

## **CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA LIMPIEZA PUBLICA AÑOS 2008/2010 SAN FERNANDO (CÁDIZ)**

### **Artículo 1. Ambito Territorial.**

El presente convenio, negociado por representantes de los trabajadores y la representación Empresarial de Urbaser S.A. será de aplicación al centro de trabajo de la localidad de San Fernando.

### **Artículo 2. Ambito Funcional.**

Las actividades que corresponde el presente convenio serán de las de Limpieza viaria, Recogida de residuos Sólidos Urbanos, así como todas aquellas prestaciones estipuladas en el Contrato de Servicio con el Exmo. Ayuntamiento de San Fernando, siempre que la actividad este relacionada con la limpieza pública.

### **Artículo 3. Ambito Personal.**

Cuanto se establece en este Convenio es de aplicación a todos los trabajadores en sus distintas categorías profesionales, que se establecen en las Tablas Salariales anexas de este convenio, ya sean fijos o eventuales, así como a los que ingresen en la Empresa durante la vigencia del convenio.

### **Artículo 4. Vigencia Duración Y Prorroga.**

La duración del presente convenio será de tres años comenzando su vigencia el 1 de enero del año 2.008 y finalizando el 31 de diciembre del año 2.010. Dicho convenio se prorrogará en sus propios términos de año en año, siempre y cuando no se denuncie su vigencia con una antelación mínima de tres meses a la fecha de vencimiento o cualquiera de sus prorrogas.

En el supuesto que no mediara denuncia alguna por ninguna de las partes, los conceptos económicos y salariales del presente convenio se incrementará a partir del 1 de Enero de cada año en lo que haya subido en IPC de los 12 meses anteriores provisionalmente y mantendrá la vigencia de todo su articulado, durante el tiempo que medie entre la fecha del vencimiento y la aprobación del Nuevo Convenio.

### **Artículo 5. Absorción Y Compensación.**

Las retribuciones establecidas en el presente convenio compensarán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por

disposiciones legales de general aplicación, Convenio Colectivo o contratos individuales solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en computo anual supera las aquí pactadas.

### **Artículo 6. Condiciones Más Beneficiosas.**

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactadas en este convenio, estimadas en cuanto sea posible de modo conjunto, tendrá la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones más beneficiosas para los trabajadores subsistirán en tal concepto, como gozando de las mismas.

### **Artículo 7. Comisión Interpretación Del Convenio.**

Esta comisión será un órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio. Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación auténtica del Convenio.
- Arbitraje de común acuerdo, de los problemas o cuestiones que sean sometidas por ambas partes.
- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma general puedan corresponder a los órganos competentes.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
- Entender de cuantas cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio. Composición

La comisión Deliberadota del Convenio se constituye en Comisión de interpretación. Cualquiera de las partes podrá designar asesores cuando lo estime oportuno.

#### Convocatoria

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, que comunicará a la otra el orden del día a tratar, poniéndose de acuerdo estas sobre el lugar, día y hora en que deba actuar.

#### Acuerdos

Los acuerdos o resoluciones adoptados por la Comisión de Interpretación del convenio tendrán carácter vinculante. En caso de desacuerdo o discrepancias, las partes podrán someter el asunto ante las Autoridades Administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

## Capítulo II. Condiciones De Trabajo

### Artículo 8. Jornada De Trabajo

La Jornada será de 35 horas semanales de lunes a viernes quedando los horarios de trabajo en los siguientes términos:

Recogida de basura

- De 22:00 a 05:00 (invierno)

- De 23:00 a 06:00 (verano)

Limpieza Viaria

- De 7:00 a 14:00 horas (de lunes a viernes)

Repaso de Tarde

- De 14 horas a 21 horas (de lunes a viernes)

Plazas y mercadillos

- De 12 a 19 horas (de lunes a viernes)

El trabajador que preste servicio de Mercados y Mercadillos, percibirá un Plus correspondiente a 2,38 € por día trabajado en el año 2008, en los siguientes años se incrementará con la subida aplicable conforme al IPC.

Así mismo se establece un descanso diario, computado como tiempo efectivo de trabajo, de 15 minutos de bocadillo.

### Artículo 9. Trabajadores fijos a tiempo parcial.

Dado el carácter de periodicidad, los trabajos de fines de semana, festivos, repaso de tarde, plazas y mercadillos, se realizarán por trabajadores contratados bajo la modalidad de Indefinidos a tiempo parcial, dichos contratos establecerán, en lo posible, un mínimo de 20 horas semanales, lo que representa el 57,14% de la jornada máxima establecida en este convenio.

Se procederá a crear un listado de personal voluntario para que puedan apuntarse al mismo, el personal con contrato a tiempo parcial, que esté

interesado en sustituir los periodos de vacaciones del personal a jornada completa y situaciones de baja por I.T. de larga duración, dicho personal, durante el tiempo de ampliación de su contrato y al objeto de garantizar los servicios de Sábados, Domingos y Festivos, pasarán a trabajar de Lunes a Domingo, fijándole dentro de la semana los descansos establecidos por ley. Una vez finalizadas las situaciones anteriores, (fin de vacaciones o I.T.) dichos trabajadores volverán a desempeñar la jornada que venían realizando con anterioridad a la variación realizada.

La empresa intentará en la medida de lo posible, contratar personal de Sábados, Domingos y Festivos, para sustituir a los trabajadores que se le ha ampliado el contrato circunstancialmente.)

### **Artículo 10.**

Cuando por falta de personal tenga que salir un camión con un peón menos, el sueldo integro de éste, se repartirá entre el conductor y los peones en partes iguales, no siendo posible el servicio en ningún camión con menos de dos peones.

### **Artículo 11. Vacaciones.**

Todo el personal acogido a este convenio tendrá derecho a unas vacaciones mínimas retribuidas de 31 días laborales, devengándose proporcionalmente en caso de contrato a tiempo parcial.

El periodo de disfrute será el recogido en anexo IV, no siendo susceptible la compensación económica.

El disfrute de las vacaciones será rotativo para todos los trabajadores.

