

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA SOCIEDAD URBASER S.A., EN SU ACTIVIDAD DE LIMPIEZA PÚBLICA, VIARIA, RIEGOS, RECOGIDA, TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS, Y LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE ALCANTARILLADO EN EL MUNICIPIO DE AVILÉS.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo es de obligada aplicación y afectará a aquellos trabajadores que presten sus servicios para URBASER S.A., en el Municipio de Avilés, y cuya actividad sea Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, y Limpieza y Conservación de Alcantarillado en el Municipio de Avilés.

Artículo 2.- Duración y vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, salvo los conceptos retributivos que se retrotraigan al día 1 de enero de 2006.

Su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2010, caducando al término de su vigencia automáticamente, sin necesidad de denuncia previa.

Artículo 3.- Incremento salarial y cláusula de revisión salarial.

Para el año 2006 se acuerda el incremento salarial establecido en la tabla salarial definitiva que figura en el ANEXO II para el referido ejercicio.

Para los años 2007, 2008, 2009 Y 2010, se conviene un incremento salarial igual al I.P.C. previsto correspondiente a cada año (Tabla provisional que figura como Anexo III para el año 2007), establecido por el Gobierno, excepto para el Complemento de convenio cuyo incremento para los años de vigencia del presente convenio viene detallado en el artículo 23.

Para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, se establece una cláusula de revisión salarial en el caso de que el I.P.C. real a 31 de diciembre establecido por el INE supere el I.P.C. previsto para cada año. El Complemento de convenio recogido en el artículo 23 no será objeto de revisión salarial durante la vigencia del convenio.

La revisión salarial, si procede, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año correspondiente.

Artículo 4.- Ingreso del personal.

La empresa suscribirá con su personal, antes de su incorporación al trabajo y por escrito, un contrato de trabajo, que será visado por la Oficina de Empleo, entregando copia al contratado y al Comité de Empresa.

En los contratos de trabajo figurará un período de prueba que será para cada categoría profesional de un tiempo máximo de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para el resto de los trabajadores.

Artículo 5.- Clasificación profesional.

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio deben considerarse simplemente indicativos.

Artículo 6.- Grupos profesionales.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo de técnicos.

Grupo de mandos intermedios.

Grupos de administrativos.

Grupo de operarios.

A) Grupo de técnicos: El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes categorías:

Titulado superior.

Titulado de grado medio.

Técnico ayudante.

Auxiliar técnico.

1. Titulado superior: En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

2. Titulado de grado medio: En posesión de un título de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

3. Técnico ayudante: En posesión o no de un título de grado medio; desempeña funciones de la especialidad que le encomiende la empresa. Si posee titulación media, sus funciones serán de un nivel inferior a las propias de la categoría anterior.

4. Auxiliar técnico: Empleado mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

B) Grupo de mandos intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes categorías:

Encargado general.

Subencargado general.

Encargado o Inspector de Distrito o Zona.

Encargado de segunda o Capataz.

Encargado o Maestro de Taller.

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

2. Subencargado general: A las órdenes del Encargado general, cumple las órdenes que de él recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, y responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina. Sustituye al Encargado general en sus ausencias, originadas por cualquier causa.

3. Encargado o Inspector de Distrito o Zona: A las órdenes de un Encargado general o Subencargado general, tiene a su cargo Capataces y personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

4. Encargado de segunda o Capataz: El trabajador que, a las órdenes de un Encargado general, Subencargado, Encargado o Inspector de Distrito o Zona, tiene a su cargo el mando sobre los Encargados de Brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

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

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

C) Grupo de Administrativos: Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales.

Jefe Administrativo de primera.

Jefe Administrativo de segunda.

Oficial Administrativo de primera.

Oficial Administrativo de segunda.

Auxiliar Administrativo.

1. Jefe Administrativo de primera: Empleado que, provisto o no de poder limitado, tiene la responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado. Dependen de él distintas secciones administrativas.

2. Jefe Administrativo de segunda: Empleado que, provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento; ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo entre sus subordinados.

3. Oficial de primera Administrativo: Empleado que actúa a las órdenes de un Jefe Administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

4. Oficial de segunda Administrativo: Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe o a un Oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

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

D) Grupo de operarios: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes categorías:

Conductor o Maquinista.

Jefe de Equipo.

Peón especializado.

Peón.

Oficial primera de Taller.

Oficial segunda de Taller.

Oficial tercera de Taller.

Basculero.

Almacenero.

Ordenanza.

Portero.

Vigilante o Guarda.

Limpiador.

1. Conductor : En posesión del carné de conducir clase C (anterior C2) o superior. Tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

2. Jefe de Equipo: Es el Peón especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al Capataz en sus ausencias.

3. Peón especializado: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

4. Peón: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

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

6. Oficial segunda de Taller: Operario que, con conocimiento teórico práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

7. Oficial tercera de Taller: Operario que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los Oficiales de segunda.

8. Basculero: Es el encargado y responsable del pesaje de vehículos en las básculas, que además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.

9. Almacenero: Es el encargado de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén; despacha los pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá, si así lo exige la empresa, conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.

10. Ordenanza: Subalterno cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia, orientar al público en la oficina, atender centralitas telefónicas y cualquier otra labor auxiliar.

