

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 29 de marzo de 2017, 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 “Urbaser, Sociedad Anónima” (centro del LPV del barrio de Zarzaquemada, Zona Norte, de Leganés) (código número 281001761012017).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima” (centro de LPV del barrio de Zarzaquemada, Zona Norte, de Leganés), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 18 de noviembre de 2016, 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 29 de marzo de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO DE URBASER, S.A. Y LOS TRABAJADORES
ADSCRITOS AL CENTRO DE TRABAJO DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA
DEL BARRIO DE ZARZAQUEMADA (ZONA NORTE) EN EL TÉRMINO
MUNICIPAL DE LEGANÉS**

Capítulo I

Condiciones generales

Artículo 1. *Partes que conciertan el convenio colectivo.*—El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la empresa Urbaser S.A. y la Representación Legal de los Trabajadores del centro de trabajo de limpieza viaria del barrio de Zarzaquemada (Zona norte), en el término municipal de Leganés.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

Art. 2. *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo de la Empresa Urbaser S.A., con el personal adscrito al servicio de Limpieza Viaria del barrio de Zarzaquemada (Zona norte), en el término municipal de Leganés (Madrid).

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos trabajadores en quienes concurren algunos de los siguientes requisitos:

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3.c) y 2.1.a) 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.
- Los empleados que ostenten facultades de representación de la empresa o aquellos que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que, con independencia de su denominación, sean equivalentes a éstos.

Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la Empresa.

Art. 3. *Vigencia, duración y prórroga.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, excepto en aquellas materias para las que expresamente se disponga otra cosa. Su vigencia será hasta el día 31 de diciembre de 2018.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, manteniéndose la vigencia adicional del convenio vencido en todo su contenido hasta el 31 de diciembre de 2020, salvo que con anterioridad a dicha fecha (31/12/2020) las partes acuerden un nuevo convenio colectivo que sustituya al anterior.

Art. 4. *Absorción de personal.*—Al término de las concesiones de las contrata, todos los trabajadores de las mismas, cualquiera que sea su contrato o función profesional, entrarán a la nueva contrata, respetándose todos sus derechos y obligaciones, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo XI del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado y demás normas concordantes.

Art. 5. *Condiciones.*—Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efecto de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, solo podrá afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 6. *Comisión mixta paritaria.*—Para la resolución de todas las cuestiones relacionadas con el presente Convenio, se acuerda constituir una Comisión Mixta Paritaria, que

estará compuesta por un miembro de la empresa y uno de la parte social, y tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación del Convenio
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado
- c) Intervención obligatoria previa a la vía ordinaria, para la solución de conflictos de ámbito colectivo.
- d) Podrá efectuar adaptaciones o modificaciones del Convenio Colectivo durante su vigencia.
- e) En caso de que el período de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico con el fin de solventar la discrepancia surgida.

Procederá convocar la Comisión Mixta Paritaria indistintamente por cualquiera de las partes que la integran, debiendo reunirse esta en un plazo máximo de quince días hábiles a partir de la fecha de la convocatoria.

La Comisión Mixta, deberá emitir el informe en un plazo de veinte días hábiles a contar desde el día siguiente al que fuese solicitado.

Capítulo II

Condiciones de trabajo

Art. 7. Jornada de trabajo.—La jornada de trabajo del personal a tiempo completo será la siguiente durante la vigencia del presente convenio colectivo:

- Para el año 2015:
 - 35 horas semanales de lunes a viernes, a razón de siete horas diarias.
 - A ello se adicionarán cuatro jornadas más de trabajo anuales, también a razón de siete horas diarias:
 - Tres jornadas entre sábados y domingos.
 - Una jornada en festivo.Estas jornadas de trabajo adicionales se comunicarán por la empresa a cada trabajador afectado con, al menos, quince días de antelación a su realización.
 - Se incluye un descanso intermedio de treinta minutos diarios, como tiempo efectivo de trabajo.
- Para el año 2016:
 - 35 horas semanales de lunes a viernes, a razón de siete horas diarias.
 - A ello se adicionarán dos jornadas más de trabajo anuales que se prestarán entre sábados y domingos, también a razón de siete horas diarias. Estas jornadas de trabajo adicionales se comunicarán por la empresa a cada trabajador afectado con, al menos, quince días de antelación a su realización.
 - Se incluye un descanso intermedio de treinta minutos diarios, como tiempo efectivo de trabajo.
- Para los años 2017 y 2018:
 - 35 horas semanales de lunes a viernes, a razón de siete horas diarias.
 - Se incluye un descanso intermedio de treinta minutos diarios, como tiempo efectivo de trabajo.

