



III OTRAS RESOLUCIONES

CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 3 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo de "Empresa Mixta de Limpieza de Almendralejo". Asiento: 06/004/2009. (2009060468)

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la mercantil Empresa Mixta de Limpieza de Almendralejo (Código de Convenio 0601402), suscrito el 12 de enero de 2009, de una parte, por la Empresa, y, de otra, por el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo de 1995); artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo (BOE de 6 de junio de 1981) y Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), (BOE de 17 de mayo de 1995). Esta Dirección General de Trabajo,

R E S U E L V E :

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Igualdad y Empleo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 3 de febrero de 2009.

El Director General de Trabajo,
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA MIXTA DE LIMPIEZA
DE ALMENDRALEJO

Artículo 1. *Ámbito de aplicación, personal y territorial.*

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa mixta de limpieza del municipio de Almendralejo.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

La vigencia del presente Convenio se fija en 4 años, a todos los efectos, esto es, desde el día 1 de enero de 2008 y hasta 31 de diciembre de 2011.

**Artículo 3. Denuncia.**

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento, quedando en caso contrario prorrogado por anualidades. La denuncia deberá ser comunicada a la Dirección General de Trabajo de Extremadura y a la representación empresaria o social. Si no se produjese la denuncia el articulado del Convenio se entenderá prorrogado, excepto lo referente a la remuneración salarial, que se actualizaría automáticamente según el IPC real.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas.

La empresa respetará las condiciones más beneficiosas que tuviera establecidas en favor de sus trabajadores.

Artículo 5. Solución extrajudicial de conflictos.

Suscrito el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y su Reglamento de Aplicación (DOE n.º 42, de 16 de abril de 1998), referido al ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, por la Confederación Empresarial Regional Extremeña (CREEX), en representación de las empresas, de una parte, y por la Unión General de Trabajadores de Extremadura (UGT) y de Comisiones Obreras (CCOO), en representación de los trabajadores, de otra, las partes objeto de este Convenio acuerdan de forma incondicional y total adherirse al referido. Acuerdo Interprofesional y su Reglamento de Aplicación. De igual forma las partes integrantes del Convenio darán traslado de esta adhesión al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura y a las Organizaciones firmantes del mismo.

Artículo 6. Clasificación profesional.

Plantillas.

La clasificación del personal que se indica en los artículos siguientes es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas. Así mismo los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio, deben considerarse simplemente indicativos.

El trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional.

Grupos profesionales.

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

- I. Técnicos.
- II. Mandos intermedios.
- III. Administrativos.
- IV. Operarios.

I. Técnicos: Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales:



- 1.ª Titulado superior.
- 2.ª Titulados medios.
- 3.ª Técnico ayudante.
- 4.ª Auxiliar técnico.

El Titulado superior y medio se halla en posesión del correspondiente título de grado superior o medio, respectivamente, y se encarga de la dirección de los servicios que se le encomiendan, valorándose los conocimientos específicos demostrados en puestos de trabajo de superior o igual categoría en la empresa.

El Técnico ayudante está en posesión o no de un título de grado medio y desempeña funciones de la especialidad que le encomiende la Empresa.

El Auxiliar técnico es el empleado mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

II. Mandos intermedios: Este grupo está compuesto por las siguientes categorías:

- Jefe de servicio.
- Encargado general.
- Capataz.

III. Administrativos: En este grupo se encuadran las siguientes categorías:

- Oficial administrativo.
- Auxiliar administrativo.

IV. Operarios: Este personal se agrupa en las siguientes categorías:

- Conductor.
- Peón conductor.
- Peón.
- Definición de los puestos de trabajo.

Los diferentes puestos de trabajo del presente Convenio tendrán las siguientes funciones:

Grupo II. Mandos intermedios.

