

JUNTA DE ANDALUCÍA**CONSEJERIA DE EMPLEO****Delegación Provincial de Huelva**

Resolución de 5 de junio de 2006, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Aracena.

Expte. núm.: 1.576.

Código de Convenio: 2101062.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Aracena, que fue suscrito con fecha 7 de febrero de 2006 por los representantes de la Corporación y de sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artº 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el Real Decreto 1040161, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en el Real Decreto 4043/62, de 29 de diciembre, por el que se traspasan las funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en los Decretos 11/2004, de 24 de abril, y 203/2004, de 11 de mayo, sobre reestructuración de Consejerías y estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

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

Segundo: Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040161, de 22 de mayo.

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

Huelva, 5 de junio de 2006.- El Delegado Provincial, Fdo.: Juan Márquez Contreras.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO.
AYUNTAMIENTO DE ARACENA 2006**

Índice.

- Capítulo I. Disposiciones generales.
- Capítulo II. Régimen de contratación e ingreso.
- Capítulo III. Situaciones y clasificación del Personal
- Capítulo IV. Condiciones económicas.
- Capitulo V. Formación profesional.
- Capítulo VI. Normas de organización en el Trabajo.
- Capítulo VII. Jornada, vacaciones, licencias y permisos.
- Capítulo VIII. Mejoras sociales.
- Capitulo IX. Derechos del personal.
- Capitulo X. Derechos sindicales.
- Capitulo XI. Régimen disciplinario.
- Disposiciones adicionales.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ARACENA

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

Conciertan el presente Convenio Colectivo el Excmo. Ayuntamiento de Aracena y los representantes de los trabajadores laborales que prestan sus servicios en el mismo.

Como normas subsidiarias a las pactadas en el Convenio Colectivo, se tendrán las siguientes:



- Disposiciones de carácter general.
- Las disposiciones de aplicación a los funcionarios municipales.

Artículo 2. Ámbito personal.

El Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo entre el personal laboral que presta sus servicios para el Ayuntamiento de Aracena y esta Institución Pública, con exclusión de los contratados por Organismos Autónomos de la misma o por Conciertos con otros Entes Públicos.

Atendiendo a la diversidad de colectivos integrados en el ámbito de aplicación del Convenio y a las peculiaridades que comporta la prestación de servicios en los distintos Centros, el texto del Convenio se articula en condiciones de trabajo y condiciones económicas de aplicación a todo el personal.

La aplicación de condiciones especiales es preferente respecto a las condiciones generales para el ámbito subjetivo afectado por las mismas, y los supuestos de colisión entre ambas normativas se definirán a favor de las normas específicas.

Artículo 3. Ámbito temporal y plazo de denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2006 sus efectos finalizarán el día 31 de Diciembre de 2007.

El Convenio será renovado tácitamente por plazo de un año, si no media denuncia del mismo por alguna de las partes, con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento. Caso de no denunciarse, sus conceptos económicos variarán en la misma proporción que experimenten las retribuciones de los funcionarios y empleados laborales de la Administración Civil del Estado.

Artículo 4. Ámbito Territorial.

El presente Convenio será de aplicación a todos los Centros de trabajo dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Aracena.

Artículo 5. Comisión paritaria.

Se constituirá una Comisión Paritaria de Seguimiento y Control, integrada por tres miembros en representación del Excmo. Ayuntamiento de Aracena, designados por la Alcaldía, así como tres miembros designados por el Comité de Empresa entre todas las opciones sindicales en él representadas, en proporción a su representación.

A) Su misión será la de velar por la fiel y puntual aplicación de los establecido en el presente convenio.





B) Resolver cuantas cuestiones de interpretación sobre lo acordado en el texto del presente Reglamento puedan suscitarse.

C) Dicha comisión se reunirá a petición de una de las partes con una propuesta de asuntos a tratar, debiéndose celebrar la reunión con un máximo de 5 días naturales a partir de la petición.

D) Se constituirá, así mismo, una Comisión para la gestión de las Prestaciones Sociales que se reunirá normalmente, una vez al mes, al objeto de analizar las instancias que se presenten en solicitud de ayudas de tal naturaleza.

Capítulo II. Régimen de contratación e ingreso, previsión de vacantes y promoción.

Artículo 6. Ampliación da la plantilla de personal.

La modificación de la plantilla durante la vigencia del presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquel, dando conocimiento a los representantes de los trabajadores.

Artículo 7. Selección de Personal.

La selección y acceso de todo el personal fijo, debe realizarse de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de Oposición Libre, Concurso-Oposición, o Concurso, en los que se garantiza, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los procedimientos de selección y acceso de los trabajadores se regirán por las bases de las convocatorias respectivas, que se ajustarán en todo caso, a la legislación básica del Estado sobre Función Pública.

El acceso será a través de Oposición, salvo cuando, por la naturaleza de las funciones a desempeñar o número de plazas y posibles aspirantes sea más adecuada la utilización del sistema Concurso-Oposición, o el Concurso.

La Oposición consiste en la celebración de una o más pruebas de capacidad para determinar la aptitud de los aspirantes y fijar el orden de prelación de los mismos en la selección; el Concurso consiste exclusivamente en la calificación de los méritos de los aspirantes y la prelación de los mismos en la selección; el Concurso-Oposición consiste en la sucesiva celebración de los dos sistemas anteriores.

Artículo 8. Convocatoria.

Las convocatorias serán siempre libres, no obstante, con carácter general, se



reservarán para promoción interna el 30% de las plazas convocadas para los trabajadores que reúnan la titulación y demás requisitos exigidos en la convocatoria, siempre que existan interesados potenciales.

Artículo 9. Ingreso y promoción Interna del trabajador.

La única forma de ingresar en el Excmo. Ayuntamiento de Aracena, es a través del proceso selectivo que se detalla en el presente Convenio (respetando al personal fijo ya contratado al entrar en vigencia este Convenio).

Para sustituciones temporales de cualquier puesto de trabajo se estará dispuesto a lo acordado en este Convenio.

Si el puesto a sustituir pertenece a los que forman la Bolsa de Trabajo de este Ayuntamiento, se cogería de la misma, si no, se realizará una convocatoria de selección.

Artículo 10. Promoción Interna.

Las plazas de nueva creación y las vacantes que se puedan producir, serán cubiertas prioritariamente mediante el sistema de promoción interna, siempre que entre el personal exista la posibilidad de ser cubiertas por reunir los requisitos exigibles para optar a ellas.

Al menos el 30% de esas vacantes, se reservarán para el acceso a trabajadores fijos de un grupo inferior al inmediatamente superior. Los trabajadores deberán para ello poseer la titulación exigida, una antigüedad mínima de 2 años, reunir los restantes requisitos y superar las pruebas que en cada caso establezcan las convocatorias. La titulación no será, excepto en los casos legalmente requeridos, obstáculo insalvable para la promoción interna, que podrá conseguirse mediante formulas alternativas.

Ante la producción de una vacante, y siempre que por los órganos competentes no se decida la transformación o amortización de esa plaza, lo que exigiría informe previo, no vinculante, de los representantes de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en los apartados siguientes:

1. Tendrá derecho preferente para ocupar las vacantes que se produzcan en las distintas categorías profesionales que se recogen en el presente Convenio, aquel trabajador que ostentando la categoría exigida de la vacante, se encuentre en situación de excedencia y hubiere solicitado el reingreso.
2. Las vacantes que no se cubran por personal en excedencia, se ofertarán al personal de la empresa adscritas a categorías profesionales para cuyo desempeño se exija titulación del mismo nivel académico, utilizando para ello el procedimiento de Concurso de méritos.



3. Cuando la vacante existente o que se produzca sea única, se ofrecerá en un primer turno a promoción interna, y en un segundo turno a convocatoria pública si no se ha cubierto en el primero, y así alternativamente. Con igual criterio se procederá cuando el número de vacantes sea impar, ofreciéndose en un primer turno a promoción interna, la mitad más una de las plazas vacantes.

4. Las vacantes que no se cubran por el procedimiento señalado en los apartados anteriores, entrarán a formar parte de la Oferta Pública de Empleo.

El personal de la empresa que se presente a cualquier puesto por proceso selectivo, y que tenga un mínimo de 2 años de antigüedad, se verá favorecido de la siguiente forma:

0"5 puntos por cada 6 meses trabajado, hasta un total de 2 años y un máximo de 2 puntos.

El Ayuntamiento tendrá en cuenta a efectos de promoción interna, la antigüedad, los méritos y la formación del trabajador, pudiendo, según el caso, prescindir de las pruebas teóricas en vista de lo anteriormente expuesto.

Artículo 11. Oferta Pública de Empleo.

El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública, se regirá por las bases de convocatoria que apruebe el Ayuntamiento de conformidad con la normativa vigente.

El sistema de selección será el de concurso, oposición y concurso oposición libre.

Para facilitar la integración social del minusválido se estará a lo dispuesto en la Ley 7/82, de 7 de abril, en cuanto a la selección y contratación de dicho personal y muy especialmente respecto de lo regulado para la reserva de plazas.

La adscripción del personal de reciente ingreso a los puestos de trabajo se efectuará, con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados y según el orden obtenido en las pruebas de selección.

Artículo 12. Funcionarización.

1. La Corporación, previa negociación con la representación sindical, definirá todos aquellos puestos de trabajo cubiertos por personal laboral que deban ser desempeñados por personal funcionario, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 23/88, de 28 de Junio, con la finalidad de que puedan participar en las pruebas selectivas de acceso a los cuerpos y escala a que se adscriban dichos puestos.

2. A los procesos de funcionarización que pudieran establecerse, se les aplicará como mínimo los siguientes criterios:



-Las pruebas serán adecuadas al nivel profesional del Cuerpo o Escala correspondiente.

-Como norma general, las convocatorias se harán de forma sectorializadas y se exigirán conocimientos relacionados con las tareas que se desarrollen en el área de actividad correspondiente.

-Se facilitará a los candidatos la formación necesaria para presentarse a las pruebas en condiciones idóneas, siempre y cuando las condiciones de trabajo lo permitan.

Capítulo III. Situaciones y clasificación del personal.

Artículo 13. Situaciones.

Las situaciones en que pueden hallarse los trabajadores serán las siguientes:

- Servicio activo
- Excedencia forzosa o voluntaria
- Servicios especiales

Artículo 14. Servicio activo.

Los trabajadores se hallan en situación de servicio activo:

- a) Cuando ocupen plazas correspondientes a las relaciones de puestos de trabajo.
- b) Cuando desempeñen un puesto de trabajo en Comisión de Servicio.

Artículo 15. Excedencia voluntaria.

Los trabajadores tienen derecho a excedencia forzosa o voluntaria conforme al artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Servicios especiales.

Los trabajadores fijos, pasarán a la situación de servicios especiales:

- a) Cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a 6 meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades Públicas Extranjeras o en Programas de Cooperación Internacional.
- b) Cuando sean elegidos miembros del Gobierno o de los Órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas o altos cargos de los mismos que no deban ser provistos necesariamente por funcionarios públicos.





c) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Corporaciones Locales.

d) Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político o sindical del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública.

A los trabajadores en situación de Servicios Especiales se les reservará la plaza que ocupare y se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos y antigüedad.

Artículo 17. Trabajos de superior categoría.

El alcalde, previo informe de los Concejales Delegados de las distintas áreas, podrá habilitar para desempeñar puestos de superior categoría, a los trabajadores de la categoría inmediatamente inferior, por necesidad del servicio y comunicándolo, dentro de los dos días laborables siguientes, al Delegado de Personal, y este a su vez, a los representantes de los trabajadores.

Mientras dure el desempeño de dichas funciones de superior categoría, se le retribuirá en igual cuantía a la que esté recogida en Convenio para dicha categoría.

Artículo 18. Comisión de Servicio.

En casos excepcionales y con reserva del puesto de trabajo, podrán los trabajadores desempeñar puestos o funciones especiales distintos de las específicas del puesto de trabajo a que se hallen adscritos, cuando al efecto les haya sido conferida una Comisión de Servicio de carácter temporal.

El Ayuntamiento comunicará a los representantes de los trabajadores, la habilitación en Comisión de Servicio.

Artículo 19. Clasificación Profesional.

Se entiende por clasificación profesional, la ordenación y agrupamiento de las distintas profesiones, oficios y categorías en bloques homogéneos, en razón de la titulación que se exija en la Oferta de Empleo previa a la formalización del correspondiente contrato de trabajo. Este agrupamiento constituye el punto de partida a efectos de promoción profesional, ascensos y movilidad funcional.

La ordenación de grupos en que se articula la clasificación, parte del criterio de la titulación profesional, en consonancia con el principio de equiparación profesional establecido en este Convenio con los Funcionarios Municipales.

Dentro de cada grupo se establecerán subgrupos, en los que se agruparán el personal en función a los trabajos específicas que realice.





Artículo 20. Grupos Profesionales.

Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo A: Estarán incluidos en este Grupo, los Titulados Superiores en cualquier materia, tales como Arquitectura, Derecho, Economía, etc.

Grupo B: Estarán incluidos en este Grupo, los Titulados Universitarios de Grado Medio o equivalente, tales como Arquitectos Técnicos, Graduados Sociales, etc.

Grupo C: Estarán incluidos en este Grupo, los Titulados de Formación Profesional de segundo grado, Bachiller Superior o equivalente, tales como Administrativos, Delineantes, etc.

Grupo D: Estarán incluidos en este Grupo, los que estén en posesión del Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente, tales como Auxiliares Administrativos, Conductores de Vehículos de tracción mecánica, etc.

Sub-grupo I.- Auxiliar administrativo.

Sub-grupo II.- Oficiales de oficio.

Sub-grupo III.- Conductores de vehículos de tracción mecánica.

Sub-grupo IV.- Encargado.

Sub-grupo V.- Personal que ejerce funciones de vigilancia y control.

Grupo E: Estarán incluidos en este Grupo las personas que estén en posesión del Certificado de Escolaridad, agrupando al personal de limpieza, servicio de basura, jardinería, peones de oficio, ordenanzas, conserjes, etc.

Sub-grupo I.- Personal de limpieza de edificios y locales municipales.

Sub-grupo II.- Personal de recogida de basuras.

Sub-grupo III.- Personal de jardinería.

Sub-grupo IV.- Ordenanza.

Sub-grupo V.- Conserje.

Artículo 21. Mesa General de Negociación.

En el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, queda constituida una Mesa General de Negociación que estará formada según indican los artículos





87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

La negociación colectiva se seguirá a través de la Mesa General de Negociación. Los acuerdos que se alcancen en base a esta negociación serán de plena aplicación a todo el personal, afectado por el mismo, tras su aprobación por el Pleno de la Corporación.

La Mesa de Negociación se reunirá, al menos una vez al año, y previamente a la aprobación, por el Pleno de la Corporación, de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), y Plantilla Orgánica, cuyo borrador se remitirá a los representantes de los trabajadores, con la finalidad de proceder a la negociación de:

- a. Actualización de la plantilla (clasificación, número de puestos de trabajo).
- b. El Plan anual de Provisión y/o promoción de los puestos de trabajo vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.
- c. La Oferta de Empleo Público del año entrante.
- d. Diseño y aprobación de Planes de Formación.
- e. Las retribuciones básicas y complementarias que corresponda aplicar a cada puesto de trabajo.
- f. Los criterios generales de distribución del complemento de productividad a cada área o programa y su asignación individualizada.

Igualmente será convocada la Mesa General de Negociación para negociar:

- a. La modificación parcial o total de la RPT tras su aprobación inicial, o al inicio de cualquiera de las circunstancias previstas entorno a los planes de empleo en la administración.
- b. El establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, régimen de disfrute de permisos, vacaciones y licencias.
- c. Los reglamentos de prestación de servicios.
- d. Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial Y. en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de las relaciones del personal y sus organizaciones sindicales con la Corporación.
- e. Todas aquellas que expresamente se mencionan en el presente Convenio.

La denuncia de la vigencia del presente acuerdo por cualquiera de las partes será motivo para su convocatoria en el plazo máximo de un mes.





Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria de la Alcaldía, por acuerdo con los representantes de los trabajadores o ante la petición expresa de cualquiera de ellas.

Para entender de asuntos especializados, esta Comisión podrá actuar por medio de ponencias y utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores de cuantas materias sean de su competencia.

Artículo 22. Registro Administrativo de Personal.

En la Corporación existirá un Registro de Personal en el que se inscribirá a todo el personal y en el que se anotarán todos los actos que afecten a la vida laboral del mismo.

En este Registro no podrá figurar ningún dato relativo a raza, religión u opinión del empleado. El personal tendrá libre acceso a su expediente.

Capítulo IV. Condiciones económicas.

Las condiciones económicas del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Aracena se equiparán por categorías y grupos profesionales a las establecidas para el Personal Funcionario de esta misma entidad

Artículo 23. Retribuciones.

Se establece para el personal afectado por el presente Convenio, las siguientes retribuciones:

- Salario Base.

- Complemento de destino.

- Complemento específico.

- Antigüedad.

- Pagas extraordinarias

Artículo 24. Antigüedad.

Se establece un complemento de antigüedad similar al establecido para el personal funcionario, en base al nivel y categoría profesional, sobre el salario base de cada trabajador, por cada trienio, reconociéndose a tales efectos, los servicios prestados con anterioridad, de forma ininterrumpida, por el personal que mediante oposición libre, concurso~oposición o concurso de méritos han pasado a la categoría de laboral fijo del Excmo. Ayuntamiento de Aracena. Devengándose la cuantía a partir de la fecha de aprobación del Convenio.





Artículo 25. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores que estén comprendidos en el ámbito de este Convenio percibirán las pagas extraordinarias que a continuación se relacionan:

- Una paga de 30 días en Diciembre.
- Una paga de 30 días en Junio.

La paga extra será la suma del salario base, complemento de destino que corresponda y la antigüedad.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

Los excesos de jornada con carácter periódico, están totalmente suprimidos, salvo necesidades del servicio y deberán ser autorizadas previamente por el superior jerárquico y Concejal correspondiente o Alcaldía.

El trabajador podrá optar por sustituir el pago del precio de las horas computadas por exceso de jornada, por la disminución de jornada de trabajo dentro del trimestre natural siguiente al que se produjera el exceso de jornada. Cada hora de exceso de jornada se compensará con reducción de la jornada en dos horas.

Cada año, vistas las horas extras realizadas el año anterior, se estudiará por el Ayuntamiento y representantes de los trabajadores, en el primer trimestre, la posibilidad de creación de puestos de trabajo fijos o temporales, siendo a título indicativo el tope de 1.600 horas el que obligue a crear un puesto de trabajo.

Para la determinación en concreto de las horas a realizar y del valor de las mismas, se autoriza al Alcalde para su fijación y aprobación dentro de las consignaciones del presupuesto general.

Anticipos mensuales: El personal incluido en el presente Convenio, podrá solicitar un anticipo de su sueldo mensual, por una cuantía no superior a dicha mensualidad, condicionado a la tesorería municipal.

Abonar las horas extraordinarias de la siguiente manera:

- Por cada hora da trabajo electivo en día laboral: 10,01 €
- Por cada hora de trabajo efectivo en sábados y festivos: 12,76 €
- Por cada hora de trabajo efectivo en días de feria: 19,14 €

Se incluyen:

- La Feria de Mayo (sábado y domingo)





- La Feria del Jamón (sábado y domingo)
- La Feria de Agosto (sábado, domingo y lunes)

Artículo 27. Dietas, kilometraje y desgaste de vehículo.

Se estará a lo dispuesto en lo fijado en las Bases de Ejecución del Presupuesto del Excmo. Ayuntamiento para cada ejercicio económico. Siendo el importe de 0,19 € por Km en concepto de kilometraje, en virtud de lo establecido por la Orden HAI3770/2005.

Artículo 28. Incremento salarial.

El incremento y la revisión de las retribuciones, se ajustarán a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos del Estado.

Capítulo V. Formación profesional.

Artículo 29. Planes de Formación.

Se concederán bolsas de estudio para asistencia a cursos, jornadas, congresos, etc. previa autorización de los mismos, sobre materias relacionadas con la administración pública, actividad profesional, etc. al objeto de la continua formación y posible promoción del personal al servicio del Ayuntamiento. Las bolsas podrán consistir en el importe de la matrícula, valor que ocasione la adquisición del material, así como, dietas, kilometrajes etc.

Capítulo VI. Normas de organización en el trabajo.

Artículo 30. Organización y Racionalización.

1. La organización práctica del trabajo será competencia de la Corporación, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente.
2. La racionalización del trabajo persigue entre otras las siguientes finalidades:
 - Mejora de las prestaciones de servicio al ciudadano.
 - Simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.
 - Establecimiento de plantillas correctas de personal.
 - Definición y clasificación clara de las relaciones entre puestos y categorías.
3. Serán objeto de informe, consulta o negociación con los representantes de los trabajadores, las materias sometidas a dicho trámite en las disposiciones legales.



En caso de no existir acuerdo deberán ser aprobadas por la Autoridad Laboral.

Capítulo VII. Jornada, vacaciones; licencias y permisos retribuidos.

Artículo 31. Jornada de trabajo.

La jornada laboral será de TREINTA Y CINCO horas a la semana. Se tendrá derecho a un periodo de descanso de 30 minutos en la jornada de trabajo, el cual se considerará como de trabajo efectivo.

En oficinas y siempre que en otros puestos de trabajo sea posible, se realizará la jornada continua matinal.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán de descanso.

El personal afectado por el presente convenio, que por necesidades del servicio deban trabajar en días festivos, como el de Limpieza o el de la Gruta, recibirán una indemnización de 50 por cada festivo trabajado, siempre que no hayan sido contratados exclusivamente para realizar el trabajo durante esos días festivos.

Igualmente, es de interés para las partes y se está en disposición, de organizar la jornada de trabajo, de forma que todo el personal cuente con dos días de descanso semanal.

Artículo 32. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a una licencia por vacaciones de TREINTA DÍAS NATURALES, con derecho al percibo de la remuneración íntegra, siempre que lleven un año de servicio activo. Para quien no alcance el año, la duración será proporcional al tiempo transcurrido desde su ingreso. En caso de que el trabajador cuente con quince o más años de antigüedad, tendrá derecho a tantos días más de vacaciones como le corresponda al personal funcionario.

Se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio y septiembre.

En aquellos casos en que un trabajador cause baja por enfermedad durante el periodo de vacaciones, las mismas quedarán interrumpidas, siempre que suponga ingreso hospitalario o inmovilización, hasta la fecha en que se produzca el alta laboral, la cual servirá de referencia al inicio de la continuidad del perlado de vacaciones, salvo que, por necesidades, tenga que incorporarse al trabajo.

Para aquellos trabajadores fijos que no puedan disfrutar sus vacaciones completas entre los meses de junio y septiembre, tal y como recoge la legislación vigente, debido a las necesidades del servicio, tendrán la misma gratificación que el personal funcionario.



Artículo 33. Licencias y permisos retribuidos.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a disfrutar de Licencias retribuidas, en la forma y condiciones que se especifican a continuación:

-Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.

-Fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes, hermanos y padres políticos: 3 días naturales en la localidad y 5 en la provincia o fuera de la misma.

-Enfermedad grave o intervención quirúrgica, del cónyuge, ascendientes o descendientes, hermanos y padres políticos: 3 días en la localidad y 5 en la provincia o fuera de la misma.

-Por consulta médica del trabajador, cónyuge e hijos, el tiempo indispensable previa autorización del Jefe de Departamento, y en todo caso, del Alcalde y posterior justificante médico.

-Nacimiento de un hijo: 3 días naturales o 6 días naturales si existiese complicación.

-Por primera comunión o bautizos de hijos, un día.

-Deberes públicos de carácter inexcusable, y siempre que sean ordenados por la Autoridad, o funciones sindicales, el tiempo necesario.

-Traslado de domicilio: 1 día en la localidad y 2 días naturales fuera de la misma.

b) Los trabajadores tendrán derecho a los días de permiso retribuido, siempre que ello no cause perjuicio al servicio, en los casos que a continuación se indican:

-Matrimonio de hijos: 1 día en la provincia y 3 días naturales fuera de la misma.

-Para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud, durante los días de su celebración.

-Asistencia a cursos de formación o promoción relacionados con el puesto de trabajo.

Si algún trabajador solicitase nueva licencia fundada en motivos excepcionales, la Empresa estudiará el caso planteado.

a) Los permisos regulados en los apartados precedentes serán concedidos por la Autoridad que tenga atribuida la competencia en el momento de la petición. En cualquier caso, es necesario que el trabajador justifique, previa o consiguientemente, el evento de que se trate.



d) Licencias por alumbramiento o adopción:

1. El/a trabajador@ tendrá derecho a un perlado de licencia de 120 días de duración por alumbramiento o adopción y 140 en caso de parto o adopción múltiple.

2. Asimismo, tendrá derecho a una pausa de una hora de trabajo que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses.

e) Licencia por asuntos propios: los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 6 días de licencia por asuntos propios, no incluidos en los apartados anteriores.

Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas.

Artículo 34. Permisos no retribuidos.

Podrá concederse permiso por asuntos propios sin retribución alguna, cuando excedan de 15 días y su duración no podrá exceder de seis meses. El Ayuntamiento podrá cubrir la ausencia de los mismos efectuando contrataciones temporales. Las peticiones de estos permisos serán cursadas al Concejal Delegado de Personal, con una antelación de 15 días naturales.

Artículo 35. Ropa y material de trabajo.

La empresa facilitara a los trabajadores cuyo servicio lo requiera, las prendas de trabajo adecuadas para la prestación de las tareas encomendadas.

Artículo 36. Comité de Seguridad y Salud.

Deberá reunirse al menos una vez cada tres meses, para el cumplimiento de las funciones que legalmente le corresponden.

Capítulo VIII. Mejoras sociales.

Artículo 37. Premio por nupcialidad.

Los trabajadores fijos que contraigan matrimonio percibirán la cantidad de 165,28 a en concepto de premio y en una sola vez. En el caso de que ambos cónyuges fueran personal del Ayuntamiento, sólo percibirán la ayuda uno de ellos. Anualmente se incrementará el IPC.

Artículo 38. Premio de natalidad.

Los trabajadores fijos percibirán en concepto de premio por natalidad, al nacimiento de cada hijo, y previa justificación documental de este hecho, la cantidad de 120,20 €. Anualmente se incrementará el IPC.



Artículo 39. Derechos de protección. Asistencia laboral y jurídica.

Derechos de protección: la trabajadora embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, bien por su peligrosidad, toxicidad, penalidad o esfuerzo, se le encomiende funciones acordes con sus circunstancias. Siempre que existan puestos de trabajo vacantes y que no sea perjudicial para su estado.

Asistencia laboral y jurídica: El Ayuntamiento se compromete a la prestación de asistencia jurídica a trabajadores frente a terceros por acción derivada de su servicio, siempre que tales acciones no fueran maliciosas o gravemente negligentes.

Artículo 40. Póliza de Seguros.

Para todo el personal fijo de este Ayuntamiento se contratará un Seguro colectivo de vida y accidentes, en las mismas condiciones y cuantías que el personal funcionario, con quienes figurarán relacionados en la correspondiente póliza.

Artículo 41. Botiquín de primeros auxilios.

En todos los centros de trabajo habrá como mínimo un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto.

Artículo 42. Anticipos Reintegrables.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a la percepción de un anticipo reintegrable, de acuerdo con la siguiente modalidad:

- Hasta 1.000, reintegrables en 12 mensualidades. Esta cantidad se incrementará anualmente en la cuantía del IPC.

Para ello, existirá un fondo único de 13.222,27 €, como cantidad fija, que será distribuida entre las solicitudes, según se proceda al reintegro de las prestaciones. Ningún trabajador podrá solicitar un nuevo préstamo hasta que amortice el que le fuera concedido con anterioridad. El criterio de concesión será por riguroso orden de antigüedad de petición y previo informe de los representantes sindicales.

Artículo 43. Incapacidad Temporal.

El trabajador que se encuentre en esta situación, derivada de accidente laboral, percibirá una cuantía equivalente a la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y las retribuciones Integras percibidas por éste, mientras dure la baja. En caso de que tal situación derive de enfermedad común o similar, percibirá la misma cuantía durante los tres primeros meses de baja y el 75% de las retribuciones a partir del cuarto mes. Este porcentaje podrá Incrementarse



hasta el 100% mediante informe favorable de la Comisión Paritaria, en base a la documentación médica aportada.

El presente artículo no será de aplicación al personal eventual que en el momento de producirse el hecho causante, cuente con contratos de menos de tres meses de duración.

Artículo 44. Jubilación.

El personal que solicite la jubilación voluntaria antes de la edad de 65 años, el Ayuntamiento le abonará un premio en cuantías que se detallan en la escala siguiente y en función de la edad en la que tendrá efecto dicha jubilación:

EDAD	EUROS
60	13.223,00
61	9.917,00
62	8.264,00
63	6.612,00
64	4.959,00

Estas cantidades se abonarán, siempre que se solicite antes de cumplir la edad correspondiente, y se actualizarán conforme al I.P.C.

Artículo 45. Prestaciones Sociales.

a) Ayuda escolar. Se crea una bolsa destinada a ayudas escolares para trabajadores municipales e hijos que cursen estudios, estableciéndose el mismo criterio y procedimiento de reparto que para el personal funcionario. Estas ayudas serán de carácter anual.

b) Ayuda familiar. Es una prestación que se abonará con las mismas condiciones y cuantías que al personal funcionario, siempre que se cuente con hijos que dependan económicamente de la unidad familiar y así se demuestre ante la comisión paritaria. Ambas ayudas podrán solicitarse siempre que se cuente con una antigüedad igual o superior a nueve meses, durante el año en el que se demanden.

Capítulo IX. Derechos del personal.

Artículo 46. Derecho al respeto e Intimidad.

El trabajador tendrá derecho al respeto de su intimidad e integridad física y psíquica, y a la consideración debida a su dignidad, comprendida a la protección frente a ofensas verbales, físicas o de naturaleza sexual.

Artículo 47. Derecho a la información.





Al incorporarse a su puesto de trabajo, el trabajador será informado por sus jefes Inmediatos de los fines, organización y funcionamiento del centro de trabajo, deberes y responsabilidades que les incumbe. los Representantes de los Trabajadores podrán solicitar al Ayuntamiento la información que estimen oportuna, debiendo de contestar antes de 30 días desde la solicitud de la misma.

Capítulo X. Derechos sindicales.

Artículo 48. El Comité de Empresa y Delegados Sindicales.

1. Es competencia de los Representantes de los Trabajadores, la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores del Ayuntamiento de Arcena, y en particular la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos colegiados.

2. El Comité de Empresa tendrá las competencias previstas en el arto 64 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Ningún representante del Comité de Empresa podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de actividad sindical. Cuando haya de realizarse un traslado o cambio de turno por necesidad del servicio que afecte a un representante sindical, éste, salvada su voluntariedad, será el último en ser trasladado o cambiado de turno.

4. Sin rebasar el máximo total de horas sindicales, los Representantes de los Trabajadores podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.

A los efectos de cómputo mensual de horas, no se incluirán las empleadas en actuaciones o reuniones llevadas a cabo por iniciativa del Ayuntamiento.

5. Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser sancionado o despedido durante el ejercicio de sus funciones, ni dos años después de su cese, como consecuencia de su actividad sindical, salvo que durante dicho ejercicio incurra en alguno de los supuestos del arto 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Toda sanción muy grave, grave o leve impuesta a un representante sindical, será precedida de un expediente previo.

6. La corporación Municipal, facilitará a los Delegados Sindicales, la posibilidad de utilizar los teléfonos, ordenadores, fotocopios, material de oficina y equipamiento necesario para el ejercicio de su labor.

7. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablones de anuncio sindicales, de dimensiones suficientes y espacio visible para información a los trabajadores.

8. El Ayuntamiento garantiza el derecho a la libre sindicación y organización del personal sujeto a este Convenio, y a la no discriminación, perjuicio o sanción por razón de su sindicación y ejercicio del derecho sindical, sin ninguna clase de exclusión por pertenencia a determinado puesto de trabajo.

Las competencias y garantías de los Delegados Sindicales, se regirán por la normativa vigente en esta materia establecida por el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical o cualquier disposición de igualo superior rango.

Capítulo XI. Régimen disciplinario.

Artículo 49. Será de aplicación general en el presente convenio, las siguientes disposiciones:

a) Los trabajadores podrán ser sancionados por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria, sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en los Estatutos de los Trabajadores y normas concordantes.

b) Los encargados o superiores, que toleren o encubran las faltas, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección y sanción que se estime precedente, habida cuenta de la que se imponga al autor de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia y encubrimiento.

c) Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana y laboral.

Artículo 50. Graduación de Infracciones y faltas.

Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores, derivadas de incumplimiento contractuales, podrán ser: Leves, graves o muy graves.

Artículo 51. Faltas muy graves.

Son las siguientes:

a) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

b) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.



- d) La falta de asistencia no justificada al trabajo durante más de tres días al mes.
- e) Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros, subordinados o público en general.
- f) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral, cuando el trabajador declarado en baja por dicha simulación, realice trabajos de cualquier clase por cuenta ajena o propia, así mismo se entenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- g) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- h) Haber sido sancionado de tres faltas graves, en un periodo de 2 años.
- i) La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Artículo 52. Faltas graves.

Son consideradas las siguientes:

- a) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo, respecto al personal dependiente jerárquicamente del mismo.
- b) La falta de obediencia debida a los superiores.
- c) Falta de consideración y respeto con compañeros y público en general.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.
- e) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- f) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
- g) Haber sido sancionado por tres faltas leves, en un periodo de 2 años.
- h) No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del trabajo, cuando causen perjuicios al Ayuntamiento. o se utilice en provecho propio.

Artículo 53. Faltas leves.

Son consideradas las siguientes:

- a) Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada.



- b) La incorrección con el público, compañeros y superiores.
- c) El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.
- d) El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.
- e) El incumplimiento de la Ley 2812005 de 26 de diciembre sobre consumo de tabaco en centros de trabajo.

Artículo 54. Sanciones que podrán imponerse en función de las calificaciones de las faltas.

Son las siguientes:

1) Por faltas leves:

- a) Apercibimiento por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2) Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a seis meses.
- b) Suspensión de participar en el primer concurso de promoción que se convoque, posterior a la sanción.

3) Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de más de seis meses hasta doce meses.
- b) Suspensión del derecho a participar en dos concursos de promoción en los periodos posteriores a la sanción.
- c) Despido.

4) Todas las sanciones se notificarán por escrito, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, al mismo tiempo se le comunicará a los representantes de los trabajadores.

5) Las sanciones por faltas graves o muy graves, requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario.

Artículo 55. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los treinta días y las muy



graves a los sesenta días, todo a partir de la fecha en que tiene conocimiento el Ayuntamiento, en todo caso, prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 56. Procedimiento sancionador.

Para imponer sanciones por faltas graves o muy graves, habrá que instruirse el oportuno expediente para el que se designará instructor por quien ostente la potestad disciplinaria, de dicha incoación, se dará cuenta al trabajador y a los representantes de los trabajadores, donde estos serán oídos.

Dentro de los 5 días siguientes a la notificación de la incoación del expediente, el instructor formará pliego de cargos y ordenará su notificación al trabajador, quien a partir de ese momento dispondrá de un plazo de diez días para la contestación del mismo y proponer la práctica de cuantas pruebas convenga a su derecho.

En el expediente se harán constar los antecedentes del interesado, su declaración y la de los testigos si los hubiere. El instructor admitirá o rechazará las pruebas propuestas mediante escrito razonado.

Realizados los trámites anteriores, el instructor formulará la correspondiente propuesta de resolución, en la que deberán de exponerse con claridad los hechos imputados al trabajador, la calificación de los mismos, y en su caso la propuesta de sanción. Esta propuesta se trasladará al trabajador de forma inmediata, y este tendrá un plazo máximo de diez días para hacer las alegaciones que estime procedentes.

Recibido o no el escrito de alegaciones, el instructor en el plazo de dos meses, contados a partir de la incoación del expediente, elevará la propuesta de resolución y el expediente al órgano que ordeno instruirlo, con el fin de que se proceda a dictar la resolución correspondiente, o si no fuera de su competencia, elevarlo al órgano competente.

Cuando la falla cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, el órgano competente podrá acordar la suspensión preventiva de empleo y sueldo mientras se realice la tramitación del correspondiente expediente. Si el resultado del mismo no se dedujese responsabilidad para el trabajador, o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo esta, no superase el tiempo en que el trabajador ha estado suspendido, se procederá a la correspondiente reparación.

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera.

Quedan derogados cuantos acuerdos, disposiciones o resoluciones, de igualo





Andalucía

Ayuntamiento de Arcena

BOP , 16 de agosto del 2006

Página 24 de 26

inferior rango, contradigan o se opongan a lo establecido en el presente Convenio.