La empresa podrá contratar personal a tiempo parcial para prestar sus servicios en sábados, domingos y festivos (SDF), siendo la jornada diaria de 7 horas. Se incluye un descanso intermedio de treinta minutos diarios, como tiempo efectivo de trabajo.

La retribución del personal contratado a tiempo parcial para prestar sus servicios en SDF será proporcional al tiempo trabajado respecto al personal contratado a jornada completa, sin que haya lugar al abono de ningún otro complemento o retribución.

Art. 8. Horas extraordinarias.—Solamente se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales y de inevitable necesidad, que serán de carácter voluntario para el trabajador.

Art. 9. *Vacaciones.*—Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales y se disfrutarán en el período comprendido entre los meses de julio, Agosto y Septiembre.

Dicho período vacacional se disfrutará cada año de forma rotativa entre todo el personal.

La retribución a abonar por el período de vacaciones será la establecida en las tablas salariales del anexo I del presente Convenio Colectivo, conforme a las siguientes reglas:

- Para el año 2016: Se adicionará al importe de retribución de vacaciones establecido para cada función profesional en las tablas salariales definitivas del año 2015, la cantidad que resulte de aplicar un 25 por 100 a la diferencia existente entre los siguientes módulos (módulo 1 menos módulo 2: m1 – metros cuadrados):
 - Módulo 1: 30 días de salario base más 21 días de pluses (penoso, transporte e incentivos), según cada función profesional.
 - Módulo 2: Importe de retribución de vacaciones establecido en las tablas salariales definitivas del año 2015 para cada función profesional.
- Para el año 2017: Se adicionará al importe de retribución de vacaciones establecido para cada función profesional en las tablas salariales definitivas del año 2015, la cantidad que resulte de aplicar un 50 por 100 a la diferencia existente entre los siguientes módulos (módulo 1 menos módulo 2: m1 – metros cuadrados):
 - Módulo 1: 30 días de salario base más 21 días de pluses (penoso, transporte e incentivos), según cada función profesional.
 - Módulo 2: Importe de retribución de vacaciones establecido en las tablas salariales definitivas del año 2015 para cada función profesional.
- Para el año 2018: La cuantía de la retribución de vacaciones consistirá en 30 días de salario base más 21 días de pluses (penoso, transporte e incentivos), según cada función profesional.

Art. 10. *Sanciones y despidos.*—Las sanciones graves y despidos serán puestas en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal con una antelación mínima de 24 horas, exponiendo los motivos y la clase de sanción.

El resto de las sanciones se comunicarán al Comité o Delegados de Personal a la mayor brevedad posible, con un plazo máximo de 18 horas.

Art. 11. *Excedencia.*—Los/as trabajadores/as fijos con, al menos, un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas en un plazo de un mes.

Si el/la trabajador/a no solicitara el reingreso con un plazo mínimo de un mes de antelación, por escrito, perderá el derecho de su puesto en la Contrata, siendo admitido/a inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en el mismo puesto y función profesional.

En lo referente a excedencias forzosas o por cuidado de familiares, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en estas materias en cada momento.

Art. 12. *Conductores.*—En el supuesto de que a un conductor realizando su cometido con un vehículo de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, conservando su retribución durante un período máximo de tres meses.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa haya sido por embriaguez, toxicomanía o imprudencia temeraria.

La empresa velará por el cumplimiento del código de circulación a la hora de desempeñar los conductores los trabajos encomendados.

Art. 13. *Licencias y permisos.*—El personal afectado por este convenio, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, considerándose tiempo retribuido, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales retribuidos en caso de matrimonio.
- b) 3 días naturales en caso de nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el hecho se produce fuera de la comunidad de residencia, el plazo será de cinco días.
- c) 2 días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.