Jefe de servicio: Es el responsable de la Empresa en los Servicios que esta preste en el municipio de Almendralejo. Tiene a sus ordenes al personal de todos los servicios. Distribuye el trabajo entre sus subordinados y responde de la correcta ejecución de los trabajos que dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de las actividades que la Empresa desarrolla, y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

Encargado general: Cumple las órdenes que recibe de su Jefe inmediato y, a su vez, distribuye el trabajo entre sus subordinados y responde de la correcta ejecución de los trabajos que se le encomienden. Posee conocimientos completos de los oficios y actividades de los centros de trabajo y dotes de mando suficientes para mantener la disciplina. Adopta las medidas



oportunas para el debido ordenamiento y ejecución de las tareas encomendadas por sus superiores para la buena marcha de los trabajos y es responsable del mantenimiento de los medios materiales y de la disciplina del personal, dependiendo directamente del Jefe de servicio. Podrá realizar si así se le ordena las funciones asignadas a la categoría de Conductor en cualquiera de los puestos de trabajo.

Capataz: Es el trabajador que, a las ordenes de su Jefe inmediato, tiene a su cargo el mando del personal adscrito a sus servicios cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios o actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Podrá realizar también las funciones asignadas a la categoría de Conductor.

Grupo III. Administrativos.

Oficial administrativo: Es aquel trabajador que bajo las órdenes inmediatas de su Jefe realiza tareas de la máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeña, así como cuantas otras, cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver, por propia iniciativa, las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. Además realiza labores de cálculo, preparación, estudio, trámite y colaboración administrativa que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas pudiendo tener bajo sus ordenes trabajadores de igual o inferior categoría.

Auxiliar administrativo: Es aquel trabajador que realiza tareas de mecanografía e informática, manejo de máquinas, archivo de documentos y, en general, los trabajos inherentes a la dinámica administrativa que le encomiendan sus superiores.

Grupo IV. Personal operario.

A) CATEGORÍA: CONDUCTOR:

Con criterio general, las personas que desempeñen la categoría de Conductor deberán estar en posesión, al menos, del carnet de conducir de la clase C-2.

1. Puesto de Trabajo: Conductor.

Es el trabajador que estando en posesión del permiso de conducción correspondiente conoce la mecánica, manejo y mantenimiento de los vehículos y sus equipos, el montaje y desmontaje de piezas para las reparaciones de la averías más frecuentes, susceptibles de realizarse sin necesidad de elementos de taller.

Realiza con total corrección las labores de carga y descarga de contenedores, cubas, cisternas, etc., y opera con los aparatos mecánicos ubicados en los camiones cisterna y los accesorios de limpieza así como en los trabajos de limpiezas industriales.

Se ocupa de la limpieza y conservación del vehículo o vehículos que tenga asignados y se responsabiliza de que dicho vehículo salga de las instalaciones en la debidas condiciones de funcionamiento. Deberá comunicar a la empresa cualquier incidente que sufra él mismo o los vehículos asignados rellenando los partes que la empresa le indique en cada momento.



2. Puesto de Trabajo: Peón conductor:

Es aquel trabajador que, si bien se ocupa de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica, tiene las condiciones técnicas y personales necesarias para la realización de las funciones de conducción de cualquier vehículo de la empresa. Cuando ello ocurra mantendrá los vehículos asignados en buen estado de uso y limpieza, ocupándose de la limpieza y conservación del vehículo o vehículos que tenga asignados y se responsabiliza de que dicho vehículo salga de las instalaciones en la debidas condiciones de funcionamiento. Así mismo deberá comunicar a la empresa cualquier incidente que sufra él mismo o los vehículos asignados rellenando los partes que la empresa le indique en cada momento.

3. Puesto de Trabajo: Peón.

Es aquel trabajador que se ocupa de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Puede prestar sus servicios indistintamente, tanto en limpieza viaria y jardinería como en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Artículo 7. Trabajos de superior e inferior categoría.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el E.T. la realización de trabajos de superior e inferior categoría, habrá de tener en cuenta los siguientes principios:

- a) La realización de trabajos de superior e inferior categoría responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo imprescindible.
- b) El mero desempeño de una categoría no implicará la consolidación del salario ni la categoría superior, si bien el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 8. Prendas de trabajo.

La empresa facilitará a sus trabajadores dos monos al año, un par de botas de goma, un par de botas de trabajo, un traje de agua y una prenda de abrigo. Asimismo les facilitará guantes o cualquier otra prenda de las anteriormente descritas que por su deterioro necesiten ser sustituidas.

Artículo 9. Antigüedad.

La empresa pagará a sus trabajadores en concepto de antigüedad, el 5% del salario base cada trienio.

Dicho complemento se comenzará a percibir en la nómina del mes en que se cumpla los respectivos trienios.

Artículo 10. Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán tres pagas extraordinarias a razón de treinta días de salario base más el plus tóxico, el plus transporte y la antigüedad. Los devengos de las mencionadas pagas extraordinarias será:



- Paga de Verano: Desde el 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Navidad: Desde el 1 de julio al 31 de diciembre.
- Paga de Marzo: Desde 1 de enero al 31 de diciembre.

Las fechas límite establecidas para su pago serán:

- Paga de Verano: El 20 de julio.
- Paga de Navidad: El 20 de diciembre.
- Paga de marzo: En la nómina del mes de marzo

Artículo 11. Plus festivo trabajado.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio recibirán, en concepto de gratificación la cantidad de 60 euros por día festivo efectivamente trabajado de los 14 anuales.

Artículo 12. Plus tóxico, penoso o excepcionalmente peligroso.

La Empresa abonará, por día efectivamente trabajado, a todos los trabajadores, en concepto de plus de penosidad un 25% del salario base.

Artículo 13. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 38,5 horas semanales.

Artículo 14. Salario de Convenio.

Siempre que el SMI supere al salario base de algunas de las categorías establecidas en la tabla salarial, se consignará como salario base el SMI. Esta situación se mantendrá hasta que se produzca la subida del salario convenio y, obviamente, ésta fuese superior al SMI vigente en ese momento.

Artículo 15. Cláusula de revisión salarial.

Los salarios establecidos en la tabla salarial Anexa serán incrementados en:

- Año 2008:

Se pacta un incremento para dicho año, igual al 4,7%.

- Año 2009:

Se pacta un incremento para dicho año, igual al IPC real del año 2008 incrementado en 3,5 puntos.

- Año 2010:

Se pacta un incremento para dicho año, igual al IPC real del año 2009 incrementado en 1,5 puntos.



— Año 2011:

Se pacta un incremento para dicho año, igual al IPC real del año 2010 incrementado en 2,5 puntos.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

La retribución de las horas extraordinarias será la resultante de la aplicación de las siguientes fórmulas:

Hora extraordinaria: Valor hora ordinaria x 2.

Hora extraordinaria festiva: x 2,5.

Artículo 17. Incapacidad temporal.

La empresa abonará a los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal debida a enfermedad común o accidente no laboral la diferencia existente entre la prestación económica que le corresponda percibir del Régimen General de la Seguridad Social y el 100 por ciento de su Base Reguladora, desde el cuarto día de la baja.

En caso de que la situación de I.T. sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, dicha mejora alcanzará igualmente el 100% de la Base Reguladora y será hecha efectiva desde el primer día de la baja.

Artículo 18. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales y se disfrutarán estableciéndose turnos rotativos de mayo a octubre.

Durante el primer año de prestación de los servicios en la empresa solo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado.

La paga de vacaciones se abonarán a razón de todos los conceptos excepto el plus transporte.

En el periodo de vacaciones nunca comenzará en festivo o descanso generado.

Con carácter general y dadas las características de la empresa, de producción continuada, el periodo de vacaciones tendrá carácter rotativo respecto al calendario pactado. No obstante, los trabajadores podrán efectuar entre sí los cambios que crean convenientes, siempre que sea comunicado a su superior jerárquico un mes antes del primer periodo alterado.

Como principio general, el calendario de vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre empresa y Delegados de Personal, durante la primera quincena del mes de diciembre de cada año anterior a su disfrute.

Artículo 19. Plus de nocturnidad.

Los trabajadores que presten sus servicios entre las veintiuna horas de un día y las seis horas del día siguiente, de forma habitual y esté adscrito a dicho turno de noche percibirán un plus de nocturnidad mensual establecido en la tabla salarial Anexa.



Aquellos trabajadores que eventual o puntualmente, presten sus servicios entre las veintiuna horas de un día y las seis horas del día siguiente percibirán un plus de nocturnidad por jornada completa en que se realice el trabajo entre las hora indicadas, establecido en tabla salarial Anexa.

Artículo 20. Plus transporte.

Los trabajadores percibirán como compensación por el desplazamiento al centro de trabajo la cantidad mensual signada en la tabla salarial Anexa.

Artículo 21. Ayuda escolar.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a las siguientes ayudas económicas consistente en 55 € por cada hijo comprendido entre los cinco y los 18 años, que esté estudiando, durante toda la vigencia del Convenio. Esta suma será pagadera en el mes de octubre previa justificación de la matriculación en el curso correspondiente.

Artículo 22. Reconocimiento médico.

Se efectuará con cargo a la empresa, reconocimiento médico anual a cada uno de los trabajadores. Cuando se den circunstancias de trabajos especialmente tóxicos, penosos o peligrosos se realizarán con las frecuencia necesaria.

Artículo 23. Prevención de riesgos laborales.

Se estará a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 24. Suspensión temporal del permiso de conducir.

En el caso de que un conductor o Peón-Conductor de la Empresa mixta resulte sancionado, judicial o administrativamente, con la suspensión del permiso de conducir, como consecuencia de hechos acaecidos con ocasión de la conducción de un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, será adscrito a otro puesto de trabajo, percibiendo la retribución correspondiente a su categoría de Conductor durante el tiempo que dure dicha suspensión, siempre que no haya sido motivada por embriaguez o exceso de velocidad, que seguirá el oportuno expediente disciplinario.

Si tal contingencia se produce con ocasión de la conducción de un vehículo que no sea propiedad de la empresa, fuera de la jornada de trabajo y por causas que no sean embriaguez o exceso de velocidad, esta empresa, caso de existir la posibilidad de acoplarlo a otro puesto de trabajo que no requiera permiso de conducción le asignará este, con las retribuciones propias del nuevo puesto asignado respetándosele la antigüedad, hasta que cese tal situación, momento en el que será repuesto en las funciones y cometidos propios de su categoría de conductor. De no ser posible, se suspenderá el contrato de trabajo hasta tanto se recupere el carnet, momento en que se reincorporará a su antiguo puesto de trabajo.

En el supuesto de que la sanción gubernativa o administrativa se produjera como consecuencia de la embriaguez declarada o exceso de velocidad, fuera de su jornada de trabajo ni por



supuesto con vehículos propiedad de la empresa, la relación laboral quedará en suspenso, no estando obligada la Empresa a abonarle retribución alguna. Una vez cumplida dicha sanción, el trabajador se reincorporará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía disfrutando antes de la retirada del carnet.

Artículo 25. Permisos retribuidos.

Todos los trabajadores al servicio de dicha empresa tendrán derecho a licencias retribuidas en la forma y condiciones que se establecen a continuación:

- 15 días naturales por matrimonio del trabajador.
- 1 día por matrimonio de parientes del primer grado de afinidad o consanguinidad.
- 2 días por nacimiento de hijo. Igualmente tendrá permiso de trece días establecido en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres.
- 2 días por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- 2 días por asuntos particulares al año.
- Por exámenes: Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a una licencia de una duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes en el centro correspondiente.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- El tiempo indispensable para acudir al médico especialista, médico de cabecera y pediatra.
- Será festivo de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo estatal el día de San Martín de Porres.

La solicitud para la utilización de los indicados permisos deberá ser presentada a la empresa con la antelación suficiente posible, debiéndose presentar los oportunos justificantes que acrediten la necesidad del permiso solicitado.

Artículo 26. Derechos sindicales.

Se colocará un tablón de anuncios para el personal.

Se descontará la cuota sindical de la nómina del trabajador, previa petición por escrito del mismo.

El Delegado de Personal dispondrá de quince horas mensuales para los asuntos relacionados con su función.

**Artículo 27. Adscripción del personal.**

Como garantía del mantenimiento del puesto de trabajo, en la sucesión de empresas y el cambio de titularidad, se establece que al término de la concesión de la contrata, la nueva empresa titular de la contrata absorberá a la totalidad de la plantilla adscrita a los servicios de conformidad con lo establecido en la legislación aplicable, y en concreto con los arts. 49 y siguientes del Convenio general del sector, subrogándose íntegramente en todos los derechos que estos tengan legalmente reconocidas. A estos efectos se pondrá de manifiesto por la empresa cedente y antes de la adjudicación a todos los concursantes, la relación de personal con todos los datos descriptivos necesarios.

Artículo 28. Seguro de accidentes.

La empresa concertará, en el plazo de tres meses desde la firma de éste Convenio, una póliza de seguro colectivo para todo el personal para la cobertura de las siguientes contingencias, y con fecha de efectos de la firma de la póliza.

1. Muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los beneficiarios designados por el trabajador fallecido o en su defecto, los establecidos legalmente, causarán derecho al percibo de una indemnización de 14.000 €.
2. Invalidez permanente en grado total para la profesión habitual o absoluta, derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, la indemnización para el trabajador afectado será de 14.000 €.
3. Gran invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, será de 14.000 €.

Artículo 29. Jubilación.

Jubilación anticipada

Jubilación a los 64 años: De conformidad con el R.D. 1194/1985, de 17 de julio, o la legislación vigente en cada supuesto, podrá solicitarse la jubilación a los 64 años, obligándose la empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto, a sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

Jubilación parcial:

Todos los trabajadores que cumpliendo los requisitos exigidos por la Ley deseen adscribirse a la modalidad de jubilación anticipada parcial en las condiciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo, podrán hacerlo, obligándose a la empresa a cumplir los trámites necesarios para su obtención. No será de aplicación lo dispuesto en el párrafo primero del presente artículo, hasta que se jubile totalmente.

Jubilación anticipada parcial y contrato de relevo:

Se estará a lo dispuesto en el art. 166.2 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y en el vigente art. 12.6 del Estatuto de los trabajadores, o la legislación vigente en cada supuesto, para impulsar la celebración de contratos de relevo.

**Jubilación:**

Se establece como edad de jubilación obligatoria la de los 65 años, como medida de fomento de empleo, siempre y cuando el trabajador cumpla los requisitos establecidos en la legislación de la Seguridad Social vigente en cada momento, para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad de contributiva.

Como medida de fomento de empleo se entenderá la transformación de contratos temporales en indefinidos o la nueva contratación de personal, con el fin de dar cobertura a la vacante del trabajador jubilado.

Se fija un premio de jubilación anticipada para todos sus trabajadores y trabajadoras que quiera jubilarse de forma total, en las siguientes cuantías:

- Sesenta años: 16.000 €.
- Sesenta y un años: 14.000 €.
- Sesenta y dos años: 11.000 €.
- Sesenta y tres años: 9.000 €.
- Sesenta y cuatro años: 6.000 €.

Artículo 30. Comisión paritaria.

Para la vigilancia, interpretación y cumplimiento de cuanto establece el presente Convenio se crea una Comisión Paritaria compuesta por un representante de la Empresa y otro de los trabajadores.

Disposición final. Atrasos.

La Empresa hará efectivos los atrasos salariales devengados, desde el día 1 de enero y hasta la firma del Convenio.

**EMPRESA MIXTA DE LIMPIEZA****TABLA SALARIAL EMPRESA MIXTA DE LIMPIEZA - AÑO 2.008 (Tabla salarial 2008)****CENTRO: NM (ALMENDRALEJO)**

	PEON	PEON CONDUCTOR	CONDUCTOR	AUX. ADM	ENCARGADO	J. SERVICIO
CONCEPTOS FIJOS						
Salario Base	601,52	643,42	682,92	1.033,70	1.160,02	1.302,11
Plus Tóxico	150,38	160,86	170,73		290,00	
Plus Transporte	104,09	104,09	104,09	104,09	104,09	104,09
Plus nocturnidad	86,84	86,84	86,84			
Antigüedad	5% S/ S.B Trienal	5% S/ S.B Trienal	5% S/ S.B Trienal	5% S/ S.B Trienal	5% S/ S.B Trienal	
CONCEPTOS VARIABLES						
Plus nocturnidad diario	3,95	3,95	3,95			
Plus festivo	60,00	60,00	60,00			