CONVENIO COLECTIVO URBASER, LIMPIEZA PÚBLICA 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 Excmo. Ayuntamiento de San Fernando, siempre que la actividad esté 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 y Duración

La duración del presente convenio será de un año comenzando su vigencia el 1 de enero de 2013 y finalizando el 31 de diciembre del año 2013, entrando en vigor al día siguiente de su firma.

Una vez finalizada su vigencia, éste convenio se entenderá automáticamente prorrogado por periodos anuales, si ninguna de las partes lo denunciara con una antelación mínima de dos meses mes a la fecha de su vencimiento. La citada denuncia se realizará mediante comunicación escrita a la otra parte.

En el supuesto que no mediara denuncia alguna por ninguna de las partes, los conceptos económicos y salariales del presente convenio se incrementarán a partir del 1 de enero de cada año en lo que haya subido el IPC de los 12 meses anteriores provisionalmente y mantendrá la vigencia de todo su articulado.

Artículo 5. Absorcion 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 cómputo 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. Comision 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 Deliberadora 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)

Oficina

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

El trabajador que preste servicio de Mercado y Mercadillos, percibirá un

Plus correspondiente a 2,53 en el año 2013.

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. Falta de Personal

Cuando por falta de personal tenga que salir un camión con un peón menos, el sueldo íntegro 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 remuneración 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 sea 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 mima 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 expuestos 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 función 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

- Una gorra

Verano:

- Dos camisas de verano

- Dos pantalones de verano

- Un par de botas

- Una gorra

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: 427,02 para el año 2013, 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 conceptuación 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, Penosostóxicos y Transporte

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

Para compensar el desplazamiento de aquellos trabajadores que tienen que acudir a las instalaciones de Tres Caminos para prestar el servicio, existe un plus transporte en la cuantía de 2,12 para el año 2013 por día efectivo. Dicho plus de transporte únicamente lo percibirán los operarios que comiencen desde las instalaciones de Tres Caminos el servicio.

Artículo 21. Plus de Dedicación

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

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 70,27 /mes en el año 2013, 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 trasportín. 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 48,80 para el año 2013.

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 2013 los valores serán los siguientes:

CATEGORIA	Año 2013
Peón	17,99 €
Conductor	19,69 €
Capataz e Inspector	25,26 €
Taller	24,83 €

Capitulo 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: para el año 2013 por 18.291,35 €.

- Muerte natural del trabajador: para el año 2013 por 16.992,55 €.

- Muerte por accidente de tráfico o laboral: para el año 2013 por 20.347,77 €.

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 1º al 10º día de baja y a partir del 11º 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 1º 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, para el año 2013 de 128,33 €.

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

Éste artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre jubilación anticipada, quedando sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara y cuando ésta no sea sustituida.

Artículo 31. Jubilación Parcial

Por acuerdo entre empresa y trabajador, en los términos que en cada caso puedan pactarse entre las partes, el trabajador que reúna los requisitos legales podrá acceder a la jubilación parcial en aplicación de la normativa contenida en el artículo 166 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con el artículo 12.6 del RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones concordantes, así como, las posteriores que pudiesen modificarlas o sustituirlas.

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, según los porcentajes establecidos en la legislación vigente en cada momento.

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 III 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 III, 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.

Éste artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre jubilación parcial, quedando sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara y cuando ésta no sea sustituida.

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 III.

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 70,27 para el año 2013, 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: dala 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 Médicas

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 préstamo 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 estudiará 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 €.

Capitulo 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 perjudicarle 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 a 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 Adicionales

Disposición Adicional Primera: Género neutro: Todas las referencias hechas en el texto del Convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

Disposición Adicional Segunda: En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa URBASER, S.A. de fecha 28 de abril de 2011, suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (CC.OO. y U.G.T.), cuyas líneas de actuación empresarial persiguen asegurar la ausencia de todo tipo de discriminación, posibilitando la contratación, formación y promoción de toda persona que, con independencia de su sexo, reúna las aptitudes necesarias para desempeñar las funciones propias de cada puesto de trabajo, cualquiera que sea su nivel jerárquico.

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: Para la vigencia del presente no habrá revisión salarial alguna, manteniéndose las tablas salariales previstas para 2012.

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 129,41 /mes para el año 2013.

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.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES 2013 (Nota: subida 0% sobre precios de 2012).

