

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO**DELGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA****SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL****Expediente número 083/04.**

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Urbaser, Sociedad Anónima, código de convenio 2906342, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 30 de julio de 2004, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1º Ordenar su inscripción en el registro de convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2º Proceder al depósito del texto original del convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3º Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia.

Málaga, 18 de octubre de 2004.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

**CONVENIO COLECTIVO DE URBASER, SOCIEDAD ANÓNIMA
PARA EL PERSONAL ADSCRITO A LA CONTRATA DE VÉLEZ
MÁLAGA PARA LOS AÑOS DEL 1/1/2004 HASTA EL 31/12/2007**

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación personal.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal de recogida



de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria, administración y talleres que con relación jurídico-laboral presta o preste sus servicios en la contrata que la empresa Urbaser, Sociedad Anónima tiene con el Ayuntamiento de Vélez-Málaga en la fecha de entrada en vigor del mismo.

Artículo 2. Ámbito temporal y prórroga.

El presente convenio colectivo entrará en vigor, una vez cumplidas todas las formalidades legales, los efectos económicos se retrotraerán al 01/01/2004. Su duración será por cuatro años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2007.

Se establece un plazo de denuncia del presente convenio de 30 días hábiles anteriores a la fecha de finalización del mismo. En el caso de que no mediase denuncia expresa de las partes, el presente convenio se prorrogará sucesivamente por años naturales.

Artículo 3. Subida salarial.

Para el año 2004, el incremento pactado es del 2,6% en todos los conceptos de la tabla salarial, excepto el plus de transportes que se incrementará en el IPC indicado más 5,5 euros. En los años sucesivos durante su vigencia, el incremento salarial será igual al IPC previsto y se aplicará al 1 de enero de cada año.

Además, se establece cláusula de revisión respecto al IPC real, siempre que este sobrepase el incremento de lo pactado, que tendrá efectos retroactivos al día 1 de enero de cada año respectivo.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Constituye el presente convenio un todo orgánico e indivisible, formado tanto por sus condiciones sociales, establecidas en su articulado, como por las condiciones económicas, reflejadas en sus tablas que constituyen partes inseparables del mismo.

En el supuesto de que por actos de la Autoridad Laboral competente o, en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese la vigencia y aplicación del presente convenio o de alguno de sus artículos, el convenio quedará sin efecto en su totalidad, obligándose las partes a reconsiderar su contenido totalmente.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que antes de la vigencia del convenio rigieran por imperativo legal, jurisprudencia, por pacto individual o unilateralmente otorgadas por la entidad municipal.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.



Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en el convenio, manteniéndose dicho respeto en forma estrictamente personal.

Artículo 7. Comisión paritaria.

Se crea una comisión mixta de vigilancia en la interpretación y aplicación del convenio. La comisión estará integrada por tres miembros de la empresa y tres miembros de la representación de los trabajadores. Se reunirá a instancia de parte, y las reuniones deberán celebrarse como máximo, en siete días hábiles (no incluyendo los sábados). Sus funciones son las que a continuación se indican:

- a) Interpretación de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Proponer a instancia de parte, el estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido.

Los acuerdos de la comisión deberán adoptarse por decisión conjunta de ambas partes. Ambas convienen que cualquier duda o divergencia laboral que pueda surgir durante la vigencia del convenio, se someterá previamente a informe de la comisión, antes de entablar reclamación contenciosa, administrativa o inicio de procedimiento de huelga.

La comisión deberá emitir informe en el plazo de 10 días desde la reunión.

A las reuniones de la comisión paritaria podrán asistir, con voz pero sin voto, dos asesores por cada parte.

En caso de dimisión o de baja de algún miembro de esta comisión será sustituido por la parte a quien corresponda.

Capítulo II. Condiciones económicas.

Artículo 8. Estructura y cuantía económicas.

La estructura y cuantía del salario, pluses pagas, será la que se especifica para cada categoría en las tablas salariales adjuntas al presente convenio y que forman parte indivisible del mismo.

El día de cobro será el día 30 de cada mes, ese día, el salario debe estar disponible en las cuentas de los trabajadores. De no ser así se entenderá como impago. Se acuerda un plazo de 2 días para solucionar posibles problemas.

El devengo de las pagas de verano y Navidad será semestral, siendo la de verano



desde el 1 de enero al 30 de junio, y la de Navidad desde el 1 de julio al 31 de diciembre. Ambas referidas al año en curso. La paga extra de verano, se abonará junto con la nómina del mes de junio, mientras que la de Navidad se abonará junto con la nómina del mes de Noviembre del año respectivo.

Las pagas extraordinarias se incrementarán en los tres próximos años en las partes, iguales y proporcionales correspondientes, hasta igualar el 100% del salario base, plus convenio y antigüedad correspondientes, a cómputo mensual. El primer tramo de incremento se producirá con efecto 1 de enero de 2005. Para el cálculo del incremento se tendrá en cuenta el acuerdo existente para el año 2004 en el que las pagas extraordinarias se han incrementado en un 10%.

Artículo 9. Horas extraordinarias.

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se consideran horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos puntuales de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello, al amparo de lo dispuesto en la OM de 1 de marzo de 1983, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador.

Para los trabajos que sea posible su programación, como son los festejos locales, etc., se procederá contratar personal eventual para dichos eventos.

La Comisión Paritaria se compromete a mantener las reuniones que sean necesarias para intentar reducir en cada momento las horas extraordinarias estructurales que pudieran producirse.

El precio fijado para las horas extraordinarias estructurales será de 12.00 euros/h, para cualquier categoría. Las no estructurales se abonarán a 25 euros/h, para cualquier categoría.

Artículo 10. Vestuario.