- d) 1 día por traslado de domicilio habitual.
- e) 1 día por matrimonio de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad. Si por este motivo precisa desplazarse a Comunidad distinta a la suya habitual, se ampliará a dos días.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal, siempre que no se trate de un cargo o cometido que conlleve ausencias frecuentes o periódicas.
- g) Hasta 3 horas de permiso retribuido por cada asistencia como paciente al médico especialista de los servicios públicos de salud, con un máximo de tres asistencias anuales. El tiempo empleado en cada asistencia que sobrepase de las citadas 3 horas, así como el empleado en aquellas que sobrepasen el límite máximo de tres anuales, será a cargo del trabajador.

El trabajador queda obligado a comunicar a la empresa estas ausencias al trabajo con la mayor antelación posible y a justificar tanto el motivo de la ausencia como el tiempo empleado, obligándose, por tanto, a acudir a su puesto de trabajo el tiempo que exceda del absolutamente indispensable.

Todas estas licencias deberán acreditarse fehacientemente.

Estas licencias tienen su fundamento en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que si dicha norma fuese modificada en lo relativo a esta materia, afectará directamente a lo regulado en los mencionados apartados, que se verán modificados en los mismos términos que el E.T., respetándose, no obstante, la mejora que el presente Convenio Colectivo pueda establecer sobre la mencionada norma estatutaria.

Art. 14. *Seguro colectivo de vida.*—En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa, de la que derive muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios en todo caso percibirán en concepto de indemnización 15.000 Euros, independientemente de las prestaciones que por este motivo les correspondan.

No será aplicable este artículo a los supuestos de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivados de cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador y la empresa.

Este artículo entrará en vigor a los 30 días de la firma del presente convenio.

Art. 15. *Ascensos.*—Serán de libre designación por la empresa los puestos de Jefe de Servicio, Encargado General, Mandos Intermedios y Administrativos. En las demás funciones profesionales las vacantes que se produzcan o los puestos que se creen se proveerán por concurso-examen, que constará de un máximo de 5 pruebas, y antigüedad, que acogerá desde el día que comenzó de la contrata, puntuando cada uno de estos requisitos un 50 por 100.

Podrán acceder a tales puestos los trabajadores de inferiores funciones profesionales que lleven un mínimo de 1 año en la empresa y a tales efectos se publicará durante 10 días consecutivos la convocatoria de las vacantes que surjan en cada uno de los tablones de anuncios de los puestos de trabajo.

Art. 16. *Maternidad y salud y seguridad.*—Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras y de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombre y mujeres y demás normativa concordante, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Maternidad:

1. Excedencia maternal y para atención de familiares:
 - Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
 - También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.
 - La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empre-

sario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

- Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
- El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año de la excedencia la excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o función profesional equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

2. Suspensión y lactancia:

- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se disfrutará a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.
- No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 2 horas de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada con la misma finalidad salvaguardando todos sus derechos, a elección de la trabajadora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

3. Reducción de jornada por cuidado de menores y familiares:

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de

edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

4. Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo:
 - A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, esta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo (si lo hubiera) o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.
 - Asimismo, el empresario deberá evaluar junto con los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgos y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adoptar las condiciones de trabajo de aquellas.
 - Dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.
 - Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.
 - El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.
 - Aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, si no existe puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o función profesional equivalente, no obstante, conservará el derecho al conjunto de sus retribuciones de su puesto de origen.
 - Si dicho cambio de puesto no fuese técnicamente u objetivamente posible o no pueda exigirse por motivos justificados, podrá declararse la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras dure la posibilidad de reincorporarse a su puesto u otro puesto compatible a su estado.
 - Estas condiciones serán de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora, así como la mutua de accidentes si procediera.
 - La empresa abonará la diferencia entra la prestación que perciba de la Seguridad Social y las retribuciones reales que viniera percibiendo como si estuviese realmente trabajando.
 - En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en sus normas de desarrollo y concordantes.

Seguridad y salud:

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

La empresa realizará, a su cargo, una revisión médica anual para todo el personal afectado por el presente convenio, en el centro médico que a tales efectos designará. El resultado de dicho reconocimiento se entregará al trabajador.

De conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador presste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede consti-

tuir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Capítulo III

Condiciones económicas

Art. 17. *Retribuciones.*—Las tablas salariales definitivas para los años 2015, 2016, 2017 y 2018 son las que figuran en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, establecidas en base a los siguientes criterios para cada año de vigencia:

- Para el año 2015: Las tablas salariales definitivas del año 2015 serán las mismas que las definitivas para el año 2013.
- Para el año 2016: Las tablas salariales definitivas del año 2016 se establecerán con el incremento pactado para la retribución de vacaciones en el artículo 9.
- Para el año 2017: Las tablas salariales definitivas del año 2017 se establecerán con el incremento pactado para la retribución de vacaciones en el artículo 9.
- Para el año 2018: Las tablas salariales definitivas del año 2018 se establecerán con el incremento pactado para la retribución de vacaciones en el artículo 9, y con el incremento consistente en aumentar el salario base de cada función profesional en 15 euros mensuales, que se distribuyen adicionando al salario base diario del año 2017 la cantidad resultante del siguiente cálculo:

- $(15 \text{ euros} * 11 \text{ meses}) / 335 \text{ días}$

Art. 18. *Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.*—La Empresa abonará a todo su personal tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Verano, Navidad y Beneficios.

Cuantía: La fijada en las tablas salariales del presente convenio para la función profesional que corresponda.

Fechas de abono: La paga extraordinaria de verano se hará efectiva el día 30 del mes de junio, la de Navidad se hará efectiva el día 22 del mes de diciembre y la de Beneficios se abonará el 31 de marzo.

Periodo de devengo: Las pagas extraordinarias de verano y Navidad se devengarán semestralmente y, en caso de alta o cese del trabajador durante el período devengado, se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados. La de beneficios se devengará anualmente, abonándose por doceavas partes o fracciones de mes, en caso de alta o cese del trabajador durante el período de devengo:

Paga de Verano: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

Paga de Beneficios: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Art. 19. *Pluses.*—Son los indicados en el Anexo final y se denominan:

- a) De transporte: De naturaleza extrasalarial, es el establecido en las tablas salariales del Anexo I para cada función profesional y tiene el fin de compensar los gastos que deben soportar los trabajadores para acudir al centro de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer. Se abonará por día efectivamente trabajado.
- b) De trabajo tóxico, penoso y peligroso: Será para cada función profesional el que se determina en las tablas salariales del Anexo I y se abonará por día efectivamente trabajado.
- c) De incentivos: Será para cada función profesional el que se determina en las tablas salariales del Anexo I y se abonará por día efectivamente trabajado.
- d) De nocturnidad: Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintiuna y las seis horas tendrán una retribución específica, que se determinan en las tablas salariales del Anexo I para una jornada completa.

Art. 20. *Entrega de nómina.*—La empresa efectuará la entrega de nómina o recibo de salarios a cada trabajador en el centro de trabajo durante su jornada laboral.

Capítulo IV

Mejoras sociales

Art. 21. *Anticipos quincenales.*—Todo trabajador/a tendrá derecho a un anticipo quincenal a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad, de una cuantía máxima de 350 Euros.

Este anticipo se abonará mediante transferencia bancaria el día 15 de cada mes, a todo aquel trabajador que lo haya solicitado antes del día 10 de cada mes o el mismo día 10, como fecha tope.

Art. 22. *Día de pago.*—El pago de haberes se hará efectivo el último día de cada mes o el inmediatamente anterior si este fuese sábado, domingo o festivo.

Art. 23. *Anticipos reintegrables.*—Los trabajadores fijos con más de un año en la Contrata podrán solicitar un préstamo reintegrable por un importe máximo de 700 euros. La amortización se efectuará en el plazo máximo de 1 año.

La empresa pondrá a disposición del fondo de préstamos la cantidad de 3.500 euros.

El trabajador al que le hubiere sido concedido un préstamo no podrá volver a solicitar otro nuevo hasta que hayan transcurrido, al menos, tres meses desde la finalización de la amortización del anterior.

Art. 24. *Accidentes de trabajo.*—En caso de incapacidad temporal derivada de accidente laboral la empresa complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda al trabajador hasta el 100 por 100 del salario, desde el primer día de la baja.

Art. 25. *Enfermedad común.*—En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común la empresa complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda al trabajador hasta el 100 por 100 del salario mensual reflejado en la tabla salarial anexa desde el primer día de la baja en aquellos procesos que duren más de cinco días, en el resto de los casos abonará el 75 por 100 del salario mensual reflejado en la tabla salarial anexa.

Art. 26. *Jubilación.*—En materia de jubilación se estará a lo dispuesto en el Capítulo XIII del Título II del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás normas concordantes.

Respecto al acceso a la jubilación parcial de los trabajadores nacidos antes del 1 de enero de 1958, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Colectivo sobre jubilación parcial 2013-2018 suscrito por la empresa y la representación legal de los trabajadores en fecha 25 de marzo de 2013.

Art. 27. *Garantías sindicales.*—Los/as trabajadores/as tienen derecho a celebrar asambleas, fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo con la simple notificación previa a la empresa. En casos excepcionales, la dirección de la empresa, previa petición de los Delegados/ de Personal, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo.

Para asuntos sindicales de importancia, que requiriesen el asesoramiento de los Sindicatos o Centrales Sindicales, se posibilitaría el acceso a los centros de trabajo a representantes sindicales, no pertenecientes a la Empresa, previa notificación y autorización de la misma.

Delegados Sindicales, de Personal y miembros de Comités de Empresa:

Disponibilidad de tiempo sindical: Será el establecido por Ley.

Estas horas serán contabilizadas en los siguientes temas:

Consultas a organismos oficiales; consultas y asesoramiento sindical; reuniones sindicales, a nivel de central o centrales sindicales y, en general, de todas las actividades de interés laboral y/o sindical dentro y fuera de la Empresa.

El disfrute de las horas sindicales se globalizará según acuerdo de los interesados, el cual se notificará a la empresa. Asimismo, la necesidad será notificada previamente y acreditada con posterioridad a su uso. Las horas de reunión con la empresa para la negociación del Convenio, irán a cargo de la Empresa.

Los Delegados de Personal, habrán de contar con un tablón de anuncios, acristalado y con llave, para preservar la integridad del material expuesto, diferenciado del que utilice la empresa, en todos los Centros de Trabajo.

Art. 28. *Cuotas sindicales.*—A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a los Sindicatos o Centrales Sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual de los/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El/a trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato o Central Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Ahorros y la Entidad a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

Art. 29. *Antigüedad.*—Complemento de antigüedad:

A partir del 1 de enero de 2006, todos los trabajadores comprendidos en este convenio disfrutará como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la contrata, consistente en tres bienios del cinco por ciento y posteriores quinquenios del siete por ciento sobre el salario base.

Devengo de antigüedad:

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será a partir del 1 de enero del 2006 para aquellos trabajadores que estuviesen en activo en la contrata en dicha fecha, para posteriores contrataciones, será el 1 de enero del año en que fueron contratados.

El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el 1 de enero del año en que se cumplan.

El complemento se abonará por día natural, así como en las Pagas extras (treinta días en las de Verano y Navidad y quince días en la de beneficios).

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, solo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Art. 30. *Solución extrajudicial de conflictos.*—La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de Madrid en su reglamento.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo que no hayan podido ser 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. 31. *Clasificación profesional.*—El sistema de clasificación profesional se articula a tenor del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores mediante la modalidad de grupos profesionales, según se desarrolla en el capítulo V del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Las definiciones de composición, funciones y tareas propias de cada grupo profesional y de cada función profesional, serán las establecidas en el capítulo V del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Art. 32. *Trabajos de superior función profesional.*—Aquellos trabajadores que realicen trabajos de superior función profesional tendrán derecho a percibir, mientras se encuentren en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente realizada.

En los supuestos de realización de trabajos de superior función profesional con el fin de sustituir a trabajadores que se hayan ausentado de su puesto de trabajo, cualquiera que sea la causa, o que tengan el contrato suspendido por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores que realicen dichas funciones superiores no consolidarán la función profesional superior en ningún caso por este motivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En el redactado del presente Convenio Colectivo se hará uso del género neutro ya que se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de la diferencia de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja y extensiva.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de la empresa Urbaser, S.A. de fecha 28 de abril de 2011, suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (CC OO y UGT), y a lo acordado por la comisión de seguimiento de dicho Plan, sin perjuicio de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se apruebe por las partes un nuevo Plan de Igualdad que sustituya al primero.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Las partes reconocen que de los conceptos retributivos pactados en el presente Convenio Colectivo se derivan las cantidades brutas anuales establecidas para cada función profesional en el Anexo I del mismo, por lo que cualquier alteración posterior a la firma del presente Convenio Colectivo en la cuantía de cualquiera de los conceptos retributivos reflejados en las Tablas Salariales del Anexo I, por aplicación de modificaciones legales o de resoluciones judiciales, no supondrá en ningún caso la alteración de las cantidades brutas anuales pactadas, procediéndose en este caso a una nueva distribución retributiva, en cuanto a los importes de cada concepto, que conlleve el mantenimiento de las mismas cuantías brutas anuales que se establecen en el Anexo I del presente Convenio Colectivo para cada función profesional.

DISPOSICIÓN FINAL

En todo lo no previsto y regulado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto por el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, publicado en el “Boletín Oficial del Estado” de fecha de 30 de julio de 2013, así como a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y disposiciones legales de general aplicación.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL LIMPIEZA VIARIA ZARZAQUEMADA NORTE - DEFINITIVAS 2015

FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO		PLUS TOXICO		PLUS INCENT.		PLUS TRANSP.		PAGA		PAGA NAVIDAD	PAGA VERANO	VACACIONES
	BASE Diario	Diario	Diario	Diario	Diario	Diario	Beneficios	Beneficios					
CONDUCTOR DIA	25,84	8,76	0,00	19,45	5,95	453,63	889,84	889,84	1.090,14				
CONDUCTOR NOCHE	25,84	8,76	7,32	19,45	5,95	453,63	889,84	889,84	1.090,14				
PEON GUARDIA DIA	22,76	5,41	0,00	15,95	4,70	363,29	778,48	778,48	968,04				
PEON GUARDA NOCHE	22,76	5,41	4,93	15,95	4,70	363,29	778,48	778,48	968,04				

TIEMPO PARCIAL (personal SDF: 45,49%) - TABLA SALARIAL LIMPIEZA VIARIA ZARZAQUEMADA NORTE - DEFINITIVAS 2015

FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO		PLUS TOXICO		PLUS INCENT.		PLUS TRANSP.		PAGA		PAGA NAVIDAD	PAGA VERANO	VACACIONES	COMPENSACIÓN LIBRANZA
	BASE Diario	Diario	Diario	Diario	Diario	Diario	Beneficios	Beneficios						
CONDUCTOR DIA	25,84	8,76	0,00	19,45	5,95	206,36	404,79	404,79	495,90	11,31				
CONDUCTOR NOCHE	25,84	8,76	7,32	19,45	5,95	206,36	404,79	404,79	495,90	11,30				
PEON GUARDIA DIA	22,76	5,41	0,00	15,95	4,70	165,26	354,13	354,13	440,36	9,96				
PEON GUARDA NOCHE	22,76	5,41	4,93	15,95	4,70	165,26	354,13	354,13	440,36	9,96				

La plantilla de diario a tiempo completo devenga este año 440 días de complemento de antigüedad (art. 30 C.col.): 365 naturales + 30 (paga verano) + 30 (paga navidad) + 15 (paga benef.)

Aplicando el coeficiente de jornada del personal de sábados, domingos y festivos para el año 2015 (440 * 45,49%), este personal devenga 200 días de complemento de antigüedad

Los 200 días de complemento de antigüedad para el personal de S, D, F, se abonarán distribuidos de la siguiente forma: 10 días en la paga de vacaciones + 30 días en la paga de verano + 30 días en la paga de navidad + 15 días en la paga de beneficios + 106 días de trabajo efectivo que se multiplicarán por un coeficiente del 1,085

TABLA SALARIAL LIMPIEZA VIARIA ZARZAQUEMADA NORTE - DEFINITIVAS 2016

FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO		PLUS TOXICO		PLUS NOCTURNO		PLUS INCENT.		PLUS TRANSP.		PAGA		PAGA NAVIDAD		PAGA VERANO		VACACIONES	
	BASE	Diario	Diario	Diario	Diario	Diario	Diario	Diario	Diario	Diario	Beneficios	Beneficios	Beneficios	Beneficios	Beneficios	Beneficios	Beneficios	Beneficios
CONDUCTOR DIA	25,84	8,76	8,76	0,00	19,45	5,95	453,63	889,84	889,84	889,84	889,84	889,84	889,84	889,84	889,84	889,84	889,84	1.190,71
CONDUCTOR NOCHE	25,84	8,76	8,76	7,32	19,45	5,95	453,63	889,84	889,84	889,84	889,84	889,84	889,84	889,84	889,84	889,84	889,84	1.229,13
PEON GUARDIA DIA	22,76	5,41	5,41	0,00	15,95	4,70	363,29	778,48	778,48	778,48	778,48	778,48	778,48	778,48	778,48	778,48	778,48	1.033,55
PEON GUARDA NOCHE	22,76	5,41	5,41	4,93	15,95	4,70	363,29	778,48	778,48	778,48	778,48	778,48	778,48	778,48	778,48	778,48	778,48	1.059,43

TIEMPO PARCIAL (personal SDF: 48,46%) - TABLA SALARIAL LIMPIEZA VIARIA ZARZAQUEMADA NORTE - DEFINITIVAS 2016

FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO		PLUS TOXICO		PLUS NOCTURNO		PLUS INCENT.		PLUS TRANSP.		PAGA		PAGA NAVIDAD		PAGA VERANO		VACACIONES		COMPENSACIÓN LIBRANZA	
	BASE	Diario	Diario	Diario	Diario	Diario	Diario	Diario	Diario	Diario	Beneficios	Beneficios	Beneficios	Beneficios	Beneficios	Beneficios	Beneficios	Beneficios	Beneficios	Beneficios
CONDUCTOR DIA	25,84	8,76	8,76	0,00	19,45	5,95	219,83	431,22	431,22	431,22	431,22	431,22	431,22	431,22	431,22	431,22	431,22	431,22	431,22	12,41
CONDUCTOR NOCHE	25,84	8,76	8,76	7,32	19,45	5,95	219,83	431,22	431,22	431,22	431,22	431,22	431,22	431,22	431,22	431,22	431,22	431,22	431,22	12,41
PEON GUARDIA DIA	22,76	5,41	5,41	0,00	15,95	4,70	176,05	377,25	377,25	377,25	377,25	377,25	377,25	377,25	377,25	377,25	377,25	377,25	377,25	10,93
PEON GUARDA NOCHE	22,76	5,41	5,41	4,93	15,95	4,70	176,05	377,25	377,25	377,25	377,25	377,25	377,25	377,25	377,25	377,25	377,25	377,25	377,25	10,93

La plantilla de diario a tiempo completo devenga este año 441 días de complemento de antigüedad (art. 30 C.col.): 366 naturales + 30 (paga verano) + 30 (paga navidad) + 15 (paga benef.)

El coeficiente de jornada del personal de sábados, domingos y festivos para el año 2016 es de 48,46% (110 días laborables SDF / 227 días laborables diario)

Aplicando el coeficiente de jornada del personal de sábados, domingos y festivos para el año 2016 (441 * 48,46%), este personal devenga 214 días de complemento de antigüedad

Los 214 días de complemento de antigüedad para el personal de S, D, F, se abonarán distribuidos de la siguiente forma: 10 días en la paga de vacaciones + 30 días en la paga de verano + 30 días en la paga de navidad + 15 días en la paga de beneficios + 110 días de trabajo efectivo que se multiplicarán por un coeficiente del 1,173

TABLA SALARIAL LIMPIEZA VIARIA ZARZAQUEMADA NORTE - DEFINITIVAS 2017

FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO		PLUS TOXICO		PLUS NOCTURNO		PLUS INCENT.		PLUS TRANSP.		PAGA		PAGA NAVIDAD		PAGA VERANO		VACACIONES	
	BASE	Diario	Diario	Diario	Diario	Diario	Diario	Diario	Diario	Diario	Beneficios	Beneficios	Beneficios	Beneficios	Beneficios	Beneficios	Beneficios	Beneficios
CONDUCTOR DIA	25,84	8,76	8,76	0,00	19,45	5,95	453,63	889,84	889,84	889,84	889,84	889,84	889,84	889,84	889,84	889,84	889,84	1.291,28
CONDUCTOR NOCHE	25,84	8,76	8,76	7,32	19,45	5,95	453,63	889,84	889,84	889,84	889,84	889,84	889,84	889,84	889,84	889,84	889,84	1.368,13
PEON GUARDIA DIA	22,76	5,41	5,41	0,00	15,95	4,70	363,29	778,48	778,48	778,48	778,48	778,48	778,48	778,48	778,48	778,48	778,48	1.099,05
PEON GUARDA NOCHE	22,76	5,41	5,41	4,93	15,95	4,70	363,29	778,48	778,48	778,48	778,48	778,48	778,48	778,48	778,48	778,48	778,48	1.150,82

TIEMPO PARCIAL (personal SDF: 48,89%) - TABLA SALARIAL LIMPIEZA VIARIA ZARZAQUEMADA NORTE - DEFINITIVAS 2017

FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO		PLUS TOXICO		PLUS NOCTURNO		PLUS INCENT.		PLUS TRANSP.		PAGA		PAGA NAVIDAD		PAGA VERANO		VACACIONES		COMPENSACIÓN LIBRANZA	
	BASE	Diario	Diario	Diario	Diario	Diario	Diario	Diario	Diario	Diario	Beneficios	Beneficios	Beneficios	Beneficios	Beneficios	Beneficios	Beneficios	Beneficios	Beneficios	Beneficios
CONDUCTOR DIA	25,84	8,76	8,76	0,00	19,45	5,95	221,78	435,04	435,04	435,04	435,04	435,04	435,04	435,04	435,04	435,04	435,04	435,04	435,04	12,63
CONDUCTOR NOCHE	25,84	8,76	8,76	7,32	19,45	5,95	221,78	435,04	435,04	435,04	435,04	435,04	435,04	435,04	435,04	435,04	435,04	435,04	435,04	12,63
PEON GUARDIA DIA	22,76	5,41	5,41	0,00	15,95	4,70	177,61	380,60	380,60	380,60	380,60	380,60	380,60	380,60	380,60	380,60	380,60	380,60	380,60	11,13
PEON GUARDA NOCHE	22,76	5,41	5,41	4,93	15,95	4,70	177,61	380,60	380,60	380,60	380,60	380,60	380,60	380,60	380,60	380,60	380,60	380,60	380,60	11,13

La plantilla de diario a tiempo completo devenga este año 440 días de complemento de antigüedad (art. 30 C.col.): 365 naturales + 30 (paga verano) + 30 (paga navidad) + 15 (paga benef.)

El coeficiente de jornada del personal de sábados, domingos y festivos para el año 2017 es de 48,89% (110 días laborables SDF / 225 días laborables diario)

Aplicando el coeficiente de jornada del personal de sábados, domingos y festivos para el año 2017 (440 * 48,89%), e ste personal devenga 215 días de complemento de antigüedad

Los 215 días de complemento de antigüedad para el personal de S, D, F, se abonarán distribuidos de la siguiente forma: 10 días en la paga de vacaciones + 30 días en la paga de verano + 30 días en la paga de navidad + 15 días en la paga de beneficios + 110 días de trabajo efectivo que se multiplicarán por un coeficiente del 1,182

TABLA SALARIAL LIMPIEZA VIARIA ZARZAQUEMADA NORTE - DEFINITIVAS 2018

FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO	PLUS TOXICO	PLUS NOCTURNO	PLUS INCENT.	PLUS TRANSP.	PAGA	PAGA NAVIDAD	PAGA VERANO	VACACIONES
	BASE Diario	Diario	Diario	Diario	Diario	BENEFICIOS			
CONDUCTOR DIA	26,33	8,76	0,00	19,45	5,95	453,63	889,84	889,84	1.507,19
CONDUCTOR NOCHE	26,33	8,76	7,32	19,45	5,95	453,63	889,84	889,84	1.660,91
PEON GUARDIA DIA	23,26	5,41	0,00	15,95	4,70	363,29	778,48	778,48	1.244,84
PEON GUARDA NOCHE	23,26	5,41	4,93	15,95	4,70	363,29	778,48	778,48	1.348,37

Las tablas del personal de SDF para este año se establecerán en el mes de enero, una vez se conozca el calendario laboral del año, a efectos de poder calcular el coeficiente de jornada correspondiente.

(03/13.609/17)

