

## JUNTA DE ANDALUCÍA

# DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DE JAÉN SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

**2018/2634** *Convenio Colectivo de trabajo de ámbito empresarial para Residuos Urbanos de Jaén, S.A.*

### Edicto

Referencia: Convenios Colectivos.  
Código Convenio: 23001052011995.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para la “Residuos Urbanos de Jaén, S.A.”, recibido en esta Delegación Territorial en fecha 23 de mayo de 2018, suscrito por la Comisión Negociadora el día 17 de mayo de 2018, habiendo sido cumplimentado el trámite de subsanación el día 07 de junio, previo requerimiento de esta Autoridad Laboral, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto de la Presidenta 5/2018, de 6 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y Decreto 342/2012 de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio,

Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Jaén, 08 de junio de 2018.

La Delegada Territorial

María de la Paz del Moral Milla

Acta

Asistentes:

Por La Empresa:

Pilar Parra Ruiz  
José Torres Guerrero  
Arturo Calzado Carmona

Por la Parte Social:

Antonio Martínez López- U.G.T.  
Andrés Oya Quesada- U.G.T.  
Andrés Pedro Calero López- U.G.T.  
Fernando Moral Aranda- U.G.T.  
José Luis Navarrete Ballesta- U.G.T.  
Javier Casado Moya- U.G.T.  
Luis Carlos Cabrero Palomares- U.G.T.  
Antonio Framit Nájera- U.G.T.  
Rafael Collado Castillo- CC.OO.  
Manuel Carrasco Albadalejo- CC.OO.  
Juan Carlos Vega Soriano- CC.OO.  
Alfonso Fernández Jiménez- CC.OO.  
Asesores U.G.T-FSP  
Miguel Ángel Cazalilla Calderón (Secretario Política Sindical FeSP-UGT Jaén)  
Macarena Arribas Castillo (Secretaria Servicio a la Comunidad FeSP-UGT Jaén)  
José Cobo Serrano (Delegado Sindical FeSP-UGT)  
Asesores CC.OO.  
Juan Jumilla Jimenez (Secretario de Organización CC.OO.)  
José Jimenez García (Sección Sindical CC.OO.)

Reunidos en la Planta de Jaén Sierra Sur, Carretera de Jaén a Fuerte del Rey, km, 4,5, siendo las 13:00 del día 17 de mayo de 2017, la Comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Sociedad con la asistencia indicada anteriormente.

Se llega al acuerdo final en los siguientes términos:

A. Se aprueba y firma el texto del Convenio Colectivo antes mencionado, así como las condiciones económicas en él reflejadas.

B. Se acuerda dirigirse a la autoridad laboral a efectos de Registro, Depósito y Publicación del Convenio Colectivo.

C. Las partes se reiteran en reconocerse capacidad y legitimidad para negociar el referido Convenio Colectivo.

D. Se delega en D. Andrés Oya Quesada para el registro del Convenio Colectivo.

Sin más asuntos que tratar, se dan por finalizadas las negociaciones con los acuerdos antes

citados firmando las partes en prueba de conformidad.

CONVENIO COLECTIVO DE RESIDUOS URBANOS DE JAÉN S.A.  
2018- 2020

Capítulo I.- Disposiciones Generales

- Artículo 1.- Partes signatarias.
- Artículo 2.- Ámbito territorial, funcional y personal
- Artículo 3.- Vigencia, entrada en vigor, denuncia y prórroga.
- Artículo 4.- Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.
- Artículo 5.- Comisión Mixta.

Capítulo II.- Organización del trabajo.

- Artículo 6.- Mantenimiento y cambios de puestos de trabajo.
- Artículo 7.- Valoración de puestos de trabajo.
- Artículo 8.- Prestación del trabajo.
- Artículo 9.-Mantenimiento del material.
- Artículo 10.- Discreción profesional.

Capítulo III.- Clasificación Profesional.

- Artículo 11.- Grupos Profesionales.
- Artículo 12.-Definición de los grupos profesionales y de las funciones profesionales.

Capítulo IV.- Movilidad y Promoción profesional.

- Artículo 13.- Trabajos de superior e inferior categoría.
- Artículo 14.-Trabajos de categoría inferior por capacidad disminuida.
- Artículo 15.-Retirada del permiso de conducción.
- Artículo 16.- Provisión de vacantes.
- Artículo 17.-Provisión interna de vacantes.
- Artículo 18.- Censos.

Capítulo V.- Jornada y horario

- Artículo 19.- Jornada laboral.
- Artículo 20.- Descansos.
- Artículo 21.- Horas extraordinarias.

Capítulo VI.- Conciliación de la vida personal y laboral

- Artículo 22.- Licencias sin sueldo.
- Artículo 23.- Licencias y permisos.

Capítulo VII.- Vacaciones.

- Artículo 24.- Vacaciones

Capítulo VIII.- Régimen disciplinario

- Artículo 25.-Potestad sancionadora
- Artículo 26.- Graduación de faltas
- Artículo 27.- Faltas leves.
- Artículo 28.- Faltas graves
- Artículo 29.- Faltas muy graves
- Artículo 30.-Régimen de sanciones y procedimiento sancionador
- Artículo 31.- Sanciones máximas.
- Artículo 32.- Prescripción

Capítulo IX- Equipamiento y Protección de la Seguridad y salud laboral.

- Artículo 33.- Prendas de trabajo.
- Artículo 34.- Seguridad e Higiene.
- Artículo 35.- Reconocimiento médico.
- Artículo 36.- Consumo de alcohol, drogas tóxicas y estupefacientes que repercutan en el trabajo

Capítulo X.- Retribuciones

- Artículo 37.- Condiciones económicas.
- Artículo 38.-Conceptos retributivos.

Artículo 39.- Salario Base  
Artículo 40.-Plus puesto de trabajo.  
Artículo 41.- Incentivos.  
Artículo 42.-Antigüedad.  
Artículo 43.-Trabajo nocturno.  
Artículo 44.-Plus Transporte.  
Artículo 45.- Plus Corretornos y festivo.  
Artículo 46.- Día de Asuntos propios no disfrutados.  
Artículo 47.- Pagas Extraordinarias.  
Artículo 48.- Incapacidad Laboral Transitoria.  
Artículo 49.- Tablas salariales.

Capítulo XI.- Acción Social  
Artículo 50. Ayuda Social.  
Artículo 51. Ayuda de Estudios.  
Artículo 52. Anticipos reintegrables.  
Artículo 53. Indemnización por muerte o incapacidad permanente.

Capítulo XII.- Jubilación  
Artículo 54. Jubilación.  
Artículo 55. Jubilación parcial.

Capítulo XIII.- Derechos sindicales  
Artículo 56. Derechos Sindicales.

### *Capítulo I. Disposiciones Generales*

#### Artículo 1.- Partes signatarias.

Son partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, de una parte, los representantes de los comités de empresa y delegados de personal, como representación unitaria de los trabajadores y de otra parte, la representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

#### Artículo 2.- Ámbito territorial, funcional y personal.

El presente convenio será de aplicación en la provincia de Jaén y regula las relaciones laborales entre la empresa, Residuos Urbanos de Jaén S.A. y sus trabajadores, dedicados a la actividad de recogida, transporte y tratamiento de residuos, Recogida Selectiva y Planta de Selección, Limpieza Viaria y las actividades de Control de Animales Vagabundos y DDD.

Se regirá por estas normas reguladoras todo el personal incluido en el ámbito funcional a excepción del personal regulado por el R.D. 1.382 de 1 de agosto de 1985 y el artículo. 2 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 3.- Vigencia, Entrada en Vigor, Prórroga y Denuncia.

1.-La duración del presente convenio es de tres (3) años, dentro del periodo comprendido desde el 1 enero de 2018 al 31 de diciembre de 2020.

2.-El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, sin perjuicio de su eficacia general a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

3.-Finalizada la duración pactada del convenio, éste extenderá su aplicación y vigencia en los términos establecidos en el artículo 86 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4.-Denunciado el Convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre uno nuevo que sustituya a éste, se entenderá que el contenido íntegro del presente se prorrogará durante un total de catorce (14) meses, período de ultraactividad en el cual se incluye el plazo de un (1) año al que hace referencia el párrafo cuarto del artículo 86.3 del vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.

1.- Las condiciones que se establezcan en este convenio colectivo tienen consideración de mínimas y obligatorias y son compensables y absorbibles conforme a las disposiciones vigentes en el Estatuto de los Trabajadores.

2.- Se respetarán las condiciones personales y colectivas que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente Convenio.

Artículo 5.- Comisión mixta.

1.- Se constituirá una comisión paritaria mixta de vigilancia e interpretación del Convenio, formada por un máximo de 3 personas por cada una de las partes firmantes del presente Convenio. La representación social será proporcional al número de miembros en la comisión negociadora. Ambas partes podrán contar con asesores.

2.- Esta Comisión se constituirá en un plazo máximo de 30 días a contar desde la fecha de publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales, de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido.
- c) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y una mayor solución interna de los conflictos.
- d) Fomento de la formación y el perfeccionamiento, en colaboración con el INEM o con quien procediese la realización de cursos de perfeccionamiento, fundamentalmente de mecánica, conducción y seguridad e higiene.

3.- Esta Comisión se reunirá a instancias de parte, con la composición y funciones establecidas en el reglamento de régimen interno que se elaborará en el mes siguiente a partir de la constitución de la comisión.

4.- Las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del TRET, así como las que pudieran producirse en el seno de la Comisión Paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación

regulados en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

En todo caso, el sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del convenio será de carácter expresamente voluntario.

5.- Respecto a las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

6.- En cuanto a los procedimientos que se establezcan para la inaplicación del régimen salarial previsto en convenios de ámbito superior se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

### *Capítulo II. Organización del Trabajo*

Artículo 6.- Mantenimiento y cambio de puestos de trabajo.

Dentro de la organización del trabajo, la Empresa, efectuará los cambios de puesto de trabajo, cuando sea necesario para la buena marcha de la organización, sin que estos cambios impliquen merma en los derechos de los trabajadores, ni de su dignidad humana, siguiendo lo establecido en este Convenio Colectivo en cuanto a retribuciones del personal, en los casos de trabajos de superior o inferior categoría.

Artículo 7.- Valoración de los puestos de trabajo.

La Empresa, podrá valorar los puestos de trabajo como consecuencia de la reorganización, modernización o automatización de sus sistemas y métodos. En caso de disconformidad, los trabajadores podrán recurrir ante la autoridad laboral que dictará la oportuna resolución, previos informes de las organizaciones sindicales y de la Inspección de Trabajo.

Artículo 8.- Prestación del trabajo.

El trabajador prestará la clase y extensión de trabajo que marquen las leyes, el presente Convenio Colectivo y normas de obligado cumplimiento.

Artículo 9.- Mantenimiento del material.

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente al empresario o a sus encargados o representantes.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se les confíe y las mantendrá en perfecto estado de conservación.

Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles fuera de los centros de trabajo, sin expresa autorización de la Empresa.

La Empresa, dotará al trabajador de los medios materiales necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Artículo 10.- Discreción profesional.

El trabajador, está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la Empresa, lo mismo durante el contrato que después de su extinción. En este último caso podrá utilizarlos en beneficio propio sólo en cuanto sea exigencia justificada de su profesión habitual.

### *Capítulo III. Clasificación Profesional*

Artículo 11.- Grupos Profesionales.

De acuerdo con lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, el sistema de clasificación profesional se estructura en grupos profesionales.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de técnicos.
- Grupo de mandos intermedios.
- Grupo de administrativos.
- Grupo de operarios.

Artículo 12.- Definición de los grupos profesionales y de las funciones profesionales:

Las funciones o especialidades profesionales serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, en cada una de las áreas de actividad del ámbito funcional del presente convenio y áreas de actividad comunes (taller y administración).

A) Grupo Técnicos

A.1.- Jefe de Servicios:-Bajo las órdenes directas del Gerente, posee los conocimientos del suficientes para la debida organización de los servicios que tiene asignado. Tiene a su cargo a uno o más Jefes Técnicos de Producción o Encargados Generales y a todos los subordinados de este o estos. Deberá velar por el cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

A.2.- Jefe Técnico de Producción.- Bajo las órdenes inmediatas del Jefe de servicios, tiene bajo su cargo a Encargados Generales, Jefes de Sección y Capataces si los hubiera,

asignados a su servicio. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios en virtud de las directrices marcadas a su vez por su Jefe de Servicios o la Gerencia. Tiene la suficiente capacidad para realizar correctamente las órdenes recibidas de sus superiores, y es responsable del mantenimiento y del control de los servicios a su cargo y especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

A.3.- Director de División.- Bajo las órdenes de un Jefe de Servicios, Jefe de Administración o de un Jefe Técnico de Producción, manda sobre uno o más capataces asignados a su servicio, si los hubiera. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios en virtud de las directrices marcadas a su vez por su Jefe Técnico de Producción, Jefe de Servicios, Jefe de Administración o la Gerencia. Tiene la suficiente capacidad para realizar correctamente las órdenes recibidas de sus superiores, y es responsable del mantenimiento y del control de los servicios a su cargo y especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo

A.4.- Técnico de Laboratorio.- Realiza los controles y mediciones medioambientales del proceso de tratamiento y eliminación de residuos que le sean encomendadas en virtud de las directrices. Tiene la suficiente capacidad para realizar correctamente las órdenes recibidas de sus superiores, y es responsable del mantenimiento y del control de los medios a su cargo y especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

A.5.- Técnico.- Titulado con capacidad para realizar y firmar los Proyectos Técnicos de obras de construcción, adecuación y mantenimiento de instalaciones y equipos de la empresa. Deberá estar Colegiado para el visado de sus proyectos, siendo el coste de colegiación a cargo de la Empresa.

#### B) Grupo Mandos Intermedios

B.1.- Encargado General.- Bajo las órdenes de un Jefe de Servicios o de un Jefe Técnico de Producción, manda sobre uno o más capataces asignados a su servicio. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios en virtud de las directrices marcadas a su vez por su Jefe Técnico de Producción, Jefe de Servicios o la Gerencia. Tiene la suficiente capacidad para realizar correctamente las órdenes recibidas de sus superiores y es responsable del mantenimiento y del control de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

B.2.- Encargado de Sección.- Bajo las órdenes de un Jefe de Servicios o de un Jefe Técnico de Producción, manda sobre un capataz asignado a su servicio. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios en virtud de las directrices marcadas a su vez por su Jefe Técnico de Producción, Jefe de Servicios o la Gerencia. Tiene la suficiente capacidad para realizar correctamente las órdenes recibidas de sus superiores, y es responsable del mantenimiento y del control de los servicios a su cargo y especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo

B.3.- Jefe de Taller.- Bajo las órdenes directas del Gerente, con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo. Le corresponde la organización del

trabajo; el cuidado de las herramientas, combustible, lubricantes y otros elementos de taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación del material con la consiguiente responsabilidad de su realización e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

B.4.- Encargado de Taller: .- A las órdenes y directrices de un Jefe de Taller tiene mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo. Le corresponde la organización del trabajo; el cuidado de las herramientas, combustible, lubricantes y otros elementos de taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación del material con la consiguiente responsabilidad de su realización e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

B.5.- Capataz.- A las órdenes del Jefe Técnico de Producción o Encargado, tiene a su cargo a los conductores y ayudantes de explotación. Tendrá conocimiento de los oficios del personal a su cargo. Deberá controlar el cumplimiento de los objetivos previstos en tiempo y calidad del servicio, siendo además responsable del control de asistencia y puntualidad de los trabajadores a su cargo

#### Grupo C) Administrativos

C.1.- Jefe Administrativo: Empleado a las órdenes directas del Gerente que, provisto o no de poder, tiene la responsabilidad y el mando directo de la oficina de la Empresa. Dependen de él las distintas secciones administrativas, a las que imprime unidad.

C.2.- Jefe Administrativo de segunda: Empleado que a las órdenes del Gerente y del Jefe Administrativo, tiene la responsabilidad y mando sobre el área o áreas que se le asignen dentro de la estructura administrativa.

C.3.- Oficial de 1ª Administrativo: Empleado que actúa a las órdenes de un Jefe Administrativo y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

C.4.- Oficial de 2ª Administrativo: Empleado que actúa a las órdenes de un Jefe Administrativo, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas. Han de tener conocimientos suficientes a nivel de usuario de paquetes integrados de procesador de texto y hoja de cálculo.

C.5.- Auxiliar Administrativo: Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina, funciones de tratamiento de textos, archivo de expedientes y salidas de la oficina para trámites en organismos externos.

#### Grupo D) Operarios

D.1- Conductor oficial de primera.- En posesión del carnet de conducir correspondiente para la conducción de vehículos de más de 7.500 kgrs. de peso, tiene los conocimientos necesarios para realizar las reparaciones cuyas nociones exige su licencia de conducir.

Deberá revisar el material a su cargo, en especial asegurándose que su vehículo tiene la dotación de accesorios exigidos por la legislación vigente. Será Jefe del equipo asignado a su vehículo, debiendo informar de cualquier incidencia del servicio a la mayor brevedad posible a su inmediato superior.

D.2.- Conductor oficial de segunda.- Operario que podrá realizar parte o la totalidad de su jornada conduciendo un vehículo propiedad de la Empresa y para el que tan solo se requiere autorización de conducir de vehículos cuyo peso máximo autorizado no exceda de 3.500 kilogramos. Durante el resto de la jornada en que no esté realizando las funciones mencionadas, realizará su labor como Operario Ayudante.

D.3.- Conductor de limpieza viaria.- En posesión del carnet de conducir correspondiente para la conducción de vehículos de más de 7.500 kgrs. de peso, tiene los conocimientos necesarios para realizar las reparaciones cuyas nociones exige su licencia de conducir. Deberá revisar el material a su cargo, en especial asegurándose que su vehículo tiene la dotación de accesorios exigidos por la legislación vigente. Será Jefe del equipo asignado a su vehículo, debiendo informar de cualquier incidencia del servicio a la mayor brevedad posible a su inmediato superior.

D.4.- Conductor de Barredora- Operario que podrá realizar parte o la totalidad de su jornada conduciendo un equipo propiedad de la Empresa y para el que tan solo se requiere autorización de conducir de vehículos cuyo peso máximo autorizado no exceda de 3.500 kilogramos. Durante el resto de la jornada en que no esté realizando las funciones mencionadas, realizará su labor como Operario Ayudante.

D.5.- Conductor -Palista- En posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para realizar las reparaciones cuyas nociones exige su licencia de conducir. Deberá revisar el material a su cargo, en especial asegurándose que su vehículo tiene la dotación de accesorios exigidos por la legislación vigente. Deberá informar de cualquier incidencia del servicio a la mayor brevedad posible a su inmediato superior

D.6.- Oficial de primera de taller.- Con mando sobre otros operarios o sin él. Posee los conocimientos del oficio y lo practica con mayor esmero, delicadeza y pleno rendimiento.

D.7.- Oficial de segunda de taller/Ayudante técnico de mantenimiento de Planta.- Operario, que con conocimiento teórico- práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigida a los oficiales de primera, ejecuta los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

D.8.- Oficial de tercera de taller.- Operario que ha realizado el aprendizaje del oficio, sin alcanzar aun los conocimientos teórico-prácticos indispensables para realizar su cometido, con la suficiente perfección y eficacia exigida a los oficiales de segunda.

D.9.- Operario Ayudante.- Realizará las tareas asignadas por sus superiores con la mayor diligencia y profesionalidad. Los Operarios ayudantes puede prestar sus servicios en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo.

D.10.- Operario Ayudante de Limpieza Viaria.- Realizará las tareas asignadas por sus superiores con la mayor diligencia y profesionalidad. Los Operarios ayudantes puede prestar sus servicios en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo.

D.11.- Ayudante de taller.- Lo mismo que el ayudante operario, pero limitado a las funciones de taller.

*Capítulo IV. Movilidad y Promoción Profesional*

Artículo 13.- Trabajos de superior e inferior categoría.

A fin de contribuir a la flexibilidad interna, la Empresa, por necesidades perentorias, transitorias e imprevisibles podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de categoría profesional inferior a la que tenga reconocida y éste no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por categoría y función anterior le corresponda.

Establecida la necesidad de aplicar la movilidad funcional, esta se realizará en base a los siguientes criterios:

- 1.- De conocimiento teórico- profesional.
- 2.- De conocimiento práctico- profesional.
- 3.- De méritos de antigüedad y servicios prestados a la Empresa.
- 4.- Méritos profesionales.

Si el cambio de destino aludido en el párrafo anterior tuviera su origen en la petición expresa del trabajador, se le asignará el salario que corresponda al trabajo efectivamente prestado pero no se le podrá exigir que realice trabajos superiores al de la categoría por la que se retribuye.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que tuviera reconocida, por un período superior a 6 meses durante 1 año y 8 meses durante 2 años puede reclamar ante la dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité de Empresa pueden reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 14.- Trabajos de categoría inferior por capacidad disminuida.

1.- Si el grado de invalidez declarado fuera el de incapacidad permanente total, para su profesión habitual, el trabajador tendrá preferencia para ocupar un puesto de trabajo vacante dentro de la Empresa, adecuado a sus condiciones físicas.

2.- Si el trabajador renunciase a la reincorporación a la empresa tras el ofrecimiento de una vacante adecuada a sus condiciones, en virtud al derecho reconocido en el punto anterior percibirá en concepto de indemnización la cantidad correspondiente a dos mensualidades de salario real.

3.- En aquellos casos que los conductores no puedan renovar el carnet de conducir por alguna dolencia derivada de su actividad, la Empresa le asignará un nuevo puesto de trabajo asignándole nueva categoría. En caso que cobrase alguna pensión la Empresa le reducirá la jornada de tal forma que entre la pensión y los salarios perciba unos ingresos del 100% del nuevo puesto de trabajo.

Artículo 15.- Retirada del permiso de conducción.

1.-En el supuesto de que 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. Tal circunstancia, no será efectiva salvo en casos de conducción bajo influencia de drogas tóxicas, estupefacientes o bebidas alcohólicas, la negativa a realizar los controles que para detectar dichas circunstancias requiera la autoridad competente, la privación que sea causa de un delito contra la seguridad del tráfico o un hecho intencionado, así como cualquier otro comportamiento del trabajador que sea considerado un delito doloso o comportamiento reincidente.

Con independencia de todo lo antes dispuesto, el trabajador en todo caso estará sujeto a las responsabilidades disciplinarias que de su comportamiento se pudiesen derivar en uso y aplicación de la legislación laboral aplicable en cada momento.

2.- En el caso de que la retirada del permiso de conducir sea con un vehículo particular, y siempre que no concurren circunstancias de imprudencia temeraria, así calificada por la autoridad competente, la Empresa se compromete a garantizar el puesto de trabajo durante un período máximo de 6 meses. Asimismo, al conductor se le acoplará en un puesto de trabajo de los servicios de talleres, básculas o vigilancia, con la retribución prevista para el puesto de trabajo que realice.

3.- Si la retirada del permiso de conducir se produjera como consecuencia de la conducción del vehículo particular del trabajador y por hechos acaecidos en la ida o venida del trabajo, se estará en lo dispuesto en el punto 1 de este artículo.

4.- Cuando para el desarrollo de su actividad al trabajador le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización -el permiso de conducir específico para el trabajo encomendado- y sea susceptible de ser cancelada temporal o definitivamente, el trabajador está obligado a informar en todo momento a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.

A los efectos de lo antes descrito y sin eludir la obligación de informar sobre cualquier variación que pudiese sufrir la habilitación que le permite la conducción de vehículos, el trabajador en el momento en que se le solicite facilitará a la empresa original o copia compulsada de su permiso de conducción que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio, firmando si así se le requiriese, fotocopia del dicho permiso junto con declaración jurada a través de la cual se declare la plena validez del mismo al no encontrarse anulado, intervenido, revocado o suspendido. Al mismo tiempo, la Empresa, estará autorizada en cualquier momento como parte del contrato laboral que le une al trabajador a realizar cuantas gestiones fuesen oportunas con el fin de verificar, o en su caso comprobar, la certeza de lo declarado y de la validez en cada momento de la habilitación como requisito necesario para el adecuado cumplimiento y mantenimiento de la relación

laboral.

Artículo 16.- Provisión de vacantes.

Respetando la libertad de contratación que es inherente al Empresario no público, las plazas vacantes se cubrirán en base a los siguientes criterios:

1.- De conocimiento teórico- profesional.

2.- De conocimiento práctico- profesional.

3.- De méritos de antigüedad y servicios prestados a la Empresa. A este respecto tendrán siempre preferencia a ocupar las plazas vacantes, los trabajadores más antiguos que estén en condiciones de hacerlo, o en todo caso, aquellos que internamente o en general hubiesen prestado más servicios a la Empresa.

4.- Méritos profesionales: Por parte de la dirección de la Empresa se realizará un informe con una valoración profesional del aspirante, teniendo en cuenta dos conceptos:

- El grado de experiencia.
- Aptitudes para el cargo o vacantes.

Artículo 17.- Provisión interior de vacantes.

Siempre que surja una plaza vacante ésta se cubrirá si es posible entre aquellos trabajadores de la plantilla que tuviesen los requisitos necesarios para acceder a ella. Una vez efectuado este procedimiento la plaza vacante resultante se cubrirá con lo dispuesto en el anterior artículo.

Artículo 18.- Censos.

La Empresa confeccionará anualmente un censo de trabajadores por orden de antigüedad y en la el que figurará la fecha de ingreso en la Empresa, el D.N.I. y la categoría profesional, así como el centro de trabajo en que desempeñe sus funciones.

Estos listados serán expuestos en sitios visibles de cada uno de los centros de trabajo, para conocimiento de los trabajadores, que tendrán un plazo de 30 días desde la publicación de los mismos, para reclamar por escrito ante la Empresa si se considera mal encuadrado, a efectos de que se realice por la misma, la oportuna corrección.

La Empresa estará obligada a contestar en un plazo no superior a 15 días.

En ningún caso se utilizará la movilidad geográfica como medio para sancionar al trabajador. En caso de movilidad geográfica se estará a lo estipulado en el Artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Capítulo V. Jornada y Horario*

Artículo 19.- Jornada laboral.

1.-La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 35 horas semanales de trabajo efectivo.

2.- Se entenderá por jornada partida, aquella en la que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo.

3.- En los supuestos de jornada continuada se establece un período de descanso de 15 minutos que computarán a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo. En ningún caso, se podrán realizar más de 9 horas diarias de trabajo efectivo. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

4.- El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al principio como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

5.- Anualmente se elaborará por la Empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar en lugar visible de cada centro de trabajo.

#### Artículo 20.- Descansos.

El descanso semanal consistirá, al menos, en dos días de descanso.

Se exceptúan aquellas actividades que por su naturaleza deba trabajarse seis días por semana (Limpieza Viaria y Selección en Plantas de Compostaje). En el supuesto de nuevas actividades se estudiará cada caso con el Comité de Empresa.

Serán consideradas fiestas laborables de carácter retribuido y no recuperables “Noche buena” y “Noche vieja”, en compensación de 25 de diciembre (Navidad), 1 de enero (Año Nuevo).

#### Artículo 21.- Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas, a petición del trabajador, por horas de descanso en los cuatro meses naturales siguientes a la fecha de realización.

La iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponde a la Empresa y será de libre aceptación y denegación por los trabajadores.

La Empresa no podrá hacer discriminación entre los trabajadores de la misma categoría profesional que acepten realizar horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen figurarán en nómina como tales horas extraordinarias.

La Empresa dará información a los representantes de los trabajadores trimestralmente de las horas extraordinarias realizadas.

### *Capítulo VI. Conciliación de la Vida Personal y Laboral*

#### Artículo 22.- Licencias sin sueldo.

Podrá la Empresa, con audiencia de los representantes de los trabajadores, conceder al personal que los solicite y por causas justificadas de uno a tres meses de licencia sin sueldo al año, siempre que no se esté utilizando simultáneamente por más de tres trabajadores de la plantilla.

Las citadas licencias deberán ser solicitadas con una antelación mínima de 15 días, salvo en caso de urgente necesidad.

Artículo 23.- Licencias y permisos.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley, a disfrutar de las licencias retribuidas y permisos en la forma y condiciones que a continuación se indican:

1.- Licencia por matrimonio: 15 días naturales, con percepción del salario o sueldo que disfrute, si lleva más de un año al servicio de la Empresa, o la parte proporcional al tiempo de su permanencia en la empresa.

2.- Casamiento de hijos: 2 días si es en la misma localidad de residencia, 3 días si es fuera de la provincia.

3.- Por casamiento de hermanos y hermanos políticos el día de la boda si es en la misma localidad; y 3 si es fuera de la provincia.

4.- Muerte de padres, cónyuge, hijos: 4 días.

5.- Muerte de hermanos, nietos, abuelos, padres políticos, 2 días; y 3 si es fuera de la provincia.

6.- Nacimiento de hijos: 3 días. Si concurre enfermedad grave de éste o de su madre hasta 6 días.

7.- Enfermedad grave de ascendientes o descendientes y hermanos del trabajador o su mujer, así como en caso de intervención quirúrgica que: 2 días si es en la misma localidad, 3 si ha de desplazarse a otro municipio y pasando a 4 días si el desplazamiento es a más de 250 kilómetros. En caso de licencia por intervención quirúrgica, esta no podrá durar más días que los que dure la hospitalización.

8.- Muerte de tíos carnales y sobrinos un día cuando coincida el sepelio con su día de trabajo.

9.- Para el caso de renovación del carné de conducir de las clases C, D y E, de todo el personal que lo requiera para la realización de su trabajo en la Empresa, por el tiempo que le sea necesario para efectuar reconocimiento psicotécnico o exámenes.

Para el caso de renovación del carné de conducir de la clase "B", la Empresa concederá el tiempo necesario siempre que el turno de trabajo coincida con las horas de renovación.

