



## **SÉPTIMO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL LIPASAM (2005, 2006, 2007 Y 2008)**

### **Artículo 1. Relaciones Empresa-Trabajadores**

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

### **Capítulo I Normas Generales**

#### **Artículo 2. Objeto Del Convenio**

Establecer y regular las condiciones jurídico-laborales, económicas, sociales y cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo del personal que presta sus servicios en Lipasam.

#### **Artículo 3. Representación Y Legitimidad De La Negociación**

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

#### **Artículo 4. Ámbitos Del Convenio**

Funcionalmente se aplicará al conjunto de actividades y servicios gestionados actualmente por Lipasam, motivo de su creación, y los que se le puedan encomendar.

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

Personalmente a todos los trabajadores/as, tanto fijos como temporales, que prestan servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de su organización y dirección.

#### **Artículo 5. Vigencia**

El presente Convenio será eficaz el mismo día de su firma, sin perjuicio de los





efectos de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y de su registro por la autoridad laboral.

Sus efectos económicos, entendiéndose como tales los recogidos en el Capítulo V, se retrotraerán al día 1 de enero de 2005.

La vigencia temporal de este Convenio será de 4 años contados a partir de 1 de enero de 2005, expirando el 31 de diciembre de 2008. Las cláusulas obligacionales y normativas continuarán vigentes hasta que se modifiquen en un nuevo acuerdo.

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

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

En caso de no existir denuncia por alguna de las partes, las retribuciones económicas del Anexo 3 y los artículos expresamente acordados 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. Vinculación A La Totalidad.**

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

En el supuesto de que el Convenio o alguno 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 Comisión Paritaria.

Análogamente, si alguna resolución de la Autoridad Laboral afectara al contenido de lo negociado, ésta será notificada al Comité de Empresa, que planteará en la Comisión paritaria de qué forma afecta al Convenio, y en su caso, su nueva redacción.

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

#### **Artículo 7. Comisión Paritaria.**



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

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

La Comisión la componen diez vocales, cinco 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.

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

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

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

Los acuerdos de la Comisión Paritaria deberán ser aprobados por unanimidad de las partes representadas.

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

## **Capítulo II Clasificación Profesional**

### **Artículo 8. Organización Del Trabajo**

La organización del trabajo es competencia y responsabilidad de la Dirección, que la ejercerá respetando tanto las normas legales como lo establecido en el presente Convenio.

Deberá ser compatible con la formación profesional de sus trabajadores a los que deberá dotar de los medios técnicos y los útiles precisos para el desarrollo de su



trabajo.

Tendrá como finalidad la mejora de la prestación de los servicios a la Ciudad, mediante la racionalización, la simplificación y la mejora de métodos y procesos por procedimientos de eficacia y coordinación.

### **Artículo 9. Adscripción Personal**

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

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

### **Artículo 10. Grupos Profesionales**

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

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 General
- \* Encargado
- \* Capataz
- \* Inspector
- \* Operador de Planta (Transferencia o Neumática)
- \* Patrón de barco
- \* Oficial 1.ª conductor
- \* Auxiliar de Servicio
- \* Oficial de Vehículo Ligeró (O.V.L.)
- \* Oficial Lavadero (a extinguir)
- \* Almacenero
- \* Oficial C (a extinguir)
- \* Ayudante Planta Transferencia o Neumática (a extinguir)
- \* Marinero
- \* Peón
- Grupo de Taller
- \* Encargado de Taller
- \* Maestro de Taller
- \* Jefe de Equipo de Taller
- \* Oficial 1.ª de Taller





\* Oficial 2.ª Taller

\* Oficial 3.ª Taller

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

### **Capítulo III Ingreso, Formación, Promoción, Modificación De Las Condiciones De Trabajo Y Jubilación**

#### **Artículo 11. Ingresos**

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.

Los ingresos y promociones internas relativos a las categorías de Directores, Jefes de Servicios, Encargados Generales, Encargados, Jefes Administrativos y Técnicos y Técnicos de Gestión de Procesos son de libre designación de la Empresa. Con el fin de fomentar la formación y la promoción interna, en el resto de puestos los ingresos se efectuarán en la categoría de Peón, excepto para el taller, donde se ingresará con la categoría de Oficial 3ª con la titulación de Técnico en la rama de Automoción o en la especialidad correspondiente (FP II o Ciclos Formativos de Grado Medio).

Todo trabajador, al inicio de la relación laboral y previo reconocimiento médico, recibirá la copia de su contrato por escrito tras su registro en el SAE, su vestuario, el sistema y grupo de trabajo, centro y turno, las fechas de sus vacaciones y una formación adecuada sobre las medidas de seguridad y salud para el desarrollo de su trabajo.

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

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 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 Generales, Encargados, Jefes Admvos./Técnicos,

Técnicos Gestión de Procesos, Oficiales Admvos./ Técnicos, Capataces, Maestros Taller y Jefe de Equipo de Taller: 2 meses.

- Resto de categorías: 15 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.**

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

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

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

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

Ante los cambios tecnológicos, técnicos u organizativos, así como antes del manejo de nuevos vehículos o maquinarias, la Empresa impartirá a todo el personal afectado la formación continua que garantice el desarrollo de un trabajo profesional y seguro adecuado a su función.

Esta formación será impartida en jornadas de trabajo, siendo obligatoria su asistencia, pero de no ser posible, se acordará previamente con el Comité de Empresa su compensación, bien económica o bien reduciendo la jornada.

### **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, comunicará al Comité de Empresa la estimación de las promociones con el número de vacantes para el año siguiente, anunciándolo en los tablones de información de los centros e instando la constitución del Tribunal Examinador.

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 realización de pruebas selectivas, que deben tener en cuenta su adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

Las promociones constarán de tres partes: Examen de Cultura General, Examen Teórico de Capacitación y Examen Práctico de Capacitación, siendo imprescindible aprobar cada uno de ellos para pasar al siguiente.

Sus resultados conformarán una lista ordenada según la puntuación obtenida y tendrán validez indefinida a partir de la publicación del Acta final de las pruebas de promoción, y serán utilizados en caso de necesidad para cubrir nuevos puestos vacantes o para efectuar sustituciones de vacaciones, procesos de I.T. y otras habilitaciones por dicho orden de puntuación.

Tendrá preferencia a ocupar el puesto el personal de plantilla de la Empresa que haya superado el 50% de la puntuación máxima.

El trabajador con contrato temporal que promocióne pasará a fijo de plantilla al finalizar dicho contrato.

Las promociones a las categorías de Oficial Técnico y Oficial Administrativo serán restringidas, pudiendo participar en ellas sólo los trabajadores que tengan las categorías de Auxiliar Técnico o Auxiliar Administrativo. Sólo en el supuesto de que las promociones citadas no sean cubiertas en turno restringido, se ampliará la convocatoria al resto de la plantilla.

De no cubrirse las vacantes tras los procesos de promoción interna, se recurriría a la lista de empleo, y en su defecto, se procedería a la contratación exterior.

### **Artículo 15. Trabajos De Superior Categoría**

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



promoción.

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

Para poder desempeñar trabajos de superior categoría se deberán cumplir los requisitos de la categoría a la que se accede.

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

En casos de necesidad, la cobertura de puestos de superior categoría con una duración prevista superior a un mes se llevará a cabo con los trabajadores que hayan aprobado los exámenes de promoción para dicha categoría, atendiendo a la puntuación final que obtuvieran, y en su defecto, los que sólo aprobaran el examen de cultura general, siguiendo su orden de puntuación.

Salvo las sustituciones en períodos de vacaciones, las situaciones temporales de cobertura de puestos de superior categoría por vacantes se cubrirán de acuerdo con 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.

Si la cobertura de un puesto de trabajo de superior categoría se extendiera ininterrumpidamente durante más de tres meses consecutivos, independientemente de la persona que la ejerza, y no obedeciera a causas imprevistas, tales como faltas, bajas, etc., ni a las definidas previstas en este Convenio o a excedencias, permisos no retribuidos, etc., dicho puesto lo cubrirá el trabajador de la lista de aprobados en las promociones internas para tal categoría que tenga mejor puntuación, quien obtendrá de forma automática la citada categoría, y de no existir más trabajadores en la lista, se incluirá un puesto en las previsiones de promociones internas para el año siguiente.

