos de vacaciones, centrados en los meses de junio, julio, agosto y Septiembre.
- Años 2003 y 2004: se establecen 3 turnos de vacaciones, centrados en los meses de julio, agosto y septiembre:
- Primer turno: Julio completo y resto en junio.
- Segundo turno: Agosto completo y resto en diciembre.
- Tercer turno: septiembre completo y resto en octubre.

— Vacaciones de invierno:

- Año 2002: Se establecen cuatro turnos de vacaciones que se disfrutarán antes de final de año.
- Años 2003 y 2004: Se establecen tres turnos de vacaciones que se encajarán en la penúltima y última semana del año y primera semana del año.

En este plan se incluye al personal fijo y eventual sin establecer diferencias.

Equilibrios 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 igual equilibrio en el servicio.

Cambio anual de turno:

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

Año 2002

Año anterior	Año siguiente
Junio y semana de Nochebuena	Julio y semana posterior a Nochevieja

Julio y semana posterior Nochevieja	Septiembre y semana de Nochevieja
Agosto y semana anterior Nochebuena	Junio y semana de Nochebuena
Septiembre y semana de Nochevieja	Agosto y semana anterior a Nochebuena

Años 2003 y 2004

Año anterior	Año siguiente
Julio y primera semana año	Agosto y penúltima semana del año
Agosto y penúltima semana del año	Septiembre y última semana del año
Septiembre y última semana del año	Julio y primera semana del año

Cambios de turno:

Se admitirán cambios de turno en el disfrute de las vacaciones entre personal de la misma categoría profesional, especialidad, turno y Centro de Trabajo. Aceptados estos cambios y disfrutadas las vacaciones se tendrá en cuenta las fechas teóricas y no las reales para la asignación de vacaciones del siguiente año.

Baja en inicio de vacaciones:

Para comenzar el disfrute de vacaciones deberá estarse en alta por I.T. al menos con una antelación de siete días 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.

Cobertura de las ausencias por vacaciones:

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

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 que reúna los requisitos necesarios para cubrir los puestos.

Anexo 4. Tablas salariales



4.1. Salario base.

	2002		2003		2004	
Categorías	Actualización	Revisión	Actualización	Revisión	Actualización	Revisión
Peón	18,69					
Ayudante de Planta	19,02					
Oficial 3ª Polivalente	19,05					
Oficial 3ª	19,05					
Almacenero	19,05					
Oficial C	19,17					
Marinero	19,17					
Oficial 2ª	19,63					
Oficial Lavadero	19,71					
Oficial V.L.	20,11					
Oficial 1ª Polivalente	20,90					
Oficial 1ª	20,90					
Oficial 1ª Conductor	21,01					
Aux. Admvo./ Técnico / Servicio	21,11					



Inspector	21,28					
Operador de Planta	22,43					
Patrón	22,43					
Responsable Sección de Taller	23,03					
Maestro	23,60					
Capataz	23,60					
Oficial Advo. o Técnico	24,78					
Encargado	26,12					
Jefe Administrativo o Técnico	26,73					
Técnico Gestión Procesos	26,73					
Jefe de Servicio	34,18					
Director de Servicios	34,20					

4.2. Prima de actividad

Categorías	2002	2003	2004
Peón	210,84		
Ayudante de Planta	245,43		
Oficial 3ª Polivalente	303,72		
Oficial 3ª	275,37		
Almacenero	217,33		
Oficial C	212,37		
Marinero	212,37		
Oficial 2ª	279,90		
Oficial Lavadero	230,65		
Oficial V.L	214,41		
Oficial 1ª Polivalente	337,39		
Oficial 1ª	289,94		
Oficial 1ª Conductor	222,26		
Aux. Admvo. / Técnico / Servicio	234,17		

Inspector	279,12		
Operador de Planta	286,19		
Patrón	286,23		
Responsable Sección de Taller	337,49		
Maestro	338,38		
Capataz	337,86		
Oficial Advo. o Técnico	252,31		
Encargado	373,46		
Jefe Advo. o Técnico	398,68		
Técnico Gestión Procesos	398,68		
Jefe de Servicio	399,45		
Director de Servicios	399,82		

4.3. Rotaciones, prima de festivos y plus transporte.

4.3.A. Rotaciones:

Turnicidad: 14,28.