10.- Licencia por exámenes: La Empresa previa petición de los trabajadores y posterior justificación, concederá a sus trabajadores las oportunas licencias para asistir a los

exámenes sin pérdida de retribución.

11.- Traslado de domicilio: 1 día.

12.- Bautizo o comunión de hijos y nietos: 1 día, salvo que el trabajador tenga que desplazarse para la celebración a más de 250 kilómetros de distancia, siendo entonces 2 días de licencia.

13.- Consulta médica: el trabajador tendrá derecho a ausentarse dos horas del trabajo con la presentación del debido justificante.

14.- Permiso por maternidad: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

15.- Permiso por lactancia. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora 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 en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Las retribuciones de las licencias anteriormente mencionadas serán con arreglo a todos los conceptos retributivos como un día normal de trabajo, a excepción, lógicamente, de las horas extraordinarias.

16.- El trabajador con una antigüedad superior a un año que lo desee, previa solicitud a la empresa y con una antelación suficiente para disponer su suplencia, podrá solicitar un día de asuntos propios al año (el cómputo anual referido será de 1 de octubre a 30 de septiembre). Esta solicitud solo podrá ser desestimada por la empresa por motivos organizativos, cuando concurren más de una solicitud por centro con el mismo día de disfrute, estimándose por riguroso orden de solicitud y no podrá ser disfrutado más de 1 día por año natural

Los trabajadores que tengan o alcancen quince años de antigüedad ininterrumpida en la empresa, sin tener en cuenta la antigüedad generada en otra empresa para trabajadores subrogados, tendrán derecho a un día adicional de vacaciones o asuntos propios. El disfrute de este día será de la siguiente forma:

- Para los trabajadores que coincidan sus vacaciones en meses de 31 días, un día de vacaciones.
- Para los trabajadores que coincidan sus vacaciones en un mes que no sea de 31 días, un día de asuntos propios en los mismos términos del actualmente existente. No podrá sustituirse el disfrute del mismo por una retribución económica.

Los trabajadores que tengan o alcancen veinticinco años de antigüedad ininterrumpida en la empresa, sin tener en cuenta la antigüedad generada en otra empresa para trabajadores subrogados, tendrán derecho a un día adicional de vacaciones o asuntos propios, en los mismos términos establecidos en el apartado anterior. A partir de 2020 éste derecho se adquirirá con veintiún años de antigüedad.

#### *Capítulo VII. Vacaciones*

Artículo 24.- Vacaciones.

- a) El período de vacaciones anuales retribuidas no sustituible por compensación económica será de 30 días naturales.
- b) El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador que también podrá convenir en la división en dos del periodo total.
- c) La Empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa, previa consulta a los representantes legales de los trabajadores
- d) Por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal en turnos organizados sucesivamente.
- e) El calendario de vacaciones se fijará en el tablón de anuncios, y el trabajador conocerá la fecha que le corresponda, dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.
- f) El salario a percibir durante el período de vacaciones estará compuesto por el salario base, antigüedad y una bolsa complemento de vacaciones de igual importe que la suma de los pluses puesto de trabajo, incentivos, transporte, nocturnidad o día según corresponda a su categoría y puesto de trabajo en el mes anterior al de disfrute de las vacaciones.

#### *Capítulo VIII. Régimen Disciplinario*

Artículo 25.- Potestad sancionadora.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 26.- Graduación de Faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

A los solos efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves: 3 meses  
Faltas graves: 6 meses  
Faltas muy graves: 1 año.

Artículo 27.- Faltas Leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1.- La falta de puntualidad hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada.

2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.- El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.- No atender al público con la corrección y diligencia debida.

5.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

6.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 28. Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

1.- Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un periodo de 30 días.

2.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

3.- Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

4.- La simulación de enfermedad o accidente.

5.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando, o firmando por él.

- 7.- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 8.- La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- 9.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para uso propio.
- 10.- La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la Empresa.
- 11.- Reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
- 12.- La negativa someterse a requerimiento de la Empresa a pruebas para la detección de alcohol, drogas o estupefacientes.

Artículo 29.-Faltas muy graves

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

- 1.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- 2.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 3.- La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso la de duración superior a 6 años dictada por los Tribunales de Justicia.
- 4.- La embriaguez persistente, debe ser remitida a los Comités de Salud y si es necesario apartarlo de su puesto de trabajo habitual y el Comité junto con la Empresa decidirá.
- 5.- Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar, a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- 6.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- 7.- Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.
- 8.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 9.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

10.- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros del trabajo.

11.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

12.- El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Empresa.

Artículo 30.- Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirán tramitación de expediente o procedimiento sumario en el que sea oído el trabajador afectado.

Todas las sanciones que se den en cualquier centro de trabajo serán discutidas con los representantes sindicales de cada centro.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa, delegados de personal o delegado sindicales, en su caso, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 31.- Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Por falta leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo o reincidencia.

Artículo 32.- Prescripción.

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días y para las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y en cualquier caso a los 6 meses de haberse cometido.

#### *Capítulo IX. Equipamiento y Protección de la Seguridad y Salud Laboral*

Artículo 33.- Prendas de trabajo.

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y serán facilitadas por la empresa. El

trabajador se compromete a utilizarlas en buen estado y, preferiblemente, las últimas suministradas por la empresa.

Para el personal acogido a convenio las prendas serán las siguientes:

a) Conductores y oficiales palistas, operarios ayudantes de planta y selección, ayudantes de puntos limpios y RCDS:

Invierno:

Dos pantalones forrados el primer año de Convenio y uno los años siguientes; un forro polar A/V cada año; un chaleco multibolsillos A/V los dos primeros años del Convenio y a partir del tercero se repondrá la prenda por deterioro; un polo A/V el primer año de Convenio y reposición por deterioro los siguientes; un par de calzado de seguridad cada año.

Verano:

Un pantalón, dos polos A/V y un par de calzado de seguridad.

Al personal ayudante de selección se le entregará un mandil a quien lo solicite y se repondrá por deterioro.

b) Ayudantes de recogida, ayudantes de vertedero, ayudantes de estaciones de Transferencia, operarios de control de animales vagabundos y DDD, ayudantes de limpieza viaria y recogida de enseres.

Invierno:

Dos pantalones forrados los dos primeros años del Convenio y uno los años siguientes; un forro polar A/V cada año; un chaleco multibolsillos A/V los dos primeros años del Convenio y a partir del tercero se repondrá la prenda por deterioro; un polo A/V los dos primeros años del Convenio y reposición por deterioro los siguientes; un par de calzado de seguridad cada año.

Verano:

Un pantalón, dos polos A/V y un par de calzado de seguridad.

c) Personal de taller y mantenimiento:

Invierno:

Dos pantalones forrados cada año; un forro polar cada año; un chaleco multibolsillos cada año; un polo cada año; un par de calzado de seguridad cada año.

Verano: Un pantalón, dos polos y un par de calzado de seguridad.

d) Mandos intermedios y personal de laboratorio:

Una unidad de todas las prendas y calzado el primer año; siguientes reposición por

deterioro.

Se repondrá el traje de agua siempre que se entregue la prenda deteriorada y que la rotura de la misma sea justificada.

Al personal contratado por un período inferior a seis meses se le entregará una unidad de todas las prendas que correspondan a la época del año y un par de calzado de seguridad y se le repondrá o ampliará justificadamente. El personal con contrato superior a seis meses recibirá la misma dotación que el personal indefinido contado como primer año el de inicio de su contrato.

No obstante la determinación de prendas de trabajo establecidas, se estudiara con el Comité de Seguridad y Salud, su cambio o adecuación y reposición.