11. Portero: Tiene como misión especial la vigilancia de los accesos y dependencias de la empresa.

12. Vigilante o Guarda: Tiene a su cargo la vigilancia, diurna o nocturna, de los locales o centros de trabajo, así como los útiles y herramientas que en los mismos se guardan.

13. Limpiador: Es el operario que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

Artículo 7.- Promoción y ascensos.

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza : grupos técnicos, mandos intermedios y administrativos serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación.
- Conocimientos y experiencia del puesto de trabajo.
- Historial profesional.
- Antigüedad desde el día que comenzó la contrata como adjudicataria del servicio, la empresa Técnicas Medioambientales TECMED, S.A. (en la actualidad denominada URBASER S.A.)

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este período, el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Con carácter exclusivamente informativo se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa los procesos de promoción y ascensos que se lleven a cabo en cada momento.

Artículo 8.- Comisión mixta de interpretación.

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente Convenio. Serán componentes de la misma tres representantes de la empresa y de los trabajadores, elegidos de entre los que han formado parte de la Comisión Deliberadora del Convenio y han firmado el mismo, pudiendo asistir cada una de las partes con un máximo de dos asesores. Sus funciones serán :

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Resolución de cuantos asuntos, consultas o reclamaciones se sometan a su decisión, respecto de cualquiera de las condiciones establecidas en este Convenio.
- c) Seguimiento del cumplimiento de lo acordado en el presente Convenio.
- d) Revisión salarial del Convenio.

La Comisión fija como sede de las reuniones el domicilio de la empresa. Cualquiera de sus componentes podrá convocar dichas reuniones. Las convocatorias deberán efectuarse por escrito, con indicación detallada del tema objeto de controversia. Efectuada la convocatoria, la Comisión deberá reunirse en un plazo de tres días hábiles.

Cualquier otra parte interesada podrá solicitar la convocatoria de la Comisión, debiendo en este caso dirigir su escrito a la sede de la empresa. Recibida la solicitud, los representantes de la empresa en la comisión darán traslado de inmediato a los representantes sindicales del escrito recibido, debiendo reunirse la Comisión en los tres días hábiles siguientes.

Se establece el carácter vinculante del pronunciamiento de la Comisión, siempre que el acuerdo se produzca por unanimidad de las dos partes.

Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas un mínimo de dos personas por cada una de las representaciones, estando todos sus componentes debidamente convocados.

Artículo 9.- Vestuario y útiles de trabajo.

La empresa entregará a todo el personal operario las siguientes prendas de trabajo:

- Operarios de recogida de basuras :

<i>Tipo de prenda</i>	<i>Unidades</i>	<i>Duración</i>
Uniforme verano (pantalón y cazadora).	1	12 meses
Uniforme invierno (pantalón y cazadora).	1	12 meses
Traje de agua impermeable	1	12 meses
Guantes de seguridad	Según uso (previa entrega de los desechados)	
Botas con refuerzo en la puntera	Según uso (previa entrega de los desechados)	
Prenda de abrigo para invierno	1	24 meses
Camisas	4	12 meses
Jersey	1	12 meses
Chaleco	1	12 meses
Botas	Según uso (previa entrega de los desechados)	

- Operario de barrido :

<i>Tipo de prenda</i>	<i>Unidades</i>	<i>Duración</i>
Uniforme verano (pantalón y cazadora).	1	12 meses
Uniforme invierno (pantalón y cazadora).	1	12 meses

Traje de agua impermeable	1	12 meses
Guantes de seguridad	Según uso (previa entrega de los desechados)	
Botas de agua	Según uso (previa entrega de los desechados)	
Prenda de abrigo para invierno	1	24 meses
Camisas	4	12 meses
Jersey	1	12 meses
Chaleco	1	12 meses
Botas	Según uso (previa entrega de los desechados)	

- Operario de baldeo :

<i>Tipo de prenda</i>	<i>Unidades</i>	<i>Duración</i>
Uniforme verano (pantalón y cazadora).	1	12 meses
Uniforme invierno (pantalón y cazadora).	1	12 meses
Traje de agua impermeable	1	12 meses
Guantes de seguridad	Según uso (previa entrega de los desechados)	
Botas de agua	Según uso (previa entrega de los desechados)	
Prenda de abrigo para invierno	1	24 meses
Camisas	4	12 meses
Jersey	1	12 meses
Chaleco	1	12 meses
Botas	Según uso (previa entrega de los desechados)	

- Conductores :

<i>Tipo de prenda</i>	<i>Unidades</i>	<i>Duración</i>
Uniforme verano (pantalón y cazadora).	1	12 meses
Uniforme invierno (pantalón y cazadora).	1	12 meses
Botas de agua	Según uso (previa entrega de los desechados)	
Prenda de abrigo para invierno	1	24 meses
Camisas	4	12 meses
Jersey	1	12 meses
Chaleco	1	12 meses
Botas	Según uso (previa entrega de los desechados)	

- Operarios taller :

<i>Tipo de prenda</i>	<i>Unidades</i>	<i>Duración</i>
Buzos de mahón	4	12 meses
Jersey	1	12 meses

El periodo de verano se inicia el día 1 de Mayo, mientras que el de invierno se inicia el día 1 de Septiembre, por lo cual, las prendas correspondientes a cada período deberán ser facilitadas por la empresa con anterioridad al inicio de cada período. Aquellos trabajadores que no tengan la condición de indefinidos, o bien que su contrato de trabajo no tenga una duración pactada o estimada de al menos un año, solamente tendrán derecho inicialmente a la entrega de la ropa correspondiente al período (verano / invierno) del año de su incorporación, salvo que su contrato de trabajo se prolongue más allá de un mes y quince días de las fechas establecidas para la entrega de la ropa en cuyo caso a partir de ese momento se le entregará la equipación completa a la época del año que en cada caso corresponda.