Turnicidad con nocturnidad: 21,42.

Rotación 6/7: 91,90.

Rotación 6/7 con turnicidad: 107,20.

Rotación 7/7: 122,53.

Rotación 7/7 con turnicidad: 137,84.

4.3.B. Prima de festivos y plus transporte:

Prima Compensación Festivos: 111,61.

Plus Transporte: 4,34.

Anexo 5. Antigüedad y premio especial de permanencia (sistema nuevo)

	2002		
Categorías	Valor mensual año antigüedad	Valor mensual premio permanencia 15 años	Valor mensual premio permanencia 25 años
Peón	3,88	30,00	97,35
Ayudante de Planta	3,88	30,00	97,35

Oficial 3ª Polivalente	4,21	30,00	99,65
Oficial 3ª.	4,21	30,00	99,65
Almacenero	3,88	30,00	99,65
Oficial C	4,04	30,00	99,65
Marinero	4,04	30,00	99,65
Oficial 2ª	4,34	30,00	104,25
Oficial Lavadero	4,34	30,00	105,01
Oficial V.L	4,24	30,00	105,78
Oficial 1ª Polivalente	4,66	30,00	111,14
Oficial 1ª	4,66	30,00	111,14
Oficial 1ª Conductor	4,34	30,00	111,14
Aux. Admvo. / Técnico / Servicio	4,21	30,00	109,61
Inspector	4,34	30,00	134,15
Operador de Planta	4,74	30,00	119,58
Patrón	4,74	30,00	119,58
Responsable Sección de Taller	4,74	30,00	119,58
Maestro	5,02	30,00	128,01
Capataz	5,02	30,00	128,01
Oficial Administrativo o Técnico	5,02	30,00	130,31
Encargado	5,44	30,00	141,81
Jefe Administrativo o Técnico	5,61	30,00	143,34
Técnico Gestión Procesos	5,61	30,00	143,34
Jefe de Servicio	6,67	30,00	186,27
Director de Servicio	6,67	30,00	186,43

Anexo 6. Regularización prima compensación festivos.

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 Artículo 54.

Esta prima mensual 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 mensual 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.

Anexo 7. Promociones

7.1. Promociones mediante pruebas de Promoción Interna.

Se crea un Tribunal de Examen para cada una de las Promociones, y para su regulación interna, del personal que presta sus servicios en Lipasam, compuesto por:

- Presidente.
- Dos Vocales Técnicos.
- Dos representantes sindicales (uno por cada sindicato que haya accedido al Comité de Empresa con al menos el 20 % de los votos).

No podrán ser miembros de este Tribunal personas emparentadas con cualquier aspirante.

El Tribunal será el responsable de las convocatorias de las pruebas, incluyendo los detalles de las mismas y fechas de realización, que estarán comprendidas entre el 15 de enero y el 28 de febrero. Estos detalles se divulgarán públicamente a través de tableros de anuncios.

Las pruebas de promoción se anunciarán a través de los tableros de anuncios a principios del mes de octubre y estarán expuestas durante todo el mes. Durante este tiempo los interesados en la promoción lo comunicarán a sus mandos respectivos por medio del documento establecido para este fin.

Cada persona podrá participar en dos promociones al año.

Quince días antes de efectuarse la promoción se hará pública la lista de aspirantes, fecha y lugar de las pruebas, tipos de pruebas a realizar, etc.

Para ser aspirante a cualquier promoción es indispensable tener aprobado el examen de cultura general del nivel correspondiente a la categoría profesional:

- Nivel Superior para las categorías de Capataz, Maestro de Taller y Oficial

Administrativo o Técnico.