La empresa proporcionará a los trabajadores fijos las prendas adecuadas a la prestación del trabajo estará compuesto por:

Verano

Camisas m/c: 2

Pantalones: 2

Zapatos: 1



Invierno

Camisas m/1: 2

Pantalones: 2

Chaquetilla: 1

Botas: 1

Traje de agua y botas (cada dos años): 1.

Anorak (cada dos años): 1

Las prendas bianuales se darán en 2004.

Además de este vestuario a los mecánicos se les entregarán tres monos de verano y tres en invierno y zapatos de seguridad homologados.

El personal que preste servicio en la noche irá dotado de los medios reflectantes adecuados.

El personal eventual que esté contratado más de tres meses recibirá la misma ropa que el personal fijo, excepto la bianual.

El personal eventual que esté contratado menos de tres meses recibirá una muda completa, si es invierno se le dará traje y botas de agua mas Anorak, que deberá devolver limpia al finalizar el contrato.

Se considera como invierno las fechas siguientes: 15 de noviembre al 15 de marzo

Las prendas que se deterioren a causa del trabajo y previa presentación al Encargado General, serán sustituidas por la empresa siempre y cuando haya tallas para su sustitución.

El comité revisará con antelación el vestuario, presentando la empresa muestras del mismo, antes de la solicitud de pedido. Que tendrá como fecha de entrega el 15 de mayo para el de verano y el 15 de octubre para el de invierno, estableciéndose un margen en la fecha de entrega de 10 días por retraso de los proveedores.

Artículo 11. Desempeño de categoría superior.

Los trabajadores que desempeñen una categoría superior, cobrarán como dicha categoría en proporción al tiempo trabajado, incluyendo p/p de pagas y vacaciones.



Artículo 12. Fondo social y su dotación.

La empresa se compromete a entregar al comité, trimestralmente la cantidad de 150,00 euros para este fin. Dicho fondo será administrado por el comité de empresa.

Artículo 13. Ayudas para los aparatos de visión y oídos.

La empresa se compromete a abonar una cantidad como ayuda para la adquisición de nuevos aparatos de visión y oídos que se rompan durante la jornada laboral motivado por el trabajo. El importe a abonar será determinado por la Comisión de Seguridad y Salud previo estudio de la rotura y si el trabajador necesita para su trabajo aparatos de visión y oídos. Previamente el trabajador deberá presentar un presupuesto de reparación o compra de una nueva a la citada comisión.

Capítulo III. Organización y participación.

Artículo 14. Organización del trabajo.

1. La organización del trabajo en la empresa es facultad y responsabilidad de la dirección de la misma, o de las personas en quien aquella delegue.
2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.
3. Sin merma de la facultad empresarial a que se refiere el apartado primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, en los términos previstos en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Participación de los trabajadores.

La participación de los trabajadores en la empresa es un derecho irrenunciable de los mismos, de carácter progresivo, que podrá ser ejercido de manera directa o indirecta, según las materias y los casos, por los propios trabajadores, por sus representantes o por las organizaciones sindicales reconocidas.

Artículo 16. Grado y materias objeto de la participación.

- a) El personal participará a través de sus representantes legales en todo lo referente a la organización práctica y concreta del trabajo.
- b) Los trabajadores serán oídos siempre a través de sus representantes de todo cuanto afecte a los derechos y deberes de los mismos.





c) El personal participara activamente, en régimen de colaboración paritaria, a través de sus representantes en la determinación y realización de los objetivos de, política social y laboral mediante la elaboración conjunta de los adecuados programas y consistentes entre otros en los siguientes:

1) Revisiones y actualizaciones de los salarios

2) Creación, promoción y mantenimiento de actividades asistenciales, servicios sociales y obras de cooperación y previsión.

3) Racionalización del trabajo y mejora de los métodos operativos.

4) Promoción y formación profesional de los trabajadores y su perfeccionamiento cultural y recreativo.

5) Participación en las tareas de organización de su propio trabajo.

6) El mejoramiento progresivo de las comunicaciones internas, fomentando el necesario clima de solidaridad humana entre cuantos integran el colectivo de trabajadores.

d) En toda comisión que se cree para el estudio de un problema laboral que afecte de modo directo a los trabajadores, cualesquiera que sea su número, se integran de modo paritario los representantes legales de los mismos.

e) La Dirección informara al comité con antelación acerca de la implantación o reestructuración de los servicios y variación de los sistemas de trabajo. Asimismo, en los casos de movilidad del personal que implique cambio de centro de trabajo, categoría profesional o funciones diferentes a las reconocidas para su grupo laboral, la Dirección de la empresa informara al comité antes de proceder a dichos cambios.

f) En todo lo aquí no expuesto, se estará a lo que disponga el artículo 64 del Estatuto de Trabajadores y demás normativa vigente.

Artículo 17. Garantía de empleo.

En el caso del cese de Urbaser, Sociedad Anónima, en el contrato de prestación de servicios otorgado por el Ayuntamiento de Vélez-Málaga, serán de aplicación obligatoria los artículos 49, 50, 51, 52 y 53 del Convenio General del Sector de limpieza pública, viaria, riegos , recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado. Así como el 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el supuesto que el Ayuntamiento se hiciera cargo del servicio de forma directa, se subrogará en todos los derechos y obligaciones antes expuestos.





Artículo 18. Mantenimiento del puesto de trabajo.

En caso de detención por la autoridad de un trabajador que luego no sea condenado, la empresa le readmitirá en el servicio, ocupando el puesto de trabajo necesario en ese momento, respetándole su categoría profesional.

En caso de que el trabajador sea condenado a una pena de privación de libertad se reunirá el comité y la dirección de la empresa, para acordar si procede el reingreso.

Ante la detención sin culpabilidad de miembros del comité en uso de su actividad sindical, la empresa, antes de decidir, recabará un informe preceptivo del comité de empresa.