El personal de nuevo ingreso o el que cese por cualquier causa en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones. El calendario de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

El personal podrá solicitar a la Empresa el disfrute de seis días de vacaciones a su libre elección, cuatro de ellos dentro del periodo global de vacaciones y los otros dos fuera de este periodo, en tal caso no podrá coincidir en el mismo día de disfrute más de 1 inspector, 1 conductores y 3 peones. Los días restantes se disfrutará ininterrumpidamente, sin embargo, será posible efectuar el disfrute en dos periodos, siempre que la empresa y trabajadores lo acuerden. Si durante el periodo de disfrute de las vacaciones el trabajador se viese afectado por un proceso de enfermedad y accidente y fuese hospitalizado, se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre la baja y el alta, disfrutando el resto de sus vacaciones cuando se restablezca de su enfermedad o accidente dentro del año natural a que corresponda y el primer trimestre del siguiente año.



## Artículo 12. Licencias Retribuidas

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo con derecho a renumeración por las siguientes causas.

- Veinte días naturales en caso de matrimonio. Cuando la boda se produzca dentro del periodo de vacaciones, se considera interrumpido el disfrute de las mismas. Para que la interrupción sea efectiva el trabajador deberá de comunicarlo a la Empresa con diez días de antelación a la fecha de la boda.

- Un día natural en caso de matrimonio de los hijos, hermanos o padres, tanto carnales como políticos, coincidiendo con el de la celebración de la ceremonia.

- Un día natural en caso de primera comunión o bautizo de hijos y nietos, coincidiendo con el de celebración de la ceremonia o cualquier otra de similar rango de otra religión.

- Cuatro días naturales por fallecimiento de cónyuge, pareja estable o hijo. Tendrá la consideración de pareja estable la persona con la que demuestre una convivencia cierta.

- Dos días naturales por fallecimiento de padres políticos, nietos y abuelos.

- Un día natural en caso de fallecimiento de tíos carnales, yernos o cuñados.

- Por nacimiento de un hijo, cuatro días laborales. En el supuesto de nacimiento con intervención quirúrgica, un día más.

- Por enfermedad grave y hospitalización de más de 24 horas del cónyuge, pareja estable, hijos, hermanos y padres, tanto carnales como políticos, 2 días naturales.

- Intervención quirúrgica del cónyuge, pareja estable, hijos, hermanos y padres, tanto carnales como políticos, que no tengan carácter grave, dos días naturales.

- Un día laboral por traslado de su domicilio habitual.

- En caso de desplazamiento por enfermedad grave o muerte de hermanos, padres, tanto carnales como políticos, hijos, cónyuge o pareja estable, se dará al trabajador dos días más, según establece el Estatuto de los Trabajadores. Cuando la distancia del desplazamiento será superior a 100 km, se facilitarán los días necesarios para llevar a cabo el desplazamiento, respetando siempre el mínimo de cuatro días señalados.

- Si por razones de urgencia fuera ingresado en el hospital, el cónyuge, hijos y padres del trabajador este podrá disfrutar de licencia retribuida el día en que el ingreso hospitalario tenga lugar.



- A los trabajadores que necesiten asistir a consulta médica, que no produzcan baja por I.T. se les concederá el tiempo necesario para asistir.
- Por el tiempo necesario para la obtención del D.N.I. y atender cualquier notificación judicial debidamente acreditada.

### **Artículo 13. Permiso Sin Sueldo.**

La empresa otorgará permiso sin sueldo a los trabajadores que lo soliciten y por causas justificadas, hasta 15 días de permiso sin sueldo al año, siempre que no coincidan más de un trabajador de la misma categoría y el mismo servicio. Los citados permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de 10 días salvo casos excepcionales de urgente necesidad. La empresa informará a los representantes de los trabajadores de las solicitudes presentadas.

### **Artículo 14. Puesto De Trabajo.**

Los puestos de trabajo que por ampliación o vacantes, la Empresa tenga que cubrir, serán expuestas en el tablón de anuncios, para que todo el personal de ella que desee y acredite para ocupación pueda solicitarlos.

Todo el personal de la plantilla tendrá derecho, en iguales condiciones, a cubrir las vacantes de categoría superior a la que ostenta y que se produzca entre los trabajadores aspirantes a ocupar dichas plazas, concediéndose a los más aptos; en caso de igualdad primará la antigüedad. El tribunal calificador que tendrá competencia para fijar las bases del examen, estará compuesto por un representante de los trabajadores, un técnico designado por la propia empresa y un representante de la empresa.

Se procederá a la creación de una bolsa de peones que en posesión del carné de conducir correspondiente y la experiencia probada, puedan desempeñar las funciones de conductor, cuando surjan necesidades de trabajadores de esta categoría, bien por sustitución de vacaciones o bajas de larga duración derivadas de I.T.

En el caso de conductores sin experiencia probada, la Empresa dentro de los planes anuales de formación, incluirá cursos de perfeccionamiento para este colectivo, de tal manera que puedan ir adquiriendo la experiencia precisa para poder incorporarse a la bolsa de trabajadores contempladas en el punto anterior.

### **Artículo 15. Clasificación Del Personal Según Su Permanencia.**

El personal atendiendo a su permanencia se clasificará en Indefinidos, Indefinidos a tiempo parcial y Eventuales.

La empresa hará pública al final de cada año, la relación general de los

trabajadores, indicando el carácter de su relación laboral, antigüedad y categoría profesional.

### **Artículo 16. Cambios De Puestos De Trabajos.**

Dentro de la organización del trabajo, la Empresa efectuará los cambios de puestos de trabajo cuando sea necesario para la buena marcha de la organización, sin que estos puestos impliquen merma de los derechos de los trabajadores ni de su dignidad humana. De estas situaciones, así como la organización y su puesta en práctica, informando al comité de empresa.

### **Artículo 17. Vestuario**

Invierno:

- Dos Trajes (Chaqueta y Pantalón)
- Un traje de agua
- Un par de botas
- Un par de botas de agua
- Dos camisas de invierno
- Un jersey
- Un anorak cada tres años

Verano:

- Dos camisas de verano
- Dos pantalones de verano
- Un par de botas

Vestuarios para mecánicos:

- Buzos azules
- Un traje de agua
- Un par de botas de agua de seguridad
- Un par de zapatos de seguridad
- Un par de botas de seguridad





- Un jersey
- Un anorak cada tres años (se entregará en año impar) Administrativos, capataces, inspectores: 402,42 € anuales que se abonaría en dos pagos, emplearán esta cantidad en la compra de cazadoras y zapatos de trabajo.
- A todo el personal se le entregará dos toallas de baño al año y un jabón por mes.
- Guantes de seguridad se entregará al operario cuando los solicite.

Los representantes de los trabajadores serán consultados sobre la calidad de dicho vestuario.

La empresa entregará el vestuario cada año, en las siguientes fechas:

- Vestuario de verano en, la primera quincena del mes de Abril.
- Vestuario de invierno, en la primera quincena del mes de Octubre.

### **Capítulo III. Condiciones Económicas**

#### **Artículo 18 Retribuciones Salariales**

Es salario base la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

A. Personales, tales como antigüedad, aplicación de títulos, idiomas, o conocimientos especiales o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales de trabajador y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base.

B. De puesto de trabajo, tales como incremento por penalidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, turnos, trabajos nocturnos, o cualquier otro que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional y percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

C. Por calidad o cantidad de trabajo, tales como primas o incentivos, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, horas extraordinarias o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.





D. De vencimiento periódico superior al mes, tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios.

E. En especie, tales como manutención alojamiento, casa - habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

Las retribuciones relativas al trabajo por unidad de obra y los complementos por calidad o cantidad de trabajo se aplicarán sin variación, referido tanto a la actividad laboral realizada en jornada normal como a la efectuada en horas extraordinarias, sin perjuicio de que los trabajadores perciban durante la hora extraordinaria que realicen los incrementos que les corresponderían si estuviesen renumerados exclusivamente a tiempo. El recibo individual justificativo del pago de salarios deberá consignar, en primer término, el importe total correspondiente al periodo de tiempo a que se refiera, que no podrá exceder de un mes.

Las retribuciones a percibir por los trabajadores afectados por el presente convenio serán las que se establecen en las tablas salariales anexas y demás complementos salariales contemplados en el mismo.

### **Artículo 19. Antigüedad**

Se abonará el porcentaje que por año de servicio le corresponda sobre el salario base fijado en convenio:

- A los dos años el 5%
- A los cuatro años el 10%
- A los seis años el 15%
- A los diez años el 20%
- A los quince años el 30%
- A los veinte años el 40%
- A los veinticinco años el 60%

### **Artículo 20. Pluses Actividad, Incentivos, Nocturnos, Penosos-Tóxicos Y Transporte.**

Estos pluses se abonará para cada categoría profesional, conforme a las cuantías referidas en la tabla salarial.

Con efectos retroactivos a 26 de febrero de 2008, se crea un plus transporte en la cuantía de 2,00 € por día efectivo, para compensar el desplazamiento de aquellos



trabajadores que tienen que acudir a las instalaciones de Tres Caminos para prestar el servicio. Dicho plus de transporte únicamente lo percibirán los operarios que comiencen desde las instalaciones de Tres Caminos el servicio.

Para los años 2009 y 2010, se incrementará los mismos porcentajes que salario base.

### **Artículo 21. Plus De Dedicación.**

Este plus se abonará para cada categoría profesional, conforme a las cuantías referidas en la tabla salarial.

Para los años 2008, 2009 y 2010, se incrementará los mismos porcentajes que salario base, excepto en la categoría de peón, que le aplicará un incremento igual al IPC real más 1 punto, donde para las tablas adjuntas del año 2008 ya se ha incluido este incremento.

### **Artículo 22. Pagas Extraordinarias.**

Se pagarán de acuerdo con las tablas salariales anexas, a razón de salario base más la antigüedad que corresponda a cada uno, de 30 días, en los días 15 de los meses de Marzo, Julio, Septiembre y 1 de Diciembre.

Estas pagas se devengarán anualmente y, en caso de alta o cese del trabajador durante el periodo de devengo se abonarán las partes proporcionales a los meses fracciones de los meses trabajados.

### **Artículo 23. Manejo De Maquinaria.**

El personal con la categoría de peón y en posesión del carné correspondiente, como mínimo el B, encargado de conducir vehículos Rocar, barredora pequeña o similar y de brigada, con un peso máximo autorizado de 3.500 Kg., tendrá los conocimientos necesarios para ejecutar la reparación de pequeñas averías y otras que no requieran elementos de taller. Cuidará el mantenimiento y limpieza del vehículo para que salga del taller en perfectas condiciones de funcionamiento.

En su trabajo, alternará la conducción con sus labores propias de peón realizando ambas funciones.

Además de la retribución propia de su categoría de peón, recibirá la cantidad de 66,22 €/mes, calculándose por día trabajado, en concepto de prima de producción.

El plus anterior se percibirá también por los trabajadores que realicen el servicio con el camión de carga lateral y transportín. Para este colectivo, el mencionado plus se trata de un plus funcional y el mismo no se consolida como salario y solo se percibirá mientras se estén realizando las funciones encomendadas, es decir,



el manejo de los vehículos referenciados, dejando de percibirse si cesan en esa actividad.

Cuando no hubiese vehículo asignable cualquiera que fuese la causa, efectuará las labores las labores propias de peón que se le indiquen.

**Artículo 24. Premio De Puntualidad.**

Los trabajadores que durante cada trimestre no tengan ninguna falta de puntualidad ni de asistencia, percibirán una gratificación de 45,99 €.

No computarán a tales efectos las faltas derivadas de accidentes de trabajo, licencias retribuidas y bajas por enfermedad.

**Artículo 25. Horas Extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, siempre en los límites que marca la legislación vigente.

Las horas extraordinarias serán voluntarias salvo aquellas que sean necesarias considerando el carácter público del servicio que la empresa realiza y cuya ejecución es inexcusable. Así mismo si se realizaran horas extraordinarias, estas se asignarán de forma que se distribuyan de la manera más equitativa posible.

Las horas extraordinarias se abonaran, según cada categoría, en igual cuantía, tomando como referencia la media de dicha cuantía más la antigüedad. Para el año 2008 los valores serán los siguientes:

Peón:.....  
.....16,95 €

Conductor:.....  
.....18,56 €

Capataz:.....  
.....23,81 €

Taller:  
.....23,  
40 €

**Capítulo IV. Mejoras Sociales**

**Artículo 26. Seguro Colectivo**

La empresa concertará una póliza de seguros a favor de los trabajadores



afectados por el presente convenio:

Dicha póliza correrá a cargo de la empresa, y cubrirá los siguientes riesgos:

- Invalidez permanente absoluta derivada de accidente o enfermedad laboral: 16.900 Euros
- Muerte natural del trabajador: 15.700 Euros
- Muerte por accidente de tráfico o laboral: 18.800 Euros

Las indemnizaciones señaladas anteriormente, se abonarán por la compañía aseguradora, a aquellas personas que designe el trabajador.

Si por causa no imputables al trabajador o sus beneficiarios, transcurrido seis meses de la fecha del devengo, la compañía aseguradora no hubiese abonado el importe establecido, la empresa procederá al abono correspondiente, en concepto de adelanto y reservándose el derecho a resarcirse ante la compañía aseguradora.

En caso de incumplimiento por parte de la empresa de la suscripción de dicha póliza, la misma se hará responsable del abono de la indemnización al trabajador o sus beneficiarios en las cuantías antes mencionadas en un plazo máximo de seis meses.

#### **Artículo 27. Complemento Por Accidente Y Enfermedad.**

Los trabajadores que causen baja por I.T. de accidente laboral o enfermedad que requiera hospitalización, percibirán con cargo a la empresa el importe necesario para completar el 100% del salario real, desde el primer día de baja y durante todo el proceso.

En los procesos de I.T. de enfermedad para casos de no hospitalización, se abonará el importe necesario para completar el 90% del salario real desde el 1.º al 10.º día de baja y a partir del 11.º día de baja se completará hasta el 100% del salario base real hasta el final del proceso. No obstante se completará hasta el 100% del salario real desde 1.º día, siempre que el absentismo del mes anterior no supere el 3,5 %.

En el caso de que el trabajador no haya tenido ninguna baja durante los doce primeros meses anteriores se abonará el 100% desde el primer día.

#### **Artículo 28. Premio De Jubilación.**

Los trabajadores que se jubilen o causen baja definitiva en la Empresa, a consecuencia de cualquier tipo de incapacidad laboral, percibirán de la empresa un premio de dos mensualidades del salario real.



### **Artículo 29 Ayuda Social.**

El trabajador que acredite la disminución física de algún hijo, o varios o de su cónyuge, percibirán de la empresa una ayuda de 120,94 €/ mes. En caso de trabajador soltero, cabeza de familia, que tenga hermanos disminuidos, previa justificación, tendrá derecho a percibir la cantidad reseñada en este artículo.

### **Artículo 30. Jubilación Anticipada.**

Todos los trabajadores con 64 años podrán acogerse a jubilación anticipada, con el 100% de los derechos pasivos, en tal caso la empresa sustituirá a cada trabajador jubilado por otro, al amparo de la legislación vigente.

### **Artículo 31. Jubilación Parcial.**

Al amparo de lo dispuesto en el art. 166.2 del R.D. 1/1194, de 10 de junio y el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores podrán acceder a la jubilación parcial anticipada los trabajadores a jornada completa acogidos al ámbito de aplicación del convenio colectivo de aplicación, es decir los trabajadores del servicio de recogida de residuos urbanos de San Fernando, adjudicados en la actualidad a Urbaser S.A., que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en cinco años, como máximo a la exigida con carácter general. Además será necesario que, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas en la legislación vigente.

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo el 85%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el 15% restante de jornada, debiendo de ser solicitada con una antelación, de al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación.

El acceso a la jubilación parcial, se llevará a cabo cumplidos los tres meses de presentada la solicitud y una vez que la empresa haya verificado los requisitos de la misma, acordándose con el empleado el acceso a la misma, en las siguientes condiciones:

1. El empleado suscribirá al inicio de jubilación parcial, un contrato de trabajo a tiempo parcial, con una jornada de trabajo equivalente no superior al 15% de la establecida para los trabajadores a tiempo completo.
2. La prestación de los servicios que le corresponda al empleado, en virtud del contrato a tiempo parcial, podrá concentrarse en determinados periodos del año, siempre que le sea notificado por la empresa al trabajador con una antelación mínima de un mes al inicio del periodo o periodos señalados.



3. El empleado jubilado parcialmente accederá al resto de beneficios sociales de la empresa en condiciones equivalentes al personal activo, estos, serán siempre los que le correspondan en proporción al tiempo trabajado.

4. Con la finalidad de poder dar efectivo cumplimiento al presente programa, el empleado que se acoja al mismo no podrá prestar otros servicios retribuidos, por cuenta propia o ajena, todo ello con sujeción a la legislación vigente en cada momento.

Para ello, la Empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo a tiempo completo de carácter indefinido con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, teniendo prioridad si la legalidad vigente lo permite, los trabajadores incluidos en el anexo número V del presente convenio, siempre por orden de antigüedad recogido en el mismo. En el supuesto de que el trabajador en ese momento tuviese concertado con la Empresa otro contrato de trabajo deberá cesar previa y obligatoriamente en el mismo, con objeto de formalizar el nuevo contrato de relevo. Igualmente, la Empresa, caso de poder cubrir el puesto con el personal del anexo 5, se obliga a contratar otro trabajador, para cubrir la jornada vacante dejada por este con otro trabajador incluido en el citado anexo y así sucesivamente hasta garantizar que el empleo neto en la empresa sea cuando menos igual al existente antes de producirse la jubilación de que se trate.

La jornada de trabajo del trabajador relevista será la que prestaba el trabajador que se jubile parcial y anticipadamente.

5.- Extinción de la Jubilación parcial; La jubilación parcial se extinguen por las siguientes causas:

- Por el acceso del trabajador relevado a la jubilación definitiva ordinaria.
- Por el acceso del trabajador relevado a la situación de invalidez total, permanente, absoluta o gran invalidez.
- Por el fallecimiento del trabajador relevado.

El presente acuerdo entrará en vigor en la fecha de la firma del presente convenio, y quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara.

### **Artículo 32. Mantenimiento De Plantilla.**

La empresa al 31 de diciembre del año 2.008 tendrá 85 trabajadores fijos como mínimo en Plantilla. La Empresa una vez se adjudique el nuevo concurso, se reunirá con la R.L.T. y expondrá el número de trabajadores que según la oferta presentada tendrán la consideraciones de fijos.







Para cubrir los puestos fijos, la empresa procederá a nombrarlos previa reunión con el Comité de Empresa. En dicha reunión se tendrá en cuenta las siguientes circunstancias: Antigüedad, estado civil del trabajador, número de hijos y su situación laboral y aquellas otras que se considerasen de interés, según anexo V.

### **Artículo 33 Incapacidades.**

Cuando un trabajador por causas derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional, resulte calificado con una incapacidad permanente parcial o total para su trabajo habitual, la Empresa previo acuerdo con el Comité de Empresa y siempre que las características del servicio lo permitan, asignará al trabajador un puesto de trabajo acorde con su capacidad laboral.

### **Artículo 34. Detención.**

Sin perjuicio de lo establecido en el estatuto de los trabajadores, cuando por privación de la libertad por sentencia condenatoria de un trabajador, sea la causa que fuese, se produzca falta de asistencia al trabajo de éste, la empresa le respetará su puesto de trabajo y categoría por un periodo mínimo de seis meses, considerándose este tiempo como de excedencia no retribuida.

### **Artículo 35 Casos Especiales.**

En caso de la retirada del carné de conducir a un conductor de la empresa, ésta le asignará un trabajo similar o equivalente, respetándole la categoría y todos los emolumentos que viniera percibiendo. Este beneficio no tendrá efectos cuando la causa se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito o en caso de embriaguez.

Asimismo, los conductores indefinidos de este centro que tengan que renovar el permiso de conducir, la empresa les dará un día de permiso retribuido y 66,22 € para cubrir los gastos que se originen por tal motivo.

### **Artículo 36. Sanciones.**

Al producirse la notificación de cualquier amonestación o sanción al trabajador, la Empresa requerirá por escrito al comité el informe pertinente, que deberá ser emitido en el plazo de dos días laborales a contar desde el requerimiento. Dicho informe no será vinculante y, transcurrido dicho plazo sin hacerlo se entenderá complementado.

Cualquier tipo de medidas disciplinarias, incluso el despido de miembros del comité deberá ser comunicado previamente por la Empresa a este órgano, quien informará en el plazo de una semana; en igual plazo podrá efectuarse por escrito las alegaciones que estime pertinentes el presunto sancionado, dichos informes no será vinculantes y transcurridos dicho plazo se entenderán cumplimentados.



### **Artículo 37. Salud Laboral.**

Motivaciones Generales: dada la importancia que reconocen los firmantes de este convenio, en materia de Seguridad e Higiene y condiciones de trabajo, incluyen en este convenio, un artículo dedicado a dicha materia.

Ambas partes consideran de obligada aplicación sobre seguridad e higiene en el trabajo.

- El trabajador tendrá derecho a una adecuada protección en materia de Seguridad e Higiene y Condiciones de Trabajo.

- Es un deber básico del empresario el realizar una política adecuada en materia de Seguridad e Higiene en la empresa, a facilitar todos los medios de protección y a cumplir todas las normas y reglamentos existentes en materia de Seguridad e Higiene.

- Se deberá garantizar un derecho elemental que todo trabajador tiene: La Salud y Seguridad e Higiene en el trabajo.

- El trabajador tiene el deber básico de observar las medidas de Seguridad e Higiene que se adopten en la empresa.

- Cooperar en la prevención de riesgos y mantenimiento de la máxima higiene.

- Los trabajadores deberán utilizar las prendas de protección personal suministradas por el empresario.

- Los equipos de protección personal y ropa de trabajos que deberá facilitar el empresario gratuitamente, deberán ser homologados y adecuados a los riesgos de los que haya que protegerse, sin suponer de por sí riesgo adicional; deberá responder a las condiciones existentes en el lugar de trabajo; deberá tener en cuenta las exigencias económicas y de salud del trabajador, así como adecuarse correctamente al portador.

- La empresa facilitará a todos sus trabajadores, la información relativa a los riesgos y daños derivados del trabajador, así como a una formación adecuada, que podrá ser en horas de trabajo, previo acuerdo entre las partes.

- La empresa deberá de someter a todos sus trabajadores a un reconocimiento médico obligatorio cada año. La empresa concederá un día de licencia retribuida a los trabajadores por llevar a cabo la revisión médica.

- El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador, lo más pronto posible. En ningún caso sobrepasará veinte días, desde la fecha que se haga el trabajador el reconocimiento médico.

- Con el fin de prevenir y detectar lo antes posible alteraciones de la salud y de tomar medidas ante las primeras alteraciones detectadas los tres representantes de los trabajadores en el Comité de Salud Laboral, conjuntamente con la empresa decidirán/ acordarán un reconocimiento más específico relacionado con los riesgos existentes

- Para evitar posibles riesgos, debido al trabajo que se realiza de recogida de residuos urbanos, se abre un periodo de vacunaciones con carácter voluntario y costeado por la empresa de las siguientes vacunas:

1. Hepatitis
2. Gripe
3. Tétanos

- El trabajador por medio de sus representantes participará en la inspección y control de todas las medidas legales en materia de Seguridad e Higiene que sean de observación obligada para la empresa.

- El comité de Empresa nombrará de entre sus miembros a tres delegados de prevención para conformar el comité de Seguridad y Salud Laboral, que entre otras funciones participará en la elaboración de planes y programas para la prevención de riesgos en la empresa, vigilará las condiciones de salubridad de los centros de trabajo, solicitará la intervención de la autoridad competente en materia de salud Laboral, podrá investigar las causas de accidentes y enfermedades y a consultar en materia como medicina, higiene y seguridad en el trabajo.

### **Artículo 38. Mejoras Medicas.**

La empresa habilitará un fondo equivalente a 2.500€, para atender los gastos que sobre gafas graduadas y lentes de contacto o su modificación, dentaduras postizas y/o audífonos necesiten los trabajadores.

El control y adjudicación de las cantidades será competencia del Comité de empresa, y el plazo de entrega no será superior a quince días, mientras que exista fondo equivalente.

En el caso de que el fondo habilitado para el primer año no se agote en su totalidad, la diferencia restante quedará integrada en el fondo del año siguiente.

### **Artículo 39. Pago De Retribuciones.**

El pago de los salarios se efectuará mensualmente, el último día del mes y en los días establecidos para las pagas extraordinarias. En caso de que alguno de dichos

días sea festivo, el pago se efectuará el día anterior. Durante el periodo de Junio a Septiembre el pago se adelantará al día anterior si el fijado previamente coincide en sábado o festivo.

El pago se efectuará mediante transferencia bancaria a la cuenta que el trabajador indique, en cualquier de los Banco o Cajas de Ahorros.

Los días quince de cada mes se concederá un anticipo a cuenta de 450.76€ al trabajador que lo solicite ingresándose en la cuenta indicada por el trabajador y en la forma reseñada anteriormente.

#### **Artículo 40. Fondo Económico.**

El personal con más de un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar de esta un por un adelanto en concepto de anticipo reintegrable por un máximo de 750,00 €.

La amortización del anticipo reintegrable se efectuará en un periodo de 1 año o en otro inferior, a criterio del trabajador. La Empresa junto con el Comité de Empresa estudiarán la procedencia o no de la concesión de dichos préstamos, teniendo preferencia aquellos trabajadores que no hayan hecho uso del citado fondo.

Para la concesión de estos préstamos la empresa creará un fondo consistente en la cantidad de 7.500,48€.

### **Capítulo V. Representación Sindical**

#### **Artículo 41. Comité De Empresa.**

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores de la empresa, para defensa de sus intereses. Se reconoce al comité de empresa la capacidad para ejercer acciones administrativas o jurídicas en todo lo relacionado con el ámbito de sus competencias.

#### **Artículo 42. Competencias Del Comité**

El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

- Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación y venta de la entidad, sobre su programa de producción y evolución del empleo en la empresa.
- Se le proporcionará mensualmente, a solicitud del comité, los modelos de TC1 y TC2 correspondiente a los trabajadores de la plantilla de la empresa.

- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos.
- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:
  - Reestructuración de plantilla, y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de plantilla.
  - Reducciones de jornada, así como de traslado total o parcial de las instalaciones
  - Planes de formación profesional de la empresa. Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
  - Estudios de los tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivo y valoración de puestos de trabajo.
  - Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.
  - Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación laboral.
  - Conocer, trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
  - Ejercer una labor: De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
  - De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.
  - Participar, como se determina por convenio colectivo en la gestión, de obras sociales establecidas en la empresa, en beneficio de los trabajadores o sus familiares.
  - Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusiones en las relaciones laborales.



- Los informes que deba emitir el comité sobre este artículo deben elaborarse en el plazo de quince días.

### **Artículo 43. Horas Sindicales**

Los miembros del comité de empresa o delegado sindical, tendrá derecho a 25 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones sindicales. El presidente del comité con ese mismo objetivo dispondrá de 35 horas/ mensuales.

Podrán acumularse en el mes las horas sindicales reglamentarias para los miembros del comité, que fuesen de una misma central sindical y con el consentimiento de los restantes miembros.

### **Artículo 44 Lugar De Reunión.**

La empresa facilitará al Comité, un lugar adecuado que reúna condiciones de higiene necesaria, así como mesa, sillas y máquina de escribir cuando sea necesario.

La Empresa pondrá un tablón de anuncios, por centro de trabajo, para insertarse comunicaciones diferentes sobre la actividad profesional o sindical de los trabajadores.

### **Artículo 45 Asambleas.**

Los trabajadores podrán reunirse en asamblea en el centro de trabajo, que por ser convocada por el Comité de empresa o sindicatos representativos a iniciativa propia o a petición de un número de trabajadores no inferior al 50% de la plantilla afectada.

La asamblea será en todo caso presidida por el comité de empresa o los representantes de los sindicatos convocantes, quienes serán los responsables de su normal funcionamiento y desarrollo.

La convocatoria deberá ser comunicada por la parte convocante a la empresa.

Los trabajadores dispondrán de 7 horas retribuidas para reunirse en Asamblea.

Cuando no se pueda reunir a toda la plantilla de forma simultánea se celebrarán asambleas parciales, que serán consideradas como una sola asamblea, fechada el día en el que tenga lugar la primera. En todo caso, se asegurará la efectiva realización de los servicios públicos de limpieza.

### **Artículo 46. Derechos Sindicales.**

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse y admitirá que los trabajadores afiliados a una Central Sindical legalmente constituida

puedan realizar reuniones y distribuir información sindical de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

El trabajador tendrá derecho a afiliarse al Sindicato de su elección, no se podrá sujetar a la condición que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y, tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Todo trabajador podrá ser elector o elegible para ostentar cargos sindicales siempre que reúna los requisitos previstos en los estatutos de los trabajadores..

#### **Artículo 47. Cuota Sindical.**

La Empresa descontará la cuota sindical aquellos trabajadores que lo soliciten y depositará la mencionada cuota en el número de cuenta que el trabajador le indique, la empresa entregará copia los representantes sindicales en la Empresa.

#### **Artículo 48. Finiquito.**

La Empresa junto al preaviso de la extinción de contrato presentará al trabajador el recibo finiquito de liquidación salarial.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los Trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo finiquito.

### **Disposiciones Finales**

Disposición Final Primera: Los anexos que se unen al presente convenio Colectivo forman parte del mismo y tienen fuerza de obligado cumplimiento para las partes firmantes.

Disposición Final Segunda: El presente convenio recoge una subida salarial del IPC real para el año 2008, 2009 y 2010, tomándose como base de cálculo de la revisión, los salarios utilizados para el cálculo del incremento del presente convenio, es decir, los del 2007. Todos los conceptos económicos recogidos en el presente convenio colectivo sufrirán un incremento para el año 2008, 2009 y 2010 del IPC real aplicándose a primeros de año el previsto por el gobierno, y a finales su revisión si éste fuese superior.

Disposición Final Tercera: Gastos de representación y formación. Para compensar los múltiples gastos que se originen por los apartados mencionados en esta disposición, la empresa pondrá a disposición del comité de empresa la cantidad de 121,96 € mensuales.

Disposición Final Cuarta: en todo lo no previsto ni regulado en el presente convenio colectivo, se estará dispuesto en el convenio general del sector de



limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, Legislación General y demás disposiciones legales complementarias y estatutos de los trabajadores.

Disposición Final Quinta: En la vigencia del presente convenio, se realizarán cuatro contrataciones de carácter indefinido. Estas contrataciones se podrán realizar a partir del 1 de Enero del 2009. La designación de los trabajadores a contratar se realizará al 50% por cada una de las partes.





URBASER - LIMPIEZA PUBLICA SAN FERNANDO (CADIZ) -  
ANEXO II

TABLA SALARIAL AÑO 2.008

| CATEGORIA             | Salario Baser | Plus Actividad | Plus Dedicación | Plus Incentivo | Plus Toxico | Plus Nocturno |
|-----------------------|---------------|----------------|-----------------|----------------|-------------|---------------|
| Of. 1ª Administrativo | 1.093,89      | 197,66         | 332,76          | 197,66         |             |               |
| Of. 2ª Administrativo | 1.068,64      | 197,66         | 173,97          | 197,66         |             |               |
| Aux. Administrativo   | 1.053,36      | 197,66         | 142,58          | 197,66         |             |               |
| Capataz               | 1.093,89      |                | 332,76          |                | 197,66      | 197,66        |
| Inspector             | 1.093,89      |                | 332,76          |                | 197,66      | 197,66        |
| Maestro Taller        | 1.093,89      | 197,66         | 332,76          |                | 197,66      |               |
| Conductor             | 1.083,14      |                | 173,97          |                | 197,66      | 197,66        |
| Of. 1 Mecanico        | 1.083,14      | 197,66         | 236,57          |                | 197,66      |               |
| Of. 2 Mecanico        | 1.066,82      | 197,66         | 173,97          |                | 197,66      |               |
| Of. 3 Mecanico        | 1.030,89      | 197,66         | 173,97          |                | 197,66      |               |
| Peón                  | 1.030,89      | 32,08          | 66,23           |                | 197,66      | 197,66        |

OTROS CONCEPTOS NO INCLUIDOS EN LA TABLA SALARIAL

2.008:

URBASER LIMPIEZA PUBLICA SAN FERNANDO (CADIZ) -

| CONCEPTOS (variables)        | IMPORTE | FRECUENCIA |
|------------------------------|---------|------------|
| Manejo máquina               | 66,22   | Mes efecto |
| Plus puntualidad             | 45,99   | Trimestral |
| Plus vestuario admivos. Insp | 201,21  | Semestral  |
| Ayuda social                 | 120,94  | Mensual    |
| Renovacion carnet            | 66,22   | Mes efecto |
| Guardia festivo              | 91,28   | Día efecto |
| Plazas y mercadillos         | 2,38    | Día efecto |
| Manejo Máquina               | 3,02    | Día efecto |
| Plus Nocturno                | 9,61    | Día efecto |
| Plus Transporte Tres Caminos | 2,00    | Día efecto |
| Gastos representación Comité | 121,96  | Mes efecto |

HORAS EXTRAS 2008

|           |       |
|-----------|-------|
| PEON      | 16,95 |
| CONDUCTOR | 18,56 |
| CAPATAZ   | 23,81 |
| TALLER    | 23,40 |

CUADRANTE DE VACACIONES  
DEL 21 DE ABRIL AL 14 DE OCTUBRE

| AÑOS    | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|---------|------|------|------|------|
| GRUPO A | 1º   | 30   | 4º   | 2º   |
| GRUPO B | 2º   | 4º   | 1º   | 3º   |
| GRUPO C | 3º   | 1º   | 2º   | 4º   |
| GRUPO 0 | 4º   | 2º   | 3º   | 1º   |



| Nº | NOMBRE Y APELLIDOS               | ANTIGÜEDAD |
|----|----------------------------------|------------|
| 1  | JUAN MANUEL LAZ BOADA            | 20/05/2000 |
| 2  | JUAN MANUEL MOLINA GUERRERO      | 01/01/2001 |
| 3  | JESUS MARTIN PRIAN               | 01/01/2001 |
| 4  | ALEJANDRO HIGUERAS GARCÉS        | 01/01/2001 |
| 5  | JOSE CAL VIA PAYA                | 06/01/2001 |
| 6  | JESUS M. ALEU BOADA              | 06/01/2001 |
| 7  | FCO. JAVIER FERNÁNDEZ VILLANUEVA | 06/01/2001 |
| 8  | RAFAEL ROMERO ROMERO             | 13/01/2001 |
| 9  | MIGUEL ANGEL TOLEDO BEA          | 16/01/2001 |
| 10 | MANUEL FERNANDEZ COTARIELLA      | 12/04/2001 |
| 11 | JESUS MORENO LOPEZ               | 01/07/2001 |
| 12 | MANUEL MATEO JIMENEZ             | 01/07/2001 |
| 13 | WENCESLAO SUAREZ BENITEZ         | 07/07/2001 |
| 14 | JUAN CARLOS LEBREO PEREZ         | 20/10/2001 |
| 15 | FRANCISCO ONETO FERNÁNDEZ        | 09/11/2001 |
| 16 | MANUEL AVENCILLA MANZANARES      | 05/01/2002 |
| 17 | RAFAEL FRANCO GAMUCI             | 07/01/2002 |
| 18 | ISRAEL ORCERA ELOSEGUI           | 09/02/2002 |
| 19 | FRANCISCO VIDAL CONDE            | 23/02/2002 |
| 20 | MANUEL SEGUI RODRIGUEZ           | 28/03/2002 |
| 21 | DIEGO UREBA SANCHEZ              | 28/03/2002 |
| 22 | RAMON RODRIGUEZ CONEJERO         | 03/05/2002 |
| 23 | MANUEL CORTEJOSA JAEN            | 11/05/2002 |
| 24 | MANUEL C. SILLERO LARA           | 22/06/2002 |
| 25 | SEBASTIAN GARCIA MAR             | 22/06/2002 |
| 26 | JOSE M <sup>o</sup> RIBADO FELIZ | 06/07/2002 |
| 27 | FCO. JAVIER CUEVAS GÓMEZ         | 06/07/2002 |
| 28 | BENIGNO RAMIL ZUAZO              | 13/07/2002 |
| 29 | MANUEL RICHARTE ASENCIO          | 13/07/2002 |
| 30 | RAMON CEREZO LUBIAN              | 13/07/2002 |
| 31 | RAUL OTILIO LUISSES              | 01/03/2003 |
| 32 | FRANCISCO J. MORANO MARCIAL      | 01/03/2003 |
| 33 | JUAN MANUEL QUINTERO FLOR        | 01/03/2003 |
| 34 | MIGUEL DIAZ RODRIGUEZ            | 07/03/2003 |
| 35 | JESUS DE LA TORRE DE LA RIMADA   | 29/03/2003 |
| 36 | ANGEL BARRAL TORRES              | 26/04/2003 |
| 37 | MANUEL RIVERO PEREZ              | 24/05/2003 |
| 38 | JUAN RUIZ CUENCA                 | 24/05/2003 |
| 39 | JOSE PEDRO MACIAS VERA           | 24/05/2003 |
| 40 | MOISES TORRECILLA MARTINEZ       | 16/06/2003 |
| 41 | MANUEL CENTENO RODRIGUEZ         | 16/07/2003 |
| 42 | ENRIQUE OLVERA PUERTA            | 20/08/2003 |
| 43 | JOSE M GAL VAN OCAÑA             | 21/10/2003 |
| 44 | ANDRES VALERO FLORES             | 14/02/2004 |
| 45 | DAVID SEGUNDO ALGUERA            | 11/03/2004 |
| 46 | MANUEL A. CALDERON SANCHEZ       | 22/05/2004 |
| 47 | TOMAS CABRIZO MORANO             | 05/06/2004 |
| 48 | JUAN MONTERO PECCI               | 15/06/2004 |
| 49 | RAFAEL SOBRERO RODRIGUEZ         | 16/08/2004 |
| 50 | MANUEL ACIEN LOPEZ               | 25/08/2004 |
| 51 | LUIS JUAN SALINAS MARQUINA       | 18/10/2004 |
| 52 | MIGUEL GARCIA GUERRERO           | 21/12/2004 |
| 53 | LEONIDAS JUAN SALINAS MARQUINA   | 18/10/2004 |
| 54 | JOSE RODRIGUEZ SANCHEZ           | 01/01/2005 |
| 55 | JOAQUIN CARDENAS BAIZAN          | 19/03/2005 |
| 56 | MANUEL COTE RODRIGUEZ            | 24/03/2005 |
| 57 | DIAZ TOLEDO, DANIEL              | 03/05/2005 |
| 58 | JAVIER GUTIERREZ RODRIGUEZ       | 30/05/2005 |
| 59 | FRANCISCO JA MONTADO RUIZ        | 01/10/2006 |
| 60 | JOSE MARIA ALIAS PERAN           | 01/10/2006 |
| 61 | JOSE JULIO BUSTO MOLINA          | 01/10/2006 |
| 62 | PEDRO JOSE COELLO REYES          | 01/10/2006 |
| 63 | MANUEL DE LA LLAVE AGUILAR       | 01/10/2006 |
| 64 | VICENTE FERNANDEZ ROMERO         | 01/10/2006 |
| 65 | AUGUSTO FONCUBIERTA MORANO       | 01/10/2006 |
| 66 | JOSE ALVARO GARCÉS MADRID        | 01/10/2006 |
| 67 | JUAN MANUEL LAZ ROMERO           | 01/10/2006 |
| 68 | JUAN MALDONADO SANTIAGO          | 01/10/2006 |
| 69 | JESUS MANUEL RUIZ CARSI          | 01/10/2006 |
| 70 | JUAN JOSE DOMINGUEZ BARRAL       | 01/10/2006 |
| 71 | JESUS DOMINGUEZ CORTES           | 02/10/2006 |
| 72 | MANUEL JIMENEZ FERNANDEZ         | 02/10/2006 |
| 73 | JESUS MUÑOZ CARRASCO             | 02/10/2006 |
| 74 | ANGEL TORTI MUÑOZ                | 02/10/2006 |
| 75 | HEREDIA CARRILLO, ANTONIO        | 02/10/2006 |
| 76 | JUAN J. ALVARADO COLLANTES       | 02/10/2006 |
| 77 | JUAN DE DIOS GUTIERREZ SANCHEZ   | 26/10/2006 |
| 78 | JUAN MANUEL HERNANDEZ ALVAREZ    | 26/10/2006 |
| 79 | JOSE RODRIGUEZ JUNQUERA          | 26/10/2006 |
| 80 | GONZALO ROMERO MEDINA            | 25/01/2006 |
| 81 | RAFAEL ORTIZ AHUMADA             | 01/04/2007 |
| 82 | MARTIN GARCIA MENA               | 07/05/2007 |
| 83 | GARCIA SILVA, DAVID              | 07/05/2007 |
| 84 | PARDAL LORITE, JOSE MARIA        | 07/05/2007 |
| 85 | SALVADOR CRESPO MERA             | 01/06/2007 |
| 86 | ALBERTO TRIGAN LOPEZ             | 01/06/2007 |
| 87 | FRANCISCO GUERRERO PEINADO       | 02/06/2007 |
| 88 | JOSE MARIA JIMENEZ BATISTA       | 02/06/2007 |
| 89 | JUAN A. PINEDO RAMIREZ           | 01/07/2007 |
| 90 | ADRIAN LEON OCAÑA                | 11/07/2007 |



| Nº      | NOMBRE Y APELLIDOS             | ANTIGÜEDAD |
|---------|--------------------------------|------------|
| 91..... | JOSE OTEROMUÑOZ .....          | 12/07/2007 |
| 92..... | FRANCISCO GALINDO REYES .....  | 12/07/2007 |
| 93..... | RAFAEL GARCIA BULPE .....      | 12/07/2007 |
| 94..... | MIGUEL BERRAQUERO BRENES ..... | 12/07/2007 |
| 95..... | FRANCISCO RODA CORNEJO .....   | 25/08/2007 |
| 96..... | ANTONIO LAGOSTENA LOPEZ .....  | 22/10/2007 |

