

TURNO ROTATIVO

Las Vacaciones:(23 días hábiles) se encuentran incluidas en los cuadrante de turno rotativo anexados, considerándose hábil el señalado en el mismo, como vacaciones con independencia de que recaigan en sábados, domingos y/o festivos, habida cuenta de la especialidad de la jornada que desarrollan y de la especialidad de los regímenes de descanso del turno.

Nº 151.147/22

**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESAS
Y TRABAJADORES AUTONOMOS
CADIZ**

**CONVENIO O ACUERDO: SERVICIO DE LIMPIEZA, CONSERVACION Y
MANTENIMIENTO DE PLAYAS Y PINARES PÚBLICOS
DE EL PUERTO DE SANTA MARIA 2017-2019**

Expediente: 11/01/0224/2022

Fecha: 05/12/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JESUS RUBIO ARJONA

Código 11003561012003.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo al SERVICIO DE LIMPIEZA, CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO DE PLAYAS Y PINARES PÚBLICOS DE EL PUERTO DE SANTA MARÍA, con vigencia desde el 1 de enero 2020 a 31 de diciembre 2025, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 12-07-2022, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 22-07-2022, subsanado definitivamente el 30 de noviembre de 2022, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como 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.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo relativo al SERVICIO DE LIMPIEZA, CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO DE PLAYAS Y PINARES PÚBLICOS DE EL PUERTO DE SANTA MARÍA, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 5 de diciembre de 2022. Delegado Territorial, DANIEL SANCHEZ ROMÁN. Firmado.

**CONVENIO COLECTIVO DEL SERVICIO DE LIMPIEZA CONSERVACIÓN Y
MANTENIMIENTO DE PLAYAS Y PINARES PÚBLICOS DE EL PUERTO DE
SANTA MARÍA**

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo es de obligada aplicación y afectará a toda la plantilla, cualquiera que sea su modalidad de contrato de trabajo (fijos, fijo-discontinuos o temporales), que preste servicios en el centro de trabajo del Servicio Público de Limpieza, Conservación y Mantenimiento de Equipamientos y Gestión del Programa de Uso Público en Playas y Pinares Públicos de El Puerto de Santa María, Cádiz.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Las actividades que comprende el presente Convenio Colectivo serán las recogidas en el Pliego de Condiciones del contrato en vigor con el Ayuntamiento de El Puerto de Santa María y sus modificaciones para dicho servicio.

Artículo 3. Duración y vigencia.

La duración del presente convenio colectivo será la comprendida desde el 01 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2025. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes, salvo para aquellos artículos o materias que señalen con carácter específico una fecha de vigencia o de efecto distinto a la general.

Dicho Convenio Colectivo se prorrogará en todo su contenido de año en año, siempre y cuando no se denuncie su vigencia con una antelación de un mes a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el convenio se aplicará en todo su contenido a los trabajadores/as, mientras tanto no se negocie un nuevo convenio. El presente Convenio servirá, en su globalidad, como base para las negociaciones del convenio siguiente. El mismo permanecerá en vigor hasta tanto sea sustituido por uno nuevo.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio colectivo, constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

En el supuesto que, por actos de la autoridad laboral competente, o en su caso, de la jurisdiccional, perdiera su vigencia total o parcial el presente convenio, la Comisión Paritaria deberá acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin en los cinco días siguientes a la correspondiente notificación, si procede la modificación parcial del texto, o si la modificación obliga a una nueva reconsideración del texto total del convenio. En caso de desacuerdo en la Comisión Paritaria, se aplicará la conservación de las disposiciones que no hayan perdido vigencia.

Artículo 5. Composición de la comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio que estará integrada por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores y trabajadoras, estos últimos serán escogidos proporcionalmente entre sus respectivos sindicatos, independientemente de sus asesores.

1. La Comisión fija como domicilio y sede de reuniones el centro de trabajo actual en el Puerto de Santa María.

2. Son funciones de la Comisión Paritaria:

- interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio
- celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente convenio
- seguimiento de la aplicación de lo pactado
- las funciones previstas en el artículo 82.3 del ET.

3. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente al menos con quince días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.

4. La comisión paritaria se reunirá necesariamente antes de un plazo de 15 días hábiles a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir informe en otro plazo igual de 15 días.

5. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, social y empresarial respectivamente firmantes del acuerdo.

6. En el caso de no alcanzarse acuerdos en torno a las discrepancias en materia de aplicación e interpretación del convenio, así como para su no aplicación según lo establecido en el artículo 82.3 E.T, las partes voluntariamente se someterán al "Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de Andalucía (SERCLA)", siendo el sometimiento al arbitraje expresamente voluntario.

