



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

##### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 3 de diciembre de 2020 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación del convenio colectivo de la empresa Estacionamientos y Servicios, S.A. y sus trabajadores adscritos al servicio público de regulación de aparcamiento de vehículos mediante expendedores de tiques y al servicio de retirada de vehículos en la vía pública en la ciudad de Aranda de Duero (Burgos). (C.C. 09100071012011).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Estacionamientos y Servicios, S.A. y sus trabajadores adscritos al servicio público de regulación de aparcamiento de vehículos mediante expendedores de tiques y al servicio de retirada de vehículos en la vía pública de Aranda de Duero (Burgos), suscrito el 13 de enero de 2020 entre el comité de empresa y la dirección de la mercantil, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010) y R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre (BOCyL 22/12/2017) por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

*Primero.* – Ordenar la inscripción del citado acuerdo correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

*Segundo.* – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 3 de diciembre de 2020.

El jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,  
Andrés Padilla García

\* \* \*



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A.,  
Y SUS TRABAJADORES ADSCRITOS AL SERVICIO PÚBLICO DE REGULACIÓN  
DE APARCAMIENTO DE VEHÍCULOS MEDIANTE EXPENDEDORES DE TIQUES  
Y AL SERVICIO DE RETIRADA DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA  
EN LA CIUDAD DE ARANDA DE DUERO

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

*Artículo 1. – Partes signatarias.*

Son partes firmantes del presente convenio la empresa Estacionamientos y Servicios, S.A. y la representación legal de los trabajadores (delegado de personal) asesorado por el sindicato CC.OO.

*Artículo 2. – Ámbito de aplicación: Personal, funcional y territorial.*

Convenio colectivo de la empresa Estacionamientos y Servicios, S.A., con su personal adscrito al servicio público de regulación de aparcamiento de vehículos mediante expendedores de tiques y al servicio de retirada de vehículos en la vía pública en la ciudad de Aranda de Duero.

*Artículo 3. – Vigencia.*

El presente convenio, entrará en vigor el día de su firma, excepto en aquellas materias en que expresamente se disponga lo contrario.

Los conceptos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2019.

*Artículo 4. – Duración.*

La duración del presente convenio será de tres años y se extenderá del 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2021.

*Artículo 5. – Denuncia.*

El preaviso a efectos de denuncia habrá de hacerse con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento o prórrogas sucesivas.

En el supuesto de no efectuarse dicha denuncia, el presente convenio se entenderá prorrogado por periodos anuales, en sus propios términos y condiciones.

*Artículo 6. – Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

*Artículo 7. – Absorción y compensación.*

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, sean superiores a las aquí pactadas. En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.



*Artículo 8. – Garantía «ad personam». Derechos adquiridos.*

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que estén establecidas al entrar en vigor el presente convenio, y que, con carácter global excedan del mismo en cómputo anual.

*Artículo 9. – Comisión mixta paritaria.*

Para interpretar y vigilar el presente convenio, se crea la comisión mixta paritaria, que estará formada por un miembro de la parte económica y otro de la parte social, pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios.

Las partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran originarse como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente convenio, al objeto de que la misma emita informe, antes de entablar reclamación ante los organismos correspondientes. Los acuerdos de la comisión se tomarán por unanimidad.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas se someterán a la mediación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).

*Artículo 10. – Legislación supletoria.*

Para todo lo no previsto en este convenio, le será de aplicación la legislación laboral vigente y en especial el R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el V convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos.

CAPÍTULO II. – CONDICIONES DE TRABAJO

*Artículo 11. – Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad de la empresa, con respecto a las condiciones contratadas con el Ayuntamiento, y en especial corresponde a la empresa fijar sistemas de trabajo, distribución de personal, etc.

*Artículo 12. – Grupos profesionales.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio se estructura en base al siguiente grupo profesional, en atención a las funciones primordiales que realizan. Las funciones definidas para el grupo profesional de explotación son a título enunciativo, pudiendo realizar otras tareas que se correspondan con las funciones de la categoría profesional, adaptándose a las nuevas tecnologías que se puedan desarrollar en un futuro para el mejor funcionamiento de los servicios prestados por la empresa.

El personal al servicio de la empresa se clasificará atendiendo a las funciones que desarrolle de la siguiente manera:



Grupo profesional de explotación:

Jefe de centro: Es aquel personal que bajo las instrucciones de la dirección lleva la responsabilidad de la organización y funcionamiento del centro de trabajo, coordinando los servicios existentes en el mismo.

Técnico mantenimiento: Es el trabajador que a las órdenes de su inmediato superior, lleva la responsabilidad de la organización, gestión y funcionamiento de la programación, mantenimiento y recaudación de las máquinas expendedoras, asimismo cumplimentará partes de trabajo e informes confeccionados por la dirección de la empresa.

Tiene la responsabilidad de la señalización (tanto vertical como horizontal), conservación, reparación y mantenimiento de las zonas O.R.A., así como la vigilancia y custodia de todos los utensilios y materiales propios para la función de su cometido.

También se ocupa de vigilar el cumplimiento de la ordenanza municipal en la zona de aparcamiento regulado.

Deberá estar en su puesto de trabajo, debidamente uniformado y aseado, observando un trato correcto con los usuarios del servicio.

Controlador: Tiene como funciones básicas las de control de los vehículos estacionados en la Zona Azul, verificación de que el vehículo está o no en posesión de título habilitante de estacionamiento, y cuando lo tenga si cumple el horario convenido por el usuario y en la zona conveniente. En el supuesto que proceda deberá realizar el correspondiente aviso de denuncia, deberán informar a los usuarios del cumplimiento de la ordenanza municipal a este respecto, bajo las órdenes de su inmediato superior. Deberá estar en su puesto de trabajo, debidamente uniformado y aseado, observando un trato correcto con los usuarios del servicio, dando las explicaciones oportunas de la máquina expendedora e informando de cualquier duda relacionada con el servicio.

Conductor: Se ocupa de la conducción de la grúa, la inmovilización de vehículos por cualquier tipo de medio mecánico, la carga, descarga, retirada y traslado al depósito municipal de vehículos. Deberá observar que el vehículo que conduce está en las debidas condiciones de funcionamiento y limpieza, revisando periódicamente el estado general del mismo y avisando inmediatamente de las averías que detecte.

Aux. administrativo: Es aquel personal que tiene a su cargo y desarrolla, con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o secciones de la administración de la empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión.

Debe saber detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquinas, además de las funciones complementarias de manejo de una central telefónica y fax.

*Artículo 13. – Periodo de prueba.*

Se establece un periodo de prueba para todo el personal afecto por el presente convenio, con arreglo a la siguiente escala:

Personal superior y técnico: Seis meses.



Personal de mantenimiento y controladores: Dos meses en contratos de duración igual o superior a un año, siendo quince días para los contratos de duración inferior.

El periodo de prueba quedará interrumpido en los casos de incapacidad temporal y en las ausencias injustificadas.

*Artículo 14. – Jornada de trabajo.*

La jornada efectiva de trabajo se realizará de lunes a sábado, entendiéndose como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. La jornada en cómputo anual, será de 1.723 horas.

La distribución de la jornada de trabajo estará supeditada en cada momento a las necesidades del servicio y a los cambios que en él puedan producirse, en función del contrato entre la empresa y el Excmo. Ayuntamiento de Aranda de Duero.

Los excesos de jornada por acumulación de horario semanal se disfrutarán como máximo dentro del mes siguiente al que se hayan producido.

*Artículo 15. – Vacaciones.*

Todo el personal afecto al presente convenio disfrutará anualmente de treinta y dos días naturales (32) de vacaciones o la parte proporcional que le corresponda en función del tiempo de permanencia en la empresa.

La retribución de las mismas comprenderá los conceptos económicos de salario base, plus transporte y la antigüedad a quién le corresponda.

*Artículo 16. – Licencias y permisos.*

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales en caso de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge, hijos o padres, siendo de dos días hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el tiempo será de cuatro días.
- c) Un día natural por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) El trabajador, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de descanso en su trabajo diario, que podrá dividir en dos fracciones. El trabajador por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.
- f) Un día de asuntos propios, que no se podrá disfrutar en los meses de julio, agosto y septiembre. Solamente se podrá disfrutar en martes, miércoles y jueves siempre que no



halla puentes festivos. Se podrá hacer coincidir con el día de libranza siempre que dicho día sea martes, miércoles y jueves. No podrá coincidir más de un trabajador por día. Se avisará a la empresa con un mínimo de 72 horas. No se podrá disfrutar el día si en la empresa hay una persona de baja de la misma categoría o puesto de trabajo, bien por enfermedad o por accidente laboral.

g) Las horas de asistencia a los ambulatorios médicos, centros mutuales y hospitales durante la jornada de trabajo, siempre que el trabajador no pueda asistir fuera de su jornada de trabajo.

El trabajador no podrá hacer uso de este derecho por un periodo superior a veinte horas por año.

h) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Todos los permisos se extenderán a las parejas de hecho que estén debidamente reconocidos en el registro de parejas de hecho del Ayuntamiento de Aranda de Duero con un tiempo mínimo de un año.

i) El trabajador podrá solicitar un permiso no retribuido para el cuidado de familiar hasta 2.º grado de consanguinidad, cuya duración mínima será de 15 días y máximo de 30 días.

#### *Artículo 17. – Reconocimiento médico.*

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan:

La empresa se obliga a realizar reconocimientos médicos periódicos adecuados al puesto de trabajo de que se trate, a todos los trabajadores a su servicio, que serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando renuncie a someterse a dichos reconocimientos.

De este carácter voluntario se exceptuarán todos aquellos que, por el especial riesgo de su trabajo, pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o cuando así esté establecido por una disposición legal.

### CAPÍTULO III. – CONDICIONES ECONÓMICAS

#### *Artículo 18. – Salario base.*

El salario base para el personal afecto a este convenio, es el que se especifica para cada categoría en la tabla salarial anexa.

#### *Artículo 19. – Antigüedad.*

El complemento personal de antigüedad se regirá por las siguientes normas:

1. Se abonará un porcentaje, no acumulable, de acuerdo con la siguiente escala:
  - A los tres años de antigüedad, se percibirá el 3% sobre el salario base.
  - A los cinco años de antigüedad, se percibirá el 5% sobre el salario base.
  - A los diez años de antigüedad, se percibirá el 10% sobre el salario base.





- A los quince años de antigüedad, se percibirá el 15% sobre el salario base.
- A los veinte años de antigüedad, se percibirá el 20% sobre el salario base.
- A los veinticinco años de antigüedad, se percibirá el 25% sobre el salario base.

2. El abono se efectuará en el recibo mensual del mes en el que se cumpla la antigüedad de que se trate.

*Artículo 20. – Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base, que se abonará por día efectivo de trabajo.

*Artículo 21. – Plus de turnicidad.*

Los trabajadores que en su jornada laboral tengan establecidos turnos rotativos de mañana, tarde y noche percibirán la cantidad especificada en la tabla salarial anexa o la parte proporcional del mismo en función de los días efectivos trabajados.

*Artículo 22. – Servicio de suplencias.*

Para el personal del servicio de grúa y dado el carácter del Servicio Público de la actividad y la necesidad de mantenerla las 24 horas, se hace imprescindible establecer un servicio de suplencias para cubrir los días que por ausencia de los trabajadores, quedaría desatendida.

Con este fin, los trabajadores realizarán según el calendario y la rotación que se establezca, el servicio de suplencias que les corresponda.

Los trabajadores que realicen estos servicios extraordinarios percibirán un plus de suplencias, como compensación por todos los conceptos que pudieran corresponderles, la cantidad especificada en la tabla salarial anexa, por cada servicio de suplencia efectiva.

*Artículo 23. – Plus recaudación.*

Se establece un plus de recaudación, sólo para el personal que realice este trabajo y mientras dure el mismo, en la cantidad especificada en la tabla salarial anexa, o la parte proporcional del mismo en función de los días efectivos trabajados.

*Artículo 24. – Quebranto de moneda.*

Se establece un plus de quebranto de moneda para el personal a quien se exija responsabilidades en orden al arqueo de caja o al cobro de servicios, abonándose por este concepto, la cantidad especificada en la tabla salarial anexa o la parte proporcional del mismo en función de los días efectivos trabajados.

*Artículo 25. – Plus transporte.*

Para suplir los gastos ocasionados por el transporte y la distancia, se establece un plus, por la cuantía establecida en la tabla salarial anexa.

Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado.



*Artículo 26. – Pagas extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias que tendrán la denominación de verano y navidad, que se ajustarán a las siguientes condiciones:

La cuantía de cada una de ellas será de 30 días de salario base más antigüedad.

El período de devengo será el siguiente:

Extra de verano: Del 1 de enero al 30 de junio.

Extra de navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

La fecha de abono será la siguiente:

Extra de verano: El día 20 de julio.

Extra de navidad: El día 22 de diciembre.

Las pagas extras se devengarán día a día, no devengándose en las ausencias injustificadas ni durante el tiempo de baja por incapacidad temporal.

CAPÍTULO IV. – MEJORAS SOCIALES

*Artículo 27. – Complementos por I.T.*

En el caso de baja por enfermedad común, y en los casos de que se trate la primera baja del año, la empresa complementará el 100% del salario mes durante los siete primeros días. Si el trabajador llegara a acumular tres procesos de enfermedad en el año, la empresa penalizará el complemento de IT de la primera.

La empresa complementará las prestaciones que perciba el trabajador en los casos de baja por accidente laboral, hasta el 100% del salario bruto mensual (salario base, antigüedad y transporte), a partir del primer día de la baja.

*Artículo 28. – Póliza de accidentes de trabajo.*

La empresa se compromete a suscribir con una entidad aseguradora una póliza a favor de todos los trabajadores que garantice 22.000 euros de indemnización por accidente laboral con resultado de incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez o fallecimiento.

Las pólizas se concertarán en el plazo máximo de un mes desde la firma del convenio.

*Artículo 29. – Asistencia legal.*

En caso de conflictos que adquieran estado judicial de empleados de la empresa con usuarios del servicio, con motivo de éste, aquella proporcionará abogado y procurador, y sufragará los gastos que estos originen, para que defienda al trabajador o trabajadores implicados.

*Artículo 30. – Plan de igualdad.*

En el marco de compromisos y relaciones, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se ha negociado y acordado un plan de igualdad con los sindicatos mayoritarios a nivel estatal, cuya





presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de la plantilla de Estacionamientos y Servicios, S.A. resulta mayoritaria, teniendo como ámbito de aplicación a la totalidad de la empresa.

*Artículo 31. – Ropa de trabajo.*

Al ingreso del trabajador en la empresa y dependiendo de la época del año, se entregará como dotación de ropa de trabajo de uso obligatorio, las siguientes prendas con la periodicidad que se detalla inicialmente:

<i>Verano</i>	<i>Invierno</i>	<i>Cada tres años</i>
Camisa manga corta	Camisa manga larga	Anorak
Zapatos verano	Zapatos invierno	
Pantalón verano	Pantalón invierno	

Las prendas se repondrán según su deterioro, siendo su duración mínima de un año:

Jersey.

Corbata.

Gorra.

Cinturón.

En caso de producirse la baja del trabajador en la empresa por cualquier motivo, estará obligado a entregar la ropa que tenga en existencia. Igualmente, en cada entrega de prenda, salvo la entrega inicial, se recogerá la prenda usada correspondiente.

*Cláusulas adicionales. –*

Primera. – El incremento salarial pactado para el año 2019, será del 1,50%, sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2018.

Segunda. – El incremento salarial pactado para el año 2020, será del 1,75%, sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2019.

Tercera. – El incremento salarial pactado para el año 2021, será del 2,25%, sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2020.

\* \* \*



## ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A.

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y REGULACIÓN  
DE APARCAMIENTOS DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA MEDIANTE EXPENDEDORES  
DE TIQUES EN LA CIUDAD DE ARANDA DE DUERO

Vigencia: 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019

CATEGORIAS	SALARIO BASE (MENSUAL)	P. TRANSPORTE (MENSUAL)	PAGAS EXTRAS VER/NAV	SALARIO BRUTO ANUAL
JEFE DE CENTRO	1.364,43	89,06	1.364,43	20.170,75
AUX.ADMINISTRATIVO	897,91	89,06	897,91	13.639,41
CONDUCTOR	1.112,11	89,06	1.112,11	16.638,14
CONTROLADOR	879,48	89,06	879,48	13.381,35
TECNICO MANTENIMIENTO	1.012,44	89,06	1.012,44	15.242,86

P.RECAUDACION	77,57 €
TURNICIDAD	50,63 €
QUEBRANTO	48,29 €
SUPLENCIAS	91,86 €

\* \* \*



## ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A.

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y REGULACIÓN  
DE APARCAMIENTOS DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA MEDIANTE EXPENDEDORES  
DE TIQUES EN LA CIUDAD DE ARANDA DE DUERO

Vigencia: 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2020

CATEGORIAS	SALARIO BASE (MENSUAL)	P. TRANSPORTE (MENSUAL)	PAGAS EXTRAS VER/NAV	SALARIO BRUTO ANUAL
JEFE DE CENTRO	1.388,31	90,61	1.388,31	20.523,74
AUX.ADMINISTRATIVO	913,62	90,61	913,62	13.878,10
CONDUCTOR	1.131,57	90,61	1.131,57	16.929,31
CONTROLADOR	894,87	90,61	894,87	13.615,53
TECNICO MANTENIMIENTO	1.030,16	90,61	1.030,16	15.509,61

P.RECAUDACION	78,92 €
TURNICIDAD	51,51 €
QUEBRANTO	49,14 €
SUPLENCIAS	93,47 €

\* \* \*



## ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A.

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y REGULACIÓN  
DE APARCAMIENTOS DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA MEDIANTE EXPENDEDORES  
DE TIQUES EN LA CIUDAD DE ARANDA DE DUERO

Vigencia: 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021

CATEGORIAS	SALARIO BASE (MENSUAL)	P. TRANSPORTE (MENSUAL)	PAGAS EXTRAS VER/NAV	SALARIO BRUTO ANUAL
JEFE DE CENTRO	1.419,55	92,65	1.419,55	20.985,52
AUX.ADMINISTRATIVO	934,18	92,65	934,18	14.190,35
CONDUCTOR	1.157,03	92,65	1.157,03	17.310,22
CONTROLADOR	915,00	92,65	915,00	13.921,88
TECNICO MANTENIMIENTO	1.053,34	92,65	1.053,34	15.858,58

P.RECAUDACION	80,70 €
TURNICIDAD	51,51 €
QUEBRANTO	49,14 €
SUPLENCIAS	93,47 €