ANEXO II. OTROS CONCEPTOS NO INCLUIDOS EN LA TABLA SALARIAL y HORAS EXTRAS

ANEXO III. BOLSA DE TRABAJO – URBASER SAN FERNANDO

ANEXO IV. CUADRANTE DE VACACIONES

URBASER - LIMPIEZA PUBLICA SAN FERNANDO (CADIZ) -

ANEXO I TABLA SALARIAL AÑO 2.013

CATEGORIA	Salario Base	Plus Actividad	Plus Dedicación	Plus Incentivo	Plus Toxico	Plus Nocturno
Of. 1ª Administrativo	1.160,73	209,74	353,09	209,74		
Of. 2ª Administrativo	1.133,94	209,74	184,60	209,74		
Aux. Administrativo	1.120,91		209,74		151,29	209,74
Capataz	1.160,73		353,09		209,74	209,74
Inspector	1.160,73		353,09		209,74	209,74
Maestro Taller	1.160,73	209,74	353,09		209,74	
Conductor	1.149,33		184,60		209,74	209,74
Of. 1ª Mecanico	1.149,33	209,74	251,03		209,74	
Of. 2ª Mecanico	1.132,01	209,74	184,60		209,74	
Of. 3ª Mecanico	1.093,88	209,74	184,60		209,74	
Peón	1.093,88	34,04	71,66		209,74	209,74

ANEXO II OTROS CONCEPTOS NO INCLUIDOS EN LA TABLA SALARIAL 2.013:

CONCEPTOS (variables)	IMPORTE	FRECUENCIA
Manejo máquina	70,27	Mes efecto
Plus puntualidad	48,80	Trimestral
Plus vestuario admtvos./Insp.	213,51	Semestral
Ayuda social	128,33	Mensual
Renovacion carnet	70,27	Mes efecto
Guardia festivo	96,86	Día efecto
Plazas y mercadillos	2,53	Dia efecto
Manejo máquina	3,20	Dia efecto
Plus Nocturno	10,20	Dia efecto
Plus transporte Tres Caminos	2,12	Dia efecto
Gastos representación Comité	129,41	Mes efecto

HORAS EXTRAS 2013	
PEON	17,99
CONDUCTOR	19,69
CAPATAZ / INSPECTOR	25,26
TALLER	24,83

ANEXO III -BOLSA DE TRABAJO- URBASER

Nº	APELLIDO	1 APELLIDO	2 NOMBRE	ANTIGÜEDAD
1	MARTIN	PRIAN	JESUS	01/01/2001
2	HIGUERAS	GARCES	ALEJANDRO	01/01/2001
3	CALVIA	PAYA	JOSE	06/01/2001
4	ALEU	BOADA	JESUS MARIA	06/01/2001
5	FERNANDEZ	VILLANUEVA	FCO. JAVIER	06/01/2001
6	ROMERO	ROMERO	RAFAEL	13/01/2001
7	TOLEDO	BEA	MIGUEL ANGEL	16/01/2001
8	FERNANDEZ	COTARIELLA	MANUEL	12/04/2001
9	MORENO	LOPEZ	JESUS	01/07/2001
10	MATEO	JIMENEZ	MANUEL	01/07/2001
11	SUAREZ	BENITEZ	WENCESLAO	07/07/2001
12	ONETO	FERNANDEZ	FRANCISCO	09/11/2001
13	AVENCILLA	MANZANARES	MANUEL	05/01/2002

