

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 25 de mayo de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria y recogida de restos vegetales (poda) de Villalbilla (código número 28101051012016).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria y recogida de restos vegetales (poda) de Villalbilla, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 19 de octubre de 2015, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 25 de mayo de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA DE VILLALBILLA (MADRID)

Artículo 1. *Partes que conciertan el convenio colectivo.*—El presente convenio colectivo se ha suscrito por la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, y la representación legal de los trabajadores (delegado de personal).

Art. 2. *Ámbito de aplicación personal y territorial.*—El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, en el centro de trabajo de Villalbilla destinado a la recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria, y recogida de restos vegetales (poda).

Art. 3. *Vigencia, duración y denuncia.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma retrotrayéndose los efectos económicos indicados en la Tabla Salarial (Anexo I), al 1 de enero de 2015.

La duración del convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2017.

Este convenio quedará automáticamente denunciado a la finalización de su vigencia, si bien se prorrogará en sus propios términos, hasta que no se firme otro convenio colectivo.

Art. 4. *Condiciones y compensación y absorción.*—Las condiciones establecidas en este convenio forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral o Judicial, en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobase algunos de los pactos del convenio, este quedará sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse la totalidad del contenido.

Compensación y absorción: Las retribuciones y demás condiciones laborales establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, contempladas en condiciones homogéneas, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas.

Art. 5. *Comisión mixta paritaria.*—Se crea una comisión mixta paritaria de vigencia en la aplicación e interpretación del convenio, integrada por un representante de la empresa y un miembro de la parte social.

Esta comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria y ambas partes podrán acudir con asesores.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales, de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del convenio. Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio y a una mayor, solución interna de posibles conflictos.

Los dictámenes de la comisión mixta paritaria deberán adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes, en un plazo máximo de dos días a contar desde el siguiente al que le hubiera sido solicitado.

Art. 6. *Absorción de personal.*—Se estará a lo dispuesto en el convenio general del sector, salvo en la antigüedad mínima exigible para la subrogación que deberá ser anterior a la primera fecha de publicación en cualquier boletín del correspondiente pliego de condiciones.

Art. 7. *Retribuciones.*—Las retribuciones establecidas en el presente convenio son las siguientes:

Salario base: Es el establecido en las tablas salariales anexas para cada función, abonándose por 11 mensualidades.

Plus tóxico, penoso y peligroso: El referido plus equivalente al 20 por 100 del salario base, lo percibirán en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa, por 11 mensualidades.

Plus RSU/poda: Es el indicado en las tablas salariales anexas para cada función de recogida de basura orgánica y/o de restos vegetales (poda) abonándose por 11 mensualidades.

Plus LV/poda/envases: Los trabajadores de limpieza viaria que realicen las labores de recogida de poda y recogida de envases se les abonarán 75 euros brutos mensuales, devengables por día efectivo de trabajo en este servicio.

La fórmula a aplicar para determinar la cuantía mensual de este plus en caso de que no se trabajaran todos los días que por el servicio contratado deban efectuarse, será la siguiente: Cuantía mensual del plus/días del servicio contratado con el Ayuntamiento.

Plus de transporte (extrasalarial): En la cuantía fijada en la tabla salarial para todos los puestos de trabajo, por 11 mensualidades.

Plus especialidad: Es el trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica, si bien, por sus habilidades personales, podrá manejar vehículos cuyo PMA, sea inferior o igual a 2.000 kg y/o vehículos que precisen carné de conducir de clase A, B o inferior y con PMA, igual o inferior a 3.500 kg, labores que sin constituir un oficio se requiere para su manejo de cierta práctica o especialización.

Cuando la empresa le encomiende el manejo de estos vehículos percibirá un plus y por día efectivo de trabajo utilizando los mismos, denominado de manejo de maquinaria, consistente en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa.

Plus funcional de especialización para peones: El trabajador que realice funciones de peón de limpieza viaria con sopladoras, desbrozadoras, fitosanitarios, pistola quita pintadas, decapante, percibirá un plus funcional de especialización por día efectivamente trabajado realizando dichas funciones, en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa.

Movilidad funcional: El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. La diferencia se abonará por día efectivo de trabajo.

Art. 8. *Pagas extraordinarias.*—Se establecen tres pagas extraordinarias, llamadas de verano, Navidad y beneficios, cuyo importe bruto será el indicado en la tabla salarial anexa para cada categoría más el complemento personal de antigüedad.

Las pagas extraordinarias se devengarán día a día en los períodos que a continuación se indican:

- Paga de verano: Del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de invierno: Del 1 de julio al 31 de diciembre.
- Paga de beneficios: Del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Las fechas de pago serán las siguientes:

- Paga de verano: 15 de julio.
- Paga de invierno: 15 de diciembre.
- Paga de beneficios: 15 de marzo del año siguiente a su devengo.

Art. 9. *Antigüedad.*—Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir un complemento de antigüedad consistente en bienios y quinquenio siendo el precio del bienio el establecido en la tabla salarial anexa para todas las categorías y el del quinquenio equivalente a dos bienios.

El máximo de antigüedad del complemento de antigüedad es de dos bienios y a continuación cuatro quinquenios y se devengará a partir del día uno del mes siguiente a aquel en que se cumplan los períodos.

La fecha inicial de cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la contrata.

Art. 10. *Jornada laboral.*—La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, de lunes a sábado y con una jornada de seis horas y cuarenta minutos continuos y diariamente, disfrutando de treinta minutos de descanso para el bocadillo, incluyéndose como tiempo efectivo de trabajo.

En caso de que se realizase la jornada interrumpida, percibirá una dieta alimenticia por día de trabajo en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa.

El calendario de disfrute de vacaciones se efectuará dentro del primer trimestre del año entre la empresa y el delegado de personal.

Art. 11. *Descanso dominical y fiestas.*—Se considera como días de descanso los domingos y festivos, que serían los doce días señalados de carácter general más las dos Fiestas locales y la Festividad de San Martín de Porres (3 de noviembre) Festividad Patronal.

Para el año 2015, se concederá diez días al año de licencia retribuida, que se disfrutará al ser posible en sábado. Estos días se abonarán a razón de salario base más antigüedad, más complementos salariales y plus de transporte.

Para el año 2016, se concederá trece sábados de licencia retribuida y dieciséis en el año 2017. Estos días se abonarán a razón de salario base más antigüedad, más complementos salariales y plus de transporte.

En el supuesto de que tuvieran que acompañar al médico a hijos menores de edad podrán cambiar los días de sábado a diario o viceversa, solicitándolo con tiempo suficiente.

Art. 12. *Traslado del personal.*—Cualquier trabajador podrá solicitar a la empresa por escrito el traslado a otra zona cuando exista una vacante.

Art. 13. *Horas extraordinarias y festivos.*—Se procurará que solamente se realicen horas extras y se trabaje en días festivos en casos excepcionales, si bien, dadas las circunstancias del servicio público a prestar, caso de ser necesario realizarlos según lo contratado con el Ayuntamiento, el importe a percibir será el que figura junto a la tabla salarial anexa.

La realización de horas extraordinarias y trabajo en días festivos se realizará preferentemente por personal voluntario.

Art. 14. *Licencias y permisos.*—La empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, deberán conceder hasta quince días no retribuidos al año, a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etcétera. Asimismo en situaciones especiales éste plazo se podrá ampliar a treinta días.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido por el importe total devengado en forma y condiciones que se especifican a continuación:

- Quince días retribuidos en caso de matrimonio.
- Tres días por fallecimiento, intervención quirúrgica grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a dos días más si el hecho se produce fuera de la Comunidad Autónoma.
- Dos días por enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a dos días más si el hecho ocurriese a más de 200 km del centro de trabajo.
- Dos días por nacimiento o adopción de hijo y cuatro si sucede el hecho fuera de la localidad. Si concurriese enfermedad grave se aumentará a un total de cinco días.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Un día en matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que no se trate de un cargo o cometido que conlleve ausencias frecuentes o periódicas.
- Por el tiempo indispensable para la renovación del carné de conducir.
- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia, a consulta médica del trabajador, tanto del médico de cabecera como del especialista, previa justificación obligatorias de la asistencia y del tiempo empleado en la misma, siempre que este hecho coincida con su jornada laboral.

Art. 15. *Vacaciones.*—Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días naturales y se disfrutarán en el periódico comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

La asignación individual de cada trabajador a los turnos de vacaciones establecidos por la empresa se efectuará de forma rotativa, pudiéndose cambiar el turno correspondiente entre los trabajadores previa notificación a la empresa.

Se abonarán en la cuantía indicada en la tabla salarial anexa.

Los trabajadores que disfruten sus vacaciones el mes de septiembre y el 1 de octubre, no verán mermada la retribución de éste último mes, considerándose el día 1 de octubre como trabajado a efectos económicos.

Siempre que el servicio lo permita, los trabajadores podrán solicitar el disfrute de una semana fuera del período vacacional establecido.

