

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AURECAN, S. L.» OBJETO, AMBITOS Y ASPECTOS GENERALES.

Código de Convenio: 2102082.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Aurecan, S.L., que fue suscrito con fecha 23 de septiembre de 2005 por los representantes de Aurecan, S.L. y de sus trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el art.

90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de Mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en los Decretos 11/2004, de 24 de abril, y 203/2004, de 11 de mayo, sobre reestructuración de Consejerías y estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

SEGUNDO: Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, 21 de diciembre de 2005. El Delegado Provincial, Fdo.: Juan Márquez Contreras.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AURECAN, S. L.» OBJETO, AMBITOS Y ASPECTOS GENERALES.

Artículo 1. Objeto y ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo tiene ámbito de empresa y regula las relaciones laborales entre la empresa ACEITES USADOS Y RECUPERACION ENERGETICA DE ANDALUCIA, S.L (AURECAN) y sus trabajadores en los ámbitos que se señalan a continuación.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo electa en exclusiva al Centro de Trabajo de la empresa ubicado en PALOS DE LA FRONTERA (Huelva).

Artículo 3. Ámbito personal.

Este Convenio afecta a todo el personal del centro de trabajo, salvo en lo relativo a la Clasificación Profesional y Régimen Salarial, aspectos estos que solo afectan al personal cuyo puesto de trabajo está incluido en la Clasificación Profesional y Tablas salariales especificadas mas adelante.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia» y finalizará el 31 de diciembre del año 2007. No obstante sus efectos económicos se aplicaran desde el 1 de enero del 2004.

Artículo 5. Denuncia y negociación.

La denuncia del presente Convenio deberá realizarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su finalización.

Si el Convenio es denunciado, ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio dos meses antes de finalizar la vigencia del actual.

Si el Convenio no fuera denunciado por ninguna de las partes en tiempo y forma, se prorrogará por periodos anuales sucesivos.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Cualquier mejora en las condiciones aquí establecidas, que puedan derivarse de cualquier normativa laboral presente o futura, que afecten de forma particular o sean de general aplicación, solo tendrán eficacia si consideradas en su conjunto y computo anual resultan mejores a lo establecido en este Convenio.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

A efectos de aplicación del presente Convenio, éste, constituye un todo orgánico indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas desechando el resto. Siempre deberá ser aplicado en su integridad y considerado globalmente.

Si la Autoridad Laboral no aprobase alguno de los pactos de este Convenio y este hecho desvirtuara el contenido del mismo, el acuerdo quedará sin eficacia y deberá ser considerado y acordado de nuevo por la Comisión Negociadora.

Artículo 8. Comisión mixta.

Se acuerda establecer una Comisión Mixta, de carácter paritario, para interpretar y conciliar, en su caso, todas las cuestiones que se deriven de la aplicación del

Convenio.

Esta Comisión estará compuesta por dos representantes de cada parte firmante y podrá contar con asesores ocasionales o permanentes para estudiar y tratar materias de su competencia.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 9. Principios generales.

La organización del trabajo es facultad de la dirección de la empresa.

Sin menoscabo de lo establecido en el párrafo anterior, la dirección de la empresa informará a la representación de los trabajadores de la modificación o implantación de nuevos sistemas de trabajo.

La organización del trabajo tiene como objetivo principal que la empresa alcance los mejores niveles de productividad posibles.

Artículo 10. Cambios de puesto, horarios y funciones.

Los puestos de trabajo son intercambiables dentro de un mismo nivel, sin más condición que el abono de los pluses que correspondan.

La realización de trabajos de superior categoría supondrá la percepción por parte del trabajador de la diferencia entre el salario y pluses del puesto de trabajo realizado y los importes y conceptos que ya viniera percibiendo.

En la realización de funciones de categoría inferior, si el cambio es por conveniencia de la empresa, se respetarán al trabajador las percepciones de su puesto de trabajo habitual.

Artículo 11. Ingresos y contratación de personal.

El ingreso de los trabajadores se efectuará con sujeción a las disposiciones legales sobre colocación, contratación y empleo, vigentes en cada momento.

La Dirección de la Empresa determinará las cualificaciones y requisitos exigibles al personal de nuevo ingreso, las pruebas de acceso y la documentación requerida para su contratación, informando de todo ello al Delegado de Personal. Se informará también al Delegado de Personal de las pruebas realizadas y de los resultados de las mismas.

Los trabajadores de nuevo ingreso, durante su periodo de formación y aprendizaje de los diversos puestos de trabajo, percibirán las retribuciones correspondientes al nivel 1 del sistema retributivo de la empresa.