- Nivel Básico para el resto de categorías.

El aprobado en el examen de cultura general en un nivel tiene validez indefinida, pero podrá repetirse, a voluntad del interesado, para mejorar nota.

Cualquier aspirante, con el examen de cultura general aprobado, deberá realizar un «Examen de Capacitación » sobre las siguientes materias:

- Convenio Colectivo (común para todas las promociones).
- Salud Laboral: Conocimiento de la Evaluación de Riesgos (todos en el caso de promoción a mandos intermedios o las propias del puesto en el resto de casos).
- Ordenanza Municipal de Residuos (sólo para las categorías de Capataz, Oficiales Técnicos o Administrativos, Inspectores y Auxiliares de Servicio).
- Formación Medioambiental.
- Nivel 1: Para las categorías de Ayudante de Planta, Oficial C, Almacenero, Oficial de Lavadero, Oficial VL y Oficial 1ª Conductor.
- Nivel 2: Para las categorías de Auxiliar de Servicios, Operadores de Planta y Patrón.
- Nivel 3: Para el resto de Categorías.
- Informática, para las categorías de Capataz, Operador de Planta, Oficial Técnico o Administrativo y Auxiliar de Servicios. Consistirá en un examen práctico sobre procesador de textos, hoja de cálculo, base de datos y correo electrónico. Las personas que accedan a una de estas categorías deberán posteriormente realizar un curso de sistema informático de aplicación en la Empresa.
- Examen Práctico, sólo para la categoría de Oficial 1ª Conductor.

La nota final de la promoción será la media aritmética de la de cultura general y la del Examen de Capacitación.

Para las Categorías de Maestro de Taller, Responsable de Sección de Taller y Oficial 1ª de Taller, el Examen de Capacitación, se sustituye por un Curso de Formación que se definirá en cada promoción.

Para las categorías de Capataz, Maestro de Taller e Inspector, existirá un Test psicotécnico con un valor del 25% en el resultado global.

Existen algunas Categorías para las que son necesarios unos requerimientos

mínimos para poder optar a la Promoción:

- Capataces: Bachillerato ó FP2 y cinco años en la Empresa.
- Maestros de Taller: FP2 y cinco años como Oficial 1ª
- Oficiales 1ª de Taller: FP1 ó 5 años de Oficial 3ª

Una vez corregidos los exámenes, se expondrá en los tablonos de anuncios la lista de aprobados, ordenada según la puntuación obtenida de Mayor a menor, especificándose el personal fijo y el contratado.

Los puestos se cubrirán entre los empleados que mejor puntuación hayan obtenido, siempre que se haya superado el 50 % de la puntuación máxima. En casos de empate, accederá a la vacante el empleado de Mayor antigüedad en la Empresa.

7.2. Bases generales para la promoción interna.

Los aspirantes a cualquier promoción deberán cumplir los requisitos exigidos el último día del plazo de presentación de solicitudes.

Terminado el plazo de presentación de solicitudes, se publicarán en los tablonos de anuncios, la lista de aspirantes admitidos y excluidos en las que aparecerá el nombre y el número de cobro. Existirá un plazo de diez días para atender las posibles reclamaciones, tras el cual se publicará la lista definitiva.

Para el Examen de cultura general, se establecen los siguientes textos:

- Nivel Superior: Cuevas Miranda, Begoña y Montero Aleu, Juan A. Test de cultura general. Cuestionarios/exámenes resueltos. (Acceso a la Universidad) Editorial FUNCIÓN. Sevilla, 1998 (3ª edición) 804 páginas.
- Nivel Básico: Beltrán Chacón, Araceli. Cultura general. Tests y cuestionarios con 6.064 respuestas. Nivel básico. Vol. 1». Editorial Ceditan/Algaida. Sevilla, 1998. 435 páginas.