En caso de condena firme, se estudiará el caso por la comisión paritaria.

En caso de detención por delito considerado como grave, no será de aplicación este artículo, por lo que no se le mantendrá el puesto de trabajo.

Artículo 19. Discriminación en el trabajo.

Ningún trabajador será discriminado en el trabajo o en las prestaciones inherentes y dimanantes del mismo, por razones de sexo, edad, religión, ideología o afiliación político-sindical.

En la contratación de los trabajadores se prohíbe cualquier tipo de discriminación de las enumeradas en el párrafo anterior.

Artículo 20. Clasificación y funciones del personal.

De acuerdo con la legislación vigente, tanto el personal que actualmente está empleado como el que sea objeto de futura contratación, será clasificado, de acuerdo con las categorías profesionales que figuren en las tablas salariales adjuntas al presente convenio colectivo y en el convenio general del sector. En el artículo 22. Definición de grupo y categorías profesionales, que es el que define las funciones y trabajos de cada categoría.

No teniendo otra interpretación que la que indica en el texto, para cada categoría.

B. Grupo de mandos intermedios.

B1. Encargado general. Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del técnico superior o medio, manda sobre uno o más capataces. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo. Asimismo rellena, y confecciona en





su caso, los distintos partes e informes referentes al servicio implantados por la empresa.

B.4. Capataz. El trabajador que, a las órdenes de un encargado general, subencargado, inspector de distrito o zona, tiene a su cargo el mando sobre los encargados de brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija e mando permanente de aquel.

Al igual que el encargado general rellenará y realizará los partes e informes que según su categoría sean necesarios.

B.5. Encargado de taller. Posee los conocimientos del oficio de taller y lo practica de forma directa con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

Con mando directo con el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado y el aprovisionamiento de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir, y las herramientas que debe utilizar.

Asimismo rellena, y confecciona en su caso, los distintos partes de trabajo, partes de pedido e informes referentes al taller implantados por la empresa.

C. Grupo de administrativo.

C. 5. Auxiliar administrativo. Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D. Grupo de operarios.

D. 4. 2. Peón. Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica.

Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Además los trabajadores con categoría de peón y que pueden conducir un vehículo de los llamados de "categoría menor, es decir, Motocarros, Piaggios

Porter o Furgón Ford Transit cobrarán un plus de conducción de 3 euros por día de trabajo efectivo realizando esa función.

D.5. Oficial 1ª de taller. Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

La provisión de puestos de trabajo que supongan elevación de categoría y retribuciones, será realizada mediante convocatoria entre todos los trabajadores de la empresa, a los efectos de que puedan presentarse los que reúnan las condiciones exigidas en la convocatoria, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 del Estatuto de Trabajadores. Esta convocatoria se hará en el plazo de un mes.

Artículo 21. Dotación de vehículos.

Todos los vehículos cuyas características lo exijan irán provistos de un botiquín, un extintor portátil de incendios y sistema de comunicación.

De su uso, conservación y revisión de niveles será responsable el conductor del vehículo mientras se encuentre prestando el servicio.

La dotación de los vehículos será la necesaria para la realización del servicio a realizar.

Artículo 22. Retirada del carnet de conducir.

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo de la empresa, y cumpliendo la misión que le haya sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir, por primera vez, la empresa le acoplara en otro puesto de trabajo, preferentemente en talleres o en el parque de vehículos en donde si realiza funciones de conductor conservará su retribución. En el supuesto de que no hubiera plaza vacante se le ofrecerá, a su elección, un permiso sin retribuir durante todo el tiempo que esté sin carnet de conducir o bien cualquier otro trabajo percibiendo la retribución correspondiente al nuevo puesto. Recuperando su puesto de trabajo como conductor cuando le devuelvan el carnet.

En el supuesto de retirada del permiso de conducir con vehículo propio y fuera de las horas de trabajo, siendo la primera vez, la empresa le facilitara otro puesto de trabajo, percibiendo la retribución económica correspondiente al nuevo puesto. Recuperando su puesto de trabajo como conductor cuando le devuelvan el carnet.

Todo ello sin perjuicio de las sanciones de orden laboral que procedan.

En el caso de retirada del permiso de conducir, por los motivos de imprudencia temeraria, alcoholemia o toxicomanía, lo regulado en este artículo no será objeto



de aplicación.

Capítulo IV. Garantías sindicales.

Artículo 23. Acción sindical en la empresa.

Los miembros del comité de empresa serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con la legislación vigente en cada momento sobre la materia.

Estará especialmente capacitado para la denuncia y deliberación del convenio, con facultad para designar a los Representantes en la Comisión Deliberadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 87-1 del Estatuto de los Trabajadores.

Los componentes del comité de empresa, dispondrán de las horas anuales retribuidas que legalmente le correspondan para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser computadas globalmente de forma anual y distribuidas entre sus miembros, según criterio y aprobación del propio comité. Quedaran excluidas de estas horas las que correspondan a reuniones de Comisión Paritaria del convenio, y cuantas otras sean convocadas por la empresa.

Artículo 24. Derechos del comité a la información.

Se le reconoce al comité de empresa el derecho a estar informado plenamente sobre la marcha de la misma, en aquellos aspectos que especialmente puedan relacionarse con la problemática de los trabajadores. En este orden de cosas se les informará:

a) Mensualmente:

- T C - 2

b) Trimestralmente:

- Relación de número de puestos de trabajo por dependencias.
- Evolución de la plantilla.
- Situación de la producción en todas las actividades.

En todo lo aquí no expuesto, se estará a lo que disponga el artículo 64 del Estatuto de Trabajadores y demás normativa vigente.

Artículo 25. Derechos y garantías del comité de empresa.

Las garantías del comité de empresa son las que se recogen en el artículo 68 del Estatuto de Trabajadores vigente.

Artículo 26. Secciones sindicales.