14	FRANCO	GAMUCI	RAFAEL	07/01/2002
15	ORCERA	ELOSEGUI	ISRAEL	09/02/2002
16	SEGUI	RODRIGUEZ	MANUEL	28/03/2002
17	UREBA	SANCHEZ	DIEGO	28/03/2002
18	RODRIGUEZ	CONEJERO	RAMON	03/05/2002
19	CORTEJOSA	JAEN	MANUEL	11/05/2002
20	MANUEL C.	SILLERO	LARA	22/06/2002
21	GARCIA	MARIN	SEBASTIAN	22/06/2002
22	RIBADO	FELIZ	JOSE MARIA	06/07/2002
23	CUEVAS	GOMEZ	FCO. JAVIER	06/07/2002
24	RAMIL	SUAZO	BENIGNO	13/07/2002
25	RICHARTE	ASENCIO	MANUEL	13/07/2002
26	RAMON	CEREZO	LUBIAN	13/07/2002
27	OTILIO	LUISSES	RAUL	01/03/2003
28	MORANO	MARCIAS	FRANCISCO	01/03/2003
29	QUINTERO	FLOR	JUAN MANUEL	01/03/2003
30	DIAZ	RODRIGUEZ	MIGUEL	07/03/2003
31	DE LA TORRE	DE LA RIMADA	JESUS	29/03/2003
32	BARRAL	TORRES	ANGEL	26/04/2003
33	RIVERO	PEREZ	MANUEL	24/05/2003
34	RUIZ	CUENCA	JUAN	24/05/2003
35	MACIAS	VERA	JOSE PEDRO	24/05/2003
36	TORRECILLA	MARTINEZ	MOISES	16/06/2003
37	CENTENO	RODRIGUEZ	MANUEL	16/07/2003
38	OLVERA	PUERTA	ENRIQUE	20/08/2003
39	GALVAN	OCAÑA	JOSE MARIA	21/10/2003
40	VALERO	FLORES	ANDRES	14/02/2004
41	SEGUNDO	ALGUERA	DAVID	11/03/2004
42	CALDERON	SANCHEZ	MANUEL A.	22/05/2004
43	CABRIZO	MORANO	TOMAS	05/06/2004
44	MONTERO	PECCI	JUAN	15/06/2004
45	SOBRERO	RODRIGUEZ	RAFAEL	16/08/2004
46	ACIEN	LOPEZ	MANUEL	25/08/2004
47	SALINAS	MARQUINA	LUIS JUAN	18/10/2004
48	GARCIA	GUERRERO	MIGUEL	21/10/2004
49	SALINAS	MARQUINA	LEONIDAS JUAN	18/10/2004
50	RODRIGUEZ	SANCHEZ	JOSE	01/01/2005
51	CARDENAS	BAIZAN	JOAQUIN	19/03/2005
52	COTE	RODRIGUEZ	MANUEL	24/03/2005
53	DIAZ	TOLEDO	DANIEL	03/05/2005
54	GUTIERREZ	RODRIGUEZ	JAVIER	30/05/2005
55	MONTADO	RUIZ	FCO. JAVIER	01/10/2006
56	ALIAS	PERIÑAN	JOSE MARIA	01/10/2006
57	BUSTO	MOLINA	JOSE JULIO	01/10/2006
58	COELLO	REYES	PEDRO JOSE	01/10/2006
59	DE LA LLAVE	AGUILAR	MANUEL	01/10/2006
60	FERNANDEZ	ROMERO	VICENTE	01/10/2006

61	FONCUBIERTA	MORANO	AUGUSTO	01/10/2006
62	GARCES	MADRID	JOSE ALVARO	01/10/2006
63	LAZ	ROMERO	JUAN MANUEL	01/10/2006
64	MALDONADO	SANTIAGO	JUAN	01/10/2006
65	DOMINGUEZ	BARRAL	JUAN JOSE	01/10/2006
66	DOMINGUEZ	CORTES	JESUS	02/10/2006
67	JIMENEZ	FERNANDEZ	MANUEL	02/10/2006
68	MUÑOZ	CARRASCO	JESUS	02/10/2006
69	TORTI	MUÑOZ	ANGEL	02/10/2006
70	ALVARADO	COLLANTES	JUAN J.	02/10/2006
71	HERNANDEZ	ALVAREZ	JUAN MANUEL	26/10/2006
72	RODRIGUEZ	JUNQUERA	JOSE	26/10/2006
73	ROMERO	MEDINA	GONZALO	25/01/2007
74	ORTIZ	AHUMADA	RAFAEL	01/04/2007
75	GARCIA	MENA	MARTIN	07/05/2007
76	GARCIA	SILVA	DAVID	07/05/2007
77	PARDAL	LORITE	JOSE MARIA	07/05/2007
78	CRESPO	MERA	SALVADOR	01/06/2007
79	TRIGAN	LOPEZ	ALBERTO	01/06/2007
80	JIMENEZ	BATISTA	JOSE MARIA	02/06/2007
81	PINEDO	RAMIREZ	JUAN A.	01/07/2007
82	LEON	OCAÑA	ADRIAN	11/07/2007
83	OTERO	MUÑOZ	JOSE	12/07/2007
84	GALINDO	REYES	FRANCISCO	12/07/2007
85	GARCIA	BULPE	RAFAEL	12/07/2007
86	BERRAQUERO	BRENES	MIGUEL	12/07/2007
87	RODA	CORNEJO	FRANCISCO	25/08/2007
88	LAGOSTENA	LOPEZ	ANTONIO	22/10/2007

ANEXO IV CUADRANTE DE VACACIONES

AÑO	**2013**
GRUPO A	3º
GRUPO B	4º
GRUPO C	1º
GRUPO D	2º

NOTA: Comienza turnos, a partir del 21 DE ABRIL al 14 de OCTUBRE J.COMPLETA
Comienza turnos, a partir del 21 DE ABRIL al 14 de OCTUBRE J.t.p. fise

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía