

## JUNTA DE ANDALUCÍA

# DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES EN JAÉN SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

**2021/5133** *Convenio colectivo de trabajo para la empresa "Transportes Urbanos de Linares, S. L."*

### Edicto

Referencia: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos  
Expediente: 23/01/0064/2021  
Código Convenio: 23100022012011

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Transportes Urbanos de Linares, S. L.", recibido en esta Delegación Territorial con fecha 11 de agosto de 2021, suscrito definitivamente por la Comisión Negociadora el día 28 de octubre de 2021, habiendo cumplimentado el trámite de subsanación con fecha 04/11/2021, para el que fueron requeridos mediante comunicación de fecha 29 de septiembre de 2021, 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, 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 3/2020, de 03 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 54, de 03 de septiembre), en relación con el Decreto 115/2020, de 08 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 55, de 10 de septiembre), y 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 90, de 30 de diciembre).

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, 05 de noviembre de 2021.

El Delegado Territorial

Francisco Joaquín Martínez Garvín

**CONVENIO COLECTIVO TRANSPORTES URBANOS DE LINARES, S. L.**

Acta final de acuerdo:

En los locales de la empresa, siendo las 12:00 horas del día 28 de octubre de 2021, se reúnen la mesa de negociación con la finalidad de concluir las negociaciones del convenio colectivo.

Asistentes:

Representación Empresarial:

D. Enrique Barragán Ramírez. Gerente.  
D. Alfonso Iglesias Vázquez

Delegados de Personal:

D. Pedro García Cueto (CC. OO.)  
D. Pedro Salas Molina (CC. OO.)  
D. Cristian Fernández Romero. (UGT)

Asesores:

D. Juan Antonio Gutiérrez Martínez. Secretario de la Sección Sindical de CC. OO.  
D Antonio Calero Megías. Secretario General de la FSC de CC. OO. de Jaén.  
D. Sebastián Tercero Troyano Secretario de Organización provincial de Jaén de UGT.

Acuerdan:

**CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES URBANOS DE LINARES, S.L.  
AÑOS 2020, 2021, 2022 y 2023**

*Capítulo Primero. Disposiciones Generales*

Artículo 1.- Ámbito territorial y funcional.

El presente convenio regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales de la empresa Transportes Urbanos de Linares, S.L., en el centro de trabajo de Linares y estén dedicados a la actividad de transportes urbanos de viajeros.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Se regirán por este convenio todos/as los trabajadores/as que presten sus servicios en la mencionada Empresa, tanto a los de carácter fijo como a los de carácter eventual o interino, así como el que ingrese en la empresa durante la vigencia del Convenio.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este convenio colectivo el personal que ostente cargo de alta dirección, en quienes concurren las características reseñadas en el artículo 2 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/as.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo entrará a todos los efectos, incluido los económicos, en vigor el día 1 de enero de 2020, cualquiera que fuese su fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

La duración del convenio será de 48 meses, es decir, desde el día 1 de enero de 2020 hasta el día 31 de diciembre de 2023.

Artículo 4.- Denuncia.

La denuncia del presente convenio colectivo podrá realizarse por una de las partes con tres meses de antelación a la fecha fijada de finalización del convenio, comprometiéndose las partes firmantes a iniciar las negociaciones de un nuevo convenio dentro de los dos meses siguientes a la fecha de la denuncia, de no existir denuncia o no conseguir acuerdo de un nuevo convenio, se entenderá prorrogado y vigente en todo su articulado hasta la firma de un nuevo convenio, excepción hecha de los conceptos retributivos que deberán ser negociados anualmente.

#### *Capítulo Segundo. Jornada*

Artículo 5.- Jornada.

Se establece una jornada anual de 1.678,50 horas, con una jornada mínima diaria de 7 horas con 30 minutos y una jornada máxima diaria establecida en los gráficos de servicios vigentes, pactados con la representación de los trabajadores/as, mientras se mantengan los servicios que a la fecha de la firma del presente convenio se vienen prestando. De existir modificaciones en los servicios que afecten a alguno de ellos en su jornada diaria, las partes firmantes del presente, se obligan a la negociación de la nueva distribución de la jornada solo y exclusivamente de los servicios afectados.

El cálculo de exceso de jornada se computará anualmente, siendo compensado a razón de 1 hora de exceso por 1 hora de descanso con todos los pluses que se devengan por día efectivo de trabajo en la parte proporcional de tiempo compensado.

El posible déficit de jornada será asumido por la empresa.

En los casos en que por fuerza mayor se realizarán jornadas que excedieran de las máximas establecidas en los gráficos de servicio, el exceso se abonará a razón de 110,24 €/día o parte proporcional si se trata de horas, importe correspondiente a tabla salarial de definitiva del año 2020, en dicha cantidad, se incluyen todos los pluses que se devengan por día efectivo de trabajo.

#### *Capítulo Tercero. Calendario laboral y descansos*

Artículo 6.- Calendario Laboral.

En el primer mes del año, la empresa entregará a cada trabajador/a el cuadrante anual de descansos individuales, donde se indicará los descansos asignados a cada trabajador/a,

vacaciones (31 días), festivos (14 días anuales). El número de días de trabajo anuales no son idénticos para todos los años; varían debido a las características propias de la rotación del trabajo a turnos. La empresa, en todo caso, cumplirá expresamente el calendario facilitado; no obstante, la empresa podrá modificar el calendario facilitado cuando el Ayuntamiento de Linares decida suprimir algunas de las líneas establecidas o un trabajador/a permanezca en I.T. durante un período de 5 meses, el calendario modificado será sometido por la empresa a la Audiencia de la Comisión Paritaria.