Artículo 10.- Reconocimientos médicos (Vigilancia de la Salud).

La Empresa de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, y demás normas de general aplicación en la materia, a través de los reconocimientos médicos, iniciales o periódicos, garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores afectos por la presente norma convencional en función de los riesgos que pudiesen existir y fuesen inherentes al trabajo.

Dentro de las competencias que le son atribuidas al comité de seguridad y salud recogidas en la antes referida Ley, la empresa mantendrá informado al citado comité sobre la planificación y realización de los reconocimientos médicos periódicos.

Como consecuencia de dichos reconocimientos médicos y dada la confidencialidad de sus resultados, el equipo facultativo encargado de la realización de los reconocimientos, emitirá un informe del estado de salud colectiva de los trabajadores, remitiendo copia del mismo a los delegados de prevención y a la Dirección de la empresa, al objeto de tomar las medidas preventivas que fuesen necesarias.

Artículo 11.- Dietas y desplazamientos.

El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo a partir de su firma y durante toda su vigencia será el siguiente: 8.-€ por cada comida que el trabajador tenga que realizar, por necesidades del servicio, fuera de su domicilio.

Si por necesidades del servicio del trabajador necesita pernoctar fuera de su domicilio, tendrá derecho, si la empresa no le hubiese reservado hospedaje, al importe de la factura correspondiente.

Igualmente a partir de la firma del presente convenio colectivo, y durante toda su vigencia, si por necesidades del servicio, el trabajador tuviese que desplazarse utilizando un vehículo particular, percibirá de la empresa el importe correspondiente a razón de 0.20.- € por Kilómetro.

Artículo 12.- Retirada del permiso de conducir.

A todo trabajador que, conduciendo un vehículo de la empresa y por motivo de las imperiosas necesidades del servicio a realizar, le fuese impuesta una sanción administrativa, tendrá derecho a que la empresa se haga cargo del importe de la sanción. Si la sanción conllevase la retirada del permiso de conducir, la empresa le asignará al trabajador un puesto de trabajo lo más acorde con su categoría profesional, manteniendo durante el período de retirada del carné, las retribuciones de la categoría profesional que tuviese reconocida. Tan pronto como el trabajador recuperase su permiso de conducir, la empresa lo reincorporará en su puesto de trabajo habitual.

Artículo 13.- Jornada de Trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la jornada de trabajo se computará semanalmente, a razón de 40 horas semanales de trabajo. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al entrar como al salir del centro de trabajo, el trabajador se encuentre uniformado y en disposición de realizar su labor.

Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, Se prestará servicio de lunes a domingo, estableciendo un descanso semanal mínimo de un día y medio.

Con independencia de lo antes establecido en el párrafo anterior, el trabajador, cada tres semanas efectivas y consecutivas de trabajo tendrá derecho a la concesión en la cuarta semana de un (1) día de descanso no recuperable. El mencionado descanso se producirá bien en sábado o en domingo, según corresponda cada semana como consecuencia de que la jornada de trabajo semanal establecida se distribuye en seis días a la semana, de lunes a domingo.

A todos los efectos del presente Convenio Colectivo, se entenderá que, dado que hay jornadas diarias de trabajo que se realizan durante dos días naturales distintos, se considerará siempre que se ha trabajado el día en el que se inició la jornada.

Artículo 14.- Horas extraordinarias.

Se tenderá a la anulación de las horas extraordinarias habituales, a excepción de las necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños urgentes. El valor de la hora extraordinaria será el siguiente : el personal administrativo, encargado y conductor : 8,54.-€/hora para el año 2006. Para el resto de las categorías : 8,22.-€/hora para el año 2006.

Para los años, 2007, 2008, 2009, y 2010, los importes antes concretados se incrementaran según lo dispuesto en los artículos 2, y 3 del convenio colectivo.

Artículo 15.- Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1.- Todo el personal tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales. El inicio del período vacacional no podrá coincidir con días de descanso, ni con el día laborable anterior al descanso.

2.- El período del disfrute vacacional en la empresa se comprende desde el 1 de junio, hasta el 30 de septiembre.. Cada trabajador rotará su período de disfrute cada año conforme al siguiente orden : – julio – septiembre – agosto – junio. Fuera de este período, sólo se podrán disfrutar vacaciones por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

3.- El calendario vacacional se establecerá en cada servicio en el mes de febrero y se elaborará entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

4.- El trabajador percibirá durante este período vacacional una retribución equivalente a la devengada por todos los conceptos retributivos en jornada ordinaria, conforme a su nivel salarial durante el mismo período de tiempo, excluidos festivos y horas extraordinarias.

5.- Si el trabajador se encontrase en situación de I.T. en el momento que le correspondiese iniciar sus vacaciones, estas quedarán suspendidas hasta que el trabajador recuperase el alta. En esta circunstancia, el período vacacional del trabajador será establecido de mutuo acuerdo con la empresa dentro del año natural. El inicio de las vacaciones deberá producirse dentro del año natural, continuando su disfrute hasta agotar el período vacacional aún después de finalizado el año, si concurriese dicha circunstancia.