Los sindicatos con representación en la empresa podrán establecer secciones sindicales.

El ámbito de competencias de las secciones será la que determine la ley orgánica de libertad sindical y las funciones que les competen serán las establecidas por la normativa vigente.

Funciones de los Delgados Sindicales:

El Delegado Sindical, en el supuesto de que no forme parte del comité de empresa, tendrá los mismos derechos y las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del comité de empresa, así como los siguientes derechos:

1º) A la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2º) A asistir a las reuniones del comité de empresa, Seguridad e Higiene y, Comisión Paritaria. En estas dos últimas con voz pero sin voto.

3º) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones graves o muy graves.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a sus respectivos afiliados, y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios dentro de la empresa y en el lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

4º) Los Delegados Sindicales tendrán las horas que legalmente les correspondan.

Capítulo V. Mejoras socioeconómicas.

Artículo 27. Jubilación anticipada.

De conformidad con la normativa legal vigente, los trabajadores que con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos pasivos, la empresa se obliga a sustituir al trabajador jubilado de acuerdo con lo dispuesto en la norma indicada.

Si existe acuerdo entre empresa y trabajador. Los trabajadores que puedan y quieran jubilarse, en las condiciones legalmente establecidas, con anterioridad a los 65 años, la empresa se compromete a todo aquel que llevase trabajando un



período ininterrumpido de cinco años o más, un premio de jubilación de acuerdo con la siguiente escala:

A los 60 años: 6.611,13 euros.

A los 61 años: 6.010,12 euros.

A los 62 años: 5.409,11 euros.

A los 63 años: 4.207,08 euros.

A los 64 años: 3.005,06 euros.

A los 65 años: Dos mensualidades de su salario.

Los trabajadores recogidos en el párrafo anterior podrán optar entre la cantidad que corresponda a la edad de jubilación o colocar a un familiar con un contrato eventual de un año y medio. Transcurrido este período y, una vez consultado con el comité, la empresa evaluará al trabajador para su posible incorporación a la plantilla.

Artículo 28. Reconocimiento médico.

La empresa realizará los reconocimientos médicos que sean necesarios según el protocolo que marque el servicio médico de la misma. Durante este año 2004, el comité de Seguridad y Salud estudiará dicho protocolo.

Artículo 29. Indemnización por muerte o invalidez permanente.

1º En caso de muerte, o gran invalidez derivados ambos de accidente laboral o enfermedad profesional y una vez firme tal calificación, los mismos beneficiarios por esta contingencia en las prestaciones de la Seguridad Social, causarán derecho a una indemnización de 30.050,61 euros, para el año 2004.

2º En caso de incapacidad permanente total para su profesión habitual, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional y una vez firme tal calificación, se fija una indemnización de 27.045,48 euros. Para el 2004. Esta indemnización solo tendrá lugar cuando el trabajador no vuelva a tener vínculo laboral con la empresa.

3º En caso de incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, y una vez sea legalmente firme, se fija una indemnización de 30.050,61 euros, para el año 2004.

En cada una de estas contingencias, la determinación de la indemnización a percibir será la pactada en la fecha en que se produzca el hecho causante de la misma.



Dado que la empresa ha de suscribir la correspondiente póliza de seguro, las indemnizaciones no se abonarán en su importe correspondiente hasta que la compañía aseguradora las haga efectivas.

Este artículo entrará en vigor a los 15 días de la firma del convenio, al objeto de contratar las nuevas pólizas. Se facilitará al comité una copia de dicha póliza.

Artículo 30. Bajas por enfermedad o accidente trabajo.

A todo el personal que cause baja por enfermedad común se le abonará el 100% del salario base más antigüedad más Plus convenio desde el primer día de la baja.

A todo el personal que cause baja por IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se le abonará desde el primer día un complemento hasta percibir el 100% del salario base, antigüedad y plus convenio.

Artículo 31. Ayuda escolar.

A fin de poder ayudar a los trabajadores a hacer frente a los mayores gastos motivados por la iniciación de los cursos escolares y otros cursos de formación, la empresa abonará a los trabajadores la cantidad de 250 euros anuales por trabajador.

Dicha cantidad, que no siendo salario tiene la naturaleza de asignación, se hará efectiva el 15 de septiembre de cada año.

El pago será por año natural.

Para el personal fijo esta cantidad no será penalizada bajo ningún concepto.

Al personal eventual, será proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 32. Prestamos.

La empresa concederá préstamos individuales, previa justificación del interesado al comité de empresa, la cual entregará su solicitud a la empresa. Los préstamos serán por un importe de 600 euros. Cada uno, reintegrables en 10 plazos y sin intereses. Se abonarán al solicitante entre el día 10 y 15 del mes en el que se le conceda y se concederán uno por cada mes siempre que existan solicitudes, y con la condición que tendrá que transcurrir un plazo de 2 años después de su cancelación para poder optar a otro préstamo por parte del trabajador.

Se podrá conceder préstamos especiales, para casos extraordinarios de extrema necesidad, valorándose por la empresa y el comité dicha necesidad, el importe y los plazos de amortización. Caso de no existir acuerdo, la concesión siempre estará supeditado a la dirección de la empresa.



Artículo 33. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 30 días naturales o alternativamente de un mes natural. Son por año natural, las que no se disfrutan se pierden, y no son susceptibles de compensación económica, salvo en los casos que legalmente proceda.

Durante la vigencia de este convenio, la empresa y los trabajadores pactan que las vacaciones se disfrutarán de julio a septiembre del año natural, el resto de meses por peticiones voluntarias.

El periodo de IT no interrumpe el período de las mismas.

Si llegado el periodo vacacional correspondiente a un trabajador.

Este se encuentre en situación de IT, las vacaciones quedarán suspendidas hasta tanto el trabajador obtenga el alta médica, con él límite de que siempre han de disfrutarse dentro del año natural.

