



CONSEJERÍA DE EMPLEO. DELEGACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN.

Edicto.

Referencia: C. de Trabajo. Convenios Colectivos.

Expte: 01/2010.

Código convenio: 2300952.

En el expediente referenciado ha sido dictada resolución por el Ilma. Sra. Delegada Provincial de Empleo en Jaén, que dice cuanto sigue:

«Visto el texto del Convenio Colectivo para Urbaser, S.A., recibido en esta Delegación Provincial en fecha 19 de febrero de 2010, suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores el día 18 de enero de 2010, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en su artículo 2.º, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 170/2009, de 19 de mayo, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo:

Esta Delegación Provincial, acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia. Jaén, a 25 de marzo de 2010. La Delegada Provincial de Empleo, Irene Sabalete Ortega.

Lo que se comunica a efectos de notificaciones, conforme a lo dispuesto en el Art. 58 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, modificado por la Ley 4/99, de 13 de enero, advirtiéndole que la misma no agota la vía administrativa, pudiéndose interponer recurso de alzada.

Jaén, a 6 de abril de 2010. El Jefe de Servicio de Administración Laboral, Manuel Mª. Martos Rubio.

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO



COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER, S.A.-LINARES.

En Linares, a 18 de enero de 2010.

Asisten:

Por la parte social:

Don Tomás Zapata Crespo (CC.OO).

Don Juan José Miralla García (UGT).

Don Pedro Jimenez Brotons (UGT).

Don Ángel Cruz Mesa (UGT).

Doña Olga Tobio Parada (UGT).

Doña Natividad Fdez. Trujillo (UGT).

Doña Cristina Martínez Garzón (UGT).

Doña Antonia López Molina (UGT).

Doña Emilia Cózar Gutiérrez (UGT).

Asesor: Daniel Pastor López (Sección Sindical UGT).

Por la parte empresarial:

Don José Luis Delgado Cabrera.

Don Juan José Domingo Alberola.

Se inicia la reunión, que tiene lugar en las instalaciones de la Empresa, siendo las 11,00 horas del día con la finalidad de constituir la Mesa Negociadora del próximo convenio colectivo de la empresa Urbaser, S.A. en su centro en trabajo de Linares, con los siguientes puntos:

I. Por medio de la presente acta se constituye la Mesa Negociadora integrada por los asistentes arriba indicados y que componen las partes negociadoras del convenio colectivo. Ambas partes están legitimadas y se reconocen con capacidad suficiente para negociar.

II. La parte social se compromete a presentar su plataforma reivindicativa antes del 10 de febrero, tras lo cual se acordará fecha para la siguiente reunión de negociación.



En prueba de conformidad, firman todos los asistentes.

CONVENIO COLECTIVO DE URBASER S.A. (LINARES)

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

El presente convenio será de aplicación para todo el personal de Urbaser, S.A., adscritos a los servicios que presta esta concesión del Excmo. Ayuntamiento de Linares.

Artículo 2. Ámbito temporal.

La duración de este convenio será de tres años comprendidos desde el 1 de enero del 2010, al 31 de diciembre de 2012.

Este Convenio entrará en vigor a efectos económicos con fecha 1 de enero de 2010 comprometiéndose, la empresa al pago de los atrasos que se hayan podido producir, durante los diez días siguientes, a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

El incremento económico para el conjunto del convenio y para el año 2010, es el del IPC, valorado en 0,8 por ciento más el incremento de un 1%, lo que equivale a un 1,8 por ciento, siendo su distribución la reflejada en las tablas anexas.

Para el año 2011, se contempla un incremento para el conjunto del convenio del IPC más un 1%; siendo el incremento de todos los conceptos salariales reflejados en las tablas anexas, del IPC más el 0,4% y el 0,6% restante se aplicará al salario base de la paga de marzo, para las categorías Operario/a; M.P, 20H/S, 13H/S, 10H/S y 25H/S.

Para el año 2012, se contempla un incremento para el conjunto del convenio del IPC más un 1%; siendo el incremento de todos los conceptos salariales reflejados en las tablas anexas, del IPC más el 0,6% y el 0,4% restante se aplicará de forma lineal a los complementos Específicos y de trabajo de las pagas extraordinarias de marzo, julio y diciembre, para las categorías Operario/a; M.P, 20H/S, 13H/S y 25H/S.

Ambas partes se comprometen en el mes de diciembre de 2012 a iniciar las deliberaciones del convenio que a de sustituir al actual, por lo que se entiende ya denunciado el presente. El día 15 de enero del 2013, se reunirán las dos partes, Empresa y representantes de trabajadores, para comenzar las negociaciones del



nuevo convenio.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones personales y colectivas que en su conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente convenio.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones sociales y económicas pactadas en el presente Convenio, constituyen un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas en conjunto y en cómputo anual.

Artículo 5. Comisión Paritaria.

(1) Se constituirá una Comisión Mixta Paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio, integrada por dos representantes de la empresa y dos representantes del Comité de Empresa. Ambas partes podrán contar con asesores.

(2) Esta Comisión se constituirá en un plazo máximo de 10 días a contar desde la fecha de publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b) Estudio y adaptación de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entra en vigor del presente Convenio que puede afectar a su contenido.

c) Cuantas actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y una mayor solución interna de los conflictos.

(3) Esta Comisión se reunirá a instancia de parte cuantas veces sea necesario, debiendo celebrarse dentro de las 72 horas siguientes a la convocatoria.