AÑO 2066

TABLAS SALARIALES PERSONAL LABORAL

	GRINIV	SOO.06	C.02066	C.ESP06	P.EX.JUN.06	P.EX.OIC.06
SERVICIO OE AGUA						
AUX GESTION AGUA	0-15	564,39	323,80	191,43	823,43	888,19
MANTENIMIENTO AGUA	0-15	564,39	323,80	295,47	823,43	888,19
FONTANERO	0-15	564,39	323,80	241,37	823,43	888,19
S. CONSTRUCCION					0,00	0,00
ENCARGADO OBRAS	0-15	564,39	323,80	285,07	823,43	888,19
DELINEANTE	C-18	690,29	390,40	165,19	1002,68	1080,64
SUBALTERNOS	0-10	564,39	212,79	172,71	734,62	777,18
CONDUCTOR CAMION	0-15	564,39	323,80	220,58	823,43	888,19
CONDUCTOR DUMPER	0-15	564,39	323,80	228,88	823,43	888,19
OFICIAL DE PRIMERA	0-15	564,39	323,80	201,84	823,43	888,19
CONDUCTOR RETROEX	0-15	584,39	323,80	246,84	823,43	888,19
PEON	E-14	515,26	301,81	74,91	756,55	816,87
PERSONAL GRUTA					0,00	0,00
GUIA DE GRUTA	0-15	564,39	323,80	220,56	823,43	888,19
COORD. GUIAS	0-15	564,39	323,80	239,28	823,43	888,19
AUXILIAR DE TAQUILLA	0,15160%	339,63	194,26	14358	494,06	532,91
LIMPIEZA PUBLICA					0,00	0,00
BARRENDEROS	E-05	515,26	157,26	166,46	641,07	672,52
JARD.G.PARQUE-ELECT.					0,00	0,00
JARDINERO	0-05	564,39	157,26	183,11	690,20	721,65
GUARDA DEL PARQUE	E-05	515,26	157,26	199,76	641,07	672,52
ELECTRICISTA	0-15	564,39	323,80	266,34	823,43	888,19
ENCARGADO SERVICIOS	0-15	584,39	323,80	355,62	823,43	888,19
AUXADMATIVO.INTERV.	0-15	564,39	323,80	243,45	823,43	888,19
ENCARGADO INST.DPVAS	0-10	564,39	212,79	133,17	734,62	777,18
TRABAJADORA SOCIAL	B-19	925,96	412,62	272,58	1256,06	1338,58
AGENTE LOCAL PROMIE	B-21	925,96	488,09	374,54	1300,43	1394,05
LIMPIADORA COLEGIOS	E-01	515,26	90,71	91,58	567,83	605,97
LIMPIADORA AYTO.	E-01	515,26	90,71	108,2	567,83	605,97
OTROS SERVICIOS					0,00	0,00
AUXILIAR O.M.T.C.	0-15150%	262,20	161,90	0,00	411,72	444,10
DINAMIZADOR JUVENIL	U-15	564,39	323,80	268,42	823,43	888,19
TECNICO DE CULTURA	B-19	925,96	412,62	353,33	1256,06	1338,58
AUX. BIBLIOTECA 53%	U-05153%	299,13	83,35	63,97	365,81	382,48

TABLAS SALARIALES PERSONAL OFICINA y SERVICIOS VARIOS. AÑO 2006

IGRINIVEL | P.TRABAJOIS.B.2006Ic.0. 06Ie.E. 06Ip.EX.JUN Ip.EXT DIC. | 1

	IGRINIVEL	P.TRABAJOIS.B.2006Ic.0. 06Ie.E. 06Ip.EX.JUN	Ip.EXT DIC.
\$-1 100%0	ATA DIRECCION	1971,43	
A-25 100%0	ASES JURIDICA	1091,02	612,60 351,66 1581,10 1703,62
8-19 100%0	INF.C.MUIER	925,96	412,62 256,68 1256,06 1338,58
8-19 50%0	TRAB.SOC.LINIQB	462,98	206,31 7,65 628,03 669,29
8-19 100%	T.INFORMATICA	925,96	412,62 253,86 1256,06 1338,58
8-19 100%0	ARG.TCO.ADJUNTO	925,96	412,62 352,00 1256,06 1338,58
0-15 100%0	AUX.LAB.TURISMO	564,39	323,80 224,00 823,43 888,19
0-15 100%0	AUX.LAB.GENERAL	564,39	323,80 181,03 823,43 888,19
0-15 100%0	AUX.LAB.OF.REHAB	564,39	323,80 181,03 823,43 888,19
0-15 53%0	AUX.JUVEN.T.DROG	299,13	171,61 95,95 436,42 470,74
0-15 50%	AUX.GUIA MUSEO	282,20	161,90 90,52 411,72 444,10
0-15 100%0	ENCARG MUSEO	564,39	323,80 255,94 823,43 888,19
E-14 100%0	AYUDIAUITA	515,26	323,80 220,56 774,30 839,06
E-3 100%	AUX.AYUD.DOMEST	515,26	124,01 91,56 614,47 639,27

TABLAS SALARIALES PERSONAL DEPORTES Y CULTURA. AÑO 2006

GRINIVEL	IP	TRABAJO	S.B.2006	IC.D.	06IC.E.	06Ip.EX.JUNIO	P.EX.DIC
0-15	100%	AUX.ADM.P.DPT	564,39	323,80	226,81	823,43	888,19
D-5	100%	PEÓN MANTEN	564,39	157,26	133,17	690,20	721,65
D-5	57%	PEOR	321,70	89,64	75,91	393,41	411,34
0-6	100%	MO'ITO.m.	564,39	168,37	131,09	699,09	732,76
5-38	100%	MIIIIIIIIA	564,39	157,26	101,52	690,20	721,65
5-38	29%	MIITIIINY	163,67	45,61	29,44	200,16	209,28
5-27	100%	SICIIIIISTA	625,40			625,40	625,40
5-28	100%	MONITOR NAT 1	1538,71			1538,71	1538,71
M-22	100%	An.MIUIT.1	506,11			506,11	506,11
B-17	100%	ALTEATR.LPROD	925,96	368,18	299,15	1220,50	1294,14
0-15	100%	AUX.ADMY.CULT	564,39	323,80	181,03	823,43	888,19
T-1	100%	TOIIUIEITI	515,26	90,71	2n, 79	587,83	605,97
T-1	11%	TAQUILLERA-0	56,68	9,98	30,56	64,66	66,66
T-2	100%	PORT.AZAF.TEAT	515,26	90,71	113,33	587,83	605,97
T-2	18%	PIITEIN	92,75	16,33	20,40	105,81	109,07
T-2	10%	AZAFATA-0	51,53	9,07	11,33	58,78	60,60
T-2	64%	CONS.A.MUSICA	329,71	58,05	72,53	376,21	387,82