A todos los trabajadores que utilicen vestuario de empresa se les facilitará una taquilla.

#### Artículo 34.- Seguridad e Higiene.

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente, así como en todos aquellos Convenios Internacionales que el Gobierno Español suscriba o haya suscrito, cuyo desarrollo se aplicará por la Comisión Mixta que se contempla en el artículo 5º del presente Convenio y nueva normativa en la materia.

#### Artículo 35.- Reconocimiento Médico.

Todos los trabajadores de Residuos Urbanos de Jaén S.A., serán reconocidos como mínimo y clínicamente una vez al año, por los Servicios Médicos de la Empresa o por aquellos que en su caso concierte. Podrán realizarse igualmente los referidos reconocimientos médicos en el Gabinete de Seguridad e Higiene en el trabajo.

#### Artículo 36.- Consumo de alcohol, drogas tóxicas y estupefacientes que repercutan en el trabajo.

El consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral, además de una disminución de las facultades físicas y psíquicas en los individuos, conlleva un incremento en el riesgo de accidentes, teniendo presente que dicho riesgo no sólo afecta al individuo, sino también a sus compañeros de trabajo.

La empresa podrá sancionar los supuestos de embriaguez habitual o toxicomanía, en los términos previstos en texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad al catálogo de faltas y sanciones del presente Convenio, cuando estos comportamientos repercuten negativamente en el trabajo por el peligro que pueda suponer el consumo para el propio integrante de la plantilla o terceros, inclusive con el despido, cuando el peligro sea lo suficientemente grave.

Entre otras medidas, como solución al problema descrito, sin menoscabo de las garantías exigibles respecto de la dignidad, intimidad y respeto a la persona, que el miembro del personal que acuda al puesto de trabajo bajo los efectos de alcohol, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, tendrá la obligación a requerimiento de la empresa a someterse a la prueba pertinente para la detección de dichas sustancias.

Dichas circunstancias habrán de ser corroboradas por testigos, con la presencia siempre que fuese posible de algún representante unitario del personal -Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa-, o bien, una representación sindical -Delegado Sindical-.

La sola negativa a someterse a dicha prueba se considerará como falta grave.

#### *Capítulo X. Retribuciones*

Artículo 37.-Condiciones económicas.

Año 2018

Se establece un incremento de 1,5 puntos porcentuales sobre las condiciones económicas de 2017, según figura en la tabla Anexo 1.

Año 2019

Se establece una subida salarial del I.P.C. de 2018 más un diferencial del 0,25% en todos los conceptos económicos del convenio sobre las cantidades de 2018, aplicándose el 2% de subida si la suma del I.P.C. más 0,25% supera el 2%.

Asimismo el denominado “Plus Corretornos” quedará establecido en el importe mensual de 60 euros, sustituyendo dicha cantidad a la que actualmente venían cobrando, independientemente de su categoría.

Año 2020

Se establece una subida salarial del I.P.C. de 2019 más un diferencial del 0,50% en todos los conceptos económicos del convenio sobre las cantidades de 2019, aplicándose el 2,5% de subida si la suma del I.P.C. más 0,50% supera el 2,5%.

Por otra parte, se establece el límite de complemento de antigüedad a remunerar hasta un máximo de nueve trienios.

La paga extraordinaria de octubre se incrementará con el abono del Complemento de Antigüedad en la cuantía que a cada trabajador le corresponda.

Artículo 38.- Conceptos retributivos.

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del Convenio y los complementos que para cada actividad, nivel y categorías se determinan en las tablas salariales, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

Artículo 39.- Salario base.

El salario base, del personal afecto al presente Convenio, es el que se determina para cada nivel en las tablas salariales adjuntas en el Anexo 1.

Artículo 40.- Plus Puesto de Trabajo

Se establece como concepto retributivo un Plus Puesto de Trabajo, de abono mensual, por las cantidades relacionadas en la tabla del anexo 1 para el año 2018 para cada categoría profesional.

Artículo 41.- Incentivos

Se establece como concepto retributivo el Plus de Incentivo, de abono mensual, por las cantidades relacionadas en la tabla del anexo 1.

Artículo 42.- Antigüedad.

Se devengará a partir del mes siguiente en que se cumpla. Su abono será mensual así como en las gratificaciones extraordinarias de Marzo, Julio y Diciembre, y su cuantía para el ejercicio 2018 será de 25,43€ por trienio devengado hasta un máximo de ocho trienios, pasando a un máximo de nueve a partir de 2020

A partir de 2020 se abonará también en la gratificación extraordinaria de octubre, tal y como se indica en el artículo 37.

Artículo 43.- Trabajos nocturnos.

1.- Se percibirá por todos los trabajadores que trabajen entre las 21 horas y las 6 de la mañana, y que no hayan sido contratados expresamente para un horario nocturno fijo, un plus por este concepto según las tablas salariales del anexo 1 para el año 2018.

2.- Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuera inferior a 4 horas, el Plus será del 50% del establecido.

3.- Los conductores y ayudantes que no desarrollen su jornada en horario nocturno percibirán un Plus mensual según figura en el Anexo 1.

Artículo 44.- Plus Transporte.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio colectivo, percibirán un plus diario por este concepto y en la cuantía mensual que figura en el anexo 1 para 2018

Artículo 45.- Plus Corretornos y Festivo.

Los trabajadores afectados por este Convenio y que su sistema de trabajo sea en corretornos, percibirán un Plus denominado "Plus Corretornos" que se determina en las tablas salariales 1 para 2018.

Para el año 2019 el importe a percibir por este concepto queda fijado en 60 euros, sin que le sea de aplicación el incremento general establecido en el artículo 37, siendo de aplicación para el año 2020 el incremento general.

Este Plus se percibirá por los trabajadores a los que les corresponda en las 12 nóminas mensuales.

Cuando por razones técnicas u organizativas (Cuadrante Corretornos) no pueda disfrutarse uno de los 14 días festivos anuales correspondientes, el trabajador recibirá una retribución por festivo trabajado (Plus Festivo Trabajado) por importe de 93,11€ para 2018.

Cuando una festividad coincida con domingo y sea trasladada al lunes por la autoridad competente, el festivo será abonado a los trabajadores en sistema de corretornos que realicen su jornada en el domingo correspondiente a la festividad, no percibiéndose este plus por los trabajadores que desarrollen su trabajo en el lunes siguiente a este festivo.

Artículo 46.- Día de Asuntos propios no disfrutado.

El no disfrute del primer día de asuntos propios producirá para el trabajador un abono de 68,78€ a percibir junto con la nómina de octubre.

Artículo 47.- Pagas extraordinarias.

1.- Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán cinco pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

Denominación:

Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo tendrán la denominación de: "Marzo", "Julio", "Diciembre", "Cuarta Paga Extraordinaria" y "Octubre".

Cuantía:

La cuantía de las pagas extraordinarias de "Marzo", "Julio", "Diciembre", "La cuarta Paga Extraordinaria" y "la Paga de Octubre" serán las indicadas en la tabla anexo 1 y 2.

Fechas de abono:

- La paga de marzo se abonará antes del 31 de marzo del año siguiente al de su devengo.
- La paga extra de julio se abonará entre el 15 y el 20 de julio.
- La paga extra de diciembre se abonará entre el 15 y el 20 de diciembre.
- La "Cuarta Paga Extraordinaria se abonará prorrateada en las 12 nóminas mensuales.
- La paga extra de octubre se abonará entre el 15 y el 20 de octubre de cada año.

Devengos:

El periodo de devengo de las pagas extraordinarias será el siguiente:

- Paga extraordinaria de marzo: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior al de su abono.
- Paga extraordinaria de julio: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga extraordinaria de diciembre: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.
- Cuarta Paga Extraordinaria: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre.
- Paga extraordinaria de octubre: Se devengará entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Artículo 48.- Incapacidad laboral transitoria.

1.- Para el trabajador que cause baja como consecuencia de una incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se le abonará hasta el 100% de salario establecido en el presente convenio.

2.- Desde la firma del presente convenio y hasta la finalización del mismo, el trabajador que cause baja como consecuencia de I.T. por causa de enfermedad común se le abonará desde el primer día de baja hasta el 21 día según establecen las disposiciones de la Ley de Seguridad Social; a partir de ese día se le abonará el 100% del salario base y Plus Puesto de Trabajo. Desde el 50 día de la baja percibirá el 100% del salario establecido en convenio menos Plus de Transporte.

3.- La Empresa abonará hasta el 100% del salario pactado en convenio durante el tiempo que dure la hospitalización del trabajador por causa de enfermedad común o profesional.

4.- No obstante lo dispuesto en los puntos anteriores del presente artículo, en ningún caso los complementos del subsidio de incapacidad temporal superarán los siguientes parámetros según contingencia:

A.- En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional se garantiza desde el primer día un complemento del pago delegado de la prestación de incapacidad temporal como máximo del 25 % de las retribuciones salariales mensuales mínimas ordinarias contenidas en el presente convenio.

B.-En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

- En los casos contemplados en el punto 2 del presente artículo se garantiza un complemento del pago delegado del subsidio hasta un máximo del 25 % de las retribuciones correspondientes a los conceptos indicados en el mismo.

- En los casos contemplados en el punto 3 del presente artículo:

Se garantiza el 100% de las retribuciones salariales mensuales ordinarias durante los 15 primeros días de baja en el trabajo;

A partir del 16º día, y hasta el 20º, se complementará un máximo del 40% de las retribuciones salariales mensuales mínimas ordinarias establecidas en el presente convenio; A partir del día 21º, se garantiza un complemento del pago delegado del subsidio hasta un máximo del 25% de las retribuciones salariales mensuales mínimas ordinarias según convenio.

Artículo 49.- Tablas salariales.

En las tablas salariales incluidas en el presente Convenio se especifican las retribuciones por categorías.

#### *Capítulo XI. Acción Social*

Artículo 50.- Ayuda Social.

Se estipulan las siguientes cantidades en concepto de Ayudas Sociales:

- 173,04 euros en 2018, por mes por hijo discapacitado a su cargo, según Ley 35/2006, de 28 de noviembre del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
- 199,66 euros por cada hijo de trabajador nacido o adoptado en 2018.

Artículo 51.- Ayuda de estudios.

La Empresa concederá una ayuda o bolsa de estudios consistente en la cantidad de 104,61 euros por hijo para el año 2018 para los trabajadores cuyo hijo o hijos a su cargo cursen estudios oficiales, previa justificación de matriculación o que justifiquen la matriculación en guarderías de sus hijos. Para el caso de hijos que cursen estudios universitarios, la ayuda será de 154,78€ en 2018.

Se pagará en la nómina de octubre, debiendo estar los justificantes en poder de la Empresa antes del día 15 de dicho mes.

Artículo 52.- Anticipos reintegrables.

1.- Los trabajadores afectados por este Convenio y fijos de plantilla en la Empresa tendrán derecho a la concesión de un anticipo reintegrable por una cantidad máxima de 1.500 euros. A tal efecto se crea una bolsa para préstamos de 60.000 euros.

La concesión se ajustará a un orden de prioridades en base a motivos aducidos con justificación, circunstancias familiares, vivienda, económicas, etc., observándose también el requisito de la renovación de los beneficiarios si fuera necesario.

2.- Este orden de prioridades será analizado por la Comisión Mixta que establecerá los requisitos para la concesión de los mismos.

3.- La amortización se efectuará en un plazo máximo de 12 meses.

Artículo 53.- Indemnización por muerte o incapacidad permanente.

Se establecen las siguientes indemnizaciones a cargo de la Empresa en las situaciones que a continuación se enumeran:

1.- Indemnización por fallecimiento:

En caso de fallecimiento del trabajador por muerte natural o accidente no laboral los mismos beneficiarios por esta contingencia en las prestaciones de la Seguridad Social, causarán el derecho a la percepción de una indemnización en la cantidad de 1.331,13 euros para 2018.

En caso de muerte derivada de accidente laboral o enfermedad profesional y una vez firme tal calificación, lo mismos beneficiarios del apartado anterior causarán derecho a una indemnización en la cuantía de 47.921,34 euros en 2018.

2.- Indemnización por incapacidad permanente:

En caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y una vez que la misma sea declarada con carácter firme, se establece una indemnización de 47.921,34 euros en 2018.

Todas estas indemnizaciones se establecen con independencia de cualquier otra que en derecho pueda corresponderle al trabajador o sus cohabitantes.

#### *Capítulo XII. Jubilación*

Artículo 54.- Jubilación.

A la jubilación podrá accederse en función de lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente.

Al producirse la jubilación total y/o definitiva de un trabajador, la Empresa le abonará en concepto de ayuda la cantidad de 1.208,61 euros en 2018.

A partir de la firma del presente Convenio, en caso de que el trabajador optara por realizar una jubilación anticipada total y/o definitiva, en función de su edad, la empresa le abonará las siguientes cantidades en concepto de ayuda de jubilación:

Por jubilación a los 60 años: 3.699,00 €.

Por jubilación a los 61 años: 3.170,57 €.

Por jubilación a los 62 años: 2.642,14 €.

Por jubilación a los 63 años: 2.113,71 €.

A partir de los 64 años según se especifica en el párrafo anterior

Artículo 55.- Jubilación Parcial.

Los trabajadores interesados, que cumplan los requisitos necesarios para acceder a la jubilación parcial, podrán solicitar a la empresa su jubilación parcial, estando ésta sujeta al acuerdo entre las partes y a la celebración simultánea del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y del contrato de relevo.

#### *Capítulo XIII. Derechos Sindicales*

Artículo 56.- Derechos sindicales.

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican, una vez más, su condición de interlocutores válidos y se reconocen, así mismo, como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendente a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

A los efectos anteriores la Empresa, respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renunciación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos, podrán remitir información a la Empresa, si dispone de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal

práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo, existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones.

Los sindicatos o centrales podrán estar representados en la Empresa por un delegado sindical de acuerdo con lo establecido por la L.O.L.S.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro de los órganos de Representación o Secciones Sindicales.

Funciones de los Delegados sindicales:

1.- Representar y defender los intereses del sindicato a quien represente, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato y la dirección de la Empresa.

2.- Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz pero sin voto.

3.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados al sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley que los miembros del Comité de Empresa.

4.- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter efectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

5.- Serán asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la Empresa.

c) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuanta medidas procuren el mantenimiento y los incrementos de la productividad de la Empresa.

d) Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de ayudas sociales de la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

e) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección del personal se cumpla la normativa vigente, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Garantías.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o

sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por renovación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente, contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica profesional por causas o razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán de un crédito según E.T.

e) Las organizaciones sindicales que acrediten una afiliación superior al 51 por ciento de la plantilla, podrán acumular las horas sindicales en un delegado sindical, cuando cuente con un 51 por ciento de los votos en las elecciones al comité de Empresa; pudiendo quedar relevado de su trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de algunas de las partes, pueda calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general del convenio, salvo que en el transcurso de dicho período medie una ley acerca de este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante pacto acerca de esta materia.

Permisos y excedencias a representantes sindicales. Los trabajadores que sean nombrados por su respectiva central sindical para asistir en su representación a los congresos de la misma, tendrán derecho a disfrutar de un permiso no retribuido y no descontable de las vacaciones, de duración igual al número de días durante los que tengan lugar el referido congreso.

Asimismo, los trabajadores que hayan de desempeñar cargo público o sindical, tendrán derecho a la concesión de una excedencia especial computable a efectos de antigüedad, por el tiempo requerido para el ejercicio del cargo.

A requerimiento de las centrales sindicales firmantes de este Convenio, podrá efectuarse en el ámbito de la Empresa la recaudación de las cuotas sindicales, lo cual podrá deducirse de las correspondientes nóminas de los trabajadores. El trabajador interesado 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, la Central o el número de la cuenta corriente a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia al órgano pertinente del sindicato.

*Disposición Adicional Primera.- Género Neutro*

Todas las referencias hechas en el texto del convenio aparentemente realizadas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden efectuadas a un género neutro, es decir, que también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

*Disposición Adicional Segunda.- Proporcionalidad a la Jornada*

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

*Disposición Adicional Tercera.- Plan de Igualdad.*

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa Urbaser, S.A. de fecha 7 de noviembre de 2016, suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (CC.OO. y U.G.T.), cuyas líneas de actuación empresarial persiguen asegurar la ausencia de todo tipo de discriminación, posibilitando la contratación, formación y promoción de toda persona que, con independencia de su sexo, reúna las aptitudes necesarias para desempeñar las funciones propias de cada puesto de trabajo.

RESIDUOS URBANOS DE JAÉN S.A.									
TABLA SALARIAL POR CATEGORÍAS PARA EL EJERCICIO 2018									
CATEGORÍAS	SALARIO BASE	P.P. TRABAJO	INCENTIVOS	PLUS NOCTURN	PLUS TRANSPORTE	PLUS CORRE-TURNOS	INCENTIVO DE P. EXTRA	PRORRATEO MENSUAL 4ª PAGA	5º PAGA OCTUBRE
JEFE DE SERVICIOS	2.241,27	803,17	804,75	0,00	117,79	0,00	1.725,71	330,58	2.769,94
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.717,98	536,76	639,83	0,00	117,79	0,00	1.294,40	251,03	2.214,49
JEFE TÉCNICO DE PRODUCCIÓN	1.717,98	536,76	639,83	0,00	117,79	0,00	1.294,40	251,03	2.214,49
DIRECTOR DE DIVISIÓN	1.404,26	386,28	418,77	0,00	117,79	0,00	922,84	193,92	1.815,75
JEFE DE TALLER	1.404,26	386,28	418,77	0,00	117,79	0,00	922,84	193,92	1.815,75
ENCARGADO GENERAL	1.275,44	281,02	357,78	0,00	117,79	55,96	756,62	169,34	1.644,08
JEFE ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA	1.275,44	281,02	357,78	0,00	117,79	0,00	756,62	169,34	1.644,08
TÉCNICO DE LABORATORIO	1.216,77	270,88	336,35	0,00	117,79	0,00	725,04	161,82	1.591,57
ENCARGADO DE SECCIÓN	1.216,77	270,88	336,35	0,00	117,79	54,45	725,04	161,82	1.591,57
INGENIERO TÉCNICO	1.158,13	260,74	314,87	0,00	117,79	0,00	693,43	154,30	1.539,06
CAPATAZ	1.158,13	260,74	314,87	0,00	117,79	52,91	693,43	154,30	1.539,06
ENCARGADO DE TALLER	1.158,13	260,74	314,87	0,00	117,79	52,91	693,43	154,30	1.539,06
OFICIAL PRIMERA ADMINISTRATIVO	1.158,13	260,74	237,51	0,00	117,79	0,00	616,02	147,85	1.494,03
JEFE TÉCNICO COMUNICACIÓN	1.158,13	260,74	237,51	0,00	117,79	0,00	616,02	147,85	1.494,03
OPERARIO DE SUPERVISIÓN DE RUTAS	1.158,13	260,74	237,51	0,00	117,79	0,00	616,02	147,85	1.494,03
OFICIAL PRIMERA MECÁNICO	892,84	214,55	277,65	0,00	117,79	46,06	610,00	125,24	1.336,15
OFICIAL SEGUNDA ADMINISTRATIVO	892,84	214,55	243,26	0,00	117,79	0,00	575,59	122,37	1.316,15
OFICIAL SEGUNDA MECÁNICO	891,18	198,91	227,32	0,00	117,79	46,01	544,03	119,60	1.296,80
AYUDANTE TÉCNICO DE MANT. PLANTA	891,18	198,91	227,32	0,00	117,79	46,01	544,03	119,60	1.296,80
OFICIAL TERCERA MECÁNICO	925,32	160,92	208,61	0,00	117,79	46,90	399,52	110,40	1.270,91
CONDUCTOR OFICIAL 1º NOCTURNO	925,32	160,92	54,87	159,32	117,79	46,90	386,61	109,33	1.201,94
CONDUCTOR OFICIAL 1º DIURNO	925,32	160,92	54,87	54,95	117,79	46,90	386,61	109,33	1.201,94
CONDUCTOR OFICIAL PALISTA NOCTURNO	925,32	188,88	33,06	159,32	117,79	46,90	392,78	109,84	1.205,52
CONDUCTOR OFICIAL PALISTA DIURNO	925,32	188,88	33,06	54,95	117,79	46,90	392,78	109,84	1.205,52
CONDUCTOR OFICIAL 2º NOCTURNO	888,56	160,92	42,79	151,55	117,79	45,94	354,52	103,59	1.170,60
CONDUCTOR OFICIAL 2º DIURNO	888,56	160,92	42,79	54,95	117,79	45,94	354,52	103,59	1.170,60
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	888,56	163,52	179,31	0,00	117,79	0,00	354,52	103,59	1.231,32
AYUDANTE NOCTURNO	888,56	150,63	33,06	151,55	117,79	45,94	354,52	103,59	1.161,87
AYUDANTE DIURNO	888,56	150,63	33,06	54,95	117,79	45,94	354,52	103,59	1.161,87
AYUDANTE MECÁNICO	888,56	150,63	33,06	54,95	117,79	45,94	354,52	103,59	1.161,87
AYUDANTE VERTEDERO NOCTURNO	888,56	150,63	33,06	151,55	117,79	45,94	355,32	103,66	1.161,98
AYUDANTE VERTEDERO DIURNO	888,56	150,63	33,06	54,95	117,79	45,94	355,32	103,66	1.161,98

CONDUCTOR DE LIMPIEZA VIARIA ANDÚJAR	925,32	23,13	54,87	54,95	117,79	45,94	172,66	91,50	1.104,77
CONDUCTOR DE BARREDORA ANDÚJAR	888,56	22,16	42,79	54,95	117,79	0,00	160,58	87,43	1.076,17
AYUDANTE DE LIMPIEZA VIARIA ANDÚJAR	888,56	21,97	33,06	54,95	117,79	0,00	150,84	86,62	1.070,48
CONDUCTOR DE LIMPIEZA VIARIA	956,79	22,67	0,00	54,95	117,79	0,00	117,79	89,55	1.091,07
CONDUCTOR DE BARREDORA	896,56	21,47	0,00	54,95	117,79	0,00	117,79	84,53	1.055,80
AYUDANTE DE LIMPIEZA VIARIA	896,56	21,47	0,00	54,95	117,79	0,00	117,79	84,53	1.055,81

Jaén, a 12 de Junio de 2018.- La Jefa del Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.