Mediación de conflictos:

Caso de que no se llegue en la Comisión Paritaria, a una solución de los conflictos que se puedan plantear, la misma acordará las condiciones y personas a quienes se someta en arbitraje la cuestión controvertida. El procedimiento de mediación y arbitraje será establecido por acuerdo de la Comisión Paritaria y asesoramiento del S.E.R.C.L.A.

Capítulo II. Condiciones económicas.

Artículo 6. Salario base.



El Salario Base del personal afecto al presente Convenio es el que se determina para cada nivel y categoría en las Tablas Salariales Anexo I.

El pago de las retribuciones se efectuará puntualmente el día 5 de cada mes, si este fuera festivo se anticipará un día. En caso de incumplimiento la Empresa abonará un interés por demora en el pago del salario que será el 10% de lo devengado en ese mes, por respectivas categorías profesionales. El trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo al mes cuya cuantía no será superior al 90% de las cantidades devengadas.

Artículo 7. Complemento puesto de trabajo.

El personal acogido al presente Convenio, percibirá un Complemento de Puesto de Trabajo por 15 pagas al año y cuya cuantía se contempla en las Tablas Salariales Anexo I.

Artículo 8. Complemento específico.

El personal acogido al presente Convenio, percibirá un Complemento específico por 15 pagas al año y cuya cuantía se contempla en las Tablas Salariales Anexo I.

Artículo 9. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán 3 Pagas Extraordinarias, que se ajustan a las siguientes condiciones:

a) Denominación: Las Pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo tendrán la denominación de marzo, julio y diciembre.

b) Cuantía: En las 3 Pagas Extras su cuantía será según tabla Anexa I y estará compuesta por los conceptos Salario Base, más Antigüedad, más Complemento Puesto de Trabajo, más Complemento Específico, más Complemento Personal.

Fecha de Abono: Las Pagas Extras se abonarán los días 15 en su respectivo mes.

c) Período de devengo:

Paga de marzo: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Paga de julio: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de diciembre: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

En la confección de las nominas de las pagas extraordinarias se detallará todos los conceptos salariales; Salario Base, Antigüedad, Complemento Puesto de Trabajo, Complemento Especifico y Complemento Personal.

Artículo 10. Complemento de antigüedad.

El complemento de Antigüedad consistirá en trienios según Anexo

I. Se devengarán desde el primer día del año. Su abono será en las doce mensualidades y en las Pagas Extraordinarias. Se comenzará a percibir a partir del tercer trienio.

El complemento de antigüedad consistirá en trienios según Anexo I.

Se devengarán desde el primer día del año. Su abono será en las doce mensualidades y en las pagas Extraordinarias. Se comenzará a percibir a partir del tercer trienio, aclarando, que a partir del tercer trienio, se empezará a percibir un trienio y al vencimiento del siguiente trienio se le (sumará) el importe del trienio, según la siguiente fórmula:

3 trienios abono 1 Trienio

4 trienios abono 1 trienio + 1 trienio

5 trienios abono 1 trienio + 1 + 1

6 trienios abono 1 trienio + 1 + 1 + 1

7 trienios abono 1 trienio + 1 + 1 + 1 + 1

8 trienios abono 1 trienio + 1 + 1 + 1 + 1 + 1

9 trienios abono 1 trienio + 1 + 1 + 1 + 1 + 1 + 1

10 trienios abono 1 trienio + 1 + 1 + 1 + 1 + 1 + 1 + 1

Siendo el tope de antigüedad los 10 trienios reflejados con anterioridad.

Artículo 11. Plus de distancia.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio y siempre que la Empresa o la Mutualidad no proporcione los medios de transporte adecuados para desplazarse fuera de la localidad de Linares para las comprobaciones de baja por Enfermedad común, percibirán 0,20 euros por Km., estableciéndose una distancia media desde Linares a la ciudad de Jaén de 50 Km. por trayecto.

Artículo 12. Plus de trabajo en domingo o festivo.

Teniéndose los servicios objeto del presente convenio el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse en domingo y festivos por imperativos del servicio, podrá compensarse el trabajo de esos días estableciendo un sistema de



descansos compensatorios adaptados a las necesidades del servicio; salvo en el caso del personal contratado para trabajar en estos días, que percibirá la retribución que legal o convencionalmente corresponda.

La remuneración en caso de no descansar por festivo trabajado será de:

Jornada de 6 horas a 59,40 euros.

Jornada de 4 horas a 39,56 euros.

Los servicios extraordinarios que se produzcan tales como ferias, estarán a lo que se negocie y en caso de no llegar a un acuerdo se regirán por el Art. 19 del presente convenio.

Artículo 13. Complemento personal.

Todos los trabajadores afectados, por este Convenio Colectivo percibirán un Complemento Personal en las quince pagas siendo su cuantía la que determina el Anexo II.

Este Complemento Personal, siempre se le aplicará la misma revisión salarial que la considerada al Salario Base.

Artículo 14. Plus de transporte.

Todos los trabajadores afectados, por este Convenio Colectivo, percibirán un Plus de Transporte por once meses, consistente, en la cuantía que determina para cada nivel y categoría en las tablas Salariales, (Anexo I).

Artículo 15. Complemento bolsa de vacaciones.

El personal acogido al presente Convenio, percibirá en su mes correspondiente de Vacaciones, un Complemento Bolsa de Vacaciones, cuya cuantía se contempla en las Tablas Salariales, Anexo I.

Capítulo III. Jornada laboral.

Artículo 16. Jornada laboral.

La Jornada laboral para todo el personal comprendido en el presente Convenio será de 35 horas semanales.

Horario del Personal de Limpieza Viaria:

La Jornada de trabajo será de lunes a sábado.