Artículo 34. Jornada laboral.

- La jornada laboral a partir de 15 de septiembre de 2004 será de 36'5 horas semanales, debiéndose computar anualmente por horas efectivas de trabajo.

- A partir del 1 de enero de 2005 la jornada laboral pasará a ser de 35 horas semanales, y su cómputo será anual.

- Los descansos del personal serán de dos días a la semana distribuidos entre sábado y domingo o domingo y lunes. Se realizará el correspondiente calendario, horario y cuadrante, donde preferentemente el descanso será sábado y domingo. Dicho cuadrante-calendario, se realizará en el plazo de los próximos 7 días por una Comisión que estará formada por dos miembros designados por los trabajadores, dos miembros designados por la empresa y la Concejala responsable del servicio quien podrá comparecer a la Comisión asistida de un técnico municipal. Dicha comisión redimensionará la plantilla de forma tal que al menos estará formada por el mismo número de trabajadores que los que tenía la empresa al 30 de junio de 2004.

- La jornada de trabajo diaria será de 7 horas, dando comienzo la jornada de trabajo a las 7:00 horas de la mañana.

Fijando el siguiente horario:

Hasta 15 septiembre/04

Mañanas: de 07:00 horas a 13:15 horas

Tarde: de 15:00 horas a 21:15 horas.



Noche: de 23:00 horas a 05:15 horas.

Desde 15 septiembre/04

Mañana: de 07:00 horas a 14:00 horas.

Tarde: de 14:00 horas a 21:00 horas.

Noche: de 23:00 horas a 06:00 horas.

La tarde se hará con personal eventual, si no fuera suficiente se hará con personal voluntario.

El personal que se contrate para los sábados, domingos y festivos, se acogerá al horario establecido en convenio.

Los desplazamientos que se tengan que realizar, por sustitución de vacaciones o bajas, a cualquiera de las pedanías, se le desplazará al operario con un vehículo de la empresa siempre que lo solicite expresamente.

El personal contará con 30 minutos para el bocadillo.

Artículo 35. Licencias retribuidas.

Se consideran licencias retribuidas:

1º) Las fiesta que la Administración Central y Autonómica determinen para el municipio de Vélez-Málaga.

2º) Matrimonio del trabajador: 15 días.

3º) Fallecimiento del cónyuge, hijos, padres y nietos: 4 días, fuera de la provincia 5 días.

4º) Fallecimiento de cuñado, tío y sobrino: 2 días, fuera de la provincia 3 días.

5º) Enfermedad grave, con certificado médico, del cónyuge, padres e hijos, o intervención quirúrgica, con más de dos días de hospitalización, de los mismos: 5 días, fuera provincia 7 días.

6º) Cuando el trabajador curse estudios y deba someterse a exámenes, previa justificación: El tiempo estrictamente necesario.

7º) Licencia por alumbramiento o de adopción de menores de 2 años: 3 días

8º) El patrón San Martín de Porres, 3 de noviembre de cada año, si cayese en domingo o festivo se pasará a otro día, que se negociará con la empresa.



9º) 6 días anuales de asuntos propios no acumulables a las vacaciones reglamentarias. Lo deberán solicitar con una semana de antelación y el número máximo de beneficiarios que los tomen en un mismo día no será superior al 3% de la categoría y actividad. En caso de urgencia previa notificación.

10º) Por traslado de domicilio: 2 días.

11º) Por bodas de hijos: 1 días.

12º) Las que se den para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público con citación oficial.

La empresa podrá exigir en cualquier caso justificante de la causa que motiva el permiso retribuido, excluidos los de asuntos propios y traslado de domicilio que se podrá solicitar junto a un domingo o festivo.

Todos los días de este artículo se entienden como días naturales.

Artículo 36. Permisos sin retribuir.

Se consideran como licencias no retribuidas:

Las que se den para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público sin citación oficial o requerimiento.

Licencia de un año que los trabajadores fijos podrán disfrutar por una sola vez y sin que sean enlazables con las vacaciones anuales. La reincorporación a su puesto de trabajo será automática. En este caso, se reconoce la posibilidad de llegar a acuerdos con la empresa respecto a periodos de tiempo menores o mayores.

Las excedencias cuya regulación se hará de conformidad con lo que establezca el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. Asistencia jurídica a los trabajadores.

La empresa se obliga a prestar asistencia jurídica a todos los trabajadores en cualquier procedimiento judicial, en el orden penal o civil, que se les incoen, así como en las actuaciones que se pro muevan en su contra, con carácter preliminar al procedimiento o en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen dolosamente daños o perjuicios en los bienes y derechos de la empresa.

En los supuestos anteriormente mencionados, y mientras tanto el tribunal competente no emita su fallo, la Comisión Paritaria estudiará quien se hace cargo de los gastos que se produzcan.



Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de los letrados y procuradores que designe la empresa. Si el Trabajador no está de acuerdo con ellos o renuncia a los mismos para acudir a otros profesionales de su interés, también estará renunciando a ejercitar cualquier derecho que pudiera nacer de la aplicación del presente artículo.

Artículo 38. Trabajadores eventuales.

Cuando un trabajador eventual pase a ser fijo en la empresa se le reconocerá como antigüedad el período en que haya estado de contrato en la empresa siempre y cuando no se le haya liquidado previamente.

Anexo I

La plantilla estará formada por el mismo número de trabajadores que tenía la empresa al 30 de junio de 2004.

Anexo II

Todo el personal que presta sus servicios en la contrata que tiene actualmente Urbaser, Sociedad Anónima con el Ayuntamiento de Vélez Málaga no podrá desempeñar tareas distintas a las establecidas en el contrato administrativo de prestación de servicios.

Anexo III

Se crea una bolsa de Navidad de 60 euros por trabajador para el 2004 que se incrementará en 10 euros por cada año de vigencia del convenio.

El número de trabajadores que participará de dicha bolsa serán los que se encuentren de alta en la empresa al día 15 de noviembre de cada año.

Esta cantidad se entregará al comité de empresa entre el 15 y el 20 de diciembre.

Anexo IV

Se crea una bolsa de trabajo en el que participara todo el personal contratado en el Servicio de Limpieza de Vélez Málaga, manteniendo la misma plantilla existente a fecha 30 de junio del 2004, sustituyendo las bajas con las personas que integren dicha bolsa. En la bolsa de trabajo participará la comisión paritaria.

Anexo V

En todo lo no previsto ni regulado en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el convenio General del Sector, en el Estatuto de los Trabajadores y en demás la legislación vigente aplicable en cada caso.

LISTADO DEL PERSONAL URBASER SOCIEDAD ANÓNIMA

| N.º | NOMBRE | CONTRATO | CATEGORIA |
|-----|---------------------------------|----------|------------------------|
| 1 | ARIAS RUIZ EDUARDO | FIJO | OFICIAL 1.ª CONDUCTOR |
| 2 | BARRIENTOS CAMPOS JUAN JOSE | FIJO | OFICIAL 1.ª CONDUCTOR |
| 3 | FERNANDEZ TORRES JUAN CARLOS | FIJO | OFICIAL 1.ª CONDUCTOR |
| 4 | JIMENEZ GOMEZ FRANCISCO ANTONIO | FIJO | OFICIAL 1.ª CONDUCTOR |
| 5 | JIMENEZ GOMEZ SERGIO | FIJO | OFICIAL 1.ª CONDUCTOR |
| 6 | LAGOS GARCIA MANUEL | FIJO | OFICIAL 1.ª CONDUCTOR |
| 7 | LOPEZ MOYA BERNARDO | FIJO | OFICIAL 1.ª CONDUCTOR |
| 8 | MARTIN RANEA RAFAEL | FIJO | OFICIAL 1.ª CONDUCTOR |
| 9 | MORENO BUENO ANTONIO JOSE | FIJO | OFICIAL 1.ª CONDUCTOR |
| 10 | PASTOR ESCOLANO SERGIO | FIJO | OFICIAL 1.ª CONDUCTOR |
| 11 | PEREZ ACOSTA FRANCISCO | FIJO | OFICIAL 1.ª CONDUCTOR |
| 12 | VILLALBA CALVO ENRIQUE | FIJO | OFICIAL 1.ª CONDUCTOR |
| 13 | VILLALBA CALVO FRANCISCO JAVIER | FIJO | OFICIAL 1.ª CONDUCTOR |
| | TOTAL OFICIAL 1.ª CONDUCTOR | | 13 |
| N.º | NOMBRE | CONTRATO | CATEGORIA |
| 1 | AZUAGA MARTIN JOSE | FIJO | OFICIAL 2.ª CONDUCTOR |
| 2 | BERMUDEZ LOPEZ JORGE | FIJO | OFICIAL 2.ª CONDUCTOR |
| 3 | FERNANDEZ FERNANDEZ ALEJANDRO | FIJO | OFICIAL 2.ª CONDUCTOR |
| 4 | MUÑOZ FERRER FLORENCIO | FIJO | OFICIAL 2.ª CONDUCTOR |
| 5 | PIÑA ESPINOSA JUAN | FIJO | OFICIAL 2.ª CONDUCTOR |
| 6 | RIOS LOPEZ JOSE | FIJO | OFICIAL 1.ª MAQUINISTA |
| 7 | TRUJILLO CAPOTE JOSE MANUEL | FIJO | OFICIAL 2.ª CONDUCTOR |
| | TOTAL OFICIAL 2.ª CONDUCTOR | | 7 |
| N.º | NOMBRE | CONTRATO | CATEGORIA |
| 1 | ARIZA RODRIGUEZ ENRIQUE | FIJO | PEÓN |
| 2 | AZUAGA MARTIN FRANCISCO | FIJO | PEÓN |
| 3 | AZUAGA MARTIN MANUEL | FIJO | PEÓN |
| 4 | CALDERON GALLEGU MANUEL | FIJO | PEÓN |
| 5 | CASTRO MARTIN ANTONIO | FIJO | PEÓN |
| 6 | CEREZO MOLINA FRANCISCO JOSE | FIJO | PEÓN |
| 7 | CLAROS GONZALEZ RICARDO | FIJO | PEÓN |
| 8 | CRUZ DELGADO LEOPOLDO | FIJO | PEÓN |
| 9 | ESCOLANO LOPEZ JOSE | FIJO | PEÓN |
| 10 | FERNANDEZ BENITEZ JOSE MANUEL | FIJO | PEÓN |
| 11 | FERNANDEZ TRUJILLO MANUEL | FIJO | PEÓN |
| 12 | GALLARDO ROBLES EDUARDO | FIJO | PEÓN |
| 13 | GAMEZ CHICA MIGUEL | FIJO | PEÓN |
| 14 | GARCIA GARCIA ANTONIO | FIJO | PEÓN |
| 15 | GARCIA GARCIA ELIAS | FIJO | PEÓN |
| 16 | GOMEZ CASTRO JUAN | FIJO | PEÓN |
| 17 | GOMEZ ORTEGA FRANCISCO | FIJO | PEÓN |
| 18 | GONZALEZ ALES ANTONIO | FIJO | PEÓN |
| 19 | GUERRA MARTIN DAVID | FIJO | PEÓN |
| 20 | GUTIERREZ ALBA FRANCISCO | FIJO | PEÓN |
| 21 | HORTALAZA ALARCON CLAUDIO | FIJO | PEÓN |
| 22 | HORTALAZA RODRIGUEZ J.CLAUDIO | FIJO | PEÓN |