Artículo 6.- Absorción y compensación.

Si la concesionaria del Servicio, tiene concedido a su personal por normas de obligado cumplimiento, reglamento de régimen interior, contrato individual, pacto o costumbres, condiciones más beneficiosas globalmente de las aquí pactadas, tendrá la obligación de respetarlas en su totalidad para todo el personal que las viniese disfrutando en la fecha de su entrada en vigor.

Artículo 7. Subrogación.

En esta materia se estará a lo establecido en los artículos 49 y siguientes del Convenio General del Sector.

Artículo 8. Clasificación del personal.

Los trabajadores/as que presten sus servicios en la empresa dentro del ámbito del presente Convenio, serán clasificados en grupos profesionales en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todos los grupos profesionales, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada grupo, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio podrá ser asignado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su grupo profesional y sin menoscabo de su dignidad profesional, sin que ello implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de un grupo profesional determinado y definido en el presente Convenio, habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal categoría se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de grupo superior o inferior.

La realización de funciones distintas dentro del mismo grupo profesional no supondrá modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de la retribución a que tenga derecho el trabajador.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondiente a Grupo Profesional solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores al Grupo Profesional, está deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Los Grupos Profesionales son los siguientes:

- Grupo I: Personal técnico: Jefe/a de Servicio y Técnico/a-Supervisor.
- Grupo II: Personal Administración. Administrativo y Auxiliar administrativo.
- Grupo III: Mandos intermedios. Encargado
- Grupo IV: Operarios. Oficial1ª, peón y auxiliar servicios.
- Grupo I. Personal técnico:

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Realizan tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Tendrán título adecuado o amplia preparación teórico-práctica adquiridos en el desempeño de su profesión completada con una amplia experiencia en el sector. Las funciones de cada categoría laboral en este grupo profesional son, a título meramente enunciativo:

Jefe/a de Servicio:

Persona responsable de la gestión del contrato, tiene funciones de

interlocución entre Ayuntamiento y empresa, coordinando el personal y medios de cada uno de los servicios.

Verifica el cumplimiento de lo establecido en pliego de condiciones del contrato y del cumplimiento de la normativa legal vigente y tienen capacidad y poder suficiente para la toma de decisiones sobre la gestión del servicio.

Técnico/a-Supervisor:

Personal encargado de la organización, coordinación y supervisión de los diferentes trabajos dentro de cada servicio asignado.

Requiere una amplitud y profundidad de conocimientos exhaustivos en su servicio, pudiendo actuar como referente técnico en su entorno, aportando valor añadido a sus formas y/o modos de actuación.

Adaptan los procedimientos siempre y cuando la situación así lo requiera, informando al jefe/a de servicio.

Se enfrentan a problemas medianamente complejos, que requieren de conocimientos específicos para resolverlos y en los que la solución a sus problemas requiere la elección más adecuada entre un conjunto de soluciones previamente aprendidas, teniendo un mando al que poder recurrir en situaciones atípicas, siendo posible demostrar la mayor o menor validez de la solución elegida.

Su libertad o autonomía de decisión y acción se limita a prácticas y procedimientos estandarizados, con supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados.

Grupo II. Personal Administración.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de carácter administrativo, con o sin responsabilidad de mando. Asimismo, pueden realizar trabajos de ejecución autónoma bajo supervisión o ayudado por otros trabajadores/as. Requiere adecuados conocimientos y aptitudes prácticas.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las funciones de este grupo profesional son, administración, relaciones laborales, recepción.

Grupo III. Mandos intermedios.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de coordinación y supervisión, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las funciones de cada categoría laboral en este grupo profesional son, a título meramente enunciativo:

Encargado/a.

A las órdenes del personal técnico, distribuye el trabajo entre los operarios del servicio. Responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades correspondientes según el servicio y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos. Informa al personal técnico del grado de desarrollo de los trabajos, del estado de la maquinaria y herramientas y de las necesidades de materiales y consumibles.

Es el responsable de la formación de los trabajadores en el uso de la maquinaria, del traslado de los criterios de ejecución de los trabajos, reparto de los Equipos de Protección Individual y control de su uso, resolución de cualquier problema que surja a pie de obra, comprobar que en el desarrollo de las tareas se cumplen todas las leyes medioambientales que puedan afectarle. Asesoramiento al personal técnico sobre el material, personal y maquinaria necesario para el correcto desarrollo de los trabajos, traslado de los trabajadores en vehículos habilitados al efecto, control de la asistencia de los trabajadores, vigilar que se cumplan las normas de seguridad que indique el Plan de prevención y los protocolos y procedimientos específicos, comunicar al responsable de los trabajos las necesidades de material y consumibles, control del grado de ejecución y de la calidad de los trabajos realizados según el área de trabajo asignada.

Grupo IV. Operarios.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional ejecutan tareas según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia y supervisión, requieren esfuerzo físico o atención, sólo en el caso de los oficiales requieren una formación específica.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las funciones de cada categoría laboral en este grupo profesional son, a título meramente enunciativo:

Oficial 1ª Oficios varios.

Personal capacitado para el manejo de maquinaria y equipos, con conocimientos de cada uno de los oficios que se le asignen, ya sea conservación forestal, limpieza o mantenimiento. Es responsable del correcto manejo de la maquinaria y del cumplimiento de las medidas de prevención y normas de trabajo establecidas en los diferentes protocolos y procedimientos.

Trabaja bajo la supervisión de un mando intermedio, ya sea encargado, capataz o personal técnico, aunque pueden delegarse funciones y objetivos concretos, los cuales puede desarrollar con total autonomía.

Peón.

Personal capacitado para la ejecución de tareas según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia y supervisión, requieren esfuerzo físico o atención, sólo ocasionalmente requieren una formación específica, y en general únicamente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un breve período de adaptación.

Auxiliar servicio.

Personal que, bajo la supervisión de encargados o personal técnico, se ocupa del mantenimiento, limpieza y buen estado y uso de las instalaciones que se le encomienden, ya sean módulos de playas o instalaciones del servicio.

Entre otras funciones pueden llevar a cabo el control de acceso y uso de las instalaciones, la comprobación del estado de mantenimiento de las diferentes infraestructuras, para garantizar su correcto funcionamiento y tareas de mantenimiento y limpieza tanto de las instalaciones como de los equipamientos.

Sin perjuicio de la adscripción de una persona a uno u otro grupo profesional, así como dentro de cada uno de ellos, a los distintos niveles funcionales, cada trabajador/a tendrá derecho a ser retribuido conforme a las funciones que efectivamente realice de acuerdo con los niveles funcionales establecidos.

Se podrá contratar a la misma persona para efectuar funciones pertenecientes a los distintos niveles funcionales del grupo IV. En este supuesto se expresará en el contrato laboral el porcentaje de la jornada destinada a cada uno de los distintos niveles funcionales, con el fin de garantizar la retribución correspondiente al puesto.

Si en el momento de la contratación no se pudiera establecer el porcentaje de jornada de cada uno de los niveles a los que el trabajador va a dedicar su jornada, en el contrato laboral se expresará en qué nivel funcional va a estar encuadrado, y se pactará que cuando, ocasionalmente, se le destinara a realizar las funciones de otro de los niveles descritos, se notificará por escrito con expresión del tiempo que va a dedicar a la realización de estas funciones, para acomodar su retribución a las efectivamente realizadas.

En los contratos vigentes se podrá pactar entre empresa y trabajador la modificación de su contrato laboral, de manera que les permita realizar las funciones de los distintos niveles acordados en el grupo profesional IV, y en las mismas condiciones establecidas en los párrafos anteriores.

Los trabajadores que realicen funciones de los distintos niveles funcionales deberán contar con formación suficiente tanto en materia de prevención de riesgos laborales como de las operaciones a realizar. La formación que imparta la empresa a estos efectos se computará como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 9. Estructura de salario.

A. CONCEPTO DE SALARIO

Tendrán la consideración de salario las percepciones económicas de los trabajadores y trabajadoras, en dinero o en especie, por prestación profesional de los servicios laborales prestados. En la estructura de las retribuciones de trabajo se distinguirá entre salario base y los complementos del mismo.

Es salario base la parte de retribución del trabajador o trabajadora fijada por unidad de tiempo.

B. RETRIBUCIONES SALARIALES

El salario del trabajador o trabajadora será fijado por categoría profesional y estará compuesto por el salario base y los complementos salariales. La cuantía del salario mensual para cada categoría y/o puesto de trabajo será la fijada en los Anexos I y II de este Convenio.

C. INCREMENTOS SALARIALES

Los incrementos de salarios serán los establecidos en este articulado y en el Anexo I.

Artículo 10. El salario base.

Es salario base la parte de retribución del personal fijada por unidad de tiempo. El salario base será distinto para cada categoría profesional y tendrá en cuenta las habilidades, conocimientos y responsabilidad necesarios para desempeñar los trabajos propios de cada categoría, fijándose en el anexo salarial I.

Artículo 11. Complemento de antigüedad.

Complemento de Antigüedad. Este complemento está consolidado y sus importes son los recogidos en el Anexo II. Para su fórmula de cálculo se han tomado en consideración dos variables, que son una antigüedad desde 01/01/2002 y un 3% del salario base de las tablas del año 2019. El importe es invariable y se ajustará a lo establecido en el referido Anexo según se vayan cumpliendo trienios.

Artículo 12. Complemento de Actividad.

La empresa, trabajadores y trabajadoras contemplando que en los convenios anteriores se habían multiplicado los complementos dificultando la comprensión de las cualidades requeridas para su devengo, así como incitando a que puedan surgir sentimientos en la plantilla de agravios comparativos en su devengo, han decidido la fusión en un solo complemento de actividad de los antiguos complementos de Toxicidad, Penosidad o Peligrosidad, Complemento de Convenio, Complemento Personal de Especial Responsabilidad y Complemento de Puesto de Trabajo.

Este complemento retribuye las especiales características de los puestos de trabajo y la categoría para su desempeño, por lo que los pluses y complementos que han servido de base para la creación de este, quedan absorbidos y contemplados íntegramente en el complemento de actividad por lo que no cabe reclamación futura de los anteriores pluses y complementos.

Su cuantía quedará fijada en el anexo I.

Artículo 13. Plus de Asistencia.

Mediante el presente Plus se trata de gratificar mensualmente a aquellos trabajadores y trabajadoras que asisten todos los días hábiles a su puesto de trabajo. No obstante, por sus propias características este plus no se cobrará todos los meses, sino exclusivamente en los meses en que el trabajador/a no esté de vacaciones o bajas médicas superiores a dos días. Su importe se halla fijada en el Anexo I y su cobro será por once mensualidades.

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen como gratificaciones extraordinarias tres pagas en la cuantía de salario base que se establece en el anexo I salarial, más antigüedad, su abono se realizará los días 15 de julio, 3 de noviembre y 15 de diciembre.

Artículo 15. Horas complementarias.

Las partes acuerdan de manera expresa que el porcentaje máximo de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial sea del 60% de las horas ordinarias del contrato, cualquiera que sea la modalidad del contrato (fijos, fijos discontinuos o temporales). Este porcentaje máximo solo se aplicará a los auxiliares de servicios asignados al CEMPLAF.

Artículo 16. Plus de trabajo nocturno.

El personal que por necesidades del servicio tuviera que realizar sus

labores en periodos nocturnos, se les abonará un Plus de Nocturnidad por día efectivo trabajado consistente en un 25% del salario base, en proporción a las horas realizadas en periodo nocturno (de las 22 horas a las 06 horas). Además del plus de nocturnidad establecido en este artículo, el personal que desarrolle sus tareas en el periodo del 15 de junio al 15 de septiembre percibirá además un plus de 32,56 € mensuales. Este plus se incrementará anualmente según los porcentajes pactados.

Artículo 17. Plus de festivos.

Se consideran festivos, además de los regulados legalmente en cada momento, el 3 de noviembre (San Martín de Porres), 24 y 31 de diciembre.

La empresa preferentemente compensará los festivos trabajados con descansos.

Los descansos compensatorios se distribuirán según las posibilidades organizativas del servicio. El personal podrá solicitar la compensación de los días festivos trabajados, en las mismas condiciones que los días de asuntos propios, en cuyo caso le afectarán las mismas restricciones, es decir, se ha de solicitar al menos con 48 horas de antelación, no pudiéndose añadir a vacaciones. Se concederán por riguroso orden de petición y no podrán coincidir en el disfrute del mismo día (tanto de asuntos propios como de compensación de festivos) más de dos personas por categoría profesional en temporada baja (15 de octubre-14 de abril) y una en temporada alta (15 de abril-14 octubre).

Si terminase contrato o transcurriese un año desde el festivo trabajado, se le abonará una compensación económica, mediante un plus de festivos en la cuantía de 32 €.

Artículo 18. Plus especial de trabajos silvícolas y forestales.

La empresa abonará por los trabajos de silvícolas y forestales de poda en altura la cuantía de 7,00 € por día efectivamente trabajado. Tal complemento no es consolidable y su devengo quedará a criterio de la empresa.

Artículo 19. Guardias técnicas.

El personal técnico que sea designado para la realización de guardias, devengará este plus en cuantía de 75 € por día de guardia efectiva realizada los sábados, domingos o festivos.

Las guardias se realizarán los fines de semana y festivos.

El concepto de guