



# ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y EMPLEO

SERVICIO PROVINCIAL DE HUESCA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

14891

## RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa AQUALIA, S.A. para los trabajadores de la EDAR de Huesca.

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito entre representantes de la empresa AQUALIA, S.A. para los trabajadores de la EDAR de Huesca y los representantes sindicales, éstos afiliados a la central sindical UGT, cuyo periodo de vigencia comprende del 01-01-2011 al 31-12-2014, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio Provincial del Departamento de Economía y Empleo,

## ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, con funcionamiento a través de medios electrónicos, con código de convenio 22000752012004, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 5 de septiembre de 2012. La Directora del Servicio Provincial, Laura Portaño Borbón.

**III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA aqualia, gestión integral del agua,  
S.A., para los trabajadores de la EDAR de HUESCA**

**AMBITO DE APLICACION**

**ARTÍCULO 1. - AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL**

El presente Convenio Colectivo afectará a la Empresa aqualia, gestión integral del agua, S.A., y a todos los trabajadores que presten servicios mediante una relación laboral de carácter común en la Estación Depuradora de Aguas Residuales de Huesca.

**ARTÍCULO 2.- AMBITO TEMPORAL**

El presente Convenio Colectivo surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2011 y tendrá una duración de cuatro años a contar desde dicha fecha, esto es, permanecerá vigente hasta el día 31 de diciembre de 2014.

**ARTÍCULO 3.- DENUNCIA**

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2011 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2014.

La denuncia del convenio se efectuará con un mes de antelación a su vencimiento, prorrogándose de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes.

Las partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente convenio colectivo en los dos meses siguientes a partir de la denuncia del convenio o de sus prórrogas

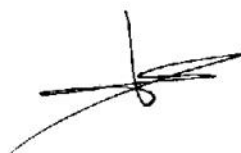
**DISPOSICIONES COMUNES**

**ARTÍCULO 4.- COMISIÓN PARITARIA**

Se crea una Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del presente Convenio Colectivo, formada por cuatro representantes designados por la parte social y otros cuatro designados por la representación empresarial dentro de los que hayan intervenido en la negociación del Convenio Colectivo.

Son funciones específicas de este CP:

1º.- Interpretación y desarrollo del convenio. Corresponde a la CP interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas de este convenio, así como actualizar su contenido para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de los cambios normativos de mayor rango.



(continuación)

2º.- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado. Estudiar, proponer y, cuando proceda decidir, las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente convenio, se planteen por la empresa o los representantes de los trabajadores/as.

3º.- Conciliación previa a la vía judicial ante la interposición de conflictos colectivos.- Las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores/as adscritos a un centro de trabajo o la generalidad de éstos, previamente al planteamiento de conflicto colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2 del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral, serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 154 de la Ley de Procedimiento Laboral, en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la solicitud del dictamen. Transcurrido este plazo se entenderá por cumplido y sin avenencia el sometimiento de la cuestión a la Comisión Paritaria. El incumplimiento del presente requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

En los supuestos de ejercicio del derecho de huelga, con carácter previo a su convocatoria, las partes legitimadas para ejercer tal derecho asumen el compromiso de elevar la cuestión objeto del litigio ante la Comisión Paritaria. No obstante, las convocatorias de huelga efectuadas por Federaciones o Confederaciones Sindicales dirigidas a un ámbito superior al de este convenio no necesitarán para su ejercicio por este colectivo del mencionado intento de conciliación.

4º. Mediación y Aplicación.- Complementariamente a la función de conciliación previa a la vía judicial prevista en el apartado 3) anterior, la Comisión Paritaria podrá constituirse en órgano mediador ante el conflicto colectivo, pudiendo solicitarse la mediación de mutuo acuerdo o a instancia de parte del TAL..

En la solicitud de mediación deberán constar las cuestiones sobre las que versa el conflicto así como las propuestas de la parte solicitante o de ambas.

La propuesta de mediación que se ofrezca a las partes podrá ser libremente aceptada o rechazada por éstas. En caso de que la propuesta sea aceptada por las partes se levantará acta en la que consten los términos del acuerdo, dándose por finalizada la mediación y vinculando dicho acuerdo a ambas partes.

De no producirse acuerdo en el trámite de mediación, la Comisión Paritaria podrá hacer una última propuesta de la que dejará necesariamente constancia en el acta final de desacuerdo, junto con la posición y/o propuestas que cada una de las partes quisieran expresar, entendiéndose finalizada la mediación. En este supuesto, cualquiera de las partes podrá solicitar el arbitraje y para que éste pueda llevarse a efecto deberá ser expresamente aceptado por ambas partes. En igual medida, la designación del árbitro, en el supuesto de que el arbitraje se haya aceptado, deberá efectuarse de mutuo acuerdo por ambas partes.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, denominándose «compromiso arbitral», y constará, al menos, de los siguientes extremos:

1. Nombre del árbitro designado (en caso de no asumir tal función la propia Comisión Paritaria).
2. Cuestiones que se someten al laudo arbitral.
3. Plazo para dictarlo.
4. Fecha y firma de las partes.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a mediación o arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a la huelga o cierre patronal mientras dure la tramitación del procedimiento. En igual medida, una vez formalizado el compromiso de mediación o de arbitraje, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a mediación o arbitraje.