| N.º | NOMBRE | CONTRATO | CATEGORIA |
|-----|------------------------------|----------|-----------|
| 23 | LOPEZ MARTIN ANTONIO | FIJO | PEÓN |
| 24 | LOPEZ MOLINA ANTONIO | FIJO | PEÓN |
| 25 | LOPEZ NAVAS MANUEL | FIJO | PEÓN |
| 26 | MARFIL MEJAS PEDRO | FIJO | PEÓN |
| 27 | MARTIN ORTIZ JUAN | FIJO | PEÓN |
| 28 | MARTIN RECIO BALDOMERO | FIJO | PEÓN |
| 29 | MARTIN RECIO SEBASTIAN | FIJO | PEÓN |
| 30 | MARTIN TELLEZ ANTONIO | FIJO | PEÓN |
| 31 | MOLINA MATEO FRANCISCO | FIJO | PEÓN |
| 32 | NARVAEZ RECIO ANTONIO | FIJO | PEÓN |
| 33 | NUÑEZ TABARES RUFINO | FIJO | PEÓN |
| 34 | OLIVA BARRIENTOS ANTONIO | FIJO | PEÓN |
| 35 | OLIVA BARRIENTOS MANUEL | FIJO | PEÓN |
| 36 | ORTIZ MARTIN MANUEL | FIJO | PEÓN |
| 37 | PARRA ORTIZ BERNARDO DAVID | FIJO | PEÓN |
| 38 | PASTOR HIDALGO ANTONIO JOSE | FIJO | PEÓN |
| 39 | PEREZ LUQUE FRANCISCO | FIJO | PEÓN |
| 40 | PUERTAS MARTIN JUAN ANTONIO | FIJO | PEÓN |
| 41 | RAMOS MARTIN RICARDO | FIJO | PEÓN |
| 42 | RIVAS GARCIA SEBASTIAN | FIJO | PEÓN |
| 43 | RODRIGUEZ VALVERDE JUAN | FIJO | PEÓN |
| 44 | ROMO PEREZ RAFAEL | FIJO | PEÓN |
| 45 | RUIZ CAZORLA ANTONIO | FIJO | PEÓN |
| 46 | RUIZ PEREZ ENRIQUE | FIJO | PEÓN |
| 47 | RUIZ RIOS FRANCISCO JOSE | FIJO | PEÓN |
| 48 | SANCHEZ LOPEZ JUAN JOSE | FIJO | PEÓN |
| 49 | SANTIAGO BARRIENTOS GABRIEL | FIJO | PEÓN |
| 50 | SANTIAGO BARRIENTOS JOSE | FIJO | PEÓN |
| 51 | SANTIAGO BARRIENTOS SALVADOR | FIJO | PEÓN |
| 52 | VILLENA MACIA MANUEL | FIJO | PEÓN |
| 53 | VILLENA TRUJILLO FRANCISCO | FIJO | PEÓN |
| 54 | ZAYAS RUIZ JOSE | FIJO | PEÓN |
| | TOTAL PEONES | | 54 |

| N.º | NOMBRE | CONTRATO | CATEGORIA |
|-----|------------------------|----------|--------------------|
| 1 | RUEDA CASTRO JOSE LUIS | FIJO | OFICIAL 1.º TALLER |
| 2 | PEREZ VEGA SALVADOR | FIJO | OFICIAL 1.º TALLER |
| | TOTAL PERSONAL TALLER | | 2 |

| N.º | NOMBRE | CONTRATO | CATEGORIA |
|-----|--------------------------------|----------|---------------------|
| 1 | VELAZQUEZ BONMATEI ISMAEL | FIJO | JEFE SERVICIO |
| 2 | JACINTO GARCIA NARANJO | FIJO | JEFE ADMINISTRACION |
| 3 | VEGA POLO VICENTE JESUS | FIJO | ENCARGADO GENERAL |
| 4 | PONZE GARCIA FRANCISCO | FIJO | CAPATAZ |
| 5 | GAMEZ CHICA JOSE ANTONIO | FIJO | CAPATAZ |
| 6 | GONZALEZ PEREZ ANTONIO JOSE | FIJO | CAPATAZ |
| 7 | CHICANO SANCHEZ MARIA MERCEDES | FIJO | AUXILIAR ADMIN. |
| | TOTAL PERSONAL INDIRECTO | | 7 |

| N.º | NOMBRE | CONTRATO | CATEGORIA |
|-----|------------------------------------|----------|-----------------------|
| 1 | ACOSTA HEREDIA JOSE | FIJO | OFICIAL 1.º CONDUCTOR |
| 2 | RANEA VALLEJO FRANCISCO | FIJO | OFICIAL 1.º CONDUCTOR |
| 3 | JIMENEZ LOBILLO MANUEL | FIJO | PEÓN |
| 4 | PEREZ QUINTERO FRANCISCO | FIJO | PEÓN |
| | TOTAL PERSONAL IT SEGURIDAD SOCIAL | | 4 |
| | TOTAL OFICIAL 1.º CONDUCTOR | 13 | |
| | TOTAL OFICIAL 2.º CONDUCTOR | 7 | |
| | TOTAL PEONES | 54 | |
| | TOTAL PERSONAL TALLER | 2 | |
| | TOTAL PERSONAL INDIRECTO | 7 | |
| | TOTAL PUESTOS DE TRABAJO | 83 | |