6.- Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón del tiempo trabajado.

Artículo 16.- Licencias y permisos retribuidos.

Los trabajadores regidos por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales, previa comunicación a la empresa y posterior justificación:

1. Diecisiete días en caso de matrimonio.
2. Tres días por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos tanto por rama de afinidad como de consanguinidad. Si el hecho ocurriera fuera de la provincia, el permiso se ampliará en dos días más.
3. Un día por fallecimiento de sobrinos o tíos. Se aumentará hasta dos días si el hecho ocurriese fuera de la provincia.
4. Tres días por nacimiento (o adopción) de hijo, o enfermedad grave, bien del hijo, del padre, o de la madre. Si ocurriese fuera de la provincia, se ampliará en dos días más.
5. Un día por matrimonio de padres, hijos y hermanos, de uno u otro cónyuge. Si el trabajador está sujeto a jornada nocturna, disfrutará de dos días. Si el

matrimonio se celebra fuera de la provincia, se ampliará un día más en ambos casos.

6. Se concederán los permisos necesarios para efectuar exámenes de perfeccionamiento profesional, académicos, así como por renovación del permiso de conducir a los conductores de la empresa y por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores y por los Acuerdos de Formación Continua relativos a los permisos individuales de trabajo. En todo caso, los trabajadores adscritos al turno de noche tendrán la noche anterior libre si concurriese la necesidad de presentarse a algún examen de carácter oficial ó al examen para la obtención del carnet de conducir.
7. Dos días laborables por traslado del domicilio habitual.
8. Se concederán los días necesarios por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable.
9. Se concederán permisos para asistencia a consultas médicas o de especialistas, de forma fraccionada, hasta un máximo de dieciséis horas anuales.
10. Salvo lo dispuesto en los apartados anteriores, se concederán dos días por fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, se ampliarán dos días más.
11. Para la acreditación del parentesco y a los efectos de lo dispuesto en este artículo, quedan equiparadas y asimiladas las parejas de hecho en las que el trabajador conviva extra-matrimonialmente con la otra persona desde al menos un año ininterrumpido previo a la fecha en la que acontezca el hecho que origina el permiso. Estas situaciones de hecho deberán ser suficientemente acreditadas mediante inscripción en el Registro, si lo hubiese en el municipio del trabajador, o mediante acreditación suficiente aportada ante la Comisión Paritaria del Convenio. Dado el plazo mínimo establecido, queda excluido el permiso por matrimonio, siendo de aplicación el resto de las licencias.
12. Días de asuntos propios: el personal que al menos tenga 6 meses de antigüedad en la empresa, tendrá derecho al disfrute de tres días de asuntos propios en el año 2007, 4 días en el año 2008, 5 días en el año 2009, y 6 días en el año 2010, los citados días deberán ser disfrutados de enero a diciembre del año natural. Dichos días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas, ni tampoco podrá coincidir su disfrute en días festivos de ámbito local, autonómico o nacional. Como máximo podrán coincidir en el disfrute de los mencionados días cuatro trabajadores en la misma fecha, siempre y cuando no realicen la misma tarea dentro del servicio. Los días de asuntos propios deberán solicitarse por escrito con una antelación mínima de 10 días y su disfrute estará supeditado en todo momento a las necesidades del servicio. Si coincidiesen dichos permisos en dos o más casos se atenderá al orden por fecha de recepción de la solicitud.

En el caso de que por necesidades del servicio se negase el derecho al disfrute de alguno de los días correspondientes a esta licencia, se ampliará el derecho de disfrute hasta el día 15 de enero del año siguiente. En cualquier

caso los días que pudiesen denegarse por motivo del servicio deberán ser solicitados por el trabajador antes del 1 de diciembre del ejercicio en curso.

13. Se considerará festivo abonable el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres.

Dado el carácter público del servicio que presta la empresa, así como las condiciones contractuales con Excmo. Ayuntamiento de Avilés que obligan a la empresa a la prestación de servicios en festivos, incluida la festividad de San Martín de Porres, será de obligado cumplimiento para todo el personal el trabajar estos días en aquellos servicios que así lo requieran.

Sin perjuicio de la obligación del personal de trabajar en los citados días festivos, la empresa contemplará prioritariamente la voluntad de cualquier trabajador que manifieste su deseo de prestarlos y sea idóneo para ello; a falta de suficientes voluntarios que garanticen la prestación de la totalidad de los servicios encomendados, será la empresa la que los asignará. A estos efectos, se estará en lo regulado en el artículo 23.4 del Convenio Colectivo como compensación al trabajo en los citados días.

Con la finalidad de facilitar la relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como Anexo I del presente Convenio la tabla de los grados de parentesco.

Las licencias y permisos empezarán a contar en la fecha en que se produzca el hecho que los motiva.

Artículo 17.- Excedencias.

Excedencia forzosa.-

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

Excedencia voluntaria.-

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste si es menor de cinco años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su

caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia. En el caso de excedencia para atender al cuidado de un hijo, y durante el primer año a partir del inicio de la misma, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia para atender al cuidado de un hijo.

Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

Artículo 18.- Póliza de seguro colectivo.

1.- La empresa suscribirá con una Compañía de Seguros, una póliza de seguro de accidente para todo el personal que tenga en plantilla, la cual garantizará a los herederos legales o personas que el trabajador designe específicamente los siguientes capitales:

Para los casos de fallecimiento, incapacidad permanente en los grados de total y absoluta, derivados de accidente de trabajo la cantidad de veintisiete mil cuarenta y cinco con cincuenta y cuatro (27.045,54 €) Euros.

2.- Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador estuviese en activo en la empresa en el momento de producirse el hecho causante y siempre que éste fuese declarado por el organismo oficial competente y no existiera un tercero responsable civil. No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un período de revisión conforme al artículo 48.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

A estos efectos se entiende que un trabajador se encuentra en activo cuando al producirse el hecho causante, éste se encuentre dado de alta en al Seguridad Social por la empresa, bien por estar prestando servicio efectivo o por hallarse en situación de IT.

3.- En el supuesto de que en este Convenio Colectivo o posteriores, se acordara modificar expresamente el capital garantizado por la póliza, el nuevo capital de indemnización acordado no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedaría supeditado a treinta días posteriores a la fecha de la firma por parte de la Comisión negociadora del texto íntegro del nuevo Convenio Colectivo.

4.- No será aplicable este artículo a los supuestos de fallecimiento e incapacidad derivadas de cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador y la empresa.

Artículo 18.- Premios a la jubilación.

Los trabajadores que se jubilen voluntariamente de forma definitiva entre las edades que a continuación se indican, y que tengan una antigüedad reconocida en la Empresa de diez años como mínimo, percibirán por una sola vez y como premio a su jubilación anticipada las cantidades siguientes, según la edad de jubilación :

60 años	10 Mensualidades.
61 años	8 Mensualidades.
62 años	6 Mensualidades.
63 años	4 Mensualidades.

A los efectos de la Ley y Reglamento sobre instrumentación y exteriorización de los compromisos de las pensiones de la empresa con los trabajadores y beneficiarios declaran las partes de este convenio que estos premios por jubilación anticipada no tienen el carácter de pensión o subsidio u otro análogo.

Artículo 19.- Jubilación anticipada.

Se establece que la empresa, ajustándose a las disposiciones que regulan su tramitación, aceptará la jubilación anticipada de los trabajadores que cumplidos los 64 años lo soliciten. Sin que ello implique mayor compromiso que la obligatoriedad de no amortizar el puesto de trabajo del productor que se jubile durante ese periodo hasta cumplidos los 65 años, ajustándose a lo legislado al efecto.

Artículo 20.- Compensación en situación de Incapacidad Temporal (I.T.).

- Incapacidad temporal en caso de accidente laboral :

La empresa complementará, cuando proceda, la prestación reglamentaria de manera que el trabajador perciba el 100 por 100 de las retribuciones salariales mensuales, por accidente de trabajo, sin merma de las pagas extraordinarias.

- Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral:

La empresa complementará la prestación reglamentaria de manera que el trabajador perciba el 100 por 100 de las retribuciones salariales mensuales por contingencias comunes durante el tiempo que dure la baja, sin merma en las pagas extraordinarias, cuando el trabajador hubiese sido hospitalizado. De igual manera la Empresa complementará en caso de I.T. derivada de enfermedad o accidente no laboral las prestaciones reglamentarias hasta un 75% de las retribuciones correspondientes desde el 5º día de la baja. Complementándose hasta el 100% del salario correspondiente desde el dieciseisavo (16) día hasta su alta médica. Estos complementos serán de aplicación en todo caso en los dos primeros casos de Incapacidad Temporal que se produzcan en el año natural. Aplicándose en el caso de la tercera baja médica por esta contingencia lo legalmente establecido en la Ley General de la Seguridad Social para estas situaciones.

Independientemente de la vigencia del presente convenio este acuerdo no tendrá carácter retroactivo y será de aplicación a partir de su firma y publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

Artículo 21.- Conceptos retributivos.

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor, del presente Convenio será la siguiente:

A) Sueldo base.

B) Complementos.

1.- De puestos de trabajo.

Plus de toxicidad.

Plus de nocturnidad.

Plus de productividad.

Plus de festivo.

Plus de actividad.

Plus funcional de especialización para peones.

Complemento de convenio.

2.- Horas extraordinarias.

3.- De vencimiento superior al mes.

Gratificación de verano.

Gratificación de navidad.

Gratificación de beneficios.

4.- Indemnizaciones o suplidos.

Plus de transporte.

Artículo 22.- Sueldo base.

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal por unidad de tiempo, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

El sueldo base, se establece por día natural, y siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio. Si la jornada de trabajo fuese inferior a la dispuesta en este Convenio, el sueldo base se percibirá en la parte proporcional correspondiente con la jornada parcial.

Artículo 23.- Complementos de puesto de trabajo.

1.- Plus de toxicidad: El personal operativo de la empresa que, por el especial cometido de su función en la limpieza y en la recogida de residuos, percibirá por este concepto el importe correspondiente el 20 por ciento del sueldo base para cada una de las categorías, según se indica en el Anexo de Tablas Salariales del presente Convenio. Este plus se abona por día trabajado.

2.- Plus de nocturnidad: Aquellos trabajadores que realicen su jornada, total o parcialmente, en horario nocturno, comprendiendo este desde las 22 horas, hasta las 06 horas del día siguiente, percibirán por este concepto, el importe correspondiente al 25 por ciento del sueldo base de su categoría. Si las

horas trabajadas en dicho horario nocturno fuesen cuatro, o más de cuatro, se abonará el Plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas. Si por el contrario, las horas nocturnas fuesen menos de cuatro, se abonarán exclusivamente dichas horas, en cuyo caso, se dividirá el Plus correspondiente a la jornada nocturna completa, entre ocho horas, resultando el valor de cada hora nocturna. Este Plus se abona por día trabajado.

3.- Plus de productividad: Dada la naturaleza de los servicios de recogida de residuos y limpieza viaria, en los cuáles resulta imposible establecer una jornada diaria de trabajo predeterminada, las partes firmantes del presente Convenio pactan este plus, para las categorías que se indican en el Anexo de Tablas Salariales, como compensación al mayor rendimiento que el trabajador ha de efectuar para completar el servicio asignado dentro de la jornada pactada. Ello conlleva el establecimiento de una flexibilidad en la duración de la jornada diaria, dadas las objetivas necesidades del servicio. Dado que la jornada establecida en este Convenio se computa semanalmente, dicha flexibilidad y compensación, se concreta en el máximo establecido en computo anual reflejado en el artículo 35.2 del TRLET repartido de forma proporcional y computo mensual durante los meses efectivos trabajados y sus respectivas semanas, de forma que el exceso de jornada producido mensualmente hasta el límite antes mencionado, no será retribuido, salvo que el exceso de jornada se produjera por circunstancias extraordinarias, tales como la avería de un camión, accidente, etc., en cuyo caso, dicho exceso será retribuido como horas extraordinarias.

Este Plus se abona mensualmente.

4.- Plus festivo: Los trabajadores que realicen su jornada en día festivo, no domingo, percibirán como única compensación el importe reflejado en el Anexo de Tablas Salariales, para cada categoría que, por las necesidades del servicio, tienen que trabajar dichos días festivos. Este Plus se abona por día trabajado. Igualmente, se devengará este plus festivo en aquellos domingos que fuesen el día previamente establecido como descanso semanal para el trabajador, teniendo en consideración lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 13 de este Convenio, relativo al día en el que se inicia la jornada de trabajo.

5.- Plus actividad: Los trabajadores que realicen funciones administrativas en la empresa, percibirán por este concepto, los importes reflejados en el Anexo de Tablas Salariales. Este plus se abona mensualmente.

6.- Plus funcional de especialización : Aquel trabajador con categoría de Peón, que además de sus labores habituales de Peón trabaje y/o conduzca barredoras, baldeadoras o cualquier otro vehículo cuyo peso máximo autorizado (PMA), sea inferior o igual a 3.500 kilogramos y/o que precisen carné de conducir clase A, B, o inferior, percibirán un plus funcional de especialización por día efectivo de trabajo mientras realice dichas funciones de 1,19 € para el año 2006.

El devengo de este plus funcional, exigirá las habilidades precisas para cumplir su obligación de mantenimiento, entretenimiento, reposición, limpieza y cuidado de cualquier vehículo o máquina.

7.- Complemento de convenio : Retribución que premia a todos los trabajadores el mayor interés y esfuerzo realizado para la obtención del incremento y mejora de la productividad y calidad como deber básico del

trabajador. Su importe será el de las cuantías fijas no revisables que durante cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo se determinan a continuación: para el año 2007, 15.-€/mes; año 2008, 25.-€/mes; año 2009, 35.-€/mes; año 2010, 45.-€/mes. El presente complemento se abonará durante cada ejercicio en 12 mensualidades año.

Todos estos pluses relacionados en este artículo se percibirán en las doce mensualidades, no siendo retribuidos en las tres gratificaciones.

Artículo 24.- Complementos de vencimiento superior al mes.

1.- Gratificación de verano: Se devengará semestralmente, desde el 1 de enero, al 30 de junio, y su importe será de 30 días del sueldo base de cada categoría, siendo su abono entre el 10 y el 15 de julio del año en que finalice su devengo.

2.- Gratificación de navidad: Se devengará semestralmente, desde el 1 de julio, al 31 de diciembre, y su importe será de 30 días del sueldo base de cada categoría, siendo su abono entre el 10 y el 15 de diciembre del año en el que se devenga.

3.- Gratificación de beneficios: Se devengará anualmente desde el 1 de enero al 31 de diciembre, y su importe, para cada categoría, será 30 días del sueldo base de cada categoría . Aunque esta gratificación se percibe en el año siguiente al de su devengo, entre los días 10 y 15 de marzo, el importe del sueldo base será el correspondiente al año en el que se devengó.

El personal que hubiese ingresado en el transcurso del año, o cesase durante el mismo, percibirá la parte proporcional correspondiente a los días devengados en cada una de las gratificaciones.

Artículo 26.- Complemento de indemnizatorio o suplido.

Plus de transporte: Para todo el personal de la empresa se establece un plus de transporte mensual, como compensación de los gastos de desplazamiento dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo, cuyo importe figura en el Anexo de Tablas Salariales. Este plus se percibirá en las doce mensualidades, siendo su importe idéntico para todas las categorías, siendo por consiguiente mensual.

Artículo 27.- Asistencia jurídica al trabajador.