Cuando, por necesidades de la empresa, los descansos sean alterados, la empresa, abonará al trabajador/a la cantidad de 24,49 €, importe correspondiente a la tabla salarial definitiva de 2020 y el descanso alterado lo disfrutará el trabajador/a dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que este fue alterado. En caso de no poder disfrutarlo dentro de esos 15 días la empresa abonará al trabajador/a la cantidad de 110,24 € por día, importe correspondiente a la tabla salarial definitiva del año 2020 en dicha cantidad, se incluyen todos los pluses que se devengan por día efectivo de trabajo.

No obstante, la empresa podrá alterar los descansos semanales tres días al año por conductor/a-perceptor/a con la correspondiente compensación económica reflejada en este párrafo.

La alteración de los descansos semanales habrá de ser de mutuo acuerdo entre trabajador/a y la empresa. No obstante, la empresa podrá alterar los descansos semanales tres días al año por conductor/a-perceptor/a.

Los trabajadores/as tendrán derecho al menos durante 10 veces al año, el cambio de turno o día de trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previo acuerdo entre compañeros.

La supresión de los descansos se hará de forma rotativa entre los trabajadores/as componentes de los grupos de trabajo establecidos en la empresa.

El aviso de los días de descanso complementario se realizará mediante notificación o aviso escrito en el cuadrante de servicios, debiendo mediar al menos un día entero entre su publicación y el día de disfrute del descanso.

La notificación de descanso complementario, se realizará coincidiendo con un día de trabajo. Se concederán preferentemente, los descansos complementarios junto al día de descanso programado.

Los trabajadores/as que realicen su jornada laboral en un día festivo o domingo tendrán derecho a una gratificación recogida en la tabla salarial en concepto de festivo, los trabajadores/as que por necesidades de servicio, tengan que realizar trabajo nocturno en la Feria de San Agustín, tendrán derecho a una gratificación recogida en la tabla salarial en concepto de Feria por jornada realizada en esas condiciones.

La jornada para los trabajadores/as de movimiento, conductores/as, será continuada con carácter general.

Se establece régimen de Jornada Partida (J/P) sólo y exclusivamente en la línea que realiza los servicios de mercadillo, siendo los días de J/P los martes y viernes, realizando el servicio

el resto de la semana en turno de tarde.

El personal que presta servicio en jornada partida con carácter habitual en la Línea 31, disfrutará de descanso en sábados, domingos y festivos a lo largo de todo el año, así mismo el disfrute de vacaciones para ese personal se llevará a cabo durante el mes de agosto. Esta línea solo será cubierta por sustitución del personal que habitualmente la presta de forma excepcional y rotatoria, siempre que no sea producida por una sustitución de larga duración.

Las líneas especiales de verano y La Garza se realizarán por personal contratado.

El horario de entrada y salida se establecerá de forma habitual en el cuadro de servicio.

La adscripción a dicho servicio será con carácter voluntario para los trabajadores/as fijos de la empresa al día 1/01/97. En caso de que haya varios trabajadores/as interesados se establecerán turnos rotativos para dicho servicio de entre los voluntarios.

Los trabajadores/as que realicen este servicio percibirán los mismos conceptos que si realizaran jornada continuada, además de un Plus de J/P recogido en la tabla salarial. En el caso de que algún trabajador/a no completase el mes en este servicio se le abonará la totalidad el Plus.

Si por necesidades de producción planteara la creación de algún otro servicio en régimen J/P, lo llevará a la Comisión Paritaria para su dictamen. En caso de no acuerdo, la empresa se compromete en caso de persistir a no implantar dicho servicio hasta el pronunciamiento en firme de la autoridad laboral (Delegación de Trabajo).

Artículo 7.- Descanso para bocadillo.

Los trabajadores/as que realicen jornada continuada tendrán derecho a un descanso retribuido de 20 minutos, computables como efectivos de trabajo, dentro de la jornada laboral.

En caso de no poder disfrutarlo se abonará en concepto de compensación de descanso bocadillo, recogida en la tabla salarial anexa.

Artículo 8.- Vacaciones.

Se establecen 31 días naturales de vacaciones retribuidas para todos/as los/as trabajadores/as de la empresa, comprendidos en este Convenio debiendo ser abonadas con los siguientes conceptos:

Año 2020: Salario Base + Antigüedad +Plus de Transporte (que le hubiera correspondido si estuviera trabajando) + Plus de Convenio. Los conductores/as perceptores/as recibirán además el incremento del 20% del salario base más antigüedad.

Año 2021: Salario Base + Antigüedad +Plus de Transporte (que le hubiera correspondido si estuviera trabajando) + Plus de Convenio. Los conductores/as perceptores/as recibirán además el incremento del 20% del salario base más antigüedad.

Año 2022: Salario Base + Antigüedad + Plus de Transporte (que le hubiera correspondido si estuviera trabajando) + Plus de Convenio. Los conductores/as perceptores/as recibirán además el incremento del 20% del salario base más antigüedad.

Año 2023: Salario Base + Antigüedad + Plus de Transporte (que le hubiera correspondido si estuviera trabajando) + Plus de Convenio. Los conductores/as perceptores/as recibirán además el incremento del 20% del salario base más antigüedad.

La cuantía de los conceptos referidos se abonará teniendo como referencia la tabla salarial de 2020 con la posterior actualización de la subida salarial pactada.

Se establece una Bolsa de Vacaciones para cada trabajador/a, que se cobrará en la nómina anterior al disfrute de las mismas y se abonará en concepto de plus de vacaciones, recogida en la tabla salarial anexa.