(continuación)

5º.- Asimismo, tendrá las competencias de negociación y adaptación de los artículos del presente Convenio que así lo requieran.

#### **ARTÍCULO 5.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes hasta el momento de su entrada en vigor, cualesquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas.

Los incrementos de las retribuciones que se puedan producir en el futuro por disposiciones legales, Convenios o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas, en caso contrario, serán compensadas y absorbidas.

#### **ARTÍCULO 6.- CONDICIONES**

Las condiciones establecidas en este convenio forman un todo indivisible, y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

#### **ARTÍCULO 7. - ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL**

Cuando la actividad del centro de trabajo cese, por finalización o modificación total o parcial del contrato de explotación, y sea adjudicataria de dicha explotación otra empresa o entidad pública, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores de aquélla adscritos al servicio de las instalaciones que explotan, respetándoles y conservando en su integridad, con carácter personal e irrenunciable, su antigüedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en Convenio, pactos de empresa y condiciones personales.

Serán requisitos necesarios para tal absorción y subrogación que los trabajadores del centro o centros de trabajo que se absorban lleven prestando sus servicios en el mismo, al menos cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser absorbidos.

La empresa a la que se extingue, notifique por escrito en el término improrrogable de quince días naturales, anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva empresa adjudicataria o entidad pública, y acredite documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extrasalariales, laborales y sociales, de todos los trabajadores en los que debe operarse la subrogación empresarial. Igualmente, la empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento de sus trabajadores afectados el hecho de la subrogación.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los trabajadores, el anterior adjudicatario y, en su defecto, el nuevo, deberá notificar el cambio de adjudicatario a los representantes legales de los trabajadores de dicho servicio.



(continuación)

Los documentos que la empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva empresa adjudicataria son los siguientes:

1. Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.
2. Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.
3. Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos seis meses, en los que figuren los trabajadores afectados.
4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.
5. Fotocopia del libro de matrícula donde se encuentren inscritos los trabajadores afectados por la subrogación.
6. Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de vacaciones.
7. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.
8. Documentación acreditativa de la situación de baja por incapacidad temporal, de aquellos trabajadores que, encontrándose en tal situación deban ser absorbidos, indicando el período que llevan en tal situación y causas de la misma. Así como los que se encuentran en excedencia, servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros de trabajo, y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.
9. Copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

#### JORNADA LABORAL

##### ARTÍCULO 8.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral anual se establecerá en 1.720 horas anuales durante toda la vigencia del presente Convenio.

Tanto los trabajadores que realicen jornada partida, intensiva, o en turnos, tendrán los descansos inter jornadas y semanales establecidas legalmente, en cada momento.

##### ARTICULO 9.- VACACIONES

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a unas vacaciones de 30 días naturales, retribuidas en la cuantía establecida en el anexo.

A la hora de acordar con la empresa la fecha del disfrute de las vacaciones, se tendrá en cuenta que queden cubiertas las necesidades del servicio.

La dirección de la empresa, previa información al representante legal de los trabajadores, establecerá un sistema de turnos de vacaciones rotativos, intentando que todos disfruten



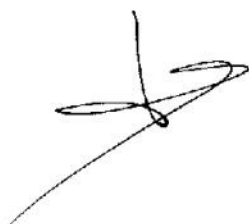
(continuación)

periodos estivales.

Cuando el ingreso del trabajador en la empresa fuese posterior a 1 de enero, las vacaciones serán disfrutadas antes del 31 de diciembre, en la proporción que le corresponda en función al tiempo de alta en la empresa.

Las vacaciones se iniciaran siempre en día laborable, de modo que al tratarse de trabajadores en sistema de turnos rotativos 365 días al año, sus vacaciones no se iniciaran en día de descanso o víspera de este.

El calendario de vacaciones quedará establecido antes 1 de abril de año en curso.



(continuación)

## CLASIFICACION PROFESIONAL

### ARTICULO 10.- GRUPOS PROFESIONALES

El personal afectado por el presente Convenio se clasificará, teniendo en cuenta las funciones realizadas en cada momento, y en atención a lo dispuesto por el Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua.