En aquellos supuestos en los que se produjesen accidentes o incidentes como consecuencia de la prestación del servicio a realizar por el trabajador, la empresa asumirá la defensa jurídica del trabajador, siempre que el proceso jurisdiccional iniciado lo fuese por causas no imputables al trabajador, en cuyo caso la empresa quedará eximida de asumir su defensa.

Para la aplicación de lo dispuesto en este artículo, el trabajador afectado deberá poner a disposición de la empresa en el plazo de 48 horas, cualquier tipo de citación, (judicial o policial) de que fuese objeto.

Artículo 28.- Derechos sindicales.

Además de todos los derechos reconocidos en la legislación vigente, los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a hacer uso acumulado del crédito legal de horas sindicales. Dicha acumulación se efectuará en cómputo anual, por lo cual, cada sindicato con representación en la empresa dispondrá de una bolsa anual de horas sindicales por el equivalente al crédito legal correspondiente a sus representantes, disponiendo de dicha bolsa horaria indistintamente entre sus representantes.

La finalidad de esta acumulación horaria es la de facilitar la acción sindical de los sindicatos representados en la empresa. No obstante, la representación sindical participará en su integridad, tanto en las reuniones con la empresa, como en las actividades relativas a la formación. En el uso del crédito horario en cómputo anual, no podrá haber diferencias entre los delegados sindicales que superen el 15% de la bolsa anual.

Artículo 29.- Compensaciones.

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio tienen la consideración de mínimas y obligatorias y son compensables y absorbibles con las que anteriormente vinieran rigiendo, pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, tales como mejoras voluntarias, primas, pluses de cualquier tipo, gratificaciones, beneficios voluntarios o mediante conceptos equivalentes o análogos, etc., por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, convenio, pacto de cualquier clase, contrato individual o usos y costumbre en la localidad, así como cualquier otra causa.

Artículo 30.- Absorciones.

Teniendo en cuenta la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro y que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados en cómputo anual, superan las condiciones establecidas en este Convenio.

Artículo 31.- Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones superiores pactadas por la Empresa a título personal, establecidas al entrar en vigor este Convenio y que con carácter global excedan del mismo en cómputo anual.

Artículo 32.- Movilidad Geográfica.

De acuerdo con el ámbito de aplicación de este convenio, se entiende que, ningún trabajador URBASER, S.A. con destino en la plantilla del Municipio de Avilés, podrá ser destinado a otro que la empresa pueda tener en cualquier otro centro de trabajo fuera de este Municipio.

Si por urgente necesidad o causa no previsible (excluyendo en todo caso los motivos de huelga), la Empresa necesitase de los servicios de un trabajador de la plantilla de Avilés para cubrir las necesidades de la misma en

otro Centro de Trabajo podrá destinarlo previo pacto con el trabajador y comunicación a los Delegados de Personal.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada ordinaria pactada por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

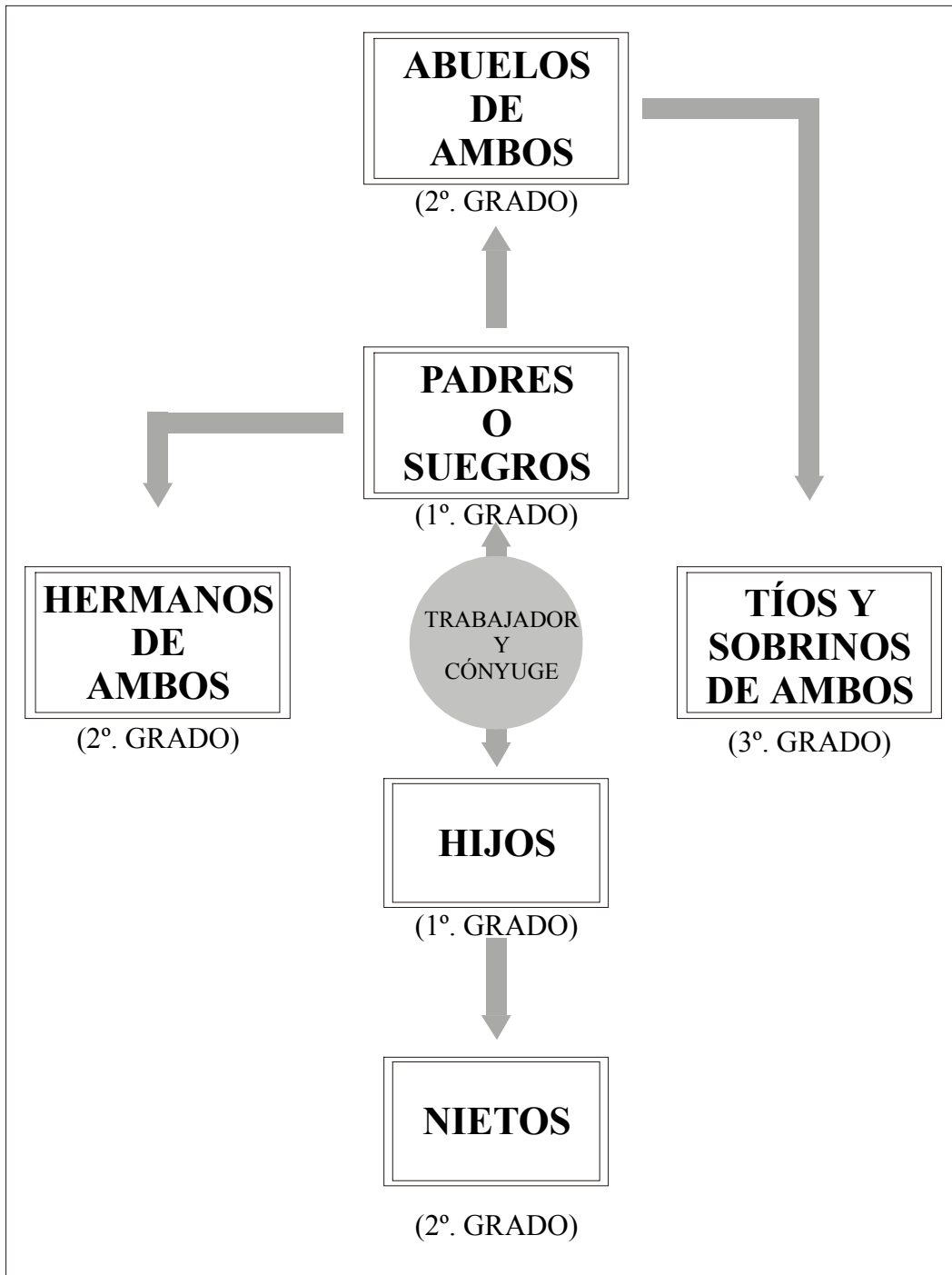
Segunda.- Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en Estatuto de los Trabajadores, Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, y demás disposiciones vigentes sobre la materia.

Tercera.- Las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del problema que para la nuestra sociedad supone cualquier tipo de absentismo, siendo conscientes del grave quebrantamiento que en la economía produce el absentismo cuando supera determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dados sus altos costes y la negativa incidencia en la productividad entendiéndose que su reducción implica tanto el aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización. Es por ello por lo cual las partes negociadoras acuerdan como objetivo primordial durante la vigencia del presente convenio colectivo, la reducción del nivel de absentismo que se viene experimentando en el seno de esta empresa para lo cual se acuerda adoptar las medidas necesarias, en todo caso, para lograr una reducción del actual nivel de absentismo, siempre, si es posible, de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores.

ANEXO I

ÁRBOL GENEALÓGICO

(GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)



ANEXO II

TABLA SALARIAL URBASER-AVILES AÑO 2006(definitiva)

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TOXICO	PLUS NOCT.	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS FESTIVO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TPTE	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO
Encargado	24,66	4,93	6,17	233,38	81,08		104,15	739,80	739,80	739,80
Of 1° Admtvo	20,89				81,08	320,48	104,15	626,70	626,70	626,70
Auxiliar Amtvo	20,06				79,66	106,34	104,15	601,80	601,80	601,80
Conductor/Día/Rb	20,89	4,18		209,82	81,08		104,15	626,70	626,70	626,70
Conductor/Noche/Rb	20,89	4,18	5,22	209,82	81,08		104,15	626,70	626,70	626,70
Conductor/Día/Viaria	20,89	4,18		209,82	81,08		104,15	626,70	626,70	626,70
Conductor/Noche/Viaria	20,89	4,18	5,22	209,82	81,08		104,15	626,70	626,70	626,70
Peón/Día/Rb	20,06	4,01		104,98	79,66		104,15	601,80	601,80	601,80
Peón/Noche/Rb	20,06	4,01	5,02	104,98	79,66		104,15	601,80	601,80	601,80
Peón/Día/Viaria	20,06	4,01		73,94	79,66		104,15	601,80	601,80	601,80
Peón/Noche/Viaria	20,06	4,01	5,02	73,94	79,66		104,15	601,80	601,80	601,80

Hora extra peón	8,22
Hora extra conductor	8,54
Plus funcional de especializacion	1,19

ANEXO III

TABLA SALARIAL URBASER-AVILES AÑO 2007(provisional)

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TOXICO	PLUS NOCT.	PLUS PRODUCTIVIDAD	COMP. CONVENIO	PLUS FESTIVO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TPTE	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO
Encargado	25,15	5,03	6,29	238,05	15,00	82,70		106,23	754,50	754,50	754,50
Of 1º Admtvo	21,31				15,00	82,70	326,89	106,23	639,30	639,30	639,30
Auxiliar Amtvo	20,46				15,00	81,25	108,47	106,23	613,80	613,80	613,80
Conductor/Día/Rb	21,31	4,26		214,02	15,00	82,70		106,23	639,30	639,30	639,30
Conductor/Noche/Rb	21,31	4,26	5,33	214,02	15,00	82,70		106,23	639,30	639,30	639,30
Conductor/Día/Viaria	21,31	4,26		214,02	15,00	82,70		106,23	639,30	639,30	639,30
Conductor/Noche/Viaria	21,31	4,26	5,33	214,02	15,00	82,70		106,23	639,30	639,30	639,30
Peón/Día/Rb	20,46	4,09		107,08	15,00	81,25		106,23	613,80	613,80	613,80
Peón/Noche/Rb	20,46	4,09	5,12	107,08	15,00	81,25		106,23	613,80	613,80	613,80
Peón/Día/Viaria	20,46	4,09		75,42	15,00	81,25		106,23	613,80	613,80	613,80
Peón/Noche/Viaria	20,46	4,09	5,12	75,42	15,00	81,25		106,23	613,80	613,80	613,80

Hora extra peón	8,38
Hora extra conductor	8,71
Plus funcional de especializacion	1,21