JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO. DELEGACIÓN TERRITORIAL EN JAÉN. SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL.

2022/5863 *Convenio colectivo para la limpieza pública, recogida de basura y eliminación de las mismas de los trabajadores de FCC Medio Ambiente, S.A.U, en la localidad de Jaén.*

Edicto

Referencia: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos
Expediente: 23/01/0093/2022
Código Convenio: 23000562011986

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito empresarial para "FCC Medio Ambiente, S.A.U. de Jaén" recibido en esta Delegación Territorial el día 20 de octubre de 2022, habiendo sido suscrito por la Comisión Negociadora el día 30/09/2022, constituida con fecha 13/06/2022, definitivamente subsanado el día 14/11/2022, 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, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; sobre la base de las competencias atribuidas a esta Delegación Territorial por el 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 del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 25, de 26 de julio), modificado por Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA extraordinario número 27, de 08 de agosto), en relación con el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 28, de 11 de agosto), y Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 29, de 30 de agosto), esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 25 de noviembre de 2022
El Delegado Territorial
Francisco Joaquín Martínez Garvín

cve: BOP-2022-5863
Verificable en https://bop.dipujaen.es

CONVENIO COLECTIVO PARA LA LIMPIEZA PÚBLICA, RECOGIDA DE BASURA Y ELIMINACIÓN DE LAS MISMAS DE LOS TRABAJADORES DE FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U, EN LA LOCALIDAD DE JAÉN

Preliminar

Libremente y en el marco Jurídico-Laboral, amparada por la Constitución Española, los trabajadores de la Empresa FCC Medio Ambiente S.A.U., concesionaria del Ayuntamiento de Jaén, para la limpieza pública y recogida de basuras, junto con sus representantes legales en Jaén, han acordado y pactado mediante la firma de este Convenio las retribuciones de trabajo, derechos y deberes de los obreros para con su Empresa, así como las obligaciones de esta parte para sus trabajadores.

Ambas partes se comprometen de buena fe, y formalmente a respetar escrupulosamente la letra de estos acuerdos, reservándose los recursos legales existentes en caso de violación o incumplimiento por parte de cualquiera de los firmantes.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Territorial y Funcional.

El presente Convenio Colectivo será de ámbito local, y regulará las relaciones laborales de la empresa FCC Medio Ambiente S.A.U., con su personal adscrito a los servicios de limpieza urbana, transporte de residuos sólidos urbanos y gestión de animales abandonados o sus cadáveres, servicios que tiene concertados con el Ayuntamiento de Jaén.

Artículo 2. Vigencia, prorroga y denuncia.

Este convenio entrará en vigor, a todos sus efectos el día 1 de enero de 2023, momento en el que deberá ser publicado a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y tendrá una duración de 4 años. (2023-2026). Por lo que a las materias objeto del Convenio, entrarán en vigor desde la fecha de publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia. Las partes manifiestan el compromiso de mantener el convenio mencionado, hasta que sea sustituido por otro.

El presente convenio quedara automáticamente denunciado a la terminación de la vigencia del párrafo anterior. Se constituirá la mesa negociadora del convenio en la segunda quincena de enero del 2027.

En el caso de que existan atrasos devengados, se cobrarán a partir del mes siguiente de la fecha de publicación del convenio.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.

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

cve: BOP-2022-5863
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Artículo 4. Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo absorberán y compensarán calculadas en cómputo anual, las retribuciones que puedan establecerse por disposiciones oficiales de carácter obligatorio, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 26, apartado 5º del Estatuto de los Trabajadores.

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. La representación social será elegida por los miembros del comité de empresa, sus miembros podrán ser sustituidos o revocados por el pleno del comité y sus acuerdos se adoptarán por mayoría. Ambas partes podrán contar con asesores.

2. Esta comisión se constituirá en un plazo que representantes de los trabajadores y la empresa acuerden, 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 a una mayor solución interna de los conflictos.

d) Provisión interior de vacantes, Promoción profesional y formación.

3. Esta Comisión se reunirá a instancias de parte, cuantas veces sea necesario, debiendo celebrar la reunión dentro de un plazo razonable de tiempo y siempre dentro de la disponibilidad de ambas partes.

4. En Caso de que no se llegue en la Comisión Mixta a una solución de los conflictos que se puedan plantear, la misma acordará las condiciones y personas a quienes se somete en mediación la cuestión controvertida. El procedimiento de mediación y arbitraje será establecido por acuerdo de la Comisión Mixta y asesoramiento del CMAC, o cualquier otro organismo creado al efecto.

5. La solicitud de reunión de comisión mixta, se realizará por escrito y firmada por el presidente y por el secretario en el caso de la parte social, con un plazo mínimo de 15 días de antelación a la fecha de reunión. Si por circunstancias de fuerza mayor, la fecha de la solicitud no conviniera a alguna de las partes, la comisión mixta se reunirá en el menor plazo de tiempo posible.

cve: BOP-2022-5863
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Capítulo II. Retribuciones Económicas

Artículo 6. Conceptos retributivos.

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base Convenio y los complementos que para cada actividad, nivel y grupo o funciones se determinan en las tablas salariales, anexo final, en relación con el contenido de los artículos siguientes, en este capítulo.

Artículo 7. Salario Base.

El salario base del personal afecto al presente Convenio, es el que se determina para cada grupo o funciones en las tablas salárialeS anexas.

Artículo 8. Antigüedad.

A partir 01.01.2012 todo el personal recibirá un complemento de antigüedad consistente en la percepción de sucesivos trienios por importe del 5 % que se aplicaran sobre el salario base que figura en las tablas salariales vigentes, pagaderas a partir del mes siguiente en que se cumplan los tres años, con un máximo del 60 %. En nómina vendrán reflejado las dos antigüedades, por una parte la reflejada en el párrafo anterior y por otro la antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 2011 como consecuencia del procedimiento judicial 440/09.

Artículo 9. Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad.

El personal acogido por este Convenio, a excepción de los administrativos, percibirán un plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad, durante once meses del año en la cuantía que se contempla en las tablas salárialeS, que consistirá en el 20 % del salario base.

Artículo 10. Plus convenio.

Se establece un plus de convenio que se recibirá los doce meses del año, y las pagas extras de Verano y Navidad y cuya cuantía se contempla en las tablas salárialeS.

Artículo 11. Plus de voluntariedad y/o festivo.

El personal que, voluntariamente, amplíe su jornada laboral de cinco a seis días semanales, cobrará por este concepto y cada sexto día trabajado las cantidades reflejadas en tablas salariales.

Para los días festivos se tendrá la misma consideración que los mencionados con anterioridad. El personal del servicio nocturno devengará el festivo a partir de las 23 horas del mismo día festivo.

El personal comunicará a la empresa antes del día quince de diciembre de cada año, su disponibilidad de seguir o no con el compromiso de ampliar su jornada de cinco a seis días. Siempre a disposición y atendiendo las necesidades de la empresa, en función de los servicios ofertados y contemplados en el pliego de prescripciones técnicas particulares que

cve: BOP-2022-5863
Verificable en https://bop.dipujaen.es

rigen el contrato con el Excmo. Ayuntamiento de Jaén. Con objeto de no perjudicar a los trabajadores que ya hayan comunicado a la empresa su intención de trabajar los días festivos o se encuentren incluidos en el cuadrante de noviembre del año anterior, éstos tendrán preferencia a la hora de atender las necesidades de la empresa.

Se garantiza al menos 1 día de trabajo de este tipo a los trabajadores que actualmente están realizando a día de hoy estos trabajos actualmente, siempre y cuando demuestren su disponibilidad para trabajar: sábados, domingos y festivos.

Artículo 12. Plus de Mantenimiento y Vertido.

Se percibirá por la cuantía que se contempla en las tablas salariales y por aquellos grupos o funciones que se determinan en las mismas.

Los trabajos de mantenimiento consistirán en verificado de niveles, comprobación de cubiertas, ballestas, luces y limpieza de zonas de carga y cabina del vehículo. Así como la realización del parte diario de trabajo.

Artículo 13. Trabajo de superior grupo o diferentes cometidos.

Aquellos trabajadores que eventualmente y por necesidad del servicio, accedan a un puesto de superior de grupo o funciones cometidas al que venían desempeñando con anterioridad, percibirán durante el período en que lo ejerzan, un complemento salarial consistente en la diferencia de su propio salario real, y el que remunera el puesto de superior grupo o funciones diferentes cometidas, respetándole la retribución que venía percibiendo en el anterior cometido si la misma es superior. El trabajador que realice funciones de grupo superior a la que tuviera reconocida por un período superior a 6 meses durante un año u ocho durante dos años puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional de superior grupo, contra la negativa de la empresa y previo informe del comité de empresa pueden reclamar ante la jurisdicción competente.

El cambio de turno día/noche, noche/día, así como el cambio de turno de jornada laboral, por una duración mínima de un mes deberá ser comunicado al trabajador y a los representantes sindicales, con suficiente antelación.

Artículo 14. Nocturnidad.

Se percibirá por todos los trabajadores que realicen su actividad en jornada nocturna, siendo su cuantía el 25 % del salario base.

Artículo 15. Plus Transporte.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo percibirán un plus por este concepto y mes trabajado, en la cuantía que se determinan en las tablas saláriales.

Artículo 16. Plus de no absentismo.

Se establece un plus de No Absentismo que será cobrado por la totalidad del personal que no tenga bajas por I.T. ni faltas de asistencia. El plus tendrá un carácter anual.

cve: BOP-2022-5863
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Se comenzará a cobrar en enero de 2023 y sucesivos años, tendrá una cuantía de 400 €/ anuales. Usando las estadísticas del año anterior, para concretar los trabajadores que tendrán derecho a percibirlo.

Este plus se abonará de forma proporcional al % de jornada que está contratado cada trabajador a fecha de 15 de noviembre de cada año, y a los trabajadores que estén trabajando en la empresa a la citada fecha.

No tendrán derecho a percibir el plus los trabajadores que hayan trabajado menos de 6 meses, en el periodo de evaluación.

Artículo 17. Locomoción a Planta.

Los trabajadores que estén obligados a realizar sus funciones en la planta de transformación y tratamiento de basuras, situada en la Ctra. Fuerte del Rey Km 3,5 de la ciudad de Jaén, que se trasladen a la misma por sus propios medios, se les abonará durante la vigencia del convenio la cantidad establecida en las tablas salariales anexas por día efectivo de trabajo en dicho centro, siendo la distancia media para el cálculo, de este importe, de 11,5 km ida y vuelta.

Artículo 18. Pluses percibidos por meses realmente trabajados.

Tendrán esta consideración los que se relacionan a continuación: Penosidad, Nocturnidad, Voluntariedad, Mantenimiento y vertido, Trabajos de superior categoría y Transporte.

Todos ellos se abonarán por meses trabajados o fracciones de los mismos.

Artículo 19. Pagas Extraordinarias.

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán dos pagas extraordinarias que se ajustarán a:

a) Denominación: Las pagas extras fijadas en el presente artículo tendrán la denominación de: Verano y Navidad.

b) Cuantía: Paga de Verano: 30 días de salario base y antigüedad más plus convenio.
Paga de Navidad: 30 días de salario base y antigüedad más plus convenio.

c) Fecha de abono: La paga de verano se abonará el día 15 de junio.
La paga de Navidad se abonará el día 15 de diciembre.

d) Período de devengo:

Las pagas extras establecidas en el presente artículo se devengarán día a día y se abonarán en proporción al tiempo trabajado, no devengándose en las ausencias injustificadas ni durante el tiempo de baja por Incapacidad Transitoria, por enfermedad común. En I.T. derivado de accidente laboral o enfermedad profesional, únicamente se devengará el 100 % desde el primer día de todas las bajas o períodos.

En el primer período desde el primer día de I.T. derivada de enfermedad común o accidente

cve: BOP-2022-5863
Verificable en https://bop.dipujaen.es

no laboral, y desde el cuarto día de los siguientes períodos, se abonará el 100 % de las gratificaciones extraordinarias.

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.

Artículo 20. Horas extraordinarias.

Se consideran como tales las que excedan de la jornada laboral establecida en este Convenio Colectivo para cada día laborable, según el calendario concertado. Se establece el precio de hora extraordinaria fijada en las tablas salariales anexas.

Para su realización se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Siempre cuando el comité de empresa lo solicite por escrito, la empresa dará información al mismo y de manera trimestral del cómputo de las horas extraordinarias realizadas por la totalidad de los trabajadores, cumpliendo así con lo establecido en la normativa vigente.

Artículo 21. Ayuda Social.

Los trabajadores que acrediten tener hijo o cónyuge con una minusvalía física o psíquica igual o superior al 33 %, que formen parte de la unidad familiar, recibirán una ayuda de la cantidad mensual que a continuación se detalla, por cada uno de ellos.

Año 2023: 138,38 Euros/mes
Año 2024: 141.84 Euros/mes
Año 2025: 145.39 Euros/mes
Año 2026: 149.75 Euros/mes

Para tener derecho a esta ayuda cada año deberán acreditar fehacientemente ante la empresa cada uno de los requisitos necesarios para tener esta ayuda.

El importe de la ayuda será proporcional al porcentaje jornada contratado, que cada trabajador tuviese el 15 de noviembre de cada año siempre que en el año anterior haya estado contratado más de 6 meses.

Artículo 22. Ayuda de estudios.

La empresa concederá una ayuda o bolsa de estudios consistente en las siguientes cantidades por hijo:

Preescolar:

Año 2023: 59,09 Euros
Año 2024: 60,57 Euros
Año 2025: 62,08 Euros
Año 2026: 63,94 Euros

Educación primaria a partir de 6 años, secundaria, FP y Bachiller:

cve: BOP-2022-5863
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Año 2023: 105,53 Euros
Año 2024: 108,17 Euros
Año 2025: 110,87 Euros
Año 2026: 114,20 Euros

Universitarios (se excluyen los másteres):

Año 2023: 171,68 Euros
Año 2024: 175,97 Euros
Año 2025: 180,37 Euros
Año 2026: 185,78 Euros

Los trabajadores con derecho a estas cantidades serán aquellos trabajadores que estén fijos y a jornada completa. Aquellos trabajadores que no se encuentren en esta situación, cobrarán la parte proporcional de dichas cantidades con arreglo al porcentaje de jornada al que se encuentren contratados y según lo establecido en el último párrafo de este artículo.

Esta ayuda se pagará el día 30 de octubre, debiendo estar los justificantes en poder de la empresa antes del día 10 de dicho mes.

El importe de la ayuda será proporcional al porcentaje de jornada contratado, que cada trabajador tuviese el 15 de noviembre de cada año siempre que en el año anterior haya estado contratado más de 6 meses.

Artículo 23. Revisión Salarial.

El acuerdo salarial pactado para la duración del vigente convenio es el siguiente: Sobre las tablas salariales del convenio anterior (las que se adjuntan) aplicar las siguientes subidas:

- Año 2023: subida salarial del 3,0 % a todos los conceptos
- Año 2024: subida salarial del 2,5 % a todos los conceptos
- Año 2025: Subida salarial del 2,5 % a todos los conceptos
- Año 2026: Subida salarial del 3,0 % a todos los conceptos

Capítulo III. Censos, Jornadas, Descansos y Permisos

Artículo 24. Censos.

La empresa confeccionará anualmente un censo de trabajadores por orden de antigüedad y en el que figurarán los datos que se puedan publicar con arreglo a la LOPD y siempre que no sean datos de carácter especialmente protegido Estos listados serán expuestos en sitios visibles antes del 28 de febrero en cada uno de los centros de trabajo, para conocimiento del personal, que tendrá 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.

Los trabajadores podrán solicitar que determinados datos suyos no aparezcan en dichos censos o solicitar que los mismos no sean cedidos o comunicados a terceros como el comité de empresa, y en su caso firmar una aceptación de cesión de datos.

cve: BOP-2022-5863
Verificable en https://bop.dipujaen.es

El comité de empresa se obliga a custodiar conforme a la L.O.P.D. dicha información.

Artículo 25. Jornada laboral.

La jornada laboral para los trabajadores de jornada completa será de 35 horas semanales distribuidas de lunes a viernes. Se establece un tiempo de descanso de 20 minutos considerado como tiempo efectivo de trabajo. Este tiempo de descanso comprenderá y absorberá cualquier tiempo establecido por norma legal o reglamentaria.

Artículo 26. Horarios de trabajo.

Se estará a lo estipulado a lo pactado, en fecha de septiembre de 2018 y salvo casos extraordinarios a lo pactado individualmente con cada trabajador. Si se incumpliere lo pactado en referencia al mencionado horario, sin causa justificada, al trabajador se le deducirá la parte proporcional de la masa salarial.

Turnos de trabajo: Aquellos trabajadores del mismo servicio, ya sea de mañana, tarde o noche, que estén de acuerdo en cambiar sus respectivos turnos entre ellos, podrán llevarlo a cabo siempre que haya posibilidad de ello. Previamente lo solicitarán por escrito con la firma de ambos trabajadores y con una antelación mínima de 48 h. Para poder realizar el cambio, deberá contar como mínimo que sea de las mismas funciones o grupo profesional, la empresa estudiará y decidirá en beneficio del servicio.

Artículo 27. Descansos.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, salvo necesidades urgentes o perentorias, habrán de transcurrir como mínimo trece horas.

El descanso semanal consistirá, en al menos dos días de descanso ininterrumpido, que serán sábado y domingo para el personal de día y la noche del sábado al domingo y del domingo al lunes para el personal de noche.

Los servicios del turno de noche no se realizarán los siguientes días:

- Noche del 31 de diciembre al 1 de enero.
- Noche de Jueves Santo al Viernes Santo.
- Noche del 17 al 18 de octubre (S. Lucas). Esta fiesta se establece dejando sin efecto el día 3 de noviembre (S. Martín de Porres).
- Noche del 24 al 25 de diciembre.

Los 4 días festivos que son dobles la empresa pondrá refuerzo en dos sectores.

Los servicios del turno de día no se realizarán en los siguientes días:

- 1 de enero
- Viernes Santo.
- El 17 de octubre, esta fiesta deja sin efecto el día 3 de noviembre (S. Martín de Porres)
- 25 de diciembre.

cve: BOP-2022-5863
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Artículo 28. Vacaciones.

Las vacaciones quedarán repartidas en dos periodos claramente diferenciados, disfrutando los trabajadores el 50 % (aproximadamente) de sus vacaciones en cada uno de ellos. Periodo 1 verano y Periodo 2 invierno.

Año 2023-

• Periodo 1: junio, julio, agosto, septiembre
• Periodo 2: enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre

Año 2024-

• Periodo 1: 2ª quincena de junio, julio, agosto, septiembre
• Periodo 2: enero, febrero, marzo, abril, mayo, 1ª quincena de junio octubre, noviembre y diciembre

Año 2025-

• Periodo 1: 2ª quincena de junio, julio, agosto, 1ª quincena de septiembre
• Periodo 2: enero, febrero, marzo, abril, mayo, 1ª quincena de junio, 2ª quincena de septiembre, octubre, noviembre y diciembre

Año 2026 y en adelante-

• Periodo 1: 2ª quincena de junio, julio, agosto, 1ª quincena de septiembre
• Periodo 2: enero, febrero, marzo, abril, mayo, 1ª quincena de junio, 2ª quincena de septiembre, octubre, noviembre y diciembre

Aquellos trabajadores que no quieran voluntariamente disfrutar sus vacaciones en el Periodo 1 (verano) la empresa le compensara con 1 día de libre disposición, fuera del llamado Periodo 1, disfrutando todas sus vacaciones en el Periodo de invierno.

El periodo de vacaciones es de 30 días naturales. El calendario de cada año se publicará antes del mes de octubre del año anterior, donde se determinará un sistema de rotación acorde a los periodos para el mejor reparto de las vacaciones en la plantilla.

Las vacaciones incluyen:

- Salario base
- Plus Convenio.
- Bolsa de Vacaciones.
- Antigüedad.

Cuando el trabajador cause baja por enfermedad laboral o enfermedad común, el periodo vacacional quedará interrumpido hasta la fecha de alta.