La empresa elaborará, conjuntamente con los Delegados de Personal, en el mes de enero de cada año, el calendario de vacaciones. La alteración de estos turnos de vacaciones se hará entre la empresa y los Delegados de Personal atendiendo a las necesidades del servicio. Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de mayo y octubre. Cuando por necesidades de la empresa se altere el calendario de vacaciones, los trabajadores/as afectados recibirán una indemnización de 2 días de vacaciones por cada uno de alteración.

En caso de enfermedad o accidente durante el periodo de disfrute de las vacaciones, estas se interrumpirán hasta que sea dado de alta el trabajador/a, momento en que continuará disfrutando las que le restasen.

#### Artículo 9.- Permisos y Licencias.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a los permisos y licencias retribuidas avisando con la posible antelación y justificación en los siguientes supuestos:

Por matrimonio del trabajador/a: 15 días naturales.

Por matrimonio de hijo o hermano: 1 día en la localidad, 2 días en la provincia y 5 días fuera de ella.

Por muerte del cónyuge o persona con la que se conviva legalmente: 3 días en la localidad, 4 días en la provincia y 6 días fuera de ella.

Por muerte de ascendientes, descendientes o hermanos, incluso políticos: 2 días en la localidad, 3 días en la provincia y 5 días fuera de ella.

Por enfermedad grave u hospitalización con ingreso de los padres, hermanos, incluso políticos, cónyuge o persona con la que se conviva legalmente e hijos, 3 días en la localidad, 4 días en la provincia y 5 días fuera de ella.

En cuanto al nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento será de aplicación lo establecido en el artículo 48 apartados 4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores.

Por tener necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admiten demora: 1 día en la localidad, 2 días en la provincia y 5 días fuera de ella. Excepto cuando se trata del permiso de conducir que será de 1 día. Este derecho, se limita su disfrute a 3 veces al año.

Por tener necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admiten demora, avisándose con al menos 5 días de antelación, 2 días en la provincia y 5 días fuera de ella. Excepto cuando se trata del permiso de conducir que será de 1 día.

Por realizar los hijos o nietos su primera comunión o cualquiera otra ceremonia de otras religiones de semejante significado: 1 día.

Bautizo de hijos o nietos: 1 día.

Por traslado del domicilio habitual: 2 días.

Por el tiempo necesario para pasar consulta médica, con un máximo de 16 horas anuales para el médico de cabecera.

En caso de que las necesidades del servicio lo permitan se concederán licencias sin retribución a aquellos trabajadores que lo soliciten con una antelación de al menos 48 horas, y consistirá en periodos de 7 días, hasta un máximo de 90 días al año.

La persona trabajadora que así lo solicite podrá disfrutar de una licencia sin sueldo de hasta 90 días continuados, reincorporándose a su puesto de trabajo una vez finalizada dicha licencia, siempre que no se realicen labores relacionadas con la actividad de Transporte de viajeros por carretera.

Artículo 10.- Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente del cese en el cargo público.

Así mismo, podrá solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en la empresa en iguales condiciones que los anteriores, los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su mandato representativo.

Los trabajadores/as con al menos un año de antigüedad en la empresa, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no superior a cinco años, reservándose su puesto de trabajo durante el tiempo que establece el Estatuto de los Trabajadores/as. Este derecho solo podrá ser ejercitado por un mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, acogiéndose para el reingreso a lo establecido en la legislación vigente en cada momento (previos 30 días).

El trabajador/a con excedencia voluntaria no podrá trabajar en empresas del mismo ramo o actividad, ya sea por cuenta propia o ajena. De producirse esta circunstancia, se entenderá



resuelto el contrato por parte del trabajador/a mediante la oportuna notificación a la empresa por parte del trabajador/a.

*Capítulo Cuarto. Condiciones Económicas*

Artículo 11.- Condiciones económicas.

Para el año 2020 la tabla salarial del año 2019, sufrirá un incremento del 0,8%.

Para los años 2021, 2022 y 2023 la subida pactada, sería el IPC real de cada uno de los años anteriores, 2020, 2021 y 2022 + el 1%, respectivamente, estando este 1% condicionado al respeto que el Excmo. Ayuntamiento de Linares haga de la subida recogida en el pliego de condiciones firmado con la empresa. De sufrir alguna modificación en este tanto por ciento, las partes se comprometen a renegociar esta subida salarial.

Artículo 12.- Tablas salariales.

Se aprueba la tabla salarial que se acompaña como anexo número uno al presente convenio, la cual determina los salarios y demás emolumentos que han de regir desde el día 1 de enero de 2020 hasta la finalización de la vigencia del presente convenio, actualizándose cada año con el incremento pactado para cada uno de ellos.

El personal de talleres en plantilla al 31-12-93 percibirá en concepto de prima de producción la cantidad recogida en la tabla anexa como prima de producción mecánicos.

Artículo 13.- Quebranto de moneda.

Durante los años de vigencia del presente convenio los conductores/as-perceptores/as y personal de las oficinas de atención al público, percibirán por cada día efectivo de trabajo la cuantía que se establecerá en la tabla salarial anexa según el artículo 12 de este convenio.

Artículo 14.- Plus de Disponibilidad.

Durante la vigencia del presente convenio los trabajadores/as percibirán un plus durante 11 meses al año, que vendrá a compensar la disponibilidad que la empresa pudiese hacer del trabajador/a para la ampliación de la jornada de trabajo por necesidades urgentes e imperiosas del servicio, este se establecerá en la tabla salarial anexa según lo establecido en el artículo 12 del presente convenio.

Artículo 15.- Plus de Transporte.

Todos/as los trabajadores/as afectados por este convenio percibirán por este concepto y por cada día efectivo de trabajo la cuantía recogida en la tabla salarial anexa.

Artículo 16.- Antigüedad.

Este concepto se basará en trienios de trabajo efectivo desde el ingreso en la empresa o la establecida en la Sentencia 304 de la Sala de lo Social núm. 4 de Jaén.

Los trienios serán entendidos tal y como lo hace el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30

de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, siendo de aplicación la cuantía que se recoja sobre esta materia en los Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los años de vigencia de este convenio.

En nuestro caso tomaremos el subgrupo B y C1 dependiendo de la categoría profesional que se tenga, homologando las titulaciones en función de la experiencia profesional, debidamente justificada.

El diferencial entre la cantidad reconocida a 1/01/2011 y la cobrada con anterioridad, se absorberá mediante un plus personal para cada trabajador/a.

La antigüedad se limitará a 10 trienios como máximo para todos/as los trabajadores/as.

Entenderemos por antigüedad en el presente convenio, la suma de los trienios correspondientes a cada trabajador/a más su plus personal, manteniéndose dicho plus sin ningún tipo de incremento salarial.

Artículo 17.- Gratificaciones extraordinarias.

Todos/as los/as trabajadores/as afectado/as por este convenio percibirán en los meses de julio, diciembre y marzo una paga extraordinaria en cuantía de 30 días de salario base, antigüedad y plus convenio. Los/as trabajadores/as con categoría de conductor/a-perceptor/a percibirán en las tres pagas extraordinarias, además de los anteriores conceptos, el plus conductor/a-perceptor/a.

El período de devengo será el siguiente:

Paga de julio: Se devengará del día 1 de enero al 30 de junio y se abonará del día 15 al 20 de julio.

Paga de diciembre: Se devengará del día 1 de julio al 31 de diciembre y se abonará antes del día 15 de diciembre.

Paga de marzo: Se devengará del día 1 de marzo al último día de febrero del año siguiente y se abonará del día 15 al 20 de marzo.

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.

No obstante, la empresa completará dicha paga a los trabajadores/as que permanezcan o hayan permanecido en IT, según párrafo primero de este artículo.

Artículo 18.- Plus de convenio.

Se establece un plus convenio recogido en la tabla salarial anexa, en 15 mensualidades.

Artículo 19.- Prima de asistencia.

Se establece una prima de asistencia por día efectivo de trabajo y para todos/as los trabajadores/as de la empresa, según tabla salarial anexa.

Esta prima no tendrá repercusión sobre ningún otro concepto salarial, ni será efectiva en los períodos de baja por I.T.

Artículo 20.- Salario Base.

Se considerará salario base la parte de la retribución del trabajador/a, fijada por unidad de tiempo o de obra, establecida en función de su clasificación profesional y fijada en la tabla salarial anexa.

Artículo 21.- Plus conductor- perceptor

Entenderemos por conductor perceptor el operario que con carné de conducir adecuado realiza las funciones señaladas para el conductor y está obligado a desempeñar simultáneamente las que se definen para el cobrador, según lo dispuesto en el laudo arbitral, BOE número 48, de 24 de febrero de 2001.

Para los conductores/as- perceptores/as se establece un plus de incremento del 20% del salario base + antigüedad, recogido en la tabla salarial anexa.

Artículo 22.- Pago de salarios.

El pago mensual de salarios de los trabajadores/as, se hará a través de entidad bancaria. Transportes Urbanos de Linares, S.L. se compromete a ordenar a su banco las oportunas transferencias a cada entidad bancaria elegida por los trabajadores/as dentro de los plazos fijados sin que sean imputables a la empresa las posibles anomalías por las citadas transferencias bancarias. Al trabajador/a que lo solicite se entregará la oportuna certificación de la orden de transferencia realizada por la empresa.

El cobro de las mensualidades habrá de realizarse entre el día 1 al 5 de cada mes. Las pagas extraordinarias se cobrarán entre el día 15 y el 20 de cada mes correspondiente, a excepción de diciembre.

Si llegado el día 8 de mes, en el caso de los salarios, la empresa se compromete a abonar 12,02 euros diarios en concepto de mora a partir del día 3 a cada trabajador/a afectado.

Si llegado el día 23 de mes, en caso de las pagas extraordinarias de julio y marzo, no se hubiera efectuado el pago de las mismas, la empresa se compromete a abonar 12,02 euros/diarios en concepto de mora a partir del día 18 a cada trabajador/a afectado.

En el caso de la paga extraordinaria de diciembre la mora empezará a operar a partir del día 16.

Lo establecido en el presente artículo será de aplicación solo y exclusivamente cuando el retraso en el pago de los salarios sea responsabilidad exclusiva de la empresa y nunca

cuando el retraso en el pago de los salarios sea consecuencia del retraso en que incurra el Ayuntamiento de Linares en el pago de las facturas que por la prestación del servicio de transporte urbano emita la empresa concesionaria, esto es, Transportes Urbanos de Linares, S.L.

Artículo 23.- Anticipos.

El trabajador/a tendrá derecho entre los días 15 y 18 de cada mes, como norma general a pedir como anticipo el 90% del salario mensual, que se hará efectivo el día 20. Este derecho sólo se podrá ejercer una sola vez al mes, cualquiera que fuera la cuantía del anticipo.

La Empresa facilitará la petición de anticipo a todo aquel trabajador/a indefinido que así lo solicite, en una cantidad máxima de 1200€, que será reintegrada por el trabajador/a mediante deducción en nómina por un importe máximo de 200€/mes.

#### *Capítulo Quinto. Organización y Derechos Sindicales*

Artículo 24.- Formación.

La empresa concederá facilidad de horario y turnos de trabajo a todos/as aquellos trabajadores/as que lo soliciten, para poder cursar estudios, previa presentación de la matrícula oficial, siempre que no se dificulte la organización del trabajo, y sean enseñadas regladas.

Artículo 25.- Formación profesional.

Empresa y representantes de los trabajadores/as se comprometen a la aplicación, desarrollo y control del Acuerdo Nacional de Formación Continua, programando y desarrollando aquellos planes sectoriales que sean necesarios para la adecuada formación y adaptación de los trabajadores/as de la empresa.

El trabajador/a tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistencia de cursos de formación profesional, así como al acceso de los Permisos Individuales de Formación (P. I. F.), de acuerdo con los siguientes requisitos y prioridades recogidos en el A. N. F. C.

Artículo 26.- Ascensos.

Cuando existan vacantes de superior categoría, éstas se cubrirán en primera instancia con personal de la Empresa mediante concurso-oposición entre los trabajadores/as interesados. En este concurso tendrá participación la representación de personal, como miembros del tribunal. En caso de que, por medio de este concurso, no se consiguiera consenso entre la RLT y la empresa, prevalecerá la decisión de la empresa. En caso de no encontrar personal apto para cubrir la vacante en cuestión, la Empresa podrá contratar al personal ajeno a ella.

Artículo 27.- Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias las establecidas en el artículo 5º. Su remuneración se hará con arreglo a lo dispuesto en el mencionado artículo.

Artículo 28.- Finiquitos.

Todos los recibos que tengan carácter de finiquito para cualquier trabajador/a, se entregarán al menos con una antelación de 72 horas para poder ser examinadas por los representantes sindicales o la persona que a tal efecto se designe por parte del trabajador/a.

Artículo 29.- Delegados de personal.

Las competencias de los Delegados de Personal serán las siguientes.

Recibir información trimestral sobre la evolución general de la empresa.

Recibir información, anualmente, por escrito, sobre el balance, cuenta de resultados y memoria del ejercicio, en las mismas condiciones que los socios, con un plazo máximo del 30 de junio del año posterior.

Los delegados de personal serán consultados con carácter previo en asuntos tales como formación profesional de la Empresa, implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, a fin de que puedan emitir su informe correspondiente.

Tendrán derecho, asimismo, a conocer todos los modelos de contrato escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos que se utilicen relativos a la terminación de la relación laboral.

Cualquier otra competencia regulada por norma de rango superior.

La empresa informará de todas las contrataciones que se realicen dentro de la misma a los representantes de los trabajadores/as.

El delegado de personal tendrá derecho a la negociación del calendario laboral anual del año siguiente antes de la finalización del año en curso.

Artículo 30.- Derechos sindicales.

Empresario y trabajadores/as afectados por el presente convenio reconocen y se comprometen a ejercer los derechos y responsabilidades sindicales regulados en el Acuerdo Marco Interconfederal, y en lo no previsto por éste, en el Estatuto de los Trabajadores/as, y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los delegados de personal de una misma central sindical, podrán ceder y acumular horas sindicales entre ellos.

Tras la Jubilación parcial de uno de los actuales delegados de personal y mientras existan tres delegados de personal, el delegado sindical actual y los futuros no gozaran de crédito horario retribuido.

En caso de que exista un solo delegado de personal, el delegado sindical del mismo sindicato al que pertenezca el delegado de personal, gozara de los mismos derechos y crédito horario que el delegado de personal.

En cuanto a las retribuciones a percibir durante el uso de las horas sindicales, el trabajador/a percibirá las mismas retribuciones que hubiera recibido realizando su habitual servicio, siendo computadas como horas sindicales utilizadas, las mismas que hayan sido satisfechas económicamente.

Artículo 31.- Derecho de reunión.

El derecho de reunión o asamblea de trabajadores/as deberá ejercerse a petición de los delegados de personal o delegados sindicales, o cuando lo soliciten por escrito al menos 1/3 de la plantilla, siempre que las reuniones no entorpezcan el proceso productivo y dentro de los locales de la empresa.

Derecho de los representantes sindicales para tener acceso a la empresa, previa comunicación a la misma. La empresa, estará obligada a colocar un tablón de anuncios en sitio adecuado para información de los trabajadores/as; dicha información se refiere tanto a los delegados de personal como a los delegados de la sección sindical de la empresa.

La empresa facilitará el cobro de la cuota sindical.

Asimismo, facilitará el reparto de propaganda sindical siempre que esto no suponga interrupción en el proceso productivo.

*Capítulo Sexto. Prevención de Riesgos y Salud Laboral*

Artículo 32.- Prevención de Riesgos Laborales.

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95.

El Delegado de Prevención será elegido de entre los Delegados de Personal, asignándole un crédito horario de 21 horas/trimestre para realizar sus funciones en esta materia.

La empresa facilitará los recursos y medios necesarios al delegado de Prevención para facilitar su formación en esta materia.

La empresa mantendrá el nivel de formación necesaria para todos/as los trabajadores/as en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa está obligada a dotarse de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, el cual se revisará anualmente.

Artículo 33.- Uniformes y distintivos.

Las prendas de trabajo se suministrarán inexcusablemente por la empresa. Al personal de movimiento, la empresa facilitará dos uniformes: uno de verano y uno de invierno, cada dos años, que les serán entregados en los meses de mayo y octubre de los años correspondan.

El uniforme de verano estará compuesto de dos pantalones, dos camisas y un par de zapatos.

El uniforme de invierno estará compuesto por dos camisas, dos pantalones, un jersey, una

corbata, un par de zapatos y una cazadora de paño, y un anorak cada cuatro años.

La empresa proporcionará a los conductores/as una bolsa preparada para llevar el dinero.

Al personal que preste sus servicios en talleres mecánicos se les facilitará dos monos al año y un par de zapatos de seguridad para el verano y otro de invierno.

Al personal que trabaje en servicios de engrase y lavacoches, se les facilitará además, un par de botas altas de goma y un chubasquero o anorak; ésta prenda se entregará cada dos años.

Artículo 34.- Reconocimiento médico.

La empresa está obligada a hacer un reconocimiento médico completo a todos/as los trabajadores/as de la misma una vez al año, a petición de los interesados y de manera voluntaria, en aquellas categorías profesionales que así lo permitan, y de forma obligatoria en aquellas otras que así lo demanden, pudiéndose realizar éste dentro o fuera del centro de trabajo, y siendo este dentro de la jornada laboral, reconocido como exceso todo lo que quede fuera de dicha jornada, a cargo de la empresa y debiendo dar a conocer los resultados al interesado.

Si como consecuencia de este reconocimiento médico, debido a la edad del trabajador/a o cualquier otra circunstancia las facultades del mismo hubiesen disminuido la empresa vendrá obligada a destinarlo a otros trabajos adecuados a sus condiciones físicas, siempre que exista alguna plaza vacante; el personal acogido a esta situación no excederá del 10 por ciento de la categoría profesional.

Cuando las condiciones económicas del otro puesto de trabajo sean superiores a las del puesto de origen, regirán las correspondientes al puesto que efectivamente se ocupe; si, por el contrario, el acoplamiento se lleva a cabo en un puesto de inferior retribución, el trabajador/a tendrá derecho al nuevo salario incrementado en un 50 por ciento de la diferencia entre ambas retribuciones.

El trabajador/a que no se encuentre conforme con la decisión de la empresa, podrá recurrir ante la autoridad judicial en un plazo de 15 días, contados desde el siguiente al que le fue comunicada tal decisión.

#### *Capítulo Séptimo. Política Social*

Artículo 35.- Ayuda por estudios.

El trabajador/a que tenga hijos a su cargo y estén cursando formación reglada no universitaria percibirá la cantidad recogida en la tabla anexa, por cada uno de ellos en una sola vez y en la mensualidad del mes de septiembre de cada año, para ayudas hasta 4º de E.S.O. y en el mes de octubre para el resto.

Esta misma cantidad la percibirán los hijos de los trabajadores/as cursando estudios universitarios hasta una edad de 25 años.

Artículo 36.- Incapacidad temporal.

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa asegurará a partir del primer día el 100 por cien de los siguientes conceptos: salario base + antigüedad + 20% de conductor/a-perceptor/a (en su caso) + plus convenio + plus de transporte.

En caso de accidente laboral, la empresa abonará a partir del primer día los siguientes conceptos: salario base + antigüedad + 20% de conductor/a-perceptor/a (en su caso) + plus convenio + plus de transporte + prima de asistencia.

En cualquier caso, se mantendrán los criterios de abono, en base a lo que determine el primer parte de baja de incapacidad temporal.

Ambas partes acuerdan que la Comisión de seguimiento del convenio sea la encargada del control de las bajas por incapacidad temporal que superen los seis meses de duración y asimismo, poder solicitar a la inspección médica de la Seguridad Social la tramitación de los correspondientes expedientes para el control del absentismo laboral.

A partir del 1 de enero de 2021 los trabajadores/as percibirán una prima de productividad anual a percibir en la nómina de haberes del mes de enero del ejercicio siguiente (2022) y según la escala siguiente:

Horas efectivas de Trabajo anuales	Prima de productividad
1.678,5	275 €
1.656	225 €
1.633,5	175 €
1.611	125 €
1.588,5	75 €

Única y exclusivamente las horas de crédito sindical y las bajas médicas derivadas de accidente de trabajo, computaran como horas efectivas de trabajo.

Artículo 37.- Privación del carnet de conducir.

A todos/as trabajadores/as que le sea retirado el carnet de conducir como consecuencia de haber sufrido un accidente o sanción con vehículo de la empresa, ésta le proporcionará un puesto de trabajo adecuado a sus características hasta que el mismo le sea devuelto, y seguirá percibiendo durante el tiempo de retirada del mismo el salario de su categoría más el complemento del 20% del conductor preceptor por un periodo indefinido. Este artículo también será de aplicación cuando la retirada del carnet sea consecuencia de su accidente o sanción en viaje in itinere, con vehículo particular.

Cuando esta circunstancia se dé con vehículo particular en horas particulares será de aplicación el mismo artículo, pero con un máximo de seis meses.

Cuando algún trabajador/a en su jornada laboral, haya sufrido accidente de circulación, la empresa asumirá la defensa de la responsabilidad civil tanto por ella como por el trabajador/a involucrado en el accidente.



Artículo 38.- Seguro Colectivo.

1.- La empresa deberá formalizar un seguro en el que se recogerá y estarán cubiertas, las contingencias comunes, accidentes no laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El trabajador/a deberá someterse obligatoriamente al reconocimiento médico prescrito por la compañía aseguradora para hacer efectiva la póliza de seguro.

2.- A todos/as los trabajadores/as afectados por el presente convenio, la empresa vendrá obligada a abonarles, cuando se cumplan los requisitos del apartado 1 de este artículo, los grados de invalidez siguientes:

Invalidez parcial: 8.000 euros.

Invalidez total: 15.000 euros.

Invalidez absoluta: 24.000 euros.

Gran invalidez: 27.000 euros.

3.- Igualmente, la empresa abonará a los beneficiarios del trabajador/a fallecido por las mismas circunstancias mencionadas anteriormente la cantidad de 12.020,24 euros.

4.- La empresa contratará un servicio de defensa jurídica para los trabajadores/as de esta que cubrirá la defensa de los mismos en los procedimientos judiciales que se dirijan contra los mismos por accidentes o incidentes de tipo laboral que se produzcan como consecuencia del desempeño de su trabajo.

Artículo 39.- Jubilación parcial.

Se estará en lo dispuesto en la legislación vigente que le sea de aplicación.

La empresa se compromete a estudiar caso por caso según se vayan produciendo.

Los trabajadores/as que pasen a la situación de jubilación parcial, podrán solicitar por voluntad propia, la realización de toda su jornada laboral resultante de dicha jubilación, en un plazo de dos años hasta llegar a la jubilación reglamentaria.

Artículo 40.- Contrato de relevo.

Se estará en lo dispuesto en la legislación vigente que le sea de aplicación.

Artículo 41.- Jubilación ordinaria.

Se estará en lo dispuesto en la legislación vigente que le sea de aplicación.

El trabajador/a que se jubile recibirá como premio el importe de una mensualidad de salario base del convenio más antigüedad, si llevara más de 25 años de servicio en la empresa y de dos mensualidades del salario base más antigüedad si llevara más de 35 años de servicio en la empresa.

Artículo 42.- Fondo social.

La empresa destinará para fondo social la cantidad de 9.015,18 euros.

Los trabajadores/as que estén pendientes de devolución de dinero al fondo, no podrán hacer de nuevo uso del mismo hasta no haber finalizado dicha devolución.

La adjudicación de estos fondos se hará por una comisión formada por los representantes de los trabajadores/as y la empresa.

Se establecerá un fondo de ayuda a fondo perdido valorado en hasta 937,58 euros. Las normas de adjudicación de este fondo serán establecidas entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as.

Artículo 43.- Reemplazo.

Se entiende por reemplazo la realización total y completa durante la jornada de trabajo asignado a categoría superior, en sustitución de los correspondientes a la del trabajador/a reemplazante.

El reemplazo deberá comunicarse mediante orden expresa y escrita, teniendo derecho el reemplazante a las retribuciones correspondientes a partir del día en que se inicie este reemplazo y durante el tiempo que dure el mismo.

Artículo 44.- Clasificación profesional.

Se estará a lo dispuesto en el laudo arbitral que sustituye a las derogadas ordenanzas laborales publicadas en el BOE número 48, de 24 de febrero de 2001.

Artículo 45.- Régimen disciplinario.

Se estará a lo dispuesto en el laudo arbitral que sustituye a las derogadas ordenanzas laborales publicadas en el BOE número 48, de 24 de febrero de 2001.

*Disposiciones Finales*

Artículo 46.- Compensación y absorción

Los salarios pactados en el presente convenio serán compensados y absorbibles por cualquier aumento que pueda producirse en cómputo anual, por disposiciones legales sobre la materia de los mismos, que puedan dictarse durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 47.- Legislación complementaria.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as y demás disposiciones vigentes.

Artículo 48.- Comisión paritaria.

Las partes firmantes acuerdan acogerse al acuerdo Solución Extrajudicial de Conflictos

Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Asimismo, las partes acuerdan constituir un Comité Paritario de mediación, arbitraje y conciliación que cumplirá asimismo las funciones de interpretación y aplicación de lo pactado en el presente convenio, y de seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en tiempo y durante la totalidad del mismo.

En el supuesto de conflictos de carácter colectivo, y dentro de los pactos del presente convenio, a instancia de una de las partes, podrá solicitarse la inmediata reunión de este comité paritario a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje. Estará compuesto por la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores/as de entre los que son miembros de la Comisión Negociadora del Convenio, asistido de sus asesores.

La Comisión Paritaria se reunirá en un plazo no superior a cinco días a solicitud de parte interesada, la cual deberá acompañar la documentación precisa relacionada con el asunto a tratar. Dicha comisión adoptará sus acuerdos por mayoría y en caso de no obtenerse designarán un árbitro, elegido de común acuerdo entre personas de reconocido prestigio en temas jurídicos laborales, que en caso de no conseguir unanimidad en el nombramiento de este árbitro se designarán dos, uno por cada parte, para que dicten la pertinente resolución al tema planteado.

En el supuesto de que los dos árbitros no consiguieran resolver la discordia se remitirá lo actuado, por vía de conflicto colectivo, a la jurisdicción social competente para que resuelva.

El lugar de reunión de esta comisión será el que en cada situación se determine.

A efectos de notificación, se señalan los siguientes domicilios:

- Transportes Urbanos de Linares, S.L., Polígono Industrial Los Jarales C/ Mina de Arrayanes, s/n de Linares.
- Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC. OO. en Jaén, C/ Castilla, núm. 8, planta baja, 23007- Jaén.
- Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT Jaén, C/ Paseo de la Estación, núm. 30, 2 Planta, CP 23003, Jaén.

Artículo 49.- Vinculación a la totalidad.

EN el supuesto de que por parte de la autoridad laboral, en el ejercicio de sus facultades, no aprobase alguna de las cláusulas del presente convenio colectivo, y a juicio de las partes ello desvirtuase el mismo, quedará invalidado en su totalidad, debiendo considerarse por la comisión negociadora.

Artículo 50.- Violencia de género y acoso sexual en el trabajo.

Los trabajadores/as por el presente convenio tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual del trabajo o fuera de él, por parte de compañeros y superiores tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurren.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá una reducción de jornada. La reducción será de forma interrumpida o continuada, siendo facultad del trabajador la elección de que, la reducción se lleve a efecto bien en la jornada de mañana, bien en la jornada de tarde. Según la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. La trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integras, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo 51.- Igualdad de oportunidades.

Todas las condiciones que se pactan en este convenio en cualquier materia, afectarán por igual a ambos sexos.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las Empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores/as, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trabajo y oportunidades, no admitiéndose discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación a un sindicato, etcétera.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad de la persona trabajador/a y se facilite el desarrollo de las personas.

Artículo 51. Bis.- De la mujer trabajadora.

Como derechos específicos de la mujer trabajadora se establecen los siguientes: Se amplía

a dieciocho semanas la licencia establecida legalmente por maternidad, pudiendo cederse al otro progenitor la mejora establecida en este artículo. Se extiende a tres años la reserva de puesto de trabajo por el cuidado de los hijos.

Durante el embarazo la trabajadora tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo, si el habitual es contraproducente para la gestación y lactancia de los hijos, como consecuencia de la obligación establecida para la empresa en esta materia, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre. Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo, lactancia, etc., no sólo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto. Así pues, atendiendo al texto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las empresas del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional. Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona-puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo. En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género: 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 las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista. Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista. Las partes firmantes del presente convenio rechazan cualquier tipo de discriminación y, en especial, la que pueda producirse respecto a la mujer trabajadora por su condición de mujer. Toda conducta discriminatoria en el sentido apuntado queda expresamente prohibida no sólo por el ordenamiento jurídico español, sino también por este convenio.

*Disposiciones Adicionales*

Primera.- Ambas partes manifiestan su más absoluto respeto a:

- La legislación vigente.
- No discriminación por razón de raza, edad, sexo, religión, afinidad sindical o política, etc. Tal y como se recoge en el artículo 17 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/as.

Segunda.- La implantación de un nuevo sistema de información “Perfil del empleado”, no supondrá ningún tipo de restricción a los trabajadores/as, facilitándole la información a la que tengan derecho y sea demanda por los mismos en el soporte que así les sea de mayor accesibilidad.

**TABLA SALARIAL ANEXA I**

CATEGORÍAS ADMINISTRACIÓN	2020	2021
	SALARIO BASE	SALARIO BASE
JEFE/A DE NEGOCIADO	1.761,63 €	1.770,44 €
OFICIAL 1ª ADMVO	1.421,15 €	1.428,25 €
OFICIAL 2ª ADMVO	1.147,14 €	1.152,87 €
AUXILIAR ADMVO	1.065,60 €	1.070,93 €
CATEGORÍAS PERSO. MOVIMIENTO	2020	2021
SUBGRUPO "D"	SALARIO BASE	SALARIO BASE
JEFE/A DE TRAFICO DE 1ª	1.704,84 €	1.713,36 €
JEFE/A DE TRAFICO DE 2ª	1.278,61 €	1.285,00 €
JEFE/A DE TRAFICO DE 3ª	963,43 €	968,25 €
INSPECTOR/A (Salario diario)	32,10 €	32,26 €
CONDUCTOR/A (Salario diario)	31,40 €	31,55 €
CONDUCTOR/A-PERCEPTOR/A (Salario diario)	31,50 €	31,66 €
PLUS CONDUCTOR-PERCEPTOR	20% de salario base+ antigüedad	20% de salario base+ antigüedad
CATEGORÍAS PERSO. TALLERES	2020	2021
SALARIO BASE	SALARIO BASE	
JEFE/A DE TALLER	1.704,84 €	1.713,36 €
ENCARGADO/A	1.034,06 €	1.039,23 €
JEFE/A DE EQUIPO (Salario diario)	33,92 €	34,09 €
OFICIAL 1ª	1.046,74 €	1.051,97 €
OFICIAL 2ª	979,54 €	984,43 €
OFICIAL 3ª (Salario diario)	31,41 €	31,57 €
PEÓN (Salario diario)	31,27 €	31,42 €
OFICIAL 3ª NOCTURNO	31,41 €	31,57 €
LAVACOCHE NOCTURNO	31,27 €	31,42 €
CONTRATOS EN FORMACIÓN	2020	2021
PLUSES	PLUSES	
DE 16 A 18 AÑOS (Salario diario)	18,18 €	18,27 €
DE 18 A 19 AÑOS (Salario diario)	28,39 €	28,53 €
OTROS CONCEPTOS	- €	- €
PLUS TRANSPORTE DIARIO	8,31 €	8,35 €
QUEBRANTO MONEDA DIARIO	1,19 €	1,20 €
COM. DESCANSO BOCADILLO DIARIO	4,43 €	4,45 €
C.P. MEC. CHAPA, PINTURA, SOLD. MANUAL	117,52 €	118,10 €
C.P. MEC. ELECTRICISTA MENSUAL	156,64 €	157,42 €
DESCANSOS	110,24 €	110,79 €
PLUS DISPONIBILIDAD	73,74 €	74,11 €
PRIMA PRODUCC. MECÁNICOS/AS	109,66 €	110,21 €
CAMBIO DESCANSO	24,49 €	24,61 €
FESTIVO DIARIO	9,21 €	9,26 €
PLUS CONVENIO MENSUAL	14,14 €	14,21 €
TRABAJOS FERIA DIARIO	36,74 €	36,92 €
AYUDA ESTUDIOS	123,60 €	124,22 €
PRIMA DE ASISTENCIA DIARIA	3,99 €	4,01 €
BOLSA DE VACACIONES	373,72 €	375,59 €

PLUS JORNADA PARTIDA	42,64 €	42,85 €
----------------------	---------	---------

Jaén, 5 de noviembre de 2021.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.