## RETRIBUCIÓN SALARIAL

### ARTICULO 11.- SALARIO

1. Salario base, es el establecido para cada categoría en la tabla salarial anexa.
2. Antigüedad, se devengará por trienios, y se pagará en la cuantía establecida, con un límite máximo de seis trienios.

La cuantía de abono para el año 2011 se establece en 28,35 € pagaderas en 12 mensualidades. Esta cantidad incrementará en los años 2012, 2013 Y 2014 en base a la disposición transitoria primera del presente convenio.

Se ha establecido por las partes, un modulo de cálculo diferente al del Convenio Colectivo estatal del Sector de Agua. Se aplicará únicamente, el sistema de modulo y retribución establecido por las partes en el presente Convenio, hasta que pacten lo contrario.

3. Plus Convenio, establecido en idéntica cuantía para todos los trabajadores, según tabla anexa y pagadero durante 11 mensualidades, no se retribuirá en las vacaciones ni en las pagas extraordinarias.
4. Plus nocturnidad, establecido en idéntica cuantía para todos los trabajadores adscritos a turno rotativo de mañana, tarde y noche, que presten servicios en dichos turnos. Este complemento incluye el pago de los servicios que los trabajadores presten en el horario comprendido entre las 22:00 p.m y las 06:00 a.m, en turno de noche. Dicho Plus será el establecido en el Art. 25 del Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua.
5. Plus turnicidad, establecido para aquellos trabajadores que realicen su jornada laboral en turnos rotativos durante las 24 horas del día y durante los 365 días del año. Dicho plus será el establecido en cada momento en el art. 30 del Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua.
6. Plus toxicidad, peligrosidad y penosidad. Se establece este plus consistente en **10% del salario base + 34,67 €**. Esta cantidad incrementará en los años 2011, 2012, 2013 Y 2014 en base a la disposición transitoria primera del presente convenio.



(continuación)

7. Plus Transporte, establecido en idéntica cuantía para todos los trabajadores, según tabla anexa. Pagadero durante 11 mensualidades, no se retribuirá en las vacaciones ni en las pagas extraordinarias.
8. Plus Festivo. Se establece el mencionado plus para aquellos trabajadores que trabajen en festivo estableciéndolo en la cuantía de 27,52 euros brutos por día festivo trabajado. Esta cantidad incrementará en los años 2011, 2012, 2013 Y 2014 en base a la disposición transitoria primera del presente convenio.
9. Pagas extraordinarias, todos los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, de devengo semestral, pagaderas en junio y diciembre respectivamente. La cuantía de cada una de las pagas figura en tabla anexa.
10. Festivos, los trabajadores que presten servicios, por estar adscritos al turno de noche, durante las noches del 24 y 31 de diciembre percibirán una compensación por cada noche realizada de 160 euros brutos. Esta cantidad incrementará en los años 2011, 2012, 2013 Y 2014 en base a la disposición transitoria primera del presente convenio.

#### ARTICULO 12.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias y su realización será obligatoria, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada diaria señalada, para reparar averías, acometer trabajos urgentes.

Las horas extraordinarias realizadas se compensarán económicamente hasta un límite de ochenta horas anuales, y el resto se compensarán por tiempo libre a razón de 1 hora trabajada 1,75 horas descansadas. Los descansos se realizarán dentro del trimestre siguiente al de su realización, intentando agrupar las horas para descansar días completos, pero estos descansos por norma no serán acumulables a vacaciones ni servirán para hacer puentes, aunque excepcionalmente si el servicio lo permitiera y la representación de los trabajadores estuviera de acuerdo podría hacerse.

La compensación económica será idéntica para todos los trabajadores y categorías a razón de 16,88 € cada hora extra. Esta cantidad incrementará en los años 2011, 2012, 2013 Y 2014 en base a la disposición transitoria primera del presente convenio.

#### MEJORAS ASISTENCIALES

#### ARTÍCULO 13.- PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa facilitará a cada trabajador las siguientes prendas, para cada una de las temporadas de invierno y verano:

- Cada temporada: - 2 pantalones
- 2 camisas
- 2 chaquetillas
- 1 par de botas homologadas



(continuación)

- Por necesidades de uso: - 1 Mono de trabajo  
- 1 anorak

La Empresa proporcionará al trabajador las prendas necesaria para desarrollar una correcta aplicación de las medidas de prevención de riesgos, asimismo repondrá las prendas que hayan sufrido un deterioro anormal.

#### **ARTICULO 14.- INCAPACIDAD TEMPORAL**

En caso de incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social, derivada de enfermedad común y accidente no laboral, la Empresa abonará al trabajador desde el día el primer día el 100 % del salario bruto por todos los conceptos salariales.

En los supuestos de incapacidad transitoria derivada de enfermedad laboral o accidente de trabajo, debidamente acreditado por la Mutua laboral, el trabajador percibirá el 100% del salario bruto anual, desde el primer día de la baja laboral y hasta el mes dieciocho de la baja.

#### **ARTÍCULO 15.- JUBILACIÓN**

En lo referente a jubilación se estará a lo que establezca la legislación vigente en cada momento.

#### **ARTICULO 16.- SEGURO**

La Empresa constituirá a favor de cada uno de los trabajadores adscritos al servicio, un seguro con una cobertura de 30.050 euros por accidente laboral, en supuestos de muerte e invalidez de cualquier tipo.

#### **ARTICULO 17.- AYUDA ESCOLAR**

Se establece una ayuda escolar para los trabajadores con hijos en periodo escolar, hasta los 18 años, consistente en 66,04 euros brutos anuales pagaderos en el mes de septiembre previa justificación. Esta cantidad incrementará en los años 2011, 2012, 2013 Y 2014 en base a la disposición transitoria primera del presente convenio.

#### **ARTICULO 18.- PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO**

La Empresa se adaptará en todo momento a la legislación vigente en cada momento relativa a prevención de riesgos en el trabajo, poniendo a disposición del trabajador los medios o las medidas preventivas necesarias en cada momento.

#### **ARTÍCULO 19.- FUNCIONES Y GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

En lo que concieme a las funciones y garantías de los representantes legalmente constituidos en la Empresa, la Empresa respetará en todo momento lo dispuesto en le estatuto de los



(continuación)

Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas complementarias.

#### **ARTÍCULO 20.- PLANES DE IGUALDAD**

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas de más de 250 trabajadores estarán obligadas a negociar con los representantes legales de los trabajadores el establecimiento de planes de igualdad que permitan, después de haber efectuado un diagnóstico de la situación en la empresa, conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Estos planes de igualdad fijarán objetivos concretos de igualdad a conseguir, las estrategias y prácticas a seguir para su consecución y el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos. A estos efectos las empresas facilitarán la información a la representación legal de los trabajadores.

Las materias sobre las que pueden incidir estos planes de igualdad son, entre otras, las siguientes: selección (acceso al trabajo), clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo del trabajo (para favorecer la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar) y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

**DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.-** El incremento de las tablas salariales para años sucesivos será el siguiente:

- Para el año 2011 se aplicará un 0,5 %.
- Las retribuciones salariales se actualizarán en los años 2012, 2013 y 2014 en los mismos términos que los señalados en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2012, 2013 y 2014 firmado el 25 de enero de 2012 por las organizaciones CEOE, CEPYME, CC.OO. y U.G.T.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-** Para la solución extrajudicial de conflictos laborales, las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón (ASECLA). Con esta adhesión las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales se someterá a la intervención del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Género neutro**

Todas las referencias hechas en el texto del convenio a los "trabajadores", "empleados", "hijos", "interesados" y otras referencias aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

(continuación)

TABLA SALARIAL AÑO 2012 (2011 Definitivo + 0,5%) 0,50%

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS DÍAS	VACACIONES	PAGOS EXTRA	COMPUTO ANUAL
Titulado Superior	1.155,47	230,14			1.757,65	20.298,79
Auxiliar Administrativo	904,38	230,14			1.404,91	16.478,61
Auxiliar Laboratorio	904,38	230,14	128,45		1.296,96	17.856,54
Capataz Encarg. Taller/Grupo	980,69	230,14	133,07		1.481,88	19.041,85
Oficial 1ª Operador 1ª Planta	956,18	230,14	130,53		1.346,45	16.627,61
Oficial 2ª Operador 2ª Planta	918,00	230,14	128,81		1.404,91	18.023,28
Oficial 3ª Operador 3ª Planta	892,88	230,14	124,30		1.389,77	17.613,91
Peón	884,38	230,14	120,48		1.316,51	16.989,97

PLUS TRANSPORTE (extrasalario) - 11 meses 93,77 €

ANTIGÜEDAD - Trimestes 12 meses/veintidós 28,49 €

FESTIVOS - 1. Art. 11.10 161,60 €

FESTIVOS - 2. 27,80 €

HORAS EXTRA... 17,05 €

PLUS NOCTURNIDAD... 1,41 € por hora nocturna trabajada.

PLUS TURNICIDAD... Forma de cálculo: (218)\*3,64/(11)

AYUDA ESCOLAR, hasta los 18 años 86,70 €

SE EMPIEZA A COBRAR EN 2007

Los trabajadores que presten servicio las noches del 24 y 31 de diciembre por cada noche trabajada.  
 Por Festivo trabajado, no considerándose como tal los domingos, ni el 24 y 31 de diciembre que van a otro importe

Two handwritten signatures and a set of initials are present on the right side of the page. One signature appears to be 'A. Hualde' and another is a stylized signature. Below them are the initials 'A. Hualde'.