Para la Formación Medioambiental, dentro del Examen de Capacitación, se establecen los siguientes:

- Nivel 1- 15 temas:
 - 10 Residuos Sólidos Urbanos e Industriales.
 - 5 Agua.
- Nivel 2- 20 temas:

— 10 Residuos Sólidos Urbanos e Industriales.

— 5 Agua.

— 5 Atmósfera y Energía.

• Nivel 3- 30 temas:

— 15 Residuos Sólidos Urbanos e Industriales.

— 8 Agua.

— 7 Atmósfera y Energía.

La convocatoria de los exámenes se publicará en los tablones de anuncios, indicando fecha, hora y lugar de examen. En paralelo, se enviará notificación a cada interesado con las mismas indicaciones.

Las calificaciones de cada ejercicio se harán públicas en los tablones de anuncios.

Existe un plazo de diez días en el que los aspirantes podrán impugnar los resultados de los exámenes, debiendo hacerlo, por escrito, al Presidente del Tribunal.

Anexo 8. Prendas de trabajo

Especificaciones.

Los tejidos de pantalones, camisa, gorras y monos tendrán una composición de:

— 65% algodón

— 35% poliéster.

Dado que la composición actual en algodón y poliéster así como el gramaje 270 gr/m2 no son satisfactorios, se gestionará nueva composición y gramaje.

El gramaje de los tejidos de estas prendas será respectivamente:

Prenda Gramaje (gr/m2)

Camisa	130
Pantalón verano	170
Pantalón invierno, gorra y cazadora	(*)
Mono	280



(*) Dado que la composición actual en algodón y poliéster así como el gramaje 270 gr/m2 no son satisfactorios, se gestionará nueva composición y gramaje).

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.

La cazadora estará confeccionada con dos bolsillos exteriores, bolsillo interior con botón, cinturilla elástica, cremallera central, entretelada y con cuello.

El anorak tipo 3/4 en tejido impermeable y transpirable con cinturilla elástica, puños elásticos, bolsillo interior con botón y dos bolsillos exteriores.

El calzado será:

- Zapato o bota (según sea verano o invierno) normal homologado de clase 1.
- Los zapatos o botas de seguridad serán homologado de clase 3.



Número de prendas:

Prendas	Servicios Nocturnos	Servicios Diurnos	Taller	Otros
Invierno				
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(7)	1(7)	1(6)	1(7)
Verano				
Pantalón (2)	2 ó 1	2 ó 1	2	2
Camisa (1)	1 ó 2	1 ó 2	2	2
Cazadora (4)	0 ó 1	0 ó 1	0 ó 1	0 ó 1
Calzado	1(7)	1(7)	1(6)	1(7)

Notas:

(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) Señales reflectantes en servicios nocturnos.

(6) Calzado de seguridad.

(7) Calzado de seguridad para Limpiezas Especiales y similares.

Las fechas de entrega son:

Temporada Fecha

Invierno 1 de octubre

Verano. 1 de abril

Firmas de aprobación Sexto Convenio Colectivo por la Comisión Negociadora.

Representantes de la Empresa:

Don Alejandro Rodríguez García.



Don Manuel Fernández Gómez.

Don Eugenio Pajuelo González.

Don Pedro J. Ruibérriz de Torres T.

Don Juan M. Palancar Sánchez.

(Siguen las firmas)

Representantes de los Trabajadores:

Don Manuel Diego Sánchez.

Don José Luis González Blasco.

Don Juan Antonio Pérez Pérez.

Don Eulogio Toscano Jiménez.

Don Manuel Berbel Grajera.

Don Manuel Vargas Jiménez.

Don Manuel Gómez Ruiz.

Don Antonio Bazo Mora.

Don José Expósito Díaz.

Don Francisco Sánchez Cordero.

Don José María González Librero.

Don Fernando de Castilla Ruiz.

(Siguen las firmas).

V.º B.º Presidenta Convenio:

Doña María del Rosario García Hernández.