Artículo 29. Permisos y Excedencias.

a) La empresa, con audiencia de los representantes de los trabajadores, deberá conceder al

cve: BOP-2022-5863
Verificable en https://bop.dipujaen.es

personal que lo solicite y por causas justificadas, un permiso sin sueldo de 15 días a tres meses durante un año, siempre que no estén simultáneamente más de 3 trabajadores de la plantilla. Los citados permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de 15 días, salvo en caso de urgente necesidad.

b) Los trabajadores fijos de plantilla y con una antigüedad mínima de un año podrán acogerse a una excedencia voluntaria por un periodo entre uno y cinco años, debiendo ser solicitada la misma por escrito y con el periodo de tiempo que el trabajador desee la misma.

Para reincorporarse, el trabajador deberá avisar por escrito con un mes de antelación a su vencimiento, estando la empresa obligada en el mes siguiente a reincorporarlo en su puesto de trabajo, con el mismo tipo de contrato que tenía en vigor. Asimismo, se respetará la antigüedad del trabajador en el momento de comenzar la excedencia.

Durante el periodo de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa de la misma actividad, si así lo hiciese perderá automáticamente su derecho de reingreso.

Artículo 30. Licencias.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley a disfrutar de las licencias retribuidas en la forma y condiciones que a continuación se indican comenzando siempre en su primer día laboral, salvo que cuando ocurra el hecho causante no haya comenzado su jornada de trabajo.

Parentesco: Grados de consanguinidad y afinidad.

- Primer grado: padre, madre, suegro/a, hijo/a, yerno y nuera.
- Segundo grado: abuelo/a, hermano/a, cuñado/a, nieto/a.
- Tercer grado: bisabuelo/a, tío/a, sobrino/a, biznieto/a.

1. Licencia por matrimonio o pareja de hecho: 17 días naturales.

2. Casamiento de hijos:

2 días si es en la misma localidad, al menos uno de ellos no será sábado domingo o festivo.
4 días si es fuera de la localidad.

3. Muerte de padres -Persona trabajador o su cónyuge-, cónyuge, hijos o nietos:

3 días si es en la misma localidad.
4 días si es fuera de la localidad.

4. Muerte de hermanos y abuelos - Persona trabajador o su cónyuge-.

2 días en la misma localidad.
4 días si es fuera de la localidad.

4 bis. Muerte de cónyuge de hermanos - Persona trabajador o su cónyuge -.

cve: BOP-2022-5863
Verificable en https://bop.dipujaen.es

1 día en la misma localidad.
2 días si es fuera de la localidad.

5. Nacimiento o adopción de hijos:

Según legislación vigente

6. Accidente o enfermedad grave, considerándose la que requiera hospitalización o intervención quirúrgica (en quirófano) de cónyuge o pareja de hecho, hermanos del Persona trabajador o su cónyuge, padres del trabajador o su cónyuge, hijos, abuelos, nietos.

2 días en la misma localidad.
4 días si es fuera de la localidad.

En los casos anteriores, por voluntad del trabajador, podrá completar la jornada del día del hecho y computar la licencia el día siguiente:

7. Muerte de tío carnal. Lo suficiente para asistir a las horas que dure el funeral, siempre que sea en la localidad.

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

9. 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.

10. Traslado de domicilio: 1 día

11. Asuntos particulares o propios: Se estipula que durante la vigencia de este convenio los días de asuntos particulares o propios serán 6 para los trabajadores a jornada completa de todos los días de semana. Los trabajadores de sábados, domingos y festivos dispondrán de la parte proporcional. Los contratados sábados dispondrán de 1 día anual, para los contratados a S/ D y Festivos de 3 días anuales.

El trabajador solicitará estos días con una antelación mínima de cinco días, siendo obligación de la empresa concederlo siempre y cuando no afecte a las necesidades del servicio de la empresa. Si por necesidades del servicio se debiese interrumpir la licencia la empresa lo trasladaría al trabajador para su inmediata incorporación, previa comunicación al comité de empresa.

Los trabajadores podrán disfrutar 6 días de asuntos propios durante todo el año. Los días de asuntos propios caducarán el día 31 de diciembre del año, no pudiéndose acumular los mismos para años posteriores.

El número máximo de trabajadores en cada turno será de 5 en el turno de noche y 5 para el

cve: BOP-2022-5863
Verificable en https://bop.dipujaen.es

resto de turnos.

12. Consulta Médica. Con motivo de la necesidad de organización del servicio, el trabajador que tenga que asistir a consulta médica cuando esta coincida con su horario laboral, usará el tiempo imprescindible necesario para la misma.

13. Permisos a cuenta de vacaciones.

Estos días serán descontados del período vacacional y se cobrarán con arreglo a vacaciones. Los días trabajados en el mes de vacaciones se cobrarán con arreglo a salario convenio.

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 o festivos trabajados y locomoción a planta.

Capítulo IV. Mejoras Sociales

Artículo 31. Mantenimiento de los trabajadores adheridos a la contrata.

Todos los trabajadores acogidos a este convenio no podrán ser trasladados fuera de la ciudad de Jaén, salvo mutuo acuerdo entre trabajador y empresa con independencia de las nuevas contratas que esta pueda tener con otros Ayuntamientos.

Artículo 32. Anticipos reintegrables.

1. Los trabajadores fijos de plantilla en la empresa, afectados por este Convenio tendrán derecho a la concesión de un anticipo reintegrable por una cantidad máxima de 1.000 euros. Se concederán un máximo de 24 anticipos al año por año natural.

A tal efecto se crea una bolsa para anticipos reintegrables de 15.000 euros.

La concesión se ajustará a un orden de prioridades en bases a motivos aducidos con justificación, circunstancias familiares, vivienda, económicas, etc.

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

3. La amortización se hará en un plazo máximo de 10 meses.

4. El trabajador tendrá derecho a solicitar un anticipo mensual de 500 euros.

Artículo 33. Indemnización por Muerte o Incapacidad permanente.

Se establece 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

cve: BOP-2022-5863
Verificable en https://bop.dipujaen.es

beneficiarios por esta contingencia en las prestaciones de la Seguridad Social, causarán el derecho a la percepción de una indemnización en la cuantía de 6.000 euros.

En caso de muerte derivada de accidente laboral o enfermedad profesional y una vez firme tal calificación, los mismos beneficiarios del apartado anterior causarán derecho a una indemnización en la cuantía de 36.000 euros.

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 18.000 euros.

En caso de incapacidad permanente total para su profesión actual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y una vez que la misma sea declarada con carácter firme, la indemnización a recibir por el trabajador será en una cuantía de 10.000 euros.

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

Artículo 34. Complemento de Jubilación.

Siempre y cuando no afecte a las circunstancias de la producción y la empresa así lo estime conveniente para sus intereses, los trabajadores que cumplan con la edad legalmente establecida para ello, se podrán jubilar anticipadamente, acogiéndose a la normativa vigente.

Artículo 35. Incapacidad Temporal.

La Empresa abonará a los trabajadores afectados por el presente Convenio, la cantidad que no sea cubierta por la correspondiente entidad gestora de la Seguridad Social, hasta completar una mensualidad normal de trabajo con excepción de locomoción a planta, plus de transporte y horas extras en los siguientes casos:

1. Cuando el trabajador se encuentre en situación de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Desde el día de la baja y mientras dure dicha incapacidad.

2. En caso de hospitalización o intervención quirúrgica. Durante todo el período de la baja médica.

3. En caso de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral

A partir del primer día de la 1ª baja del año, a partir del cuarto día en la 2ª baja y a partir del décimo día en las restantes. Las bajas por IT derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional nunca ocuparán lugar en el apartado 3· del presente artículo

Artículo 36. Trabajos de grupo o funciones inferiores por capacidad disminuida.

1. Al trabajador que le sea reconocida una incapacidad permanente parcial, que le impida seguir realizando el trabajo de su grupo con actitud suficiente, la Empresa le acoplará en un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole en su caso un nuevo

cve: BOP-2022-5863
Verificable en https://bop.dipujaen.es

grupo profesional que será retribuida con arreglo a la misma.

2. Si el grado de invalidez declarado fuera el de incapacidad permanente total, para su profesión habitual, el trabajador tendrá preferencia absoluta para ocupar un puesto de trabajo dentro de la Empresa, adecuado a sus condiciones físicas, todo ello de conformidad a las vacantes que se vayan produciendo.

3. Si el trabajador renunciase al derecho de preferencia a ocupar una vacante que se le reconoce en el punto anterior percibirá en concepto de indemnización la cantidad correspondiente a 2 mensualidades de salario real.

4. En aquellos casos que los trabajadores utilicen vehículo de la empresa, no puedan renovar el carné de conducir por alguna dolencia derivada de su actividad, la empresa le asignará un nuevo puesto de trabajo asignándole nuevo grupo. En caso de 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 37. Accidentes de tráfico.

1. En él supuesto que el conductor realizando su cometido con un vehículo de la Empresa le fuera retirado el permiso de conducir, será motivo de despido inmediato y disciplinario.

2. En el caso de que la retirada del permiso de conducir sea con un vehículo particular, independientemente de que concurran circunstancias de imprudencia temeraria o no, así calificada por la autoridad competente, la Empresa se compromete a intentar recolocar al trabajador en cualquier puesto de trabajo disponible en la empresa, independientemente de categoría o funciones durante un período máximo de 9 meses, si así fuera posible.

El trabajador recolocado, cobrará en función de la categoría y puesto que realmente desempeñe como consecuencia de la recolocación y se atenderá a los horarios del puesto y de las necesidades de la empresa. Antes de su reincorporación a su puesto original, este debe avisar a la empresa con un mes de antelación.

Artículo 38. Defensa del trabajador.

En el supuesto de que un trabajador sufriese altercado o fuese detenido como consecuencia de los mismos, producidos en la calle o en los diferentes centros de trabajo de la empresa durante la realización de sus funciones, siempre y cuando no sean imputables al mencionado trabajador, la empresa correrá con la defensa jurídica, costas del juicio o indemnizaciones a que hubiere lugar. Igualmente, la empresa le reservará su puesto de trabajo hasta un máximo de un año, a partir de que se dicte sentencia firme. Cualquier caso a este respecto se pondrá en conocimiento del comité de empresa.

Artículo 39. Cesta de navidad.

Antes del día 24 de diciembre de cada año, durante la vigencia del convenio y siempre y cuando no concurran circunstancias económicas excepcionales o que no permitan la entrega de la misma, la empresa se compromete a la entrega de una cesta de navidad, valorada como mínimo en:

cve: BOP-2022-5863
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Año 2023: 41,20 Euros
Año 2024: 42,23 Euros
Año 2025: 43,29 Euros
Año 2026: 44,59 Euros

Incluida en el precio de la misma la pertinente retención de I.R.P.F.

Los trabajadores tendrán 10 días para recoger la cesta, una vez transcurrido este tiempo, la empresa la donará las cestas no recogidas a comedores sociales. Para el caso de trabajadores que estén de vacaciones, dispondrán de 10 días, para recogerla, tras su reincorporación.

Capitulo V. Promoción y Formación

Artículo 40. Sobre provisión de vacantes.

a) Respetando la libertad de contratación que es inherente al empresario no público, las plazas vacantes se cubrirán en base a los criterios que la empresa considere en virtud del poder de dirección de la empresa en virtud de lo estipulado en el en el art. 20 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.

b) La empresa, ampliará preferentemente y siempre dentro de las posibilidades que existan y con arreglo al art. 20 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, la jornada a los trabajadores que se encuentren a jornada parcial. Este aumento, podrá ser temporal o no en virtud de las necesidades del servicio y en ningún caso consolidará el derecho a disfrutar la jornada completa.

c) Los criterios a cerca de la provisión de vacantes serán a discreción de la empresa y siempre sujetos a las necesidades de producción de la misma.

d) El comité podrá dar su opinión respecto a este tema no siendo vinculante la misma.

Artículo 41. Condiciones de trabajo

“La Empresa se compromete a suministrar el material adecuado para el servicio de recogida de basuras, limpieza viaria, talleres, planta y oficinas en las diversas rutas existentes y en sus distintas modalidades, así como los equipos de protección individual que sean necesarios.

A tales efectos, el vestuario entregado al personal que presta los distintos servicios mencionados, salvo oficinas, estará certificado como alta visibilidad por lo que tendrá consideración de EPI, siendo su uso obligatorio. Por tanto, la reposición de las prendas se realizará bajo demanda del trabajador en función de sus necesidades, reponiéndose aquellas prendas que hayan sufrido un deterioro excesivo perdiendo así su funcionalidad o que su estado suponga un riesgo para la seguridad de los trabajadores, tal y como está establecido en el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

cve: BOP-2022-5863
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Artículo 42. Vigilancia de la Salud.

Todos los trabajadores de FCC Medio Ambiente S.A.U, 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. Los mencionados reconocimientos se efectuarán con arreglo al artículo 37.3 del Reglamento del servicio de prevención.

Artículo 43. Salud laboral.

Se estará a lo dispuesto legislación vigente, cuyo desarrollo se aplicará por la comisión de Delegados de Prevención que estará dispuesta por tres miembros de cada parte.

La empresa dará informe puntual a la parte social del comité de salud laboral de cada IT que se produzca por accidente laboral o enfermedad profesional, igualmente pasará información trimestralmente de las IT producidas por enfermedad común.

Capítulo VI. Derechos y Obligaciones Sindicales

Artículo 44. Derechos sindicales.

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

La Empresa considerando debidamente implantados en los sectores y plantillas, como elemento básico y consustancial para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrollados en los presentes acuerdos, a los Comités de Empresa.

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 perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de afiliación o actividad sindical, los sindicatos podrán remitir información de la Empresa, si dispone de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las 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 que posean una plantilla superior a los 100 trabajadores fijos de plantilla, existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del Centro.

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., cuando cuenten con el 10 por 100 de los votos en la elección al comité de Empresa o bien cuando tengan una afiliación

cve: BOP-2022-5863
Verificable en https://bop.dipujaen.es

superior al 15 por ciento de la plantilla.

El sindicato que alegue poseer o hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

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 del Comité de Empresa.

1. 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 su central o 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, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

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 procedan. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley de Convenio Colectivos 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 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) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

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

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

e) Participar como reglamentariamente se determinen en la gestión de obras sociales en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

f) Se reconoce el Comité de Empresa capacidad procesal, como Órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

cve: BOP-2022-5863
Verificable en https://bop.dipujaen.es

g) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto primero de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señala, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señala expresamente el carácter reservado.

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

2. 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 del año siguiente 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 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 del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina. Dichas horas podrán acumularse trimestralmente.

En los convenios colectivos se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo sin perjuicio de su remuneración. La suma de las horas sindicales de los delegados, Secretarios de las Secciones Sindicales y miembros del Comité de Empresa, constituirán una bolsa de horas sindicales a disposición de su respectivo sindicato sin perjuicio del derecho de representación de los representantes sindicales.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas en exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación del Delegado de Personal o miembros de Comités, como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean aceptados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

cve: BOP-2022-5863
Verificable en https://bop.dipujaen.es

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, Institutos de Formación u otras entidades.

3. Prácticas antisindicales.

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

Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general de dos años, 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 esa materia.

4. 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 en los que se celebre el referido Congreso.

Asimismo, los trabajadores que hayan de desempeñar cargo público o sindical tendrán derecho a la concesión de una excedencia especial, por el tiempo requerido para el ejercicio del cargo, sin perjuicio de lo que disponga en su día la Ley Orgánica de Libertad Sindical para supuestos de índole parecida.

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 o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el período de un año.

La dirección de la empresa entregara copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

5. Cuotas Sindicales.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o Sindicatos que ostenten representación, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o el número de cuenta corriente o libreta de caja de ahorro a la que debe de ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará la antedicha detracción, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

cve: BOP-2022-5863
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Capítulo VII. Garantías y Tablas Salariales

Artículo 45. Tablas saláriales.

En la tabla salarial anexa del presente Convenio se especifican las retribuciones anuales totales y por grupos o funciones.

Capítulo VIII. Grupos Profesionales. Faltas y Sanciones

Artículo 46. Grupos profesionales.

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

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

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

4. Auxiliar técnico. Empleado mayor de 18 años, que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

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

6. Capataz. El trabajador que, a las órdenes del jefe de servicio, tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimiento de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Podrá reemplazar al jefe de servicio en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

7. Jefe administrativo. Empleado que previsto o no de poder limitado, tiene la responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado. Dependen de él distintas secciones administrativas.

8. Oficial 1ª administrativo. Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo si lo hubiera, 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 cálculos, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

9. Oficial 2ª administrativo. Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinada a un jefe o a un oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieren conocimientos generales de las técnicas administrativas.

10. Auxiliar administrativo. Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales

cve: BOP-2022-5863
Verificable en https://bop.dipujaen.es

administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

11. Oficial 1ª Conductor o maquinista. En posesión de carné de conducir correspondiente, tiene conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

12. Oficial 2ª Conductor. En posesión de carné de conducir, clase B, podrá manejar vehículos de hasta 3.500 Kgrs. de carga. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Su labor se desarrollará principalmente, en las brigadas de limpieza de la periferia. También podrá ayudar a estas en la práctica.

13. Ayudantes y peones. Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo. Los ayudantes tendrán preferencia para ocupar puestos trabajo en los servicios de recogida y vehículos de limpieza.

a) Para adquirir la categoría de ayudante de limpieza, será necesario permanecer al menos 1 año con contrato indefinido como peón.

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

Artículo 47. Faltas y Sanciones.

Se estará a 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 rectificado por Res. de 10 de septiembre de 2013 (BOE de 23 de septiembre)

Artículo 48. Complemento “Ad personam”.

Se establece un complemento “Ad personam” en los conceptos indicados para siguientes personas:

- 400 € Responsabilidad por su categoría y Especial dedicación en Prevención, Calidad y Jefatura de planta para JLPD.
- 400 € Responsabilidad por su categoría y jefatura del taller para JRCA.
- 200 € plus por su disponibilidad en el trabajo para ACA.
- 600 € Responsabilidad por su categoría y disponibilidad en el trabajo para CMM
- 600 € Responsabilidad por su categoría y disponibilidad en el trabajo para MJPR

cve: BOP-2022-5863
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Disposición Adicional Primera

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible, no pudiendo ser contempladas de forma aislada o individual, sino dentro del contexto general. La falta de aprobación o aceptación parcial de algunas de ella, de conformidad a lo previsto en el artículo 2º, llevaría aparejado, a su vez, la no-aprobación del Convenio en su globalidad.

Los servicios de limpieza viaria del día 25 de diciembre, 1 de enero, Viernes Santo y 18 de octubre se realizarán por personal contratado al efecto, o haciendo uso del personal voluntario.

Disposición Adicional Segunda. Subrogación de personal.

Se regulará según lo establecido en al Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado rectificado por Res. De 10 de septiembre de 2013 (BOE de 23 de septiembre). Capitulo XI Subrogación del Personal.

Disposición Adicional Tercera. Modificación de Plantilla

La modificación de plantilla vendrá dado por el pliego de condiciones, ampliaciones o reestructuraciones del Excmo. Ayuntamiento de Jaén.

Disposición Adicional Cuarta. Resolución de Conflictos

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno d la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverán los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional. Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los conflictos colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del presente Convenio así como cualquier asunto de otra índole que afecten a los trabajadores y empresa afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio. En cualquier caso, el sometimiento a arbitraje de cualquier conflicto o cuestión litigiosa será voluntaria para las partes.

Disposición Adicional Quinta. Igualdad de Oportunidades

No discriminación entre las personas.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las partes firmantes respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, habrán de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la Asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este

cve: BOP-2022-5863
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

No obstante, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Desde la Comisión Paritaria se planificarán acciones tendentes a la información, formación y asesoramiento en materia de igualdad en el trabajo.

En materia de igualdad, de conformidad con lo previsto por el art. 45.2º de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la empresa ha negociado y firmado un Plan de Igualdad a nivel de empresa con las principales centrales sindicales cuya ejecución, seguimiento y evaluación viene encomendada a una Comisión, por lo que las partes se remiten íntegramente al mismo.

Disposición Adicional Sexta. Jubilación Obligatoria.

1. De conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda el establecimiento de un sistema que imponga la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

2. Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la

cve: BOP-2022-5863
Verificable en https://bop.dipujaen.es

normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas.

Las actividades económicas que se tomarán como referencia para determinar el cumplimiento de esta condición estará definida por los códigos de la clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) en vigor en cada momento, incluidos en el ámbito del convenio aplicable según los datos facilitados al realizar su inscripción en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), de conformidad con el artículo 6.2 y el anexo 1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. La Administración de la Seguridad Social facilitará la tasa de ocupación de las trabajadoras respecto de la totalidad de trabajadores por cuenta ajena en cada una de las CNAE correspondientes en la fecha de constitución de la comisión negociadora del convenio.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

cve: BOP-2022-5863
Verificable en https://bop.dipujaen.es

TABLAS SALARIALES R.B.U JAÉN 2023

	S.Base	Mantº	Tóx.-Pen.	Convenio	Transporte	Vacaciones	Bolsa Vac.	Pagas Extras	H.Ext.	Loc.Pla.	Fest. D.	Fest. N.	Nocturno
	30 Días	30 Días	30 Días	30 Días	30 Días	30 Días	30 Días	Verano-Navidad	Ud.	Día trab.	Día trab.	Día trab.	30 Días
Titulado Superior	1.124,84			524,29	192,80	1.649,13	413,94	1.649,13	12,27	2,42	86,59	103,90	281,21
Titulado Medio	1.022,58			520,72	192,80	1.543,29	413,94	1.543,29	12,27	2,42	86,59	103,90	255,64
Jefe Admtvo.	929,62			620,25	192,80	1.549,87	413,94	1.549,87	12,27	2,42	86,59	103,90	232,41
Oficial 1ª Admtvo.	908,47			600,10	192,80	1.508,57	413,94	1.508,57	12,27	2,42	86,59	103,90	227,12
Oficial 2ª Admtvo.	887,36			579,97	192,80	1.467,33	413,94	1.467,33	12,27	2,42	86,59	103,90	221,84
Auxiliar Admtvo.	845,07			560,12	192,80	1.405,20	413,94	1.405,20	12,27	2,42	86,59	103,90	211,27
Jefe Servicio	929,62	42,28	185,92	517,46	192,80	1.447,09	413,94	1.447,09	12,27	2,42	86,59	103,90	232,41
Capataz	908,47	42,28	181,69	516,72	192,80	1.425,19	413,94	1.425,19	12,27	2,42	86,59	103,90	227,12
Oficial 1ª Conductor R.	887,36	42,28	177,47	505,52	192,80	1.392,88	413,94	1.392,88	12,27	2,42	86,59	103,90	221,84
Oficial 1ª Conductor L.	887,36	42,28	177,47	486,11	192,80	1.373,47	413,94	1.373,47	12,27	2,42	86,59	103,90	221,84
Oficial 1ª Mecánico	887,36	42,28	177,47	486,11	192,80	1.373,47	413,94	1.373,47	12,27	2,42	86,59	103,90	221,84
Oficial 1ª Planta	887,36		177,47	486,11	192,80	1.373,47	413,94	1.373,47	12,27	2,42	86,59	103,90	221,84
Oficial 2ª Conductor L.	866,23	39,21	173,25	477,52	192,80	1.343,75	413,94	1.343,75	12,27	2,42	86,59	103,90	216,56
Ayudante Recogida	845,07		169,01	514,50	192,80	1.359,57	413,94	1.359,57	12,27	2,42	86,59	103,90	211,27
Ayudante Limpieza	845,07		169,01	468,94	192,80	1.314,01	413,94	1.314,01	12,27	2,42	86,59	103,90	211,27
Guarda	845,07		169,01	468,94	192,80	1.314,01	413,94	1.314,01	12,27	2,42	86,59	103,90	211,27
Peón	743,68		148,74	374,93	192,80	1.118,61	364,26	1.118,61	12,27	2,42	74,70	89,64	185,92

cve: BOP-2022-5863
Verificable en https://bop.dipujaen.es

TABLAS SALARIALES R.B.U JAÉN 2024

	S.Base	Mantº	Tóx.-Pen.	Convenio	Transporte	Vacaciones	Bolsa Vac.	Pagas Extras	H.Ext.	Loc.Pla.	Fest. D.	Fest. N.	Nocturno
	30 Días	30 Días	30 Días	30 Días	30 Días	30 Días	30 Días	Verano-Navidad	Ud.	Día trab.	Día trab.	Día trab.	30 Días
Titulado Superior	1.152,96			537,40	197,62	1.690,35	424,29	1.690,35	12,58	2,48	88,76	106,50	288,24
Titulado Medio	1.048,14			533,73	197,62	1.581,88	424,29	1.581,88	12,58	2,48	88,76	106,50	262,04
Jefe Admtvo.	952,86			635,75	197,62	1.588,62	424,29	1.588,62	12,58	2,48	88,76	106,50	238,22
Oficial 1ª Admtvo.	931,19			615,10	197,62	1.546,29	424,29	1.546,29	12,58	2,48	88,76	106,50	232,80
Oficial 2ª Admtvo.	909,54			594,47	197,62	1.504,01	424,29	1.504,01	12,58	2,48	88,76	106,50	227,39
Auxiliar Admtvo.	866,20			574,13	197,62	1.440,33	424,29	1.440,33	12,58	2,48	88,76	106,50	216,55
Jefe Servicio	952,86	43,33	190,57	530,40	197,62	1.483,26	424,29	1.483,26	12,58	2,48	88,76	106,50	238,22
Capataz	931,19	43,33	186,24	529,64	197,62	1.460,82	424,29	1.460,82	12,58	2,48	88,76	106,50	232,80
Oficial 1ª Conductor R.	909,54	43,33	181,91	518,16	197,62	1.427,71	424,29	1.427,71	12,58	2,48	88,76	106,50	227,39
Oficial 1ª Conductor L.	909,54	43,33	181,91	498,26	197,62	1.407,80	424,29	1.407,80	12,58	2,48	88,76	106,50	227,39
Oficial 1ª Mecánico	909,54	43,33	181,91	498,26	197,62	1.407,80	424,29	1.407,80	12,58	2,48	88,76	106,50	227,39
Oficial 1ª Planta	909,54		181,91	498,26	197,62	1.407,80	424,29	1.407,80	12,58	2,48	88,76	106,50	227,39
Oficial 2ª Conductor L.	887,89	40,19	177,58	489,46	197,62	1.377,34	424,29	1.377,34	12,58	2,48	88,76	106,50	221,97
Ayudante Recogida	866,20		173,24	527,36	197,62	1.393,56	424,29	1.393,56	12,58	2,48	88,76	106,50	216,55
Ayudante Limpieza	866,20		173,24	480,66	197,62	1.346,86	424,29	1.346,86	12,58	2,48	88,76	106,50	216,55
Guarda	866,20		173,24	480,66	197,62	1.346,86	424,29	1.346,86	12,58	2,48	88,76	106,50	216,55
Peón	762,27		152,45	384,30	197,62	1.146,58	373,36	1.146,58	12,58	2,48	76,56	91,88	190,57

cve: BOP-2022-5863
Verificable en https://bop.dipujaen.es

TABLAS SALARIALES R.B.U JAÉN 2025

	S.Base	Mantº	Tóx.-Pen.	Convenio	Transporte	Vacaciones	Bolsa Vac.	Pagas Extras	H.Ext.	Loc.Pla.	Fest. D.	Fest. N.	Nocturno
	30 Días	30 Días	30 Días	30 Días	30 Días	30 Días	30 Días	Verano-Navidad	Ud.	Día trab.	Día trab.	Día trab.	30 Días
Titulado Superior	1.181,78			550,83	202,56	1.732,61	434,90	1.732,61	12,89	2,54	90,97	109,16	295,45
Titulado Medio	1.074,35			547,08	202,56	1.621,42	434,90	1.621,42	12,89	2,54	90,97	109,16	268,59
Jefe Admtvo.	976,69			651,65	202,56	1.628,33	434,90	1.628,33	12,89	2,54	90,97	109,16	244,17
Oficial 1ª Admtvo.	954,47			630,48	202,56	1.584,94	434,90	1.584,94	12,89	2,54	90,97	109,16	238,62
Oficial 2ª Admtvo.	932,28			609,33	202,56	1.541,62	434,90	1.541,62	12,89	2,54	90,97	109,16	233,07
Auxiliar Admtvo.	887,86			588,48	202,56	1.476,34	434,90	1.476,34	12,89	2,54	90,97	109,16	221,96
Jefe Servicio	976,69	44,42	195,34	543,66	202,56	1.520,34	434,90	1.520,34	12,89	2,54	90,97	109,16	244,17
Capataz	954,47	44,42	190,89	542,88	202,56	1.497,35	434,90	1.497,35	12,89	2,54	90,97	109,16	238,62
Oficial 1ª Conductor R.	932,28	44,42	186,46	531,12	202,56	1.463,40	434,90	1.463,40	12,89	2,54	90,97	109,16	233,07
Oficial 1ª Conductor L.	932,28	44,42	186,46	510,72	202,56	1.443,00	434,90	1.443,00	12,89	2,54	90,97	109,16	233,07
Oficial 1ª Mecánico	932,28	44,42	186,46	510,72	202,56	1.443,00	434,90	1.443,00	12,89	2,54	90,97	109,16	233,07
Oficial 1ª Planta	932,28		186,46	510,72	202,56	1.443,00	434,90	1.443,00	12,89	2,54	90,97	109,16	233,07
Oficial 2ª Conductor L.	910,09	41,19	182,02	501,69	202,56	1.411,78	434,90	1.411,78	12,89	2,54	90,97	109,16	227,52
Ayudante Recogida	887,86		177,57	540,54	202,56	1.428,40	434,90	1.428,40	12,89	2,54	90,97	109,16	221,96
Ayudante Limpieza	887,86		177,57	492,68	202,56	1.380,53	434,90	1.380,53	12,89	2,54	90,97	109,16	221,96
Guarda	887,86		177,57	492,68	202,56	1.380,53	434,90	1.380,53	12,89	2,54	90,97	109,16	221,96
Peón	781,33		156,27	393,91	202,56	1.175,24	382,70	1.175,24	12,89	2,54	78,48	94,18	195,33

cve: BOP-2022-5863
Verificable en https://bop.dipujaen.es

TABLAS SALARIALES R.B.U JAÉN 2026

	S.Base	Mantº	Tóx.-Pen.	Convenio	Transporte	Vacaciones	Bolsa Vac.	Pagas Extras	H.Ext.	Loc.Pla.	Fest. D.	Fest. N.	Nocturno
	30 Días	30 Días	30 Días	30 Días	30 Días	30 Días	30 Días	Verano-Navidad	Ud.	Día trab.	Día trab.	Día trab.	30 Días
Titulado Superior	1.217,23			567,36	208,64	1.784,59	447,94	1.784,59	13,28	2,61	93,70	112,44	304,31
Titulado Medio	1.106,58			563,49	208,64	1.670,07	447,94	1.670,07	13,28	2,61	93,70	112,44	276,64
Jefe Admtvo.	1.005,99			671,19	208,64	1.677,18	447,94	1.677,18	13,28	2,61	93,70	112,44	251,50
Oficial 1ª Admtvo.	983,10			649,39	208,64	1.632,49	447,94	1.632,49	13,28	2,61	93,70	112,44	245,78
Oficial 2ª Admtvo.	960,25			627,61	208,64	1.587,86	447,94	1.587,86	13,28	2,61	93,70	112,44	240,06
Auxiliar Admtvo.	914,49			606,14	208,64	1.520,63	447,94	1.520,63	13,28	2,61	93,70	112,44	228,62
Jefe Servicio	1.005,99	45,75	201,20	559,97	208,64	1.565,95	447,94	1.565,95	13,28	2,61	93,70	112,44	251,50
Capataz	983,10	45,75	196,62	559,17	208,64	1.542,27	447,94	1.542,27	13,28	2,61	93,70	112,44	245,78
Oficial 1ª Conductor R.	960,25	45,75	192,05	547,05	208,64	1.507,30	447,94	1.507,30	13,28	2,61	93,70	112,44	240,06
Oficial 1ª Conductor L.	960,25	45,75	192,05	526,04	208,64	1.486,29	447,94	1.486,29	13,28	2,61	93,70	112,44	240,06
Oficial 1ª Mecánico	960,25	45,75	192,05	526,04	208,64	1.486,29	447,94	1.486,29	13,28	2,61	93,70	112,44	240,06
Oficial 1ª Planta	960,25		192,05	526,04	208,64	1.486,29	447,94	1.486,29	13,28	2,61	93,70	112,44	240,06
Oficial 2ª Conductor L.	937,39	42,43	187,48	516,74	208,64	1.454,13	447,94	1.454,13	13,28	2,61	93,70	112,44	234,35
Ayudante Recogida	914,49		182,90	556,76	208,64	1.471,25	447,94	1.471,25	13,28	2,61	93,70	112,44	228,62
Ayudante Limpieza	914,49		182,90	507,46	208,64	1.421,95	447,94	1.421,95	13,28	2,61	93,70	112,44	228,62
Guarda	914,49		182,90	507,46	208,64	1.421,95	447,94	1.421,95	13,28	2,61	93,70	112,44	228,62
Peón	804,77		160,95	405,73	208,64	1.210,50	394,18	1.210,50	13,28	2,61	80,83	97,00	201,19

Jaén, 28 de noviembre de 2022.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.

cve: BOP-2022-5863
Verificable en https://bop.dipujaen.es