CUADRO RESUMEN TABLA SALARIAL AÑO 2003

| CATEGORÍA | TURNO | SALARIO BASE | ANTIGÜEDAD TRIENIOS | PLUS CONVENIO | PAGAS EXTRAS | PLUS NOCTURNO | MANTENIMIENTO DE ROPA | BOLSA DE NAVIDAD | PLUS TRANSP. |
|--------------------|-------|--------------|---------------------|---------------|--------------|---------------|-----------------------|------------------|--------------|
| ENCARGADO GENERAL | DIA | 575,40 | 16,33 | 935,38 | 1.074,35 | 0,00 | 150,25 | 48,08 | 38,63 |
| OFIC 1.º CONDUCTOR | DIA | 512,19 | 16,33 | 935,38 | 990,22 | 0,00 | 150,25 | 48,08 | 38,63 |
| OFIC 1.º CONDUCTOR | NOCHE | 512,19 | 16,33 | 935,38 | 990,22 | 195,67 | 150,25 | 48,08 | 38,63 |
| PEÓN | DIA | 512,19 | 16,33 | 783,35 | 901,59 | 0,00 | 150,25 | 48,08 | 38,63 |
| PEÓN | NOCHE | 512,19 | 16,33 | 783,35 | 901,59 | 195,67 | 150,25 | 48,08 | 38,63 |
| CAPATAZ | DIA | 512,19 | 16,33 | 935,38 | 990,22 | 0,00 | 150,25 | 48,08 | 38,63 |
| CAPATAZ | NOCHE | 512,19 | 16,33 | 935,38 | 990,22 | 195,67 | 150,25 | 48,08 | 38,63 |



| CATEGORÍA | TURNO | SALARIO BASE | ANTIGÜEDAD TRIENIOS | PLUS CONVENIO | PAGAS EXTRAS | PLUS NOCTURNO | MANTENIMIENTO DE ROPA | BOLSA DE NAVIDAD | PLUS TRANSP. |
|---------------------|-------|--------------|---------------------|---------------|--------------|---------------|-----------------------|------------------|--------------|
| AUX. ADMINISTRATIVO | DIA | 512,19 | 16,33 | 695,97 | 990,22 | 0,00 | 150,25 | 48,08 | 38,63 |
| OFIC 1.ª TALLER | DIA | 512,19 | 16,33 | 935,38 | 990,22 | 0,00 | 150,25 | 48,08 | 38,63 |
| OFIC 1.ª MAQUI | DIA | 512,19 | 16,33 | 889,07 | 990,22 | 0,00 | 150,25 | 48,08 | 38,63 |
| OFIC 1.ª MAQUI | NOCHE | 512,19 | 16,33 | 889,07 | 990,22 | 195,67 | 150,25 | 48,08 | 38,63 |
| OFIC 2.ª CONDUCTOR | DIA | 512,19 | 16,33 | 889,07 | 990,22 | 0,00 | 150,25 | 48,08 | 38,63 |
| OFIC 2.ª CONDUCTOR | NOCHE | 512,19 | 16,33 | 889,07 | 990,22 | 195,67 | 150,25 | 48,08 | 38,63 |
| TOTALES | | 6.721,68 | 212,29 | 11.431,23 | 12.779,73 | 978,35 | 1.953,25 | 625,04 | 502,19 |

CUADRO RESUMEN TABLA SALARIAL AÑO 2004

SUBIDA: 2,60%

| CATEGORÍA | TURNO | SALARIO BASE | ANTIGÜEDAD TRIENIOS | PLUS CONVENIO | PAGAS EXTRAS | PLUS NOCTURNO | MANTENIMIENTO DE ROPA | BOLSA DE NAVIDAD | PLUS TRANSP. |
|---------------------|-------|--------------|---------------------|---------------|--------------|---------------|-----------------------|------------------|--------------|
| ENCARGADO GENERAL | DIA | 590,36 | 16,75 | 959,70 | 1.074,35 | 0,00 | 250,00 | 60,00 | 45,28 |
| OFIC 1.ª CONDUCTOR | DIA | 525,51 | 16,75 | 959,70 | 990,22 | 0,00 | 250,00 | 60,00 | 45,28 |
| OFIC 1.ª CONDUCTOR | NOCHE | 525,51 | 16,75 | 959,70 | 990,22 | 200,76 | 250,00 | 60,00 | 45,28 |
| PEÓN | DIA | 525,51 | 16,75 | 803,72 | 901,59 | 0,00 | 250,00 | 60,00 | 45,28 |
| PEÓN | NOCHE | 525,51 | 16,75 | 803,72 | 901,59 | 200,76 | 250,00 | 60,00 | 45,28 |
| CAPATAZ | DIA | 525,51 | 16,75 | 959,70 | 990,22 | 0,00 | 250,00 | 60,00 | 45,28 |
| CAPATAZ | NOCHE | 525,51 | 16,75 | 959,70 | 990,22 | 200,76 | 250,00 | 60,00 | 45,28 |
| AUX. ADMINISTRATIVO | DIA | 525,51 | 16,75 | 714,07 | 990,22 | 0,00 | 250,00 | 60,00 | 45,28 |
| OFIC 1.ª TALLER | DIA | 525,51 | 16,75 | 959,70 | 990,22 | 0,00 | 250,00 | 60,00 | 45,28 |
| OFIC 1.ª MAQUI | DIA | 525,51 | 16,75 | 912,19 | 990,22 | 0,00 | 250,00 | 60,00 | 45,28 |
| OFIC 1.ª MAQUI | NOCHE | 525,51 | 16,75 | 912,19 | 990,22 | 200,76 | 250,00 | 60,00 | 45,28 |
| OFIC 2.ª CONDUCTOR | DIA | 525,51 | 16,75 | 912,19 | 990,22 | 0,00 | 250,00 | 60,00 | 45,28 |
| OFIC 2.ª CONDUCTOR | NOCHE | 525,51 | 16,75 | 912,19 | 990,22 | 200,76 | 250,00 | 60,00 | 45,28 |
| TOTALES | | 6.896,48 | 217,75 | 11.728,47 | 12.779,73 | 1.003,80 | 3.250,00 | 780,00 | 588,64 |