Entre las 7 horas y las 12 horas y 50 min.





Horario de bocadillo: Personal de 35 h/s.

De 10 horas a 10,20 horas.

Entre las 14 horas y las 20 horas y 50 min.

Horario de bocadillo: Personal de 35 h/s.

De 18 horas a 18,20 horas.

Horario del Personal de Colegios y dependencias Municipales.

Se adecuará a las necesidades y características tanto de las dependencias municipales como de los colegios, siendo atendidos a requerimiento, no obstante no se prestará el servicio habitual, fuera del horario comprendido entre las ocho horas y las 21 horas.

El horario de bocadillo del personal de 35 h/s adscrito a estos servicios se registrará por el de los restantes servicios.

Se establece un día de festividad patronal «San Martín de Porres » para todo el personal de Urbaser, S.A., considerándose como tal festivo y no recuperable. Se disfrutará el primer miércoles de noviembre de cada año.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente salvo necesidades urgentes o perentorias, tendrá que transcurrir como mínimo 14 horas.

Artículo 17. Bocadillo.

Se establece un período de descanso, de 20 minutos de bocadillo para el personal de 35 horas semanales. Con jornada laboral diaria continuada.

Artículo 18. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 30 días naturales, para todo el personal afecto a este Convenio.

El calendario vacacional se elaborará entre Empresa y Comité de Empresa, en el último trimestre del año anterior.

El calendario vacacional se elaborará teniendo en cuenta que el primer día de vacaciones no coincida con sábado, domingo y festivo.

El período vacacional se retribuirá por los siguientes conceptos:

Salario Base, Antigüedad, Complemento Puesto de Trabajo, Complemento



Específico, Complemento Personal y Complemento Bolsa de Vacaciones.

El personal con derecho a vacaciones que cese por cualquier causa, en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la misma, calculándose, esta por la doceavo partes y computándose la fracción como mes completo.

Pactadas las vacaciones, los trabajadores que, por encontrarse en situación de incapacidad temporal (I.T), no puedan disfrutarlas en el período pactado, tendrán derecho al disfrute de las mismas al finalizar la baja, siempre dentro del mismo año en curso.

Las trabajadoras que por encontrarse en situación de maternidad o de I.T. derivada del embarazo, parto o lactancia natural, no pudieran disfrutar las vacaciones durante el año natural, tendrán derecho al disfrute de las mismas en el año siguiente al de su devengo.

Los trabajadores que no pudieran disfrutar de sus vacaciones durante el año natural de su devengo, por encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo derivada de los supuestos legales de maternidad, nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, o en el periodo de disfrute del permiso que por estas causas les correspondiera, tendrán derecho al disfrute de las mismas en el año siguiente al de su devengo.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Se consideran como tales la que excedan de la jornada laboral establecida y pactada en este Convenio Colectivo para cada día laborable según el Calendario concertado.

Ambas representaciones, se reafirman en la voluntad de suprimir las horas extras habituales. Las que hubiere que realizar con carácter estructural tendrán que tener ese reconocimiento por parte de la Comisión paritaria de este Convenio.

Estas horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 75% sobre el salario que corresponderá a cada hora ordinaria.

La Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas. Asimismo, en función de esta información la Empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

De común acuerdo entre Empresa y trabajador, se podrá compensar cada hora extraordinaria por una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso, libre y retribuido. Estas reducciones de jornada podrán acumularse.



No transcurrido más de veinticuatro horas el trabajador recibirá de la Empresa o persona que delegue documento que justifique las horas extraordinarias trabajadas.

Artículo 20. Nóminas.

El personal recibirá mensualmente recibo fechado, sellado, firmado, en el que consten todos los conceptos perfectamente detallados, que configuren el total de sus retribuciones, incluyendo la cuantía de los servicios extraordinarios.

Artículo 21. Contratos.

Los contratos temporales serán de una duración mínima de 6 meses salvo los de sustitución que se llevarán a cabo según la normativa legal vigente.

Se consideran contratos de duración determinada todos aquellos que no excedan de un período superior a cuatro meses dentro de la actividad de Limpieza de Colegios y Dependencias Municipales.

En todos los contratos habrá de especificarse claramente sus condiciones, duración, jornada laboral, sueldo, etc., y habrá de ser visados por el Comité de empresa en el momento de su firma.

Se establece contratos a tiempo parcial inferior a 48 horas mensuales y nunca inferior a dos horas diarias.

Para los trabajadores que realicen las tareas de conductor de vehículos de la clase B1 y las propias del Operario L.V. 25 H/semana se considera la categoría profesional de Operario Conductor de B1 L.V. 25H/semana.

El contrato de relevo y jubilación parcial para la prestación de servicio de un trabajador durante la parte de la jornada que deja vacante otro trabajador al jubilarse parcialmente, es el contrato que se concierta con un trabajador con edad comprendida entre los 60 y los 65 años que reúna las condiciones exigibles para tener derecho a la pensión contributiva de la seguridad social y que le permite reducir su jornada de trabajo recibiendo una pensión de la seguridad social que, sumada a su retribución por la jornada parcial que realice, alcance el equivalente al total de retribución bruta que percibiría a tiempo completo. Simultáneamente, se realiza un contrato de relevo con otro trabajador que reúna los requisitos establecidos en la Ley para este supuesto.

Capítulo IV. Licencias y excedencias.

Artículo 22. Licencias.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho siempre que se cumplan



los requisitos exigidos por la Ley, a disfrutar de las licencias retribuidas en la forma y condiciones que a continuación se indican:

1. Licencia por matrimonio: 17 días naturales con percepción del Salario o Sueldo que disfrute.
2. Casamiento de hijos: 2 días si es en la misma localidad de residencia, 3 días si es fuera de la provincia.
3. Casamiento de hermanos políticos (1 día) hermanos 1 día si es en la misma localidad y, 3 si es fuera de la Provincia.
4. Por fallecimiento, enfermedad grave con ingreso hospitalario de padres, hijos y cónyuge, 5 días laborales.

Para hermanos, padres políticos, hermanos políticos, hijos políticos y abuelos 1 día.

La licencia por enfermedad grave podrá disfrutarse en días alternativos mientras dure el ingreso hospitalario, acreditándose con el documento de ingreso hospitalario y la baja de ingreso hospitalario.

En el momento que se produzca la baja por ingreso hospitalario del familiar que da derecho a la licencia, se suspendería dichas licencias.

5. Nacimiento de hijos: 3 días, si concurre enfermedad grave de este o de su madre, hasta 6 días.
6. Muerte de tíos carnales, lo suficiente para atender a las honras y nunca más de 1 día.
7. Para el caso de renovación del carné de conducir de las clases C, D y E, de todo el personal que lo requiera para la realización de su trabajo en la Empresa, por el tiempo que le sea necesario para efectuar reconocimiento psicotécnico, o exámenes.

Para el caso de renovación de clase B y la Empresa conceder el tiempo necesario siempre que el turno de trabajo coincida con las horas de renovación.

8. Licencia por exámenes: La Empresa previa, petición de los trabajadores y posterior justificación, concederá a sus trabajadores las oportunas licencias para asistir a los exámenes sin pérdida de retribución:

9. Traslado de domicilio: 1 día.

10. Bautizo o comunión de hijos: 1 día, siempre que no sea Domingo.



11. Asuntos particulares:

7 días para el personal de 35 horas semanales, 6 días para el personal de más de 20 horas semanales y 4 días para el personal de igual o más de dos horas diarias.

Para todo el personal de interiores, excepto el personal de mercados se establecen como obligatorios el disfrute de dos días de asuntos particulares los días 24 y 31 de diciembre. En el supuesto de que estos dos días sean sábado o domingo, se disfrutarán el día laborable inmediatamente anterior.

Los días restantes Se disfrutarán a conveniencia del trabajador, siempre que no coincidan dos trabajadores de la misma categoría horaria en dicho periodo y con un preaviso por parte del trabajador a la Empresa de al menos de siete días.

En lo referente al preaviso se establece que este se tendrá que hacer con un máximo de 15 días de antelación.

Los asuntos particulares se concederán de forma proporcional al tiempo realmente trabajado durante el año.

12. Consulta médica: Los trabajadores que se ausentasen de su trabajo para asistir a consulta médica deberán presentar justificación mediante impreso facilitado por la Seguridad Social.

Las retribuciones de las licencias anteriormente mencionadas, serán con arreglo a todos los conceptos retributivos como un día normal de trabajo, a excepción lógicamente de las horas extraordinarias o festivos trabajados.

13. Reducciones de Jornada:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psicológica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella. Esta jornada reducida se podrá realizar de forma continua.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retributiva.

Las reducciones de jornada contemplada en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de un mismo organismo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, este organismo podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones

justificadas de funcionamiento del mismo.

Artículo 23.

El trabajador podrá solicitar hasta 30 días de sus correspondientes días de vacaciones, por asuntos familiares, con dictamen de la Comisión Paritaria.

Artículo 24. Licencia por lactancia.

El disfrute de la hora de licencia por lactancia de hijo menor de 12 meses podrá realizarse de forma continuada o de forma partida.

Si el trabajador/a optase por fraccionar el disfrute de la licencia por lactancia en dos períodos de 30 minutos, estos habrán de tomarse al principio y al final de la jornada.

Artículo 25. Excedencias.

El trabajador podrá disfrutar una excedencia sin derecho a retribución superior a 6 meses e inferior a 5 años, por razones personales.

Siendo sustituido por otro trabajador con igual categoría y retribuciones salariales, por el tiempo que dure la misma.

Deberá solicitar el reingreso por escrito, 30 días antes de finalizar la excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En este supuesto de excedencia, el trabajador tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año.

El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de un mismo Organismo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, este Organismo podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del mismo.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará final al que, en su caso, se viniera



disfrutando.

En los supuestos de ausencia al trabajo a causa de privación de libertad por haber incurrido responsabilidad penal por razón de hechos cometidos fuera de la Empresa, se considerará en Excedencia voluntaria, con dictamen de la Comisión paritaria.

Artículo 25 (bis). Excedencia forzosa.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley, darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al conjunto de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido ese plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

En el caso de la excedencia para atender el cuidado de un hijo, el trabajador si lo solicita, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante tres años, así como al conjunto de la antigüedad durante el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia para atender el cuidado de un hijo.

Capítulo V.

Artículo 26. Clasificación de personal.

El personal estará encuadrado atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesional:

Grupo de Técnicos/as y Administrativos/as.

- Delegado/a.
- Administrativo/a.
- Auxiliar Administrativo/a.
- Encargado/a General Limpieza Viaria (L.V.).
- Encargado/a General Colegios/Dependencias Municipales (C.D.).

Grupo de Cualificados y no Cualificados.

- Capataz Limpieza Viaria.

- Capataz Colegios/ Dependencias Municipales.
- Mecánico/a Mantenimiento.
- Conductor/a Limpieza Viaria.
- Operario/a Limpieza Viaria.
- Operario/a Limpieza de Colegios/Dependencias Municipales.

Artículo 27. Protección Jurídica.

A todo trabajador/a que, conduciendo un vehículo de la Empresa o con el propio coche realizando funciones de Empresa, le fuera retirado temporalmente el permiso de conducir por incidente no temerario, se le asegura una ocupación lo más acorde posible con su profesión habitual, así como el salario y la categoría que tenía reconocida, hasta que el procedimiento legal sea firme.

En aquellos supuestos en que se produjesen accidentes o incidentes durante la prestación del servicio la empresa asumirá la defensa jurídica de los trabajadores/as.

Artículo 28. Formación de los trabajadores/as.

La necesidad de formación continua de la Empresa se canalizará a través de la Comisión Paritaria. La Comisión tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento de los Acuerdos sobre Formación Continua en la Empresa.
- b) Establecer los criterios para la elaboración de los Planes de Formación.
- c) Elaborar estudios e investigaciones de las necesidades de formación continua.
- d) Realizar una memoria anual de la aplicación de este Acuerdo.

Las horas remuneradas de Formación Profesional de los trabajadores serán aquellas que estime cada momento la Empresa y la representación Social.

Artículo 29. Adscripción de personal.

Con el carácter de condición más beneficiosa y para una mayor seguridad en el puesto de trabajo se establecen las siguientes normas de adscripción de personal en los casos en el que cese la Empresa Urbaser, S.A., de Linares.

1. Quedarán adscritas a la Empresa entrante los trabajadores /as que reúnan los siguientes requisitos:



a) Los que estuvieran prestando sus servicios en la Empresa, con una antigüedad mínima de 3 meses.

b) Los trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata de los servicios adscritos a la Empresa Urbaser, S.A., de Linares con una antigüedad mínima de tres meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo.

c) Los que en el momento de cambio de titularidad de la contrata, se encuentren en baja por I.L.T., en excedencia, Servicio Militar o situaciones análogas previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Los que con contrato de interinidad sustituyan a los expresados en el punto anterior y hasta tanto se produzca la incorporación del titular.

2. La empresa entrante estará obligada a comunicar a la saliente, y al Comité de Empresa, mediante telegrama o carta notarial, su condición de nueva adjudicataria de los servicios adscritos a la Empresa Urbaser, S.A., de Linares al menos con 20 días laborables de antelación de la nueva contrata.

De no cumplirse estos requisitos, la Empresa entrante, de forma automática y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que viniera prestando sus servicios en la Empresa Urbaser, S.A., de Linares. La Empresa saliente una vez que tenga la comunicación de la entrante de ser la nueva adjudicataria de la contrata tendrá un plazo de 7 días laborables para aportar a al entrante la documentación que se especifica en el apartado 4.

3. La aplicación de lo establecido en el presente artículo, será de obligado cumplimiento a las partes a las que vincula: Empresa entrante, Empresa saliente y trabajadores/as.

4. Los documentos a facilitar por la Empresa saliente a la entrante son:

a) Certificado del Organismo competente de estar al día en las cuotas a la Seguridad Social.

b) Fotocopia de las Nóminas de los trabajadores/as de los 3 últimos meses.

c) Fotocopia de los TC2 de cotización a la Seguridad Social de los 3 últimos meses.

d) Relación del personal en la que se especifique: Nombre y Apellidos, Domicilio, Número de afiliación a la Seguridad Social, Antigüedad, Jornada y horario de trabajo, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las últimas vacaciones.

e) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado, en que se haga constar que este ha recibido de la Empresa saliente su

liquidación final por parte proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna de cobro.

Artículo 30. División de contratas.

En el supuesto de que la contrata de Urbaser, S.A., con el Ayto. de Linares se fragmente o divida en distintas partes, zonas o servicios, al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de tres meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otra zona, contratas o servicios días antes.

Capítulo VI.

Artículo 31. Salud laboral.

Todos los trabajadores/as de Urbaser, S.A., pasarán reconocimiento clínicamente como mínimo una vez al año por los servicios médicos de la Empresa o por aquellos que en su caso concierte.

Podrán realizarse igualmente los referidos reconocimientos médicos en el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 32. Vestuario.

Con el fin de proteger en el ejercicio de sus funciones al trabajador/a, la Empresa queda obligada a suministrar a su personal los equipos de vestuario y demás artículos necesarios.

A tal efecto, suministrar los equipos en la cuantía o cantidad que a continuación se detalla:

Vestuario Personal Limpieza Viaria:

Verano. 2 Pantalones, 2 Camisas, 1 Pares de zapatos, serán entregadas antes del 15 de mayo.

Invierno. 2 Pantalones calidad invierno, 2 Camisas, 2 Chaquetas de invierno, 2 Jersey, 1 par de botas de piel y suela antideslizante.

Con carácter trianual, se entregará un anorak y cada año un traje de agua.

La entrega de los uniformes de invierno se realizará antes del 1 de octubre.

Vestuario de Operarios/as de Colegios y Dependencias:



Verano.1 pijama o blusa y pantalón y un par de zuecos.

Invierno.1 pijama calidad invierno o blusa y pantalón, y un par de zuecos.

En todo caso, el color y la calidad serán igual para el personal.

El personal se hace responsable del cuidado y buen uso de los efectos y prendas que le suministren cuyo uso será obligatorio.

Artículo 33. Premio a la vinculación.

Los trabajadores/as que soliciten voluntaria mente su baja en la empresa en las edades que a continuación se indican, y que tengan una antigüedad reconocida en la Empresa de ocho años como mínimo y proporcional a la jornada de trabajo semanal, percibirán por una sola vez y como premio a su vinculación a la contrata de las cantidades siguientes:

- Entre las fechas de cumplimiento de 63 y 64 años; 7.588,26 euros.
- Entre las fechas de cumplimiento de 62 y 63 años; 11.382,40 euros.
- Entre las fechas de cumplimiento de 61 y 62 años; 15.176,54 euros.
- Entre las fechas de cumplimiento de 60 y 61 años; 18.970,67 euros.

Los trabajadores que se jubilen parcialmente, dentro de las edades que contempla en el premio de vinculación para tener derecho al mismo, percibirán un pago único por el importe resultante de aplicar el porcentaje de jubilación a las cuantías establecidas en el citado Art. 33 y de acuerdo con la escala de edades del mismo.

Dicho pago será la única compensación que reciban como premio de vinculación, quedando, con su abono, plenamente saldado el mismo a todos los efectos, incluida la jubilación definitiva o la extinción de la relación laboral por cualquier otra causa.

Estas cantidades son las consideradas para la jornada semanal de 35 horas semanales.

A los efectos de la Ley y Reglamento sobre instrumentación y exteriorización de los compromisos de las pensiones de la empresa con los trabajadores/as y beneficiarios/as declaran las partes de este convenio que estos premios por vinculación anticipados no tienen carácter de pensión o subsidio u otro análogo.

Artículo 34. Jubilación.

Los trabajadores/as con 64 años se jubilarán anticipadamente, acogiéndose al R.D.

1194-85, del 17 de julio («B.O.E.» del 20 de julio de 1985).

Artículo 35. Bajas por enfermedad.

En los supuestos de baja por I.T., los trabajadores percibirán un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario base de Grupo.

A partir del 1 de julio de 2010, los trabajadores desde el primer proceso que se inicie dentro del año natural de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral debidamente acreditadas, no percibirán retribución ni complemento alguno durante los tres primeros días, con independencia del número de días que alcancen los períodos de enfermedad o el número de procesos que se produzcan. No obstante, si en el transcurso del año no se inicia por el trabajador ningún otro proceso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente no laboral, la empresa abonará, terminado el año, el 100% del salario base de Grupo, o del que se viniera percibiendo en tal situación en la empresa, correspondiente a los tres primeros días de ese primer y único proceso. No computarán a todos los efectos los días que coincidan con internamiento hospitalario.

El importe de los 3 días, al igual que el Complemento Puesto de Trabajo; se reducirá en la siguiente paga extraordinaria el plus, en proporción a los días de Baja por enfermedad, con un tope máximo del valor del Complemento Puesto de Trabajo.

Capítulo VI. Mejoras sociales.

Artículo 36. Ayuda de estudios.

Los trabajadores/as que tengan hijos cursando estudios percibirán las cantidades que a continuación se especifican, pagaderas conjuntamente con la mensualidad de agosto de cada año.

Preescolar o Educación Primaria: 64,27 euros.

Educación Secundaria Obligatoria: 68,14 euros.

Bachiller o F.P.: 77,86 euros.

Estudios Universitarios: 87,59 euros.

Artículo 37. Póliza de seguros.

1. La empresa suscribirá con una Compañía de Seguros, una póliza de accidente para todo el personal que tenga en plantilla, la cual garantiza a los herederos legales o personas que el trabajador/a designe específicamente los siguientes



capitales.

Para los casos de fallecimiento, incapacidad permanente en los grados de total y absoluta, derivados de accidente de trabajo la cantidad de treinta y cinco mil doscientos veintiuno con treinta y siete euros (37.942,15 euros).

2. Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador/a estuviese en activo en la empresa en el momento de producirse el hecho causante y siempre que éste fuese declarado por el organismo oficial competente. No obstante, en los casos que dicha contingencia estén sometidas a un período de revisión conforme al artículo 48.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador/a percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

A estos efectos se entiende que un trabajador/a se encuentra en activo cuando al producirse el hecho causante, éste se encuentre dado de alta en la Seguridad Social por la empresa, bien por estar presentando servicio efectivo o por hallarse de I.T.

3. En el supuesto de que en este Convenio Colectivo o posteriores, se acordara modificar expresamente el capital garantizado por la póliza, el nuevo capital de indemnización acordado no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedaría supeditado a treinta días a la fecha de la firma por parte de la Comisión negociadora del texto del nuevo Convenio Colectivo.

4. No será aplicable este artículo a los supuestos de fallecimiento e incapacidad derivadas de cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador/a y la empresa.

En caso de fallecimiento del trabajador/a por muerte natural o accidente no laboral los mismos beneficios por esta contingencia en las prestaciones de la Seguridad Social, causarán el derecho a la percepción de una indemnización en la cuantía de 443,71 euros.

Todas estas indemnizaciones se establecen con independencia de cualquier otra que en derecho pueda corresponderle al trabajador/a, o sus causahabientes.

Artículo 38. Ayuda social.

Se establece un plus para todo trabajador/a que acredite tener cónyuge, uno o varios hijos/as disminuidos psíquicos en la cuantía de 106,46 euros, al mes para cada uno de ellos.

Del mismo modo si existieran una minusvalía superior al 50% cobrarían 44,34 euros al mes para cada uno de ellos.

Artículo 39. Plus de Natalidad.

Se establece un Plus de Natalidad de 17,72 euros por cada hijo o hija.

Artículo 40. Daños materiales.

A todos los trabajadores/as les serán abonados los daños que sufran en sus Gafas, con el importe total de los cristales.

En el caso de utilización de vehículos propio por necesidad del servicio, la empresa pagará a 0,20 euros por kilómetro.

Capítulo VIII. Derechos Sindicales.

Artículo 41. Comité de empresa.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito, horario retribuido para el ejercicio de sus funciones sindicales previstas por la legislación vigente.

Al Comité de Empresa les corresponden las siguientes funciones:

- a) Derecho a ejercer funciones de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas en materia laboral y de seguridad.
- b) Derecho a la negociación colectiva.
- c) Derecho a ser oídos con carácter previo a todas las decisiones en supuestos de sanciones, despidos, excedencia, modificaciones en la organización del trabajo.
- d) La Empresa pondrá a disposición del Comité de empresa, un local adecuado y facilitará los medios materiales necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- e) La Empresa facilitará cada 3 meses los siguientes documentos:

Certificado del Organismo competente de haber satisfecho las cuotas a la Seguridad Social.

Fotocopia de los TC2 de cotización a la Seguridad Social.

Relación del personal en la que se especifiquen: Nombre y Apellidos, Domicilio, Número de Afiliación a la Seguridad Social, Antigüedad, Jornada y horario de trabajo y categorías.

f) La empresa entregará anualmente las retribuciones totales de todo el personal de Urbaser, S.A., en los primeros días de enero.

g) Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado

durante el ejercicio de sus funciones, ni después de los dos años siguientes a su cese, renovación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente, contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.

Estos derechos se consideran mínimos, sin perjuicios de los que contempla la Legislación Vigente.

Artículo 42. Cuota sindical.

La dirección de la Empresa practicará los descuentos en nómina de la cuota Sindical de los afiliados a los sindicatos legalmente reconocidos.

Artículo 43. Practicas sindicales.

Cuando alguna de las partes firmantes entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Capítulo IX.

Artículo 44. Tabla salarial.

En la tabla salarial Anexo I al presente Convenio se especifican las retribuciones mensuales y por categorías a los solos efectos de dar cumplimiento a lo determinado en el Art. 26 del Estatuto de los Trabajadores/as.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible, no pudiendo ser contemplada de forma aislada o individual, sino dentro de contexto general. La falta de aprobación parcial de algunas de ellas, llevará aparejado la no aprobación del Convenio en su totalidad.

Artículo 45. Legislación supletoria.

En lo no previsto en este Convenio, se está a lo dispuesto en el Convenio General del sector de Limpieza Viaria, riegos recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza, y conservación de alcantarillado («B.O.E.» núm. 58, de 7/3/96), o norma que lo sustituya.



ANEXO I

Tablas salariales año 2010: 0,80%.

CATEGORÍAS	SALARIO	TRIENIOS	C.P. TRABAJO	C. ESPECÍFICO	P. TRANSPORTE 11 PAGAS	B. VACACIONES 1 PAGA
ENCARGADO/A GRAL. C.D.	2.257,84	41,76	219,06	363,39	113,41	988,54
ENCARGADO/A GRAL. L.V.	1.836,64	41,76	215,62	361,75	113,41	988,54
CAPATAZ	1.070,02	20,92	449,94	852,82	113,41	988,54
SUPERVISOR/A	1.070,02	14,67	449,94	852,82	113,41	
ADMINISTRATIVO/A	898,14	20,92	278,05	680,92	113,41	988,54
AUX. ADMINISTRATIVO/A	767,39	20,92	278,05	368,47	113,41	988,54
MECÁNICO/A MANTENIMIENTO	880,52	20,92	220,84	303,88	113,41	988,54
CONDUCTOR/A L.V.	871,46	20,92	202,77	267,31	113,41	988,54
OPERARIO/A L.V.	854,22	15,69	112,69	239,70	113,41	988,54
OPERARIO/A C.D.	854,22	15,69	112,69	239,70	113,41	988,54
OPERARIOS/AS VIA VERDE-MOBILIARIO	854,23	2,79	111,80	237,79	113,41	
OPERARIO/A CD-TP 30H/SEMANA	639,42	14,67	106,00	166,75	54,33	576,08
OPERARIO/A CD-TP 21H/SEMANA	423,23	7,63	65,74	101,66	54,33	576,08
OPERARIO/A CONDUCTOR B1 25H/S	563,95	1,44	70,67	110,01	56,72	
OPERARIO/A L.V. 25H/SEMANA	506,13	1,46	73,86	110,89	56,72	
OPERARIA/O C.D. 25H/SEMANA	506,13	1,46	73,28	110,01	56,72	
OPERARIA/O C.D. 20H/SEMANA	440,32	1,38	67,84	104,92	56,72	
OPERARIA/O L.V. 20H/SEMANA	440,32	1,38	67,84	104,92	56,72	
OPERARIO/A C.D. 13H/SEMANA	281,78	0,81	44,33	57,85	53,57	
OPERARIO/A L.V. 10H/SEMANA	232,49	0,65	34,87	47,73	45,90	
OPERARIO/A C.D. 10H/SEMANA	232,49	0,65	34,87	47,73	45,90	

Extra de marzo:

CATEGORÍA	SALARIO	TRIENIO	C.P. TRABAJO	C. ESPECÍFICO
ENCARGADO/A GRAL. C.D.	2.257,84	41,76	219,06	363,39
ENCARGADO/A GRAL. L.V.	1.836,64	41,76	215,62	361,75
CAPATAZ	1.070,02	20,92	449,94	852,82
SUPERVISOR/A	1.070,02	14,67	449,94	852,82
ADMINISTRATIVO/A	898,14	20,92	278,05	680,92
AUX. ADMINISTRATIVO/A	767,39	20,92	278,05	368,47
MECÁNICO/A MANTENIMIENTO	880,52	20,92	220,84	303,88
CONDUCTOR/A L.V.	871,46	20,92	202,77	267,31
OPERARIO/A L.V.	854,22	15,69	112,69	239,70



CATEGORÍA	SALARIO	TRIENIO	C.P. TRABAJO	C. ESPECÍFICO
OPERARIO/A C.D.	854,22	15,69	112,69	239,70
OPERARIOS/AS VIA VERDE-MOBILIARIO	427,11	2,79	26,34	34,33
OPERARIO/A CD-TP 30H/SEMANA	639,42	14,67	106,00	166,75
OPERARIO/A CD-TP 21H/SEMANA	423,23	7,63	65,74	101,66
OPERARIO/A CONDUCTOR B1 25H/S	220,16	1,44	17,06	35,74
OPERARIO/A L.V. 25H/SEMANA	220,16	1,46	17,06	35,74
OPERARIA/O C.D. 25H/SEMANA	220,16	1,46	17,06	35,74
OPERARIA/O C.D. 20H/SEMANA	220,16	1,38	17,06	35,74
OPERARIA/O L.V. 20H/SEMANA	220,16	1,38	17,06	35,74
OPERARIO/A C.D. 13H/SEMANA	140,88	0,81	11,21	12,92
OPERARIO/A L.V. 10H/SEMANA	116,24	0,65	9,01	15,49
OPERARIO/A C.D. 10H/SEMANA	116,24	0,65	9,01	15,49

Extra de julio y Navidad:

CATEGORÍA	SALARIO	TRIENIO	C.P. TRABAJO	C. ESPECÍFICO
ENCARGADO/A GRAL. C.D.	2.257,84	41,76	219,06	363,39
ENCARGADO/A GRAL L.V.	1.836,64	41,76	215,62	361,75
CAPATAZ	1.070,02	20,92	449,94	852,82
SUPERVISOR/A	1.070,02	14,67	449,94	852,82
ADMINISTRATIVO/A	898,14	20,92	278,05	680,92
AUX. ADMINISTRATIVO/A	767,39	20,92	278,05	368,47
MECÁNICO/A MANTENIMIENTO	880,52	20,92	220,84	303,88
CONDUCTOR/A L.V.	871,46	20,92	202,77	267,31
OPERARIO/A L.V.	854,22	15,69	112,69	239,70
OPERARIO/A C.D.	854,22	15,69	112,69	239,70
OPERARIOS/AS VIA VERDE-MOBILIARIO	854,22	2,79	26,34	34,33
OPERARIO/A CD-TP 30H/SEMANA	639,42	14,67	106,00	166,75
OPERARIO/A CD-TP 21H/SEMANA	423,23	7,63	65,74	101,66
OPERARIO/A CONDUCTOR B1 25H/S	563,95	1,44	17,06	35,74
OPERARIO/A L.V. 25H/SEMANA	506,13	1,46	17,06	35,74
OPERARIA/O C.D. 25H/SEMANA	506,13	1,46	17,06	35,74
OPERARIA/O C.D. 20H/SEMANA	440,32	1,38	17,06	35,74
OPERARIA/O L.V. 20H/SEMANA	440,32	1,38	17,06	35,74
OPERARIO/A C.D. 13H/SEMANA	281,78	0,81	11,21	12,92
OPERARIO/A L.V. 10H/SEMANA	232,49	0,65	9,01	15,49
OPERARIO/A C.D. 10H/SEMANA	232,49	0,65	9,01	15,49

ANEXO II

NOMBRE Y APELLIDOS	D.N.I.	COMP. PERSONAL
CORAJ	26186086B	171,99
CRMEA	26202304Z	156,73
DELOA	26182124M	156,73
EXSOJ	26200230X	199,55
GAGOJ	26174472N	228,99
JUMAJ	37639804M	156,73
JIBRP	26202776A	156,73
MAGUF	26190971C	156,73
MODEO	26181263H	156,73
NAVJ	26175279Z	156,73
PECAF	26174780K	156,73
RIGRV	26188927T	156,73
ROGRM	26197864J	243,16
ROLOM	26192118V	213,72
RUJOJ	26168049Y	156,73
RUSAJ	26200623N	156,73

NOMBRE Y APELLIDOS	D.N.I.	COMP. PERSONAL
SEESR	26183893A	156,73
SEESJ	26189065T	156,73
VAVIS	26172176Q	156,73
MOSAP	26217323Z	116,86
VISAJ	46509276X	199,55
ZACRT	26199924A	156,73
MIGAJ	26177715N	335,35
DIBED	26181316W	294,43
FEMOM	26183160Y	273,78
DIBEA	25952271Z	511,57
LOMAM	26208564H	511,57
DIBEF	25973649W	769,05
COSEC	25979865P	547,60
FECAJ	32431578Z	461,76
GACAJ	26220485W	117,38
MOMIP	26206772C	74,43
ARMAJ	26224212A	74,43



Andalucía

Urbaser, S.A. (Linares, antes Técnicas Medioambientales TECMED, S.A.)

BOP 97, 29 de abril del 2010

Página 25 de 25

NOMBRE Y APELLIDOS	D.N.I.	COMP. PERSONAL
PALOA	26199689K	58,08
SAESM	32041737T	58,08
ARJUM	31856592M	58,08
ROBAE	26212065T	58,08
GAGOT	26188845X	58,08
RECRR	26194019D	58,08
ORMAC	26197672L	58,08
VINAG	26192651K	58,08

