



## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CESPA S.A.-SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA, LIMPIEZA DE PLAYAS Y MANTENIMIENTO Y JARDINERÍA DEL MUNICIPIO DE NÍJAR PARA LOS AÑOS 2012-2013**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa CESPA S.A.-SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA, LIMPIEZA DE PLAYAS Y MANTENIMIENTO Y JARDINERÍA DEL MUNICIPIO DE NÍJAR para los años 2012-2013, Código Convenio 04100011012011, suscrito con fecha 18 de septiembre de 2013 por la empresa y por la representación legal de los trabajadores, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía;

Esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

### **ACUERDA**

PRIMERO.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

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

Almería, 28 de octubre de 2013.

LA DELEGADA TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO,  
Adriana Valverde Tamayo.

## **II CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PÚBLICOS AUXILIARES SOCIEDAD ANÓNIMA (CESPA S.A.) Y LOS TRABAJADORES PERTENECIENTES A DICHA EMPRESA QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LIMPIEZA VIARIA, LIMPIEZA DE PLAYAS Y MANTENIMIENTO DE JARDINERÍA EN EL MUNICIPIO DE NÍJAR (ALMERÍA) Y SUS PEDANÍAS**

### **Capítulo I. Normas Generales**

#### **Artículo 1. Partes Signatarias**





Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo,

Por la parte social:

D. David Brando Montoya (Delegado de Personal)

D. María del Carmen Ríos Sánchez como Asesora de CSI-F

D<sup>a</sup>. Francisca Casado Torres como Asesora de CSI-F

Por la Empresa:

D. Ignacio Ojeda Álvarez

D. José Antonio Pérez Santos.

Ambas partes se reconocen como interlocutores, legitimados para negociar el presente Convenio, de conformidad a los términos contenidos en el Artículo 87 del Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 2. Ámbito Funcional**

El presente Convenio afecta a la Empresa CESPA S.A. y a los trabajadores del servicio de Limpieza Viaria, Limpieza de Playas y mantenimiento de jardinería, que la misma viene realizando por Concesión Pública del Excmo. Ayuntamiento de Níjar en el término municipal de Níjar (Almería) y sus pedanías.

## **Artículo 3. Ámbito Personal**

Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio los trabajadores que prestan sus servicios en la entidad Mercantil COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PÚBLICOS AUXILIARES S.A. en los servicios de limpieza viaria, limpieza de playas y mantenimiento de jardinería en el municipio de Níjar (Almería) y sus pedanías.

## **Artículo 4. Ámbito Temporal**

El presente Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería (B.O.P.A.). Surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2012 hasta el día 31 de diciembre de 2013.

El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado una vez terminada la vigencia prevista en el párrafo anterior, sin necesidad de preaviso.

## **Artículo 5. Garantía “Ad Personam”**

Se respetarán las situaciones personales que sean más beneficiosas que las





fijadas en este convenio, manteniéndose dicho respeto en formas estrictamente "ad personam". En todo caso, se respetarán las condiciones más favorables que vengán disfrutándose por cada trabajador/a.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en un futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual sean superiores a las aquí pactadas.

En caso contrario serán absorbidas y compensadas por estas últimas

### **Artículo 6. Vinculación a la Totalidad**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas en su totalidad y en cómputo anual.

### **Artículo 7. Normas de Aplicación Subsidiaria**

Las normas que contienen este convenio regularán con carácter preferente y prioritario las relaciones entre trabajadores/as y empresa afectados por el mismo.

### **Artículo 8. Comisión Paritaria**

La Comisión Paritaria será un Órgano de interpretación, Arbitraje y Vigilancia del cumplimiento del presente convenio.

- 1.) Interpretación auténtica del convenio.
- 2.) Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes de común acuerdo en asuntos derivados de este convenio.
- 3.) Conciliación facultativa en los problemas colectivos con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a los organismos competentes.
- 4.) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

La Comisión se compondrá de una Presidencia que podrá ser el del Convenio, actuará como mediador/a, con voz pero no con voto, y de una Vocal por cada parte. El presidente levantará acta de los acuerdos y resoluciones que adopte la Comisión que deberá ser firmada por las personas que intervengan.

Podrá nombrarse un/a asesor/a o experto/a por cada representación, aunque los mismos no tendrán derecho a voto.

La comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las partes poniéndose de acuerdo los/as vocales con el/ la presidente/a sobre el lugar, día y hora de la



reunión. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del Convenio.

## **Capítulo II. Condiciones de Trabajo**

### **Artículo 9. Jornada de Trabajo**

La jornada laboral queda establecida en 37,5 horas semanales de trabajo efectivo, de lunes a sábado.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá pactarse, previo acuerdo entre Empresa y Delegados/as de Personal o trabajadores/as, una distribución irregular de dicha jornada, siempre que no supere la jornada máxima anual siendo ésta de 1.687,5 horas año.

La jornada de trabajo efectivo deberá ser realizada por cada trabajador/a de acuerdo con las fórmulas de reparto de horario existentes en el centro de trabajo y dentro de los límites establecidos por la Ley.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador/a en su puesto de trabajo y dedicado al mismo, desde el inicio de la jornada hasta la finalización de la misma.

A los anteriores efectos se incluye expresamente en el cómputo de la jornada un descanso de 20 minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

### **Artículo 10. Fiestas**

De conformidad con lo previsto en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, todo el personal dispondrá de 14 días festivos al año, de los cuales 2 serán de carácter local. Se considerará como festivo el 3 de Noviembre, festividad de San Martín de Porrea.

Los días a que se refiere este artículo serán días retribuidos y no recuperables.

### **Artículo 11. Permisos y Licencias**

1. El personal afecto a este convenio tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias:

- PERMISOS ESPECIALES: la empresa concederá al personal que lo solicite y por causas justificadas, hasta 30 días de excedencia pactada, sin sueldo y sin cotización a la S.S., siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Los permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de 15 días salvo casos de urgente necesidad.



- LICENCIAS: El personal tendrá derecho a disfrutar de las licencias retribuidas siguientes:

a) Por matrimonio: 18 días naturales.

b) Matrimonio de hijos/as y hermanos/as: 1 día si es en la provincia y 2 si es fuera de ella.

c) Por parto o adopción: 3 días. Si es necesaria intervención quirúrgica: 9 días. Si el parto es fuera de la provincia: 5 días.

d) Fallecimiento o enfermedad grave de cónyuge, padres/madres o hijos/as: 4 días.

e) Fallecimiento o enfermedad grave de abuelos/as, hermanos/as, tíos/as, sobrinos/as o nietos/as: 3 días, si hubiese que desplazarse fuera de la provincia serían 4 días.

f) Por intervención quirúrgica o convalecencia del cónyuge, padres/madres o hijos/as: 3 días.

g) Por traslado del domicilio habitual: 2 días.

h) Para renovación u obtención de los permisos de conducir o de identidad, el tiempo necesario.

i) Para la realización de un examen con título homologado de aquellos/as trabajadores/as que realicen estudios para la obtención de un título que se acreditará con un certificado del centro.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público o personal.

k) Todo el personal que una vez iniciada la jornada de trabajo y en el curso de la misma se sintiera enfermo/a, teniendo que abandonar su puesto de trabajo, con posterior justificación médica percibirá el importe total de la jornada.

2. Como norma general, las licencias se comenzarán a contar en la fecha en la que se produzca el hecho que las motiva. Si por motivos de hospitalización de familiares, debido a enfermedad grave o intervención quirúrgica, se establecen turnos de estancia en el hospital o en su domicilio para atender al enfermo/a, el/la trabajador/a podría comenzar su licencia en fecha posterior al hecho causante.

3. La referencia que en los apartados anteriores se hacen al matrimonio, esposa y cónyuge se entenderán hechos, así mismo, a las parejas de hecho registradas y en situación de hecho asimilable al matrimonio, convivan con el trabajador/a y este acreditado a la empresa mediante los certificados oficiales de los registros

establecidos por ley. Las licencias se entenderán siempre en el caso de familiares consanguíneos o afines.

4. Todos los permisos se justificarán a posteriori.

### **Artículo 12. Asuntos Propios**

Avisando con una antelación mínima de 3 días, todo los trabajadores/as podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, cuatro días laborales al año para asuntos propios.

### **Artículo 13. Vacaciones**

Se establece un periodo de vacaciones anual de 1 mes. Se fija como periodo de disfrute entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo pacto en contrario.

Aquellos trabajadores/as con una antigüedad en la empresa inferior a un año, disfrutarán de la parte proporcional de las vacaciones en función del tiempo realmente trabajado.

Se procurará que la distribución de los turnos vacacionales se haga de común acuerdo entre los/as trabajadores/as, pero siempre quedando cubiertas las necesidades del servicio. En caso de no existir acuerdo en la empresa determinará los turnos garantizando siempre el correcto funcionamiento del servicio. Los turnos de vacaciones deberán estar determinados antes del día 30 de abril.

El personal que desee, previo acuerdo entre ellos, podrá permutar sus vacaciones, avisando con un mes de antelación.

Cuando el/la trabajador/a encontrándose de vacaciones cause baja por IT y sea seguidamente hospitalizado en el mismo proceso de incapacidad temporal, disfrutará fuera de los turnos de vacaciones los días de baja del citado proceso.

Estos beneficios sólo podrán ejercitarse dentro del año natural y siempre que se cumpla la siguiente condición:

- Que cualquiera de las situaciones de enfermedad sea justificada con puntualidad y veracidad mediante los certificados médicos preceptivos.

En caso de que por cualquier circunstancia no se puedan disfrutar en su turno establecido se establecerá otro turno de disfrute que será negociado con la empresa.

### **Artículo 14. Excedencias**

Todo/a trabajador/a que tenga un año de antigüedad en la Empresa podrá



solicitar excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a 5 años. Si se cumplen las condiciones anteriores, la empresa estará obligada a concederla excedencia solicitada siempre que los/as trabajadores/as que en ese momento estén en tal situación no alcancen el 30% de la plantilla.

Durante los dos primeros años se reservará el puesto de trabajo.

La solicitud de excedencia deberá formularse por escrito, preavisando con un período mínimo de quince días a la Empresa.

### **Artículo 15. Trabajos Nocturnos**

Los trabajos en horario nocturno serán realizados por un mínimo de dos personas.

## **Capítulo III. Condiciones Económicas**

### **Artículo 16. Salario Base**

El Salario Base para el personal afecto al presente Convenio será el especificado en las tablas salariales anexas.

### **Artículo 17. Antigüedad**

El complemento por antigüedad consistirá en tres trienios del 3% del Salario Base de cada categoría y posteriores quinquenios de 5% hasta un máximo del 34%.

La antigüedad se devengará por día natural.

### **Artículo 18. Plus de Trabajos Tóxicos Penosos y Peligrosos**

El personal que desempeñe su función en la actividad de limpieza pública y jardinería, percibirá un plus mensual por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, según se establecen en las tablas salariales anexas.

Este plus se devengará en todas y cada una de las mensualidades y pagas extraordinarias sin excepción.

### **Artículo 19. Plus de Nocturnidad**

El personal que preste su servicio en períodos comprendidos entre las 21 horas y las 6 de la mañana, percibirán un plus de nocturnidad por cada día efectivamente trabajado.

El importe del citado plus de nocturnidad se establece en las tablas salariales anexas.

### **Artículo 20. Plus de Transporte**







Todo el personal al que afecta el presente convenio percibirá un plus de transporte, en la cuantía señalada en las tablas salariales anexas.

### **Artículo 21. Plus de Festivo**

Cuando por necesidades del servicio hubiera de prestarse el mismo en domingo o festivo, se percibirá un plus diario por el importe establecido en las tablas salariales anexas.

### **Artículo 22. Plus Incentivos de Mercado**

Se establece un nuevo plus denominado PLUS DE MERCADO, para aquellos casos, en que los trabajadores fuera de su jornada habitual tengan que realizar labores de limpieza de los recintos habilitados para los mercados en las distintas pedanías del término municipal de Níjar, estableciéndose su cuantía en las tablas salariales anexas. Cuando por necesidades del servicio, la empresa asigne a un solo trabajador la realización de las labores de limpieza en dicho mercado/s, éste percibirá el doble de la cuantía del Plus Mercado.

En caso, que las labores de limpieza de mercado coincidieran con un día festivo, se abonará por el importe correspondiente al Plus Festivo, no devengando por consiguiente para este día el Plus Mercado.

### **Artículo 23. Plus Complemento de Puesto**

Aquellos trabajadores que tengan la categoría profesional de conductor de segunda percibirán este plus en la cuantía establecida en las tablas salariales anexas.

### **Artículo 24. Gratificaciones Extraordinarias**

A todo el personal afectado por el presente convenio se abonarán tres pagas Extraordinarias denominadas de Verano, Navidad y Marzo, respectivamente. La cuantía de las dos primeras serán las establecidas en las tablas anexas más la antigüedad.

La cuantía de la paga extra de marzo será de quince días de salario base y será prorrateada en doce mensualidades.

El período de devengo será el siguiente:

A.- La de Verano: del 1 de enero al 30 de junio.

B.- La de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

C.- La de Marzo: del 1 de enero al 31 de diciembre.





La fecha de abono será la siguiente:

A.- Verano: antes del 15 de junio.

B.- Navidad: antes del 15 de diciembre.

C.- Marzo: se percibirá prorrateada en doce mensualidades.

Las referidas gratificaciones no se devengarán en su parte proporcional durante las ausencias injustificadas.

### **Artículo 25. Horas Extraordinarias**

De forma habitual no se harán horas extras, y en caso de hacerlas serán voluntarias.

En caso de circunstancias excepcionales, no habituales y de fuerza mayor, cualquier/a trabajador/a tuviera que extender su jornada más allá, de la duración normal de ésta, el tiempo que tuviera que trabajar se pagará según el valor de la hora extra establecida en las tablas salariales anexas. Si las horas extras coincidiesen en Domingo-Festivo se pagarán según el valor de la hora extra establecida en las tablas salariales anexas.

No obstante la empresa podrá optar por compensar las horas realizadas por períodos de descanso equivalentes, todo ello de conformidad con lo establecido en el art. 35 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 26. Incrementos Salariales**

Los incrementos salariales para el año 2012 y 2013 serán del 0% a la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2011, conforme a las tablas salariales anexas.

## **Capítulo IV. Organización del Trabajo**

### **Artículo 27. Organización del Trabajo**

La organización del trabajo es facultad de la empresa, correspondiendo especialmente a la misma fijar el sistema de trabajo y la distribución del personal.

La empresa acordará con los/as representantes de los trabajadores/as los turnos que sea preciso establecer para que las condiciones de trabajo estén distribuidas de manera equitativa.

En los supuestos en los que se produjeran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.



## Capítulo V. Representación de los Trabajadores

### Artículo 28. Funciones y Garantías

En cuanto a las funciones y garantías de los representantes legales de los/as trabajadores/as se estará a lo dispuesto al efecto en los art. 64 y 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 29. Derechos Sindicales

Se estará en lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto de 1985, de Libertad Sindical.

### Artículo 30. Información

La información que legalmente deba facilitarse a los representantes de los/as Trabajadores/as se entregará conforme a las disposiciones legales vigentes, salvo en aquellos supuestos en que por prescripción legal la información tenga el carácter de reservada.

### Artículo 31. Garantías Sobre las Condiciones de Trabajo

La empresa facilitará copia del parte de alta en la Seguridad Social a cada nuevo/a trabajador/a, y procederá a publicar en el tablón de anuncios del centro de trabajo los modelos TC1 y TC2 correspondientes al último mes en el que se haya hecho efectiva la liquidación

## Capítulo VI. Mejoras Asistenciales

### Artículo 32. Complementos de Prestación de Incapacidad

La empresa, durante la suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto por causa de incapacidad, abonará al/la trabajador/a la cantidad necesaria para que se mantenga el 85 % de sus derechos económicos durante el primer mes, el 95 % durante el segundo mes y el 100 % desde el tercero. Transcurrido un año en esta situación la Empresa podrá iniciar los trámites para la incapacidad en el caso de que las circunstancias físicas y psíquicas del interesado así lo aconsejen. La enfermedad deberá acreditarse con el parte de baja expedido por el facultativo correspondiente, que será entregado en un plazo no superior a tres días.

### Artículo 33. Prendas de Trabajo

La Empresa deberá facilitar a todos los/as trabajadores/as cuatro equipos de trabajo, dos de invierno y dos de verano, así como calzado adecuado y prendas de seguridad.



### **Artículo 34. Absentismo**

La empresa y los/as representantes de los trabajadores/as, previo informe de los servicios médicos de la empresa, adoptará las medidas necesarias par reducir los niveles de absentismo.

### **Artículo 35. Responsabilidad Civil**

Por parte de la Empresa se suscribirá una póliza de responsabilidad civil ilimitada, que cubrirá a todo el personal consecuencia de hechos ocurridos en acto de servicio.

En caso de que el/la trabajador/a tuviese que personarse en juicio como consecuencia de la realización de su trabajo, la empresa pondrá a su disposición los servicios de un Letrado que defienda sus intereses.

### **Artículo 36. Seguro de Vida**

La Empresa se compromete a concertar un seguro de vida colectivo a su cargo, para todo el personal, y que cubrirá los siguientes capitales y riesgos:

A. Muerte por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional:	29296,46 euros
B. Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez:	29296,46 euros

### **Artículo 37. Jubilación**

Los trabajadores podrán acceder a la jubilación en los términos previstos en la legislación vigente.

### **Artículo 38. Jubilación Parcial**

Los trabajadores podrán acceder a la jubilación parcial en los términos previstos en la legislación vigente.

### **Artículo 39. Suspensión Temporal del Permiso de Conducir**

En el caso de que un/a conductor/a de CESPASA. de NÍJAR, resulte sancionado, judicial o administrativamente, con la suspensión temporal del permiso de conducir, como consecuencia de hechos acaecidos con ocasión de la conducción de un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, será adscrito a otro puesto de trabajo, percibiendo la retribución correspondiente a su categoría de conductor/a durante el tiempo que dure dicha suspensión.

Si tal contingencia se produce con ocasión de la conducción de un vehículo que



no sea propiedad de la empresa, ésta le garantiza un puesto de trabajo, hasta que cese tal situación, momento en el que será repuesto en las funciones y cometidos propios de su categoría de conductor/a.

La empresa, bien directamente o mediante la contratación de una póliza de seguro, se compromete a asumir las responsabilidades económicas de toda índole, incluso frente a terceros, exigibles a cualquier conductor/a a su servicio por hechos acaecidos durante la ejecución del mismo

#### **Artículo 40. Ayuda a Discapacitados**

Cualquier trabajador/a que tenga un hijo/a a su cargo, que sean discapacitado psíquico o físico, con una discapacidad mínima del 33%, percibirá la cantidad de 51,00 euros mensuales, siempre que este conviva con el/la trabajador/a y a sus expensas, y que hayan sido reconocidas como tales por el organismo estatal competente.

### **Capítulo VII. Subrogación**

#### **Artículo 41. Cambio En la Titularidad de la Explotación del Servicio**

Cuando por cualquier causa termine el contrato administrativo que vincula a la empresa con el Ayuntamiento de NÍJAR como concesionario del servicio de Limpieza viaria, limpieza de Playas y mantenimiento de jardinería, será de aplicación lo establecido en los Convenios de ámbitos superiores que resulten de aplicación y en el propio art. 44 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Disposición Adicional Primera.- Plan De Igualdad.-**

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 la partes se remiten íntegramente al mismo.

#### **Disposición Adicional Segunda.- Seguridad Y Salud Laboral.-**

En materia de seguridad y salud en el trabajo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Disposición Adicional Tercera.- Conductor De Segunda.-**

Será aquel trabajador que en posesión del carnet de conducir B y en atención a la capacidad profesional que el permita realizar indistintamente, y según las necesidades del servicio, las labores típicas de limpieza viaria, limpieza de playas y mantenimiento de jardines mediante barredora o cualquier otra maquinaria



mecánica en la que se requiera dicho tipo de carnet. Asimismo, tendrá asignada dicha categoría aquellos trabajadores que utilicen para su trabajo habitual y en jornada completa la conducción de los vehículos propios del servicio menores a 3500 Kilogramos. Sus salarios serán los establecidos en las tablas salariales anexas para la categoría de operario, percibiendo, además, el plus previsto en el art. 21 de este Convenio Colectivo.

## ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑOS 2012 y 2013.

VALORES HORAS EXTRAS NORMAL Y FESTIVA.

PLUS COMPLEMENTO POR CATEGORÍA CONDUCTOR DE SEGUNDA (PLUS PUESTO DE TRABAJO).

PLUS INCENTIVO DE MERCADO.

PLUS FESTIVO.

PLUS NOCTURNIDAD.

## ANEXO I

### TABLAS SALARIALES PARA LOS AÑOS 2012 Y 2013

CATEGORÍAS	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS PENOSIDAD	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	P.P.P. BENEFICIOS	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	TOTAL AÑO
CONDUCTOR	827,44	165,50	528,17	35,86	62,62	34,48	1819,57	1819,57	23087,90
CONDUCTOR 2ª	727,41	145,47	493,07	35,86	62,62	30,31	1484,44	1484,44	20865,88
OPERARIO	727,41	145,47	493,07	35,86	62,62	30,31	1484,44	1484,44	20865,88
JARDINERO	827,44	165,50	528,17	35,86	62,62	34,48	1819,57	1819,57	23087,90
AUX ADMTIVO	838,38		285,45	35,86	62,62	34,93	1222,31	1221,10	17530,26
OFIC ADMTIVO	1305,48	196,82	169,71	118,87	65,28	54,39	1855,17	1855,17	26825,08
ENCARGADO	891,11	178,22	823,78	104,24	62,62	37,13	2059,96	2059,96	29285,12
JEFE SERVICIO	1000,20	200,04	988,75	200,98	101,54	41,67	2491,63	2491,63	35381,88

	EUROS / UND.	UNIDAD
Plus festivo	102,00	euros/ festivo
Plus Puesto Trabajo Conductor 2ª	1,27	euros/día efectivo de trabajo
Plus Incentivo Mercado	51,00	euros / mercado
Plus Nocturnidad	8,19	euros/ día
Hora Extra Normal	11,08	euros / hora
Hora Extra Festivo	14,79	euros / hora