Los períodos máximos para permanecer en el nivel 1 por la situación de formación y aprendizaje serán los siguientes:

Puestos del nivel 2	1 mes
Puestos del nivel 3	2 meses
Puestos del nivel 4	3 meses

Artículo 12. Ascensos.

El sistema de ascensos que se establece a continuación es aplicable, exclusivamente, para los puestos que se señalan en el sistema de Clasificación Profesional. Cuando exista una vacante en alguno de estos puestos y siempre que resulte posible, su cobertura se realizará mediante promoción interna. A estos efectos se convocará un concurso-oposición.

Los ascensos por el sistema de concurso-oposición se registrarán por el procedimiento siguiente:

1. Convocatoria: En ella se fijarán las condiciones exigidas para tener acceso al concurso y se establecerán las bases del mismo.
2. Realización de las pruebas que se establezcan.

Estas pruebas estarán ajustadas a las exigencias del puesto a cubrir.

3. De entre los candidatos que hayan superado las pruebas se elegirá el candidato que cubrirá la vacante ofertada.
4. Se establece una comisión de ascensos que estará formada por las siguientes personas:

Presidente: El Director de la empresa o persona en quien delegue. Secretario: El responsable del departamento al que este adscrito el puesto a cubrir. Vocal: El Delegado de Personal.

Durante el período de formación y aprendizaje del nuevo puesto la persona ascendida seguirá percibiendo las retribuciones de su puesto anterior. Los períodos máximos para permanecer con esta retribución serán los siguientes:

Puestos del nivel 2	1 mes
Puestos del nivel 3	2 meses
Puestos del nivel 4	3 meses

CLASIFICACION PROFESIONAL.

Artículo 13. Consideraciones generales.

El sistema de clasificación recoge todos los puestos que pueden existir en la empresa, tanto de forma continuada como temporal, lo que no supone que todas las categorías o puestos deban existir o estar cubiertos en un momento dado. Su cobertura en cada caso dependerá de las necesidades de la empresa y de los sistemas de contratación utilizados, siempre de acuerdo con los criterios de la dirección y de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

Si durante la vigencia del convenio la empresa creara puestos nuevos, inicialmente no clasificados, la Comisión Mixta acordará su clasificación de conformidad con las descripciones de niveles establecidas a continuación.

Artículo 14. Descripción de los niveles.

NIVEL 1. Criterios generales.- Tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención no exenta de responsabilidad. No precisan una formación específica pero necesitan un periodo de aprendizaje y adaptación al puesto.

Formación.- Conocimiento adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a los impartidos en las módulos de Garantía Social o FP I.

Puestos de Trabajo:

No cualificado.- Realiza todo tipo de actividades manuales, utiliza máquinas sencillas que requieren un mínimo adiestramiento, tareas de carga y descarga, limpieza, recados, encargos, transporte, recogida de correspondencia y otras tareas subalternas y de peonaje.

NIVEL 2.- Criterios generales.- Tareas que aunque se ejecutan con instrucciones concretas requieren conocimientos profesionales y aptitudes prácticas específicas, existe un cierto grado de iniciativa en la forma de realizar el trabajo, pero la responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistematizada.

Formación.- Conocimientos equivalentes a FP II o adquiridos en el desempeño de su profesión durante un período limitado de tiempo.

Puestos de trabajo:

- Ayudante de analista de Laboratorio.

NIVEL 3.- Criterios generales.- Tareas realizadas de forma autónoma, con instrucciones generales que requieren iniciativa por parte del trabajador y criterios profesionales en la toma de decisiones y forma de ejecución, implica responsabilidad de los trabajos realizados con una supervisión cercana pero no siempre presente.

Formación.- Conocimientos equivalentes a FP II o adquiridos en el desempeño de su profesión durante un período limitado de tiempo.

Puestos de trabajo:

- Ayudante de Operación
- Oficial Administrativo.
- Analista de Laboratorio.

NIVEL 4.- Trabajos ejecutados con total autonomía y responsabilidad, realizados siguiendo pautas generales de operación y criterios profesionales. Supervisa los trabajos del personal de inferior categoría que colabora en el desempeño de sus funciones.

Formación.- Conocimiento equivalentes a FP II o módulos de Ciclo Formativo Superior, completado con un periodo de aprendizaje específico para el puesto y una amplia experiencia en el desempeño de puestos similares dentro de la propia empresa.

Puestos de trabajo:

- Operador Especialista de Cogeneración
- Operador Especialista de Regeneración
- Oficial 1ª mantenimiento.

Artículo 15. Tabla de clasificación.

NIVEL	CATEGORIA
1	No cualificado
2	Especialista
3	Profesional
4	Profesional muy cualificado

SISTEMA DE RETRIBUCIONES, CONCEPTOS Y TABLAS SALARIALES.

Artículo 16. Salario de clasificación.

Corresponde a las retribuciones percibidas por el desempeño de un puesto de trabajo de acuerdo con la clasificación profesional y nivel establecido. Incluye, si existiera, Peligrosidad y Toxicidad, bocado, trabajo nocturno y turnos para los puestos que trabajan en este régimen horario.

Este concepto se abonará en 14 pagas al año. En las 12 pagas mensuales con

esta denominación, en la nómina del mes de junio como «Paga extra de verano» y en la del mes de noviembre como «Paga extra de Navidad».

Importes para el año 2005 (Salario Bruto Anual):

Nivel	Salario de Clasificación
1	8.756,12
2	9.798,50
3	13.030,89
4	17.353,78

Artículo 17. Disponibilidad.

Se devenga este concepto por estar disponible para cubrir los turnos que puedan quedar vacantes en los cuadrantes motivado por la falta de algún compañero y por acudir al centro en situaciones de averías que puedan paralizar la actividad produzca o provocar averías o daños graves.

Por este concepto se devengarán 1711,77.- brutos anuales, pagados en 12 pagas.

Con independencia de recibir el importe fijado para este concepto, se aplicaran los descansos compensatorios y/o abonos que puedan corresponder por la realización de las jornadas extraordinarias.

En el seno de la Comisión Mixta podrán establecerse criterios y sistemas para la aplicación práctica de esta disponibilidad.

Artículo 18. Compensación transporte.

Se abonará por día efectivamente trabajado.

Los importes por este concepto serán los siguientes:

Año 2004	1,80.euros por día
Año 2005	1,91.euros por día

Artículo 19. Incentivos.

Los sistemas de incentivación del personal que se establecen en este convenio tienen los siguientes objetivos:

- Mejorar los niveles de productividad y eficacia.
- Que los trabajadores participen en los beneficios que se generen en su ámbito de aplicación (Empresa, planta o servicio).

Resulta por tanto condición indispensable para devengar los correspondientes

incentivos, que la empresa, planta o servicio genere beneficios, si por cualquier razón estos no existieran no se generan incentivos.

Estos incentivos serán similares años que se perciben en otras empresas del Grupo pero adaptados a las características propias de AURECAN y se están estudiando en este momento.

En el seno de la Comisión Mixta podrán establecerse criterios y sistemas para la aplicación práctica de estos incentivos. En concreto, se deberán tener en cuenta que los mismos se tomarán trimestralmente.

Artículo 20. Diferencia por superior categoría.

Se devengará durante los periodos en los que por necesidades del servicio un trabajador desempeñe un puesto de nivel superior al suyo.

Se calculará por la diferencia, en computo diario/horario, entre los precios del «Salario de Clasificación» que venga percibiendo una persona y el «Salario de Clasificación» correspondiente al nivel del puesto de superior categoría desempeñado. No se abonará esta diferencia en los periodos de aprendizaje previos a un posible ascenso.

INCREMENTOS SALARIALES Y GARANTIAS.

Artículo 20. Incrementos y garantías para el año 2004 y siguientes.

Para el año 2004, el incremento de los salarios se pacta en un 4%.

Para el año 2005 el incremento de los salarios será el IPC real del año 2005 más un 0,5% puntos. El 1 de enero del 2005 se incrementaran los conceptos salariales en el índice de precios al consumo previsto por el gobierno para el año 2005 más el 0,5%.

Una vez conocido el índice de precios al consumo real del año 2005, se realizará una revisión de hasta el IPC real de 2005. El pago de los atrasos si los hubiere, se realizará en los tres meses siguientes por partes iguales.

El 1 de enero del 2006 se incrementaran los conceptos salariales en el índice de precios al consumo previsto por el gobierno para el año 2006.

Una vez conocido el índice de precios al consumo real del año 2006, se realizará una revisión de hasta el IPC real de 2006 más 0,5% puntos. El pago de los atrasos si los hubiere, se realizará en los tres meses siguientes por partes iguales.

El 1 de enero del 2007 se incrementaran los conceptos salariales en el índice de precios al consumo previsto por el gobierno para el año 2007.

Una vez conocido el índice de precios al consumo real del año 2007, se realizará una revisión de hasta el IPC real de 2007 más 0,7% puntos. El pago de los atrasos si los hubiere, se realizará en los tres meses siguientes por partes iguales.

REGIMEN DE TRABAJO.

Artículo 21. Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio la jornada real de horas efectivas de trabajo será de 1768 horas por año.

A partir del año 2005 todos los trabajadores tendrán un día de asuntos propios.

La empresa pondrá a disposición un vale de comida para aquellos trabajadores que por necesidades del servicio tuvieran que volver a trabajar a la planta en el mismo día.

Además, aquellos trabajadores que tuvieran que venir a las instalaciones durante el día, al ir y volver dos veces de su domicilio por tener que comer, la empresa abonará por Km la cuantía de 0,17 euros, con un máximo de 50 Km. Cuando dicha distancia sea superior a 50 Km., se abonará únicamente 50 Km y no su exceso.

Artículo 22. Régimen de trabajo a turnos continuos rotativos.

Se mantendrán los cuadrantes actuales cuyo modelo se incluye como ANEXO 1 de este Convenio.

Durante el mes de diciembre de cada año se establecerá el calendario laboral para el año siguiente y en los cuadrantes de turno vendrán fijados, los descansos compensatorios de festivos y las vacaciones anuales. Las fechas de las vacaciones fijadas en los cuadrantes, se pactaran con la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores.

Las jornadas de correturnos (CT) necesarias para completar en cada año la jornada anual establecida quedan en situación de disponibilidad para la empresa y la Dirección determinará en cada caso las funciones a realizar.

Artículo 23. Horas extraordinarias y descansos compensatorios.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan la jornada anual pactada.

Todas las horas extraordinarias deberán ser autorizadas por la Dirección de la Empresa.

Se consideran 2 tipos de horas extraordinarias.

1. Las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

A partir del 2005 se incrementará el precio de estas horas extraordinarias en un 5% entrando en vigor a la hora de la firma de este convenio, que será el siguiente:

Nivel del puesto	Importe H.E
4	16,25
3	12,76
2	12,76
1	8,04

2. Las restantes horas extraordinarias.

Estas serán compensadas mediante descanso durante los 4 meses siguientes a su realización.

Si por razones de trabajo no se pudieran disfrutar, en el periodo señalado, los descansos compensatorios a los que se tenga derecho, se abonarán los mismos según los importes señalados en la tabla anterior.

Artículo 24. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales para todos los trabajadores.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico por lo que la Dirección de la empresa deberá adoptar las medidas oportunas para que los trabajadores puedan disfrutar de su periodo vacacional en el preceptivo año natural y podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con la representación de los trabajadores.

Para el personal en régimen de turnos las vacaciones vendrán reflejadas en el calendario y cuadrante anual.

El personal a jornada normal deberá conocer las fechas de sus vacaciones con una antelación de tres meses a su período vacacional y al menos 15 días deberán estar comprendidos en época estival (junio a septiembre).

REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 25. Principios.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas cometidas y se les aplicaran las sanciones previstas más adelante.

Las faltas se clasificaran en leves, graves o muy graves.

La falta sea cual fuere su calificación será comunicada por escrito al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será comunicada a la representación de los trabajadores.

Artículo 26. Graduación de las faltas

1. Se consideran como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos. En los puestos a turno la falta se considerará grave.

b) No cumplimentar los documentos de control de marcha y similares de acuerdo con las normas establecidas.

c) No comunicar con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad para realizar dicha comunicación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material o herramientas a su cargo o del que fuera responsable si se producen deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se consideran como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia al trabajo de uno a cuatro días durante el periodo de un mes.

c) No comunicar con la puntualidad debida los datos que tengan incidencia en la Seguridad Social o Agencia Tributaria. La omisión maliciosa y el falseamiento de dichos datos se considerarán falta muy grave.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la

letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas especialmente las relativas a normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia y negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se deriven perjuicios graves para la empresa, causen averías a las instalaciones, máquinas y, en general bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiera derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos al trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral..

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio, y siempre que, previamente, hubiere existido la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabra o de obra proferidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiera mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se consideraran como faltas muy graves.

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante dos días consecutivos o cuatro alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicómana si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La no utilización reiterada de los medios de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) Las derivadas de los apartados 1. d) y 2), l) y m) del presente artículo.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Artículo 27. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes,



traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

Artículo 28. Cancelación.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedaran canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Disposición transitoria.

En el año 2005 se equiparán al nivel inmediato superior a las siguientes personas:

- D. Julio Mafias de Mora Vázquez
- D. Enrique Chaves Díaz.
- D .Juan Antonio Sanjuán Navarrete.
- D .Ismael Alvez Ellas.
- . D. Jesús Manuel Vázquez Pérez
- D^a. Roció Espinosa Cruz.
- D^a. Isabel Suarez Urresti.

Esta equiparación se producirá en dos tramos: el primero será el 50% de la equiparación económica en el mes de septiembre de 2005, con efectos retroactivos al 1 de enero del presente año y el segundo, el otro 50% de la equiparación económica en el mes de noviembre de 2005, con efectos retroactivos al 1 de enero del presente año.

Palos de la Frontera, 23 de Septiembre de 2005.