Art. 16. *Salud laboral.*—El delegado de personal de este centro de trabajo será el delegado de salud laboral y sus competencias y cometidos serán los que en cada momento establezca la legislación.

En cualquier caso la empresa siempre estará a lo que actual ley vigente en materia de salud laboral establece.

Art. 17. *Incapacidad transitoria.*—En caso de baja por IT, los trabajadores tendrán derecho a percibir a partir de primer día y hasta el 60 día el 100 por 100 de los conceptos retributivos (salario base, antigüedad, plus tóxico y plus convenio) y a partir del 61 día el 75 por 100, durante el tiempo que dure esta.

Art. 18. *Capacidad disminuida.*—Los trabajadores afectados de capacidad disminuida deberán ser destinados por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que exista posibilidad para ello en el centro de trabajo asignándoles una nueva clasificación profesional, así como el sueldo o salario que les corresponda según la nueva categoría.

La disminución de la capacidad ha de ser determinada por los organismos competentes y la empresa a través de las oportunas comprobaciones médicas, determinándose si las condiciones físicas del trabajador incapacitado le impiden realizar las funciones básicas de la nueva categoría.

Art. 19. *Reconocimiento médico.*—Se realizará por parte del servicio médico de la empresa o por la entidad que esta designe un reconocimiento médico anual, en horas de trabajo. Esta revisión será voluntaria para los trabajadores, la voluntariedad en los reconocimientos médicos cuando contradigan lo acordado en el comité de seguridad y salud, en los supuestos contemplados en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales; en el artículo 196 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social, y demás normas legales que determinan la obligatoriedad.

El resultado de dicho reconocimiento se entregará al trabajador en sobre cerrado a su nombre.

Art. 20. *Funciones, promoción y ascensos.*—Las funciones son las que señalan el Convenio General del Sector.

En cuanto a la clasificación profesional, se estará a lo dispuesto en el capítulo V (artículos 20, 21 y 22) del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpiezas y Conservación de Alcantarillado, publicado el 30 de julio de 2013 en el “Boletín Oficial del Estado”.

Las vacantes que se produzcan en la empresa, se cubrirán siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 28 del Convenio General del Sector.

Se entregará a primeros de cada año al representante de los trabajadores, una relación de todo el personal, indicando edad, antigüedad y funciones en la empresa.

Art. 21. *Seguro colectivo.*—En el caso de accidente laboral o enfermedad profesional, como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa de la que derive muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios percibirán en concepto de indemnización la cantidad establecida en la tabla salarial anexa, independientemente de las prestaciones que, por este motivo, legalmente le correspondan.

Art. 22. *Retirada del permiso de conducir.*—Los conductores que como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, les sea retirado el carné de conducir, siempre que no medie embriaguez o imprudencia, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, continuando percibiendo el salario correspondiente a su categoría. Estos casos serán determinados por la comisión paritaria.

Art. 23. *Anticipo reintegrables.*—La empresa establecerá un fondo para la concesión de anticipos reintegrables en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa, para el conjunto de los trabajadores afectados por este convenio.

La concesión y la cuantía de cada préstamo se determinarán por una comisión mixta paritaria creada al efecto, que estudiará las solicitudes atendiendo la necesidad y urgencia de cada caso.

El plazo máximo de amortización del préstamo será de 12 mensualidades.

Art. 24. *Prendas de trabajo.*—La empresa facilitará obligatoriamente a todo el personal las prendas de trabajo, siempre de acuerdo con el delegado de prevención en cuanto a periodicidad, calidad y cantidad.

A los trabajadores se les entregará jabón y toalla y los guantes de trabajo que precisen los cuales serán sustituidos por los viejos que se entregarán para recibir otro par.

Art. 25. *Jubilación.*—El trabajador que con más de diez años de antigüedad opte por la jubilación antes de cumplir los sesenta y cinco años de edad, percibirá las siguientes indemnizaciones:

- 16 mensualidades si la jubilación se produce faltando al trabajador cinco años para cumplir la edad indicada.
- 14 mensualidades a falta de cuatro años.
- 11 mensualidades a falta de tres años.
- 9 mensualidades a falta de dos años.
- 8 mensualidades a falta de un año.
- El importe de las mensualidades será la suma del salario base, plus de convenio y complemento de antigüedad del trabajador de que se trate.

Para la concesión de estas cantidades será requisito inexcusable que el trabajador solicite su jubilación y, en consecuencia, la baja de la empresa antes de que transcurran treinta días a partir de la fecha en que cumpla la edad que corresponda.

Asimismo, deberá acreditar que cumple los requisitos exigidos en la legislación vigente al efecto.

Art. 26. *Resolución de conflictos.*—Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente convenio colectivo, que no hayan sido resueltas en el seno de la comisión mixta paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación de un sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo, a través del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Art. 27. *Delegado de personal.*—Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto resulta de aplicación al colectivo incluido en el presente convenio.

Art. 28. *Cuotas sindicales.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en que se expresará con claridad la orden de descuento, la cantidad, la central o sindicato al que pertenece, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la entidad a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa efectuará las antedichas detracciones mensualmente, salvo notificación en contrario del trabajador.

Art. 29. *Excedencia.*—Los trabajadores con al menos un año de servicio en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este ejercicio no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si no han transcurrido dos años desde el final de la anterior.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa y el delegado de personal en un plazo de un mes.

Durante el primer año tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo quedará referido a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Los trabajadores que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales, no necesitan antigüedad en la empresa para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido siempre que solicite el reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Salarios.—Los salarios para el personal afectado por el presente convenio son los que figuran en la tabla salarial anexa.

Si el IPC definitivo, Índice General de Precios al 31 de diciembre de cada año de vigencia, fuera superior al 1,30 por 100, se efectuará una revisión salarial por las diferencias desde la indicada cifra, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

Tal variación operará y, en su caso, se abonará, con efectos del 1 de enero de cada año, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de los años siguientes y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios y tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Igualdad de oportunidades.—Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para quienes estén entre los colectivos de mayores de cuarenta y cinco años, jóvenes, discapacitados, mujeres, etcétera.

Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial, en prácticas, formación y el aprendizaje.



Para el desarrollo de los planes de igualdad se acuerda someterse al pacto suscrito el día 5 de diciembre de 2008, entre “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, UGT y CC OO.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Procedimiento la solución de las discrepancias contenidas en los artículos 85.3 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.—Las discrepancias que puedan surgir en relación a la posibilidad establecida en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 82.3 del mismo texto legal, se someterán previamente a los Acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico o estatal que se establezcan al respecto.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Lo recogido en el artículo 7, referente al plus LV/poda/envases, se mantendrá en vigor en tanto no cambien las condiciones actualmente pactadas con el Ayuntamiento y la periodicidad de la prestación de dichos servicios no disminuyan.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Transformación de contratos de trabajo por obra o servicio determinado en indefinidos.
La empresa se compromete a transformar en indefinidos todos aquellos contratos por obra o servicio determinado existentes en el ámbito territorial y personal del presente convenio que estén formalizados y vigentes a 31 de octubre de 2015.

ANEXO I
TABLA SALARIAL DE VILLALBILLA (2015-2017)

GRUPO PROFESIONAL	FUNCIONES	SALARIO BASE	PLUS RBU PODA	PLUS PENOSO PELIGROSO	INCENTIVOS	PLUS TRANSPORTE	VACACIONES	PAGA DE VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS
OPERARIOS	MANDOS	950,00 €	0,00 €	190,00 €	435,00 €	120,00 €	1.734,42 €	1.524,75 €	1.524,75 €	1.239,34 €
	CONDUCTOR DE RBU	866,47 €	454,88 €	173,29 €	114,17 €	120,00 €	2.154,02 €	1.320,52 €	1.320,52 €	1.320,52 €
	PEON R.B.U.	786,40 €	344,88 €	157,28 €	164,75 €	120,00 €	1.798,25 €	1.127,25 €	1.127,25 €	1.127,25 €
	CONDUCTOR LV	866,47 €	0,00 €	173,29 €	151,46 €	120,00 €	2.154,02 €	1.320,52 €	1.320,52 €	1.320,52 €
	PEON LV	786,40 €	0,00 €	157,28 €	120,38 €	120,00 €	1.798,25 €	1.127,25 €	1.127,25 €	1.127,25 €

ANEXO II

PLUS LV PODA/ENVASES /Art. 7)	75 €/mes
PLUS ESPECIALIDAD (Art. 7)	2,46 €
PLUS FUNCIONAL PEONES (Art. 7)	2,13 €
ANTIGÜEDAD (Art. 9)	29,00 €
DIETA (Art. 10)	6,22 €
SEGURO COLECTIVO	24.426,35 €
ANTICIPO REINTEGRABLE	2.326,11 €

	CAPATAZ	CONDUCTOR RBU	PEON RBU	CONDUCTOR LV	PEON LV
FESTIVOS	167,55 €	167,55 €	145,21 €	115,00 €	99,36 €
HORAS EXTRAS	13,47 €	13,47 €	13,47 €	9,85 €	9,05 €

(03/21.709/16)