### **Artículo 16. Modificaciones De Las Condiciones De Trabajo**

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

El personal temporal y 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 económicas, organizativas, tecnológicas o de producción, y de no existir voluntarios para su cobertura, se procederá de la siguiente forma:

- Cambio de carácter coyuntural o permanente que no modifiquen sustancialmente las condiciones de trabajo.

Se informará previamente al Comité de Empresa y se celebrará un sorteo con presencia de éste, informando a los empleados afectados con un mínimo de 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 con base en falta o sanción.

Todo trabajador que desee cambiar de centro de trabajo, servicio, turno o sistema de rotación deberá solicitarlo por escrito, no pudiendo tener en vigor más de una solicitud con las opciones elegidas.

Estas peticiones se integrarán en una lista abierta, ordenada en función de la fecha de recepción en la Empresa, teniendo prioridad el trabajador de mayor antigüedad cuando dicha fecha coincida con la de otro trabajador.

De producirse una vacante debida a cualquier circunstancia no coyuntural se procederá a la cobertura de la misma atendiendo, en primer lugar, a la lista de personal que esté pendiente de traslado, siguiendo su orden, y en segundo lugar, al personal que haya superado las pruebas de promoción interna para la categoría del puesto vacante, según el orden de puntuación definitiva que haya obtenido.

Estos traslados llevan aparejado el cambio de turnos de vacaciones entre las personas trasladadas para mantener el equilibrio entre los grupos vacacionales.

Excepcionalmente, la solicitud de la mujer embarazada tendrá preferencia cuando el cumplimiento de su función implique riesgo para la gestación, volviendo a su puesto al terminar dicha situación.

### **Artículo 17. Jubilación Y Mantenimiento De Empleo**

Con el fin de promover la incorporación de nuevos trabajadores a la Empresa, la jubilación para todo el personal de Lipasam se establece a los 65 años de edad



cumplidos.

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

Podrán acceder a la jubilación parcial, por un máximo del 85% y un mínimo del 15% de su jornada, los trabajadores que teniendo derecho a la jubilación total reúnan asimismo las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, debiendo presentar la solicitud a la Empresa al menos tres meses antes de la fecha prevista.

De igual forma, la Empresa seguirá respetando los acuerdos para sustituir a todo trabajador jubilado mediante la contratación de otro trabajador, quien pasará a fijo siempre y cuando durante la vigencia 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.

El trabajador que desee su jubilación deberá solicitarlo por escrito en el plazo de tres meses a partir del día en que cumpla la edad que corresponda. De no ser así, recibirá la cuantía de la gratificación correspondiente al siguiente baremo de edad.

### **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 1.582 horas, y será de 7 horas diarias de trabajo, incluido un descanso (bocadillo) de 30 minutos de duración, que a todos los efectos será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

El cómputo de las horas anuales comprenderá desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, regularizándose, caso de existir diferencias, en el último trimestre de cada 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 en este Convenio 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 antes del 1 de noviembre del año anterior, de acuerdo con 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 con el 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 30 días y descansar 12, de acuerdo con el 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 con el 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 con el Anexo 2, de forma que al final del ciclo la jornada sea equivalente a 35 horas semanales.
- El sistema de rotación 4/1, trabajando un sábado de cada 4, dará lugar al final de cada ciclo de trabajo a trabajar 20 días y descansar 8, de acuerdo con el Anexo 2.

Este sistema se implantará definitivamente una vez valorado de forma positiva el Plan Experimental que se pondrá en ejecución.

- 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.

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

- 1 de enero.
- 6 de enero.





- 28 de febrero.
- 1 de mayo (cuando esta fecha esté comprendida entre el domingo anterior y el lunes posterior a la Feria de Abril, se adicionará un día a las vacaciones de invierno).
- 25 de diciembre.

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

En el art. 21 (Jornadas Especiales) se describen los puestos de trabajo que, excepcionalmente, no disfrutan de este descanso, así como las compensaciones económicas 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 con el Anexo 2, Tablas 1 y 1 bis.
- Cobertura de 6 días por semana de aplicación en toda la Limpieza Viaria, Mercados, y Anexos de la ciudad, según el Anexo 2, Tablas 2 y 4 bis.

#### **RECOGIDA DOMICILIARIA Y RECOGIDA SELECTIVA:**

- Cobertura de 7 días por semana para el servicio en general, incluyendo toda la recogida selectiva, de acuerdo con el Anexo 2, Tablas 1 y 1 bis. Se respetará el sistema de trabajo 6/7 a los trabajadores que estén adscritos al mismo, por lo que los puestos con sistema de trabajo 7/7 serán cubiertos por los voluntarios que deseen adscribirse al mismo o, en su defecto, por el personal de nuevo ingreso en las categorías.
- Cobertura de 6 días por semana de aplicación en servicio de mercados e industrial, de acuerdo con el Anexo 2,

Tabla 2.

#### **TALLER Y LAVADERO:**

- Cobertura de 6 días por semana como norma general, de acuerdo con la Tabla 2 del Anexo 2, y 5 días por semana de acuerdo con el Anexo 2, Tablas 4 y 5, ambos





en turnos rotativos de mañana y tarde. La cobertura de 6 días por semana se irá sustituyendo por la cobertura de 5 días semanales conforme los cambios en la infraestructura de talleres lo vayan permitiendo, no superando el segundo año de vigencia de este Convenio.

- 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, Este 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. Serán de aplicación las Tablas 2 y 4 bis del Anexo 2.

12702 Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla. Número 249 Jueves 27 de octubre de 2005

- Administración: Cobertura de días laborales, de acuerdo con el Anexo 2, Tabla 8.

- 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.

### **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 15 días.

El domingo de Ramos se establecerá un servicio de Inspección de acuerdo con el estudio técnico que se efectúe, que se cubrirá por voluntarios o rotación.

#### **FERIA DE ABRIL:**

Se adaptarán los horarios de cada año al estudio técnico que se efectúe para la planificación de los servicios, procurando que los necesarios cambios de horarios afecten a la menor cantidad posible de personal de plantilla en la Empresa.

El estudio técnico se dará a conocer al Comité con antelación de 15 días.

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

#### **FIESTAS NAVIDEÑAS:**

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

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

- Toda la Recogida Domiciliaria y recogida selectiva de papel y vidrio
- Plantas de Transferencia y Neumática
- Plan Especial de actuación en Fiestas Navideñas
- Taller (retén de 3 personas)



#### OTRAS FIESTAS:

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

- Toda la Recogida Domiciliaria de los turnos de mañana y noche, incluida la Recogida Selectiva (que se cubrirá con voluntarios) de dichos turnos.
- Plantas de Transferencia (turnos de mañana y noche) y Neumática.
- Taller (retén de tres personas).
- Dos V.I.R. de mañana y un V.I.R. de tarde.
- Personal Servicios Especiales limpieza movida y actos públicos.

El personal afectado por los servicios que no puedan descansar los días que se establecen en el art.19 percibirá una Prima de 103 euros por cada uno de los días trabajados. Para los años 2006, 2007 y 2008 esta cantidad se verá incrementada con el I.P.C. aplicado de la misma forma que a los conceptos recogidos en el Anexo 3.

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

De plantearse situaciones especiales en Semana Santa, Feria de Abril 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 Lipasam disfrutará anualmente de 30 días laborables de vacaciones retribuidas dentro del año natural, distribuidos en tres grupos equilibrados, centrados los de verano en los meses de julio, agosto y septiembre, y el resto hasta completar los 30 días en tres grupos sucesivos, contando hacia atrás, antes del 31 de diciembre.

Todos los trabajadores de la plantilla, tanto fijos como temporales, estarán adscritos a un grupo vacacional. No obstante, la Empresa aceptará cambios de turnos de vacaciones entre operarios de un mismo centro y sección de trabajo si son de la misma categoría y turno. Aceptados estos cambios y disfrutadas las vacaciones, para la asignación de vacaciones del siguiente año se tendrán en cuenta las fechas teóricas y no las reales.

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





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

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

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

Ideas generales:

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

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

- Vacaciones de invierno: como norma general, 6 días laborables, menos los necesarios para disfrutar del mes natural entero de verano, en los casos en que no fueron suficientes los 24 días naturales. Se establecen los siguientes turnos de vacaciones contando hacia atrás desde el día 31 de diciembre:

- Primer turno: trabajadores que hayan disfrutado las vacaciones de verano el mes de septiembre. Este turno es el que finaliza el día 31 de diciembre.

- Segundo turno: trabajadores que hayan disfrutado las vacaciones de verano el mes de julio.

- Tercer turno: trabajadores que hayan disfrutado las vacaciones de verano el mes de agosto.

Equilibrio entre los turnos:

En este desglose se debe velar por un estricto equilibrio dentro de cada categoría y entre los distintos Centros de Trabajo, efectuando las alteraciones necesarias para obtener equilibrio en el servicio.

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

AÑO ANTERIOR AÑO SIGUIENTE



Julio y segundo turno de invierno Agosto completo y tercer turno de invierno Agosto y tercer turno de invierno Septiembre y primer turno de invierno Septiembre y primer turno de invierno Julio y segundo turno de invierno

Baja en inicio de vacaciones:

Para comenzar el disfrute de vacaciones deberá estarse en alta por I.T. al menos con una antelación de 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 procedente de la lista de empleo.

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

### **Artículo 23. Permisos Retribuidos**

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

- a) Por matrimonio: 25 días naturales, que se podrán disfrutar hasta con 30 días de antelación a la fecha prevista de la boda.
- b) Por matrimonio de padres, hijos, hermanos, nietos o abuelos: el día del acto civil o religioso. Los trabajadores de los turnos de noche y de tarde podrán disfrutarlo el día posterior.
- c) Para la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas de preparación al parto de acuerdo con el art. 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Por nacimiento o adopción de un hijo, el padre dispondrá de 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. Por nacimiento de nietos se disfrutará de 1 día.

e) El trabajador tiene derecho a una reducción de una hora diaria de su jornada laboral, al comienzo o antes de la finalización de la misma, a voluntad propia, destinada a la alimentación de su hijo menor de 1 año, siempre que acredite debidamente la necesidad de dedicarse personalmente a ello.

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

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

i) Por fallecimiento de cónyuge, padres o hijos: 5 días naturales.

j) En caso de enviudar el trabajador teniendo hijos menores de quince años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividades retribuidas y que estén a su cargo, tendrá derecho a 15 días naturales.

k) Por fallecimiento de abuelos, hermanos, nietos, suegros, cuñados, yernos o nueras: 2 días naturales. Para asistir al funeral de tíos o sobrinos sólo se disfrutará del día en que éste tenga lugar.

l) Por traslado del domicilio habitual: 2 días naturales y sólo una vez en el período de un año.

m) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre y cuando no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo o día de descanso.



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, así como el acompañamiento de hijos menores de 14 años y mayores imposibilitados que convivan en el mismo domicilio, derecho del que sólo podrá hacer uso uno de sus progenitores cuando ambos trabajen en Lipasam.

o) Permiso por maternidad: 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Se disfrutará a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Ésta podrá optar 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.

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

- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.
- 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.
- Por exámenes finales de curso en Centros de Enseñanza: 5 días laborables, antes de los exámenes, más las fechas en que éstos se realicen.

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

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

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

#### **Artículo 24. Cambios De Jornadas Por Motivos Personales**

La Empresa concederá, previa petición por escrito formulada con un mínimo de entre 7 y 10 días de antelación, cambio de jornada laboral, compensándola con otra jornada de trabajo.



En casos de urgencias por fallecimientos, no sujetos a permiso retribuido, o temas de gravedad la petición se podrá efectuar en plazos menores.

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

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

Los trabajadores con rotación cinco de siete y 4/1 recuperarán la jornada disfrutada el sábado posterior.

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

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

### **Artículo 25. Permisos No Retribuidos Y Excedencias**

La Empresa concederá al personal que lo solicite con anticipación, previa justificación, permiso sin retribución, de hasta un máximo de 700 días naturales y excedencia voluntaria de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

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

## **Capítulo V Condiciones Económicas**

### **Artículo 26. Conceptos Retributivos**

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el Salario Base de Convenio y los Complementos Salariales que para cada actividad, nivel y categoría se determinan en las Tablas de Anexo 3 en relación con el contenido de los artículos siguientes.

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

#### **A) DE CARÁCTER PERSONAL:**

Antigüedad

Premio Extraordinario



Prima Compensación 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 27. SALARIO BASE.

El salario base del personal afecto al presente Convenio Colectivo, es el que se determina para cada nivel y categoría en el Anexo 3.

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

#### **Artículo 28. Plus Convenio**

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

#### **Artículo 29. Plus Penoso**

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

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

#### **Artículo 30. Prima De Actividad**

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



proporción al tiempo trabajado.

Los peones que realicen funciones de baldeo, desbrozado, fumigación, motocan, lavado de vehículos y ayudantes de plantas cobrarán la cuantía correspondiente a la categoría de Oficial C.

La valoración de esta prima se recoge en el Anexo 3.

### **Artículo 31. Prima De Actividad En Fiestas Primaverales**

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

Año 2005 Año 2006 Año 2007 Año 2008

300 euros 330 euros 330 euros 330 euros

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

Año 2005 Año 2006 Año 2007 Año 2008

20,00 euros 22,00 euros 22,00 euros 22,00 euros

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

### **Artículo 32. Prima De Compensación De Festivos**

Se establece esta prima mensual para aquellos trabajadores que dentro de la distribución de jornada de trabajo llevan incorporados como laborables los días festivos. Su valoración se detalla en el Anexo 3.3.2.

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

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



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

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

### **Artículo 33. Prima Prolongación Jornada**

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

Sus valores para el año 2005 son los siguientes:

- Rotación 6/7 Especial Punto Limpio: 4,79 euros
- Rotación 3/2 (rotación completa): 8,72 euros
- Rotación 7/7 Operadores de Planta: 10,19 euros

Para los años 2006, 2007 y 2008 esta cantidad se verá incrementada con el I.P.C. aplicado de la misma forma que a los conceptos recogidos en el Anexo 3.

Esta prima no se devengará en vacaciones.

### **Artículo 34. Prima De Rotación**

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

- Rotación completa: la que en los días de servicio incluye festivos, sábados y domingos (denominada 7/7).
- Rotación intersemanal: la que en los días de servicio incluye festivos y sábados, pero excluye domingos (denominadas 6/7 y 4/1).
- Turnicidad: es cuando el sistema de trabajo lleva en períodos inferiores a tres meses a cambios de turnos de la mañana a la tarde o a la noche, o bien de tarde a noche y sus recíprocos. El primer caso se denomina Turnicidad y los otros dos se denominan Turnicidad con Nocturnidad. Esta Prima también se aplica a las rotaciones 4/1, 6/7 y 7/7.

Los valores quedan detallados en el Anexo 3, excepto los siguientes:

- Rotación 4/1: queda fijado para toda la vigencia del presente Convenio en 101,70 euros.
- Rotación 7/7: sus valores son 169,50 para 2005; 176,28 para el año 2006;



183,06 para 2007 y 189,84 para 2008.

- Rotación 7/7 con turnicidad: para el año 2005 queda fijado en 187,08. Para el resto de años de vigencia del Convenio el valor se compone de la suma del valor de la Rotación 7/7 del punto anterior más el valor de la diferencia entre la Rotación 7/7 con turnicidad y la Rotación 7/7 incrementado con el I.P.C. aplicado de la misma forma que a los conceptos recogidos en el Anexo 3.

### **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 3.

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

- Si utilizan coche: 0,25 euros/kilometro.

- Si utilizan moto: 0,15 euros/kilometro.

### **Artículo 36. Antigüedad**

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

- El 10% a los 5 años.

- El 25% a los 15 años.

- El 40% a los 20 años.

- El 60% a los 25 años.

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

### **Artículo 37. Premio Extraordinario**

Todo trabajador que cumpla 20 años de servicio ininterrumpido en la Empresa, para cuyo cómputo no se contarán los períodos de excedencia voluntaria y permisos no retribuidos, tendrá derecho en concepto de Premio Extraordinario a

la cantidad que resulte de aplicar a su Salario Base el 10%.

### **Artículo 38. Plus Nocturno**

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

### **Artículo 39. Pagas Extraordinarias.**

Todos los trabajadores, con motivo de Primavera, Verano y Navidad, percibirán una Paga Extraordinaria en cada ocasión en la siguiente cuantía: 30 días de Salario base, Plus Convenio y Antigüedad, más 243,51 euros adicionales en cada una de ellas durante 2005, cantidad esta última que se verá incrementada con el I.P.C. aplicado de la misma forma que a los conceptos recogidos en el Anexo 3.

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 No Absentismo (Paga de Otoño), que tiene por objeto fomentar la asistencia al trabajo y la reducción del absentismo, con carácter lineal para todas las categorías, de 1.400 euros para toda la vigencia del presente Convenio, de tal modo que se crea un Fondo Total anual equivalente a 1.400 euros multiplicados por la plantilla media anual del período de referencia (desde el 01 de octubre hasta el 30 de septiembre), repartiéndose de la siguiente forma:

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

Las cantidades dejadas de percibir por cada trabajador que no asista al trabajo por cualquier causa, excepto por permiso retribuido por su matrimonio, serán detraídas de su cuantía inicial de 1.400 euros, de modo que, a mayor número de ausencias, menor será la cantidad percibida por el trabajador, siendo objeto de reparto proporcional entre los restantes trabajadores que no hayan faltado al trabajo las cantidades que aquel deje de percibir, conforme a la anterior fórmula.

Como caso excepcional las faltas injustificadas computarán como penalización equivalente a seis 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 40. Pagas En Vacaciones**

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

Adicionalmente se abonarán 4,95 euros por día laborable en vacaciones, entendiéndose como laborables los días que por su sistema fueran de trabajo. Para los años 2006, 2007 y 2008 esta cantidad se verá incrementada con el I.P.C. aplicado de la misma forma que a los conceptos recogidos en el Anexo 3.

#### **Artículo 41. Paga En Permisos Retribuidos**

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

#### **Artículo 42. Horas Extraordinarias**

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

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

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

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

Salario Base con Antigüedad y Plus Convenio, en cómputo anual, más las Pagas





Extraordinarias, dividido todo ello por el número de horas efectivas de trabajo anuales, y el resultado, incrementado en un 75%. Mensualmente, la Empresa informará por escrito al Comité de Empresa de las Horas Extraordinarias realizadas, causas que las han motivado y trabajadores que las hayan efectuado.

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

### **Artículo 43. Dietas**

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

Dieta completa: 50,26 euros.

Media dieta: 22,28 euros.

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

### **Artículo 44. Anticipos**

A todo el personal 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 anticipos de las pagas extraordinarias de marzo, junio y diciembre, por un valor unitario de 840 euros solicitable a partir de tres meses antes de la fecha de pago.

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

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

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

extraordinaria correspondiente.

#### **Artículo 45. Forma De Pago**

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

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

#### **Artículo 46. Absorción Y Compensación**

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

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

### **Capítulo VI Prestaciones Complementarias y Ayudas Asistenciales**

#### **Artículo 47. Ayuda Escolar**

Anualmente se concederá a todos los trabajadores una Ayuda Escolar por hijo y nivel de estudios que se cursen en:

- Educación Infantil.
- Educación Primaria.
- Educación Secundaria Obligatoria.
- Bachillerato.
- Formación Profesional.
- Estudios Universitarios.

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

Con el objetivo de incentivar la formación reglada entre los trabajadores, la

empresa premiará con las siguientes cuantías a todos aquellos que obtengan las titulaciones de los estudios de:

- Bachillerato y Formación Profesional: 240 euros.
- Diplomatura y Licenciatura universitarias: 300 euros.

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

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

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

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

Año 2005 202.000 euros.

Año 2006 207.050 euros.

Año 2007 212.744 euros.

Año 2008 219.126 euros.

Su distribución por niveles es atribución de una Comisión compuesta por cuatro miembros, dos en representación de la Empresa y dos en representación del Comité de Empresa. Ningún beneficiario podrá recibir más de una ayuda por curso escolar.

#### **Artículo 48. Ayudas A Familiares Discapacitados**

Los trabajadores que tengan a su cargo cónyuge, hijos o padres discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales con un grado de minusvalía igual o superior al 33% que les incapacite para el trabajo o que necesiten una educación especial, tendrán derecho a percibir una ayuda mensual por cada familiar en estas circunstancias, previa certificación emitida por el organismo competente, la cual debe renovar anualmente si la calificación no es definitiva.

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



Año 2005 85 euros.

Año 2006 87 euros.

Año 2007 90 euros.

Año 2008 92 euros.

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

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

### **Artículo 49. 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 DE 20 A 30 MAS DE 30

60 a 61 años 10.500 euros 13.950 euros 18.000 euros

61 a 62 años 8.850 euros 11.550 euros 14.100 euros

62 a 63 años 7.350 euros 9.300 euros 11.100 euros

63 a 64 años 5.850 euros 7.050 euros 8.100 euros

64 a 65 años 4.350 euros 4.800 euros 5.100 euros

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 ésta 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 50. Anticipos Reintegrables Para Casos De Urgencia**

La Empresa concederá a sus trabajadores fijos, previas solicitud y justificación, anticipos sin interés detraíbles de sus retribuciones por una cuantía máxima global de 60.101 euros anuales en los siguientes casos de urgencia en que así se acuerde: siniestros, incendios, riadas y robos por 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).

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

Los anticipos tendrán un valor máximo por cada solicitante de 7.600 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 la liquidación definitiva de la deuda.

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

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

## **Artículo 51. Caseta Feria De Abril**

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

## **Artículo 52. Ayudas En Bajas Por Accidente De Trabajo O Enfermedad (Complementos Por I.T.)**

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

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



A los efectos de este artículo, se entiende por retribución:

Salario Base, Antigüedad, Plus Convenio y Plus Actividad.

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

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

### **Artículo 53. Otras Mejoras**

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

La Empresa suscribirá un seguro de ocupantes para cada vehículo.

## **Capítulo VII Régimen Disciplinario**

### **Artículo 54. Faltas Del Personal**

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

### **Artículo 55. Faltas Leves.**

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.
4. Inadecuada presencia en el puesto de trabajo.
5. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.



6. La embriaguez o toxicomanía, siempre que la Empresa no tenga constancia de su tratamiento médico de rehabilitación.
7. 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.
8. No comunicar los cambios de situación familiar cuando ello suponga un fraude para la Empresa o la Seguridad Social.
9. El incumplimiento de normas de Prevención de Riesgos y Salud laborales cuando no comporte riesgos personales o materiales.

### **Artículo 56. Faltas Graves**

1. Faltar al trabajo sin justificación tres días en el período de un mes.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha, tarjeta de control o cualquier otro medio.
4. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo.
5. Faltar al respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.
6. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
7. 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.
8. De cinco a ocho faltas de puntualidad alterna o seis consecutivas durante un mes sin que exista causa justificada.
9. La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral, o en el Centro de Trabajo, o el uso para fines propios de los enseres y herramientas propiedad de la Empresa.
10. La reincidencia en tres faltas leves, en el plazo de ocho meses, siempre que no se recoja como falta grave.
11. Comportamientos que degraden la buena imagen de los trabajadores o de la Empresa.





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

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

### **Artículo 57. Faltas Muy Graves**

1. Faltar al trabajo sin justificación más de tres días en el período de un mes.

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 o 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, subordinados.

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

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

10. Violar el secreto de la 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 58. Sanciones**

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

1. Por faltas leves:

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

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 90 días.
- Despido.

### **Artículo 59. Procedimiento Disciplinario**

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

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

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

### **Artículo 60. Prescripción De Las Faltas**

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



La prescripción se interrumpirá a partir de que se inicien las investigaciones preliminares o se formule el pliego de cargos contra el presunto infractor, reanudándose a partir de la fecha de finalización del expediente. En todo caso, las faltas quedan prescritas, según su gravedad, a los 2, 3 o 4 meses de haberse cometido. Una vez prescritas, las faltas serán canceladas, sin perjuicio de su apreciación a efectos de reincidencia

agravatoria dentro de los plazos establecidos en los artículos 56.10 y 57.12. Expirados dichos plazos, no se podrá dejar constancia de faltas canceladas en los escritos que conformen el expediente disciplinario.

## **Capítulo VIII Seguridad Y Salud Laboral**

### **Artículo 61. Principios Generales**

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

### **Artículo 62. Evaluación De Riesgos Laborales**

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

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

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

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

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la



exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras. Se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

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

En todo caso será revisada bianualmente.

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

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

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

### **Artículo 63. Formación Específica En Seguridad Y Salud**

Dentro de los planes formativos de seguridad, que deben acometer anualmente, se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica definida en el plan de prevención anual.

### **Artículo 64. Equipos De Protección Individual**

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

### **Artículo 65. Comité De Seguridad Y Salud**





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

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

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

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

La Empresa ofrecerá a los delegados de prevención un curso básico de 30 horas, según lo previsto en el Reglamento de los Servicios de Prevención. De la misma forma se compromete a facilitar la formación sobre riesgos generales o específicos que sea necesaria para el desempeño de sus funciones.

Los componentes de este Comité deberán realizar dicho curso tan pronto como sea posible tras su nombramiento.

### **Artículo 66. 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 previamente sobre todas aquellas decisiones relativas a



tecnología, medios de trabajo y vehículos para garantizar que no tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

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

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

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

### **Artículo 67. Servicio De Prevención**

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

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

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

### **Artículo 68. Protección De Trabajadores Especialmente Sensibles A Determinados Riesgos.**

La Empresa garantizará la protección de los trabajadores que por sus propias características personales o estado biológico conocido sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, conforme a lo que se establece en el art. 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 12710 Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla. Número 249 Jueves 27 de octubre de 2005

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.

Se procurará que las personas con salud delicada realicen los trabajos de menor esfuerzo físico o aquellos que sean adecuados a su estado de salud.

### **Artículo 69. Trabajadores Con Incapacidad Sobrevenida**

Cuando como consecuencia de enfermedad o accidente de trabajo el trabajador



sea declarado por el organismo oficial correspondiente inválido permanente total o 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 70. Protección De La maternidad**

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

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

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

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

### **Artículo 71. Vigilancia De La Salud**

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

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

Los reconocimientos médicos se realizarán siempre dentro del horario de trabajo en instalaciones fijas por entidad médica debidamente autorizada (no Mutua). A tal fin se definirá el calendario de reconocimientos, favoreciendo la adecuada realización de todas las pruebas necesarias para la vigilancia de la salud,



garantizando en todo momento el respeto a la total intimidad entre médico y trabajador y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

Los datos relativos a la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y al afectado, sin que pueda facilitarse a la Empresa o a otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador.

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

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

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

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

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

## **Capítulo IX Derechos Sindicales**

### **Artículo 72. Comité De Empresa**

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

El Comité de Empresa dispondrá de los mismos medios que la secciones sindicales, definidos en el Art. 76.

### **Artículo 73. Derecho De Información Del Comité De Empresa.**

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

Tanto el Comité comunicará por escrito los puntos a tratar en dichas reuniones, igualmente la Empresa facilitará la información mensual con al menos dos días de antelación a su celebración.

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

Previo a su realización:

1. Copias básicas de los contratos, con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente. Esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de Protección de Datos de Carácter Personal, pudiera afectar a la intimidad de las personas.
2. Información y consulta sobre reestructuraciones, cambios organizativos, estructurales, distribución de jornadas ,horarios y organización del trabajo.
3. Cualquier planteamiento sobre las modificaciones del estatus jurídico de la Empresa y de cuanto afecte al empleo e interés de los trabajadores.
4. Cualquier modificación que se proyecte sobre los servicios a prestar o con repercusiones sobre la plantilla.
5. Seguimiento de la política de empleo y la lista de empleo.
6. Seguimiento de los Planes de Formación.
7. Planes en jornadas especiales, tales como Feria de Abril, Semana Santa, Corpus Christi, Inmaculada Concepción y cuantas otras se realicen.
8. Copia de los calendarios de trabajo para los distintos sistemas y servicios con sus horarios para el año siguiente, así como los cuadrantes y fechas de vacaciones de todo el personal de la plantilla por grupo vacacional, servicio y parque.
9. implantación o revisión de los sistemas de organización y control de trabajo.  
Mensualmente:

1. Copia de los TC-1 y TC-2.



2. Listado actualizado de las peticiones de modificación de las condiciones de trabajo y notificación de los cambios efectuados, así como los cambios producidos por cobertura de vacantes previos a las promociones, pase a la situación de invalidez, despido o fallecimiento.
3. Altas y bajas producidas por cualquier circunstancia, así como identificación de los trabajadores jubilados y su gratificación, si la hubiere, sus sustitutos y los destinos de éstos.
4. Horas extras mensuales individualizadas con sus causas.
5. Listado mensual de absentismo individualizado por sus causas e índice de absentismo del mes anterior.
6. Relación de trabajadores que reciben ayuda por familiares discapacitados, así como su cuantía.
7. Lista mensual individualizada de trabajos de superior categoría, causa y duración.
8. Información sobre cuanto se facilite al Consejo de Administración de Lipasam y de la A.I.E.

Anualmente en octubre:

1. Relación anual de todo el personal de la plantilla que incluya nombre y apellidos, fecha de Ingreso, categoría, centro de trabajo, sistema y grupo de rotación y turno de vacaciones, separando fijos de temporales.
2. Relación de la lista de empleo.
3. Organigrama de todos los niveles, descripción de los servicios existentes y la planificación de los previstos para el siguiente ejercicio.
4. La lista nominal del personal necesario para su realización, por servicio número por categorías, centro turno y sistema.
5. La relación de puestos y las vacantes a cubrir mediante promociones internas, por categorías, así como la relación de puestos a cubrir mediante habilitaciones para sustituciones de vacaciones.
6. Seguimiento de la realidad económica de la Empresa.
7. Índices y listado de absentismo global e individualizado diario por sus causas.
8. Previsiones de creación de empleo para el año siguiente.





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

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

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

#### **Artículo 74. Representación Sindical En El Consejo De Administración**

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

#### **Artículo 75. Crédito Horario**

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

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

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

Quedan excluidas del cómputo de utilización de las horas sindicales las empleadas en reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa y las empleadas en la negociación colectiva del convenio.

Los distintos miembros del Comité de Empresa podrán acumular su crédito de horas sindicales en uno o varios de sus componentes, llegando inclusive a quedar liberados del trabajo.

Las acumulaciones que se acuerden por el Comité serán informadas a la Dirección de la Empresa en los primeros diez días de cada mes y serán justificadas dentro de los diez días siguientes a la terminación del mes.





Las Secciones Sindicales, definidas en el Artículo 76, 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 art. 75 y siguientes y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, el Comité de Empresa podrá celebrar reuniones informativas mensuales con los trabajadores en sus respectivos Centros de Trabajo 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 4 Delegados Sindicales con un crédito horario de 40 horas por cada uno, quedando excluidas de este cómputo las invertidas en desempeñar las funciones propias de los componentes de los Tribunales de Exámenes de promociones internas cuando sean designados como tales.

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

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

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

### **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 aquí indicados.

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

Dentro de las funciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral estará la de velar por la idoneidad en las prendas y elementos de protección.

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

#### **ESPECIFICACIONES:**

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

El gramaje de los tejidos de estas prendas será respectivamente:

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

Pantalón verano: 190 gr/m<sup>2</sup>

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

Mono: 240 gr/m<sup>2</sup>

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

*Temporada de invierno*

<i>PRENDAS</i>	<i>SERVICIOS NOCTURNOS</i>	<i>SERVICIOS DIURNOS</i>	<i>TALLER</i>	<i>OTROS</i>
MONO	---	---	2	---
PANTALÓN <sup>(1)</sup>	1 ó 2	1 ó 2	---	1 ó 2
CAMISA <sup>(2)</sup>	2 ó 1	2 ó 1	---	2 ó 1
JERSEY	1	1	1	1
ANORAK <sup>(3)</sup>	1	1	1	1
GORRA	1	1	1	1
CALZADO	1 <sup>(6)</sup>	1 <sup>(6)</sup>	1 <sup>(5)</sup>	1 <sup>(6)</sup>

*Temporada de verano*

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

Notas.—Señales reflectantes en todos los servicios.

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

- (3) Entrega cada 2 años a personal fijo, cada 5 años a personal eventual si no existe rotación en las contrataciones y cada 7 años si existe rotación en las contrataciones eventuales.
- (4) Entrega en años pares.
- (5) Calzado de seguridad.
- (6) Calzado de seguridad para todas aquellas tareas que lo requieran.

## FECHAS DE ENTREGA

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

### **Artículo 80. Defensa Judicial En Caso De Accidentes**

En caso de accidentes ocurridos durante la prestación del servicio y que den lugar a actuaciones judiciales, la Empresa proveerá la defensa judicial del empleado, incluyendo la fianza que pudiese desprenderse de dichas actuaciones.

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

### **Artículo 81. Retirada Del Permiso De Conducir**

En el supuesto de retirada temporal por motivo laboral del carnet de conducir necesario para el desarrollo de su categoría profesional, la Empresa se compromete a respetar durante dos años el salario y categoría del afectado, acoplándolo a otro puesto de trabajo.

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

### **Artículo 82. Finalización Recorridos Recogida Domiciliaria**

Dadas las condiciones de Servicio Público que esta Empresa efectúa, los recorridos en sus términos habituales de recogida domiciliaria deberán completarse todos los días. En caso de problemas excepcionales de índole mecánica, de circulación o climatológicos que originen retrasos sobre la habitual duración, el conductor está obligado a comunicar a su mando esta anomalía lo antes posible.

La Empresa, dentro de sus posibilidades, movilizará medios propios de cada turno

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

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

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

### **Artículo 83. Entrega Partes De Baja Y Confirmación Por I.T.**

La entrega de los partes médicos de baja o confirmación por I.T. deberá realizarse en el Departamento de Recursos Humanos (Oficinas Centrales) dentro de los plazos establecidos en el art. 55.7 del presente Convenio Colectivo.

## **Capítulo XI. Nivel De Empleo Revisión Y Actualización Salariales**

### **1. NIVEL DE EMPLEO.**

La Empresa se compromete a mantener a lo largo de los cuatro años de duración de este Convenio una plantilla media total anual superior a 1.430 personas, de las cuales un mínimo de 1.288 personas tendrá carácter fijo.

### **2. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN SALARIALES.**

Revisión salarial 2005.

Se acuerda una revisión salarial en 2005 si el I.P.C. real de dicho año supera al aplicado al cierre de este Convenio.

De producirse esta circunstancia, los diversos conceptos salariales incluidos en las Tablas del Anexo 3 se verán corregidos por la diferencia entre el I.P.C. real y el I.P.C. previsto y aplicado con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2005, y será abonado en febrero de 2006.

Actualización salarial 2006.

El 1 de enero de 2006 las Tablas salariales del Anexo 3 se verán incrementadas automáticamente con el I.P.C. previsto en los Presupuestos Generales del Estado ese mismo año más un 0,5%.

Revisión salarial 2006.



Se acuerda una revisión salarial en 2006 si el I.P.C. real de dicho año supera el previsto.

De producirse esta circunstancia, los diversos conceptos salariales incluidos en las Tablas del Anexo 3 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 2006 y abonados en febrero de 2007.

Actualización salarial 2007.

El 1 de enero de 2007 las Tablas salariales del Anexo 3 se verán incrementadas automáticamente con el I.P.C. previsto en los Presupuestos Generales del Estado ese mismo año más un 0,75%.

Revisión salarial 2007.

Se acuerda una revisión salarial en 2007 si el I.P.C. real de dicho año supera el previsto.

De producirse esta circunstancia, los diversos conceptos salariales incluidos en las Tablas del Anexo 3 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 2007 y abonados en febrero de 2008.

Actualización salarial 2008.

El 1 de enero de 2008 las Tablas salariales del Anexo 3 se verán incrementadas automáticamente con el I.P.C. previsto en los Presupuestos Generales del Estado ese mismo año más un 1,00%.

Revisión salarial 2008.

Se acuerda una revisión salarial en 2008 si el I.P.C. real de dicho año supera el previsto.

De producirse esta circunstancia, los diversos conceptos salariales incluidos en las Tablas del Anexo 3 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 2008 y abonados en febrero de 2009.

### **3. Disposición Final**

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

#### **Anexos**



## 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 alguna 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 General.

Son los que poseyendo los conocimientos exigidos de tipo técnico, profesional y laboral y habitualmente bajo la Dirección de un Jefe de Servicio, coordinan y supervisan la labor de Encargados bajo su responsabilidad, adoptando las medidas oportunas para el debido funcionamiento de los servicios y zonas de su responsabilidad.

#### Encargado.

Son los que poseyendo los conocimientos exigidos de tipo técnico, profesional y laboral y habitualmente bajo la Dirección de un Encargado General o 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 ordenes recibidas de la Dirección o Jefe inmediato, vigilando su cumplimiento, el rendimiento de los operarios y la disciplina del personal a sus ordenes 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 Técnico o Administrativo.

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, ejerciendo de agentes de la autoridad y 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 y Neumática).

Los Operadores de Planta de Transferencia son los profesionales con amplios conocimientos teóricos-prácticos de su oficio que, poseyendo el permiso de conducir clase B, se responsabilizan del buen funcionamiento de la Planta de Transferencia, 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.

Los Operadores de Planta Neumática son los profesionales con amplios conocimientos teóricos-prácticos de su oficio que, poseyendo el permiso de conducir clase B, una formación mínima de Formación Profesional y conocimientos de informática, se responsabilizan del buen funcionamiento de la Planta Neumática, realizando funciones de Control de Operaciones y Mantenimiento de Equipos, tuberías exteriores, válvulas y buzones, de una o varias Plantas, realizando además, en ausencia de Ayudantes de Planta, las funciones de limpieza necesarias para el movimiento de contenedores. Supervisa en los turnos en los que está al Ayudante de Planta.

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 permiso clase 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 permiso clase A o equivalente anterior, o la coordinación de un grupo compuesto hasta de 2 trabajadores.

Ayudante de Planta (Transferencia y Neumática).

Los Ayudantes de Planta de Transferencia son los que, poseyendo el permiso de conducir clase B, 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.

Los Ayudantes de Planta Neumática son los profesionales que, poseyendo el permiso de conducir clase B, se dedican a operaciones específicas de la Planta de Recogida Neumática, realizando funciones de mantenimiento elemental y limpieza de equipos e instalaciones bajo la supervisión del Operador de Planta Neumática.

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, y en todo caso esta categoría es equivalente a la de Auxiliar Técnico o Administrativo.

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

TALLER.

Jefe de Equipo de Taller.

Son los profesionales con amplios conocimientos teóricoprácticos de su oficio y dotes de mando y organización que, formando parte de un equipo o área de trabajo de hasta 10 operarios en la que efectúa trabajos de taller, aplicando sus diversos conocimientos, posee la responsabilidad del funcionamiento de ésta, interpretando y transmitiendo las órdenes recibidas de la Dirección o su Jefe inmediato (Maestro de Taller), vigilando por su cumplimiento, el rendimiento y la disciplina del personal a sus órdenes y el mantenimiento de la higiene de su área.

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, esta 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. Es una categoría a extinguir.

## **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:



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

Tabla 1: SISTEMA 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.

<u>TURNO</u>	<u>HORARIO</u>
Mañana	De 07:00 a 14:00 horas
Tarde	De 14:20 a 21:20 horas

1.4. HORARIO AYUDANTES PLANTA

<u>TURNO</u>	<u>HORARIO</u>
Mañana	De 07:30 a 14:30 horas





## 1.5. CUADRANTES DE ROTACIÓN TIPO 7/7 MAÑANA Y TARDE.

	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>	<i>E</i>	<i>F</i>	<i>G</i>
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	*			

	A	B	C	D	E	F	G
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						F

NOTA: \* Inicio del ciclo tipo.

**1.6. FECHAS DE INICIO DE LOS CICLOS DE ROTACIÓN 7/7 (MAÑANA Y TARDE).**

Año 2005	A	B	C	D	E	F	G
							03-ene
	10-ene	17-ene	24-ene	31-ene	07-feb	14-feb	21-feb
	28-feb	07-mar	14-mar	21-mar	28-mar	04-abr	11-abr
	18-abr	25-abr	02-may	09-may	16-may	23-may	30-may
	06-jun	13-jun	20-jun	27-jun	04-jul	11-jul	18-jul
	25-jul	01-ago	08-ago	15-ago	22-ago	29-ago	05-sep
	12-sep	19-sep	26-sep	03-oct	10-oct	17-oct	24-oct
	31-oct	07-nov	14-nov	21-nov	28-nov	05-dic	12-dic
	19-dic	26-dic					
Año 2006	A	B	C	D	E	F	G
			02-ene	09-ene	16-ene	23-ene	30-ene
	06-feb	13-feb	20-feb	27-feb	06-mar	13-mar	20-mar
	27-mar	03-abr	10-abr	17-abr	24-abr	01-may	08-may
	15-may	22-may	29-may	05-jun	12-jun	19-jun	26-jun
	03-jul	10-jul	17-jul	24-jul	31-jul	07-ago	14-ago
	21-ago	28-ago	04-sep	11-sep	18-sep	25-sep	02-oct
	09-oct	16-oct	23-oct	30-oct	06-nov	13-nov	20-nov
	27-nov	04-dic	11-dic	18-dic	25-dic		
Año 2007	A	B	C	D	E	F	G
						01-ene	08-ene
	15-ene	22-ene	29-ene	05-feb	12-feb	19-feb	26-feb
	05-mar	12-mar	19-mar	26-mar	02-abr	09-abr	16-abr
	23-abr	30-abr	07-may	14-may	21-may	28-may	04-jun
	11-jun	18-jun	25-jun	02-jul	09-jul	16-jul	23-jul
	30-jul	06-ago	13-ago	20-ago	27-ago	03-sep	10-sep
	17-sep	24-sep	01-oct	08-oct	15-oct	22-oct	29-oct
	05-nov	12-nov	19-nov	26-nov	03-dic	10-dic	17-dic
	24-dic	31-dic					

Año 2008	A	B	C	D	E	F	G
			07-ene	14-ene	21-ene	28-ene	04-feb
	11-feb	18-feb	25-feb	03-mar	10-mar	17-mar	24-mar
	31-mar	07-abr	14-abr	21-abr	28-abr	05-may	12-may
	19-may	26-may	02-jun	09-jun	16-jun	23-jun	30-jun
	07-jul	14-jul	21-jul	28-jul	04-ago	11-ago	18-ago
	25-ago	01-sep	08-sep	15-sep	22-sep	29-sep	06-oct
	13-oct	20-oct	27-oct	03-nov	10-nov	17-nov	24-nov
	01-dic	08-dic	15-dic	22-dic	29-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 horas

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			

	A	B	C	D	E	F	G
47 V		F	F				
48 S	F	F					
49 D	F						F

NOTA: \* Inicio del ciclo tipo.

1.bis.5. FECHAS DE INICIO DE LOS CICLOS DE ROTACIÓN 7/7 (NOCHE).

Año 2005	A	B	C	D	E	F	G
							04-ene
	11-ene	18-ene	25-ene	01-feb	08-feb	15-feb	22-feb
	01-mar	08-mar	15-mar	22-mar	29-mar	05-abr	12-abr
	19-abr	26-abr	03-may	10-may	17-may	24-may	31-may
	07-jun	14-jun	21-jun	28-jun	05-jul	12-jul	19-jul
	26-jul	02-ago	09-ago	16-ago	23-ago	30-ago	06-sep
	13-sep	20-sep	27-sep	04-oct	11-oct	18-oct	25-oct
	01-nov	08-nov	15-nov	22-nov	29-nov	06-dic	13-dic
	20-dic	27-dic					

Año 2006	A	B	C	D	E	F	G
			03-ene	10-ene	17-ene	24-ene	31-ene
	07-feb	14-feb	21-feb	28-feb	07-mar	14-mar	21-mar
	28-mar	04-abr	11-abr	18-abr	25-abr	02-may	09-may
	16-may	23-may	30-may	06-jun	13-jun	20-jun	27-jun
	04-jul	11-jul	18-jul	25-jul	01-ago	08-ago	15-ago
	22-ago	29-ago	05-sep	12-sep	19-sep	26-sep	03-oct
	10-oct	17-oct	24-oct	31-oct	07-nov	14-nov	21-nov
	28-nov	05-dic	12-dic	19-dic	26-dic		

Año 2007	A	B	C	D	E	F	G
						02-ene	09-ene
	16-ene	23-ene	30-ene	06-feb	13-feb	20-feb	27-feb
	06-mar	13-mar	20-mar	27-mar	03-abr	10-abr	17-abr
	24-abr	01-may	08-may	15-may	22-may	29-may	05-jun
	12-jun	19-jun	26-jun	03-jul	10-jul	17-jul	24-jul
	31-jul	07-ago	14-ago	21-ago	28-ago	04-sep	11-sep
	18-sep	25-sep	02-oct	09-oct	16-oct	23-oct	30-oct
	06-nov	13-nov	20-nov	27-nov	04-dic	11-dic	18-dic
	25-dic						

Año 2008	A	B	C	D	E	F	G
		01-ene	08-ene	15-ene	22-ene	29-ene	05-feb
	12-feb	19-feb	26-feb	04-mar	11-mar	18-mar	25-mar
	01-abr	08-abr	15-abr	22-abr	29-abr	06-may	13-may
	20-may	27-may	03-jun	10-jun	17-jun	24-jun	01-jul
	08-jul	15-jul	22-jul	29-jul	05-ago	12-ago	19-ago
	26-ago	02-sep	09-sep	16-sep	23-sep	30-sep	07-oct
	14-oct	21-oct	28-oct	04-nov	11-nov	18-nov	25-nov
	02-dic	09-dic	16-dic	23-dic	30-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 horas

Tarde De 14:20 a 21:20 horas

Noche De 23:00 a 06:00 horas

2.4. HORARIO AYUDANTE PLANTA

TURNO

HORARIO

Tarde De 16:00 a 23:00 horas

2.5. CUADRANTE DE ROTACIÓN TIPO 6/7.

	A	B	C	D	E	F
1 L	M	M	M	M	F	M
2 M	M	M	M	M	F	M

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

NOTA: \* Inicio del ciclo tipo.

2.6. FECHAS DE INICIO DE LOS CICLOS DE ROTACIÓN 6/7

Año 2005	A	B	C	D	E	F
			03-ene	10-ene	17-ene	24-ene
	31-ene	07-feb	14-feb	21-feb	28-feb	07-mar
	14-mar	21-mar	28-mar	04-abr	11-abr	18-abr
	25-abr	02-may	09-may	16-may	23-may	30-may
	06-jun	13-jun	20-jun	27-jun	04-jul	11-jul
	18-jul	25-jul	01-ago	08-ago	15-ago	22-ago
	29-ago	05-sep	12-sep	19-sep	26-sep	03-oct
	10-oct	17-oct	24-oct	31-oct	07-nov	14-nov
	21-nov	28-nov	05-dic	12-dic	19-dic	26-dic
Año 2006	A	B	C	D	E	F
	02-ene	09-ene	16-ene	23-ene	30-ene	06-feb
	13-feb	20-feb	27-feb	06-mar	13-mar	20-mar
	27-mar	03-abr	10-abr	17-abr	24-abr	01-may
	08-may	15-may	22-may	29-may	05-jun	12-jun
	19-jun	26-jun	03-jul	10-jul	17-jul	24-jul
	31-jul	07-ago	14-ago	21-ago	28-ago	04-sep
	11-sep	18-sep	25-sep	02-oct	09-oct	16-oct
	23-oct	30-oct	06-nov	13-nov	20-nov	27-nov
	04-dic	11-dic	18-dic	25-dic		
Año 2007	A	B	C	D	E	F
	04-dic	11-dic	18-dic	25-dic	01-ene	08-ene
	15-ene	22-ene	29-ene	05-feb	12-feb	19-feb
	26-feb	05-mar	12-mar	19-mar	26-mar	02-abr
	09-abr	16-abr	23-abr	30-abr	07-may	14-may

Año 2007	A	B	C	D	E	F
	21-may	28-may	04-jun	11-jun	18-jun	25-jun
	02-jul	09-jul	16-jul	23-jul	30-jul	06-ago
	13-ago	20-ago	27-ago	03-sep	10-sep	17-sep
	24-sep	01-oct	08-oct	15-oct	22-oct	29-oct
	05-nov	12-nov	19-nov	26-nov	03-dic	10-dic
	17-dic	24-dic	31-dic			

Año 2008	A	B	C	D	E	F
	17-dic	24-dic	31-dic	07-ene	14-ene	21-ene
	28-ene	04-feb	11-feb	18-feb	25-feb	03-mar
	10-mar	17-mar	24-mar	31-mar	07-abr	14-abr
	21-abr	28-abr	05-may	12-may	19-may	26-may
	02-jun	09-jun	16-jun	23-jun	30-jun	07-jul
	14-jul	21-jul	28-jul	04-ago	11-ago	18-ago
	25-ago	01-sep	08-sep	15-sep	22-sep	29-sep
	06-oct	13-oct	20-oct	27-oct	03-nov	10-nov
	17-nov	24-nov	01-dic	08-dic	15-dic	22-dic
	29-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 horas  
Tarde De 14:30 a 21:17 horas

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					

	A	B	C
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

TURNOS

Mañana

Tarde

Noche

HORARIO

De 06:40 a 14:20 horas

De 14:20 a 22:00 horas

De 23:00 a 06:40 horas

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 períodos 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:

A	D
D	B
B	E
E	C
C	A

Tabla 7. ROTACIÓN AUXILIARES DE PARQUE.

7.1. AUXILIARES DE PARQUE AUXILIAR SUR, SAN PABLO, ESTE, ANTONIA DÍAZ Y NORTE.

Cobertura 6 días por semana de acuerdo con las Tablas 2 y 2 bis.



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.

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

7.2.4. HORARIO DE PARQUE PRÍNCIPES.

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

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 DE TRABAJO EN OFICINA.

8.1. CARACTERÍSTICAS.

- Servicio de Lunes a Viernes en días laborables, en jornada continuada.
- Cobertura de Sábados (uno de cada cuatro o compensación tardes)

8.2. JORNADA DIARIA.

- De lunes a viernes: 7 horas
- Sábados de cobertura: 5 horas.

8.3. HORARIO

- De lunes a viernes: 8 horas a 15 horas
- Sábados de cobertura: 9 horas a 14 horas

8.4. CUADRANTE DE ROTACIÓN TIPO

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

Nota.- \*Inicio del ciclo tipo.

8.5. FECHAS DE INICIO DE LOS CICLOS DE ROTACIÓN.

Todos los lunes de cada semana.

ANEXO 3

TABLAS SALARIALES

3.1. SALARIO BASE

<i>CATEGORÍAS</i>	<i>2005</i>	
	<i>Actualización</i>	<i>Revisión</i>
Peón	21,30	
Ayudante de Planta	21,68	
Oficial 3ª Polivalente	21,71	
Oficial 3ª	21,71	
Almacenero	21,71	
Oficial C	21,86	
Marinero	21,86	

#10\*#

## **Anexo 4 .Promociones Internas Mediante Pruebas**

### 4.1. Composición y competencias del Tribunal Examinador.

Se crea un Tribunal de Examen para cada una de las Promociones Internas, responsable de las convocatorias de las pruebas, incluyendo los detalles de las mismas, fechas de realización y toda su regulación interna en lo no previsto en este Convenio, 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.

### 4.2. Bases generales para la promoción interna.

Las pruebas de promoción se anunciarán a través de los tablones de anuncios a principios del mes de octubre y estarán expuestas durante todo el mes, realizándose a partir del 15 de enero. Durante el tiempo que determine el Tribunal, que no podrá exceder de 15 días, los interesados en la promoción lo comunicarán a la Dirección por medio del documento establecido para este fin.

Cada persona podrá participar en dos promociones al año.

En el supuesto de que la oferta de puestos fuese ampliada por la Dirección de la Empresa una vez iniciadas las promociones, se admitirá el cambio de opción hecha por cada participante, siempre que se haga dentro del nuevo plazo de admisión de solicitudes y no se opte por más de dos promociones.

Quince días antes de efectuarse las pruebas se hará pública la lista de aspirantes, fecha y lugar de las mismas, tipos de pruebas a realizar y cualquier otra información que el Tribunal determine. En paralelo, se enviará notificación a cada participante con las mismas indicaciones.

Para ser aspirante a cualquier promoción es indispensable estar en posesión de las titulaciones y permisos requeridos para la categoría a la que se quiere acceder. Para las categorías siguientes son necesarios, además, estos requerimientos mínimos:

- Capataz: Bachillerato o Ciclo Formativo de Grado Superior de Formación Profesional (o titulaciones equivalentes) y cinco años de antigüedad en la Empresa.

- Maestro de Taller: Ciclo Formativo de Grado Medio de Formación Profesional (o titulación equivalente) de las especialidades específicas de taller y cinco años como Oficial 1ª de Taller.
- Jefe de Equipo de Taller: Ciclo Formativo de Grado Medio de Formación Profesional (o titulación equivalente) de las especialidades específicas de taller y tres años como Oficial 1ª de Taller.
- Oficial 1ª de Taller: 5 años como Oficial 3ª de Taller.
- Operadores de Planta (Transferencia y Neumática):

Ciclo Formativo de Grado Medio de Formación Profesional (o titulación equivalente) de las especialidades específicas.

Los aspirantes a cualquier promoción deberán cumplir los requisitos exigidos el último día del plazo de presentación de solicitudes. Terminado el mismo, se publicará en los tablones de anuncios la lista de aspirantes admitidos y excluidos, en la que aparecerá el nombre y el número personal. Existirá un plazo de 7 días para atender las posibles reclamaciones, tras el cual se publicará la lista definitiva.

Según lo estipulado en el art.14, las promociones constarán de tres partes: Examen de Cultura General, Examen Teórico de Capacitación y Examen Práctico de Capacitación, siendo imprescindible aprobar cada uno de ellos para pasar al siguiente.

Examen de Cultura General.

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 Inspector, Capataz, Maestro de Taller, Jefe de Equipo de Taller y Oficial Administrativo o Técnico.
- Nivel Básico para el resto de categorías.

CATEGORÍAS 2005

Actualización Revisión

El examen podrá repetirse, a voluntad del interesado, para mejorar nota.

Examen Teórico de Capacitación.

- Convenio Colectivo (común para todas las promociones).
- Seguridad y Salud Laboral: Conocimiento de la Evaluación de Riesgos propios de



la categoría a la que se promociona y de los riesgos de las categorías que estén bajo la responsabilidad de aquélla. En el caso de promoción a mandos intermedios se deberán conocer los riesgos de todas las categorías.

- Ordenanza Municipal de Residuos (sólo para las categorías de Capataz, Oficiales Técnicos o Administrativos, Inspectores y Auxiliares de Servicio). Examen Práctico de Capacitación.

- Examen de Informática para las categorías de Inspector, Capataz, Maestro, Jefe de Equipo de Taller, Operador de Planta, Oficial Técnico o Administrativo, Auxiliar de Servicios y Almacenero. Consistirá en una prueba 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 sobre las funciones propias de cada una de ellas, para las categorías de Oficial 1ª Conductor, Operador de Planta, Oficial 1ª Taller, Maestro de Taller, Jefe de Equipo de Taller, Oficial Técnico o Administrativo y Patrón de embarcaciones.

La nota final de la promoción será la media aritmética de los resultados de los tres exámenes, siempre que todos hayan sido superados.

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

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

Existe un plazo de 7 días en el que los aspirantes podrán impugnar los resultados de los exámenes, debiendo hacerlo, por escrito, al Presidente del Tribunal.

Los puestos se cubrirán por 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.

El personal que haya superado todas las pruebas de las promociones a las categorías de Capataz, Maestro o Jefe de Equipo de Taller deberá realizar obligatoriamente el curso de Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de Nivel Básico previsto en el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en caso de no contar con dicha titulación. Este curso será facilitado por la Empresa.

Por su parte, el personal que haya superado todas las pruebas de las promociones a las categorías de Capataz, Maestro de Taller, Jefe de Equipo de Taller, Inspector,



Auxiliar de Servicios, Operadores y Ayudantes de Planta (de Transferencias y Neumática) deberá realizar obligatoriamente el curso de formación que organice la Empresa sobre Planes de Emergencia, Incendios y Primeros Auxilios.

#### FIRMAS DE APROBACIÓN DEL 7º CONVENIO COLECTIVO

#### POR LACOMISIÓN NEGOCIADORA

Representantes de la Empresa:

Fdo.: Alfonso Mir del Castillo, Manuel Fernández Gómez,

Alejandro Rodríguez García, Eugenio Pajuelo González,

Pedro J. Ruibérriz de Torres T., Juan M. Palancar Sánchez,

Emilio Benítez Flores, Juan Moreno Treviño, M.ª Carmen

Rodríguez Gutiérrez, José Ramón Calvente Ruiz.

Representantes de los Trabajadores:

Fdo.: Manuel Diego Sánchez, José Luis González Blasco,

Juan Antonio Pérez Pérez, José M. Izquierdo Maínez, Francisco

Vázquez Vázquez, Manuel Vargas Jiménez, Manuel Carmona

Calvente, Antonio Bazo Mora, José M. González

Librero, Francisco Sánchez Cordero, Andrés Doblado Cordero,

Fernando de Castilla Ruiz.

V.ºB. Presidente Convenio:

Fdo.: José Rodríguez de la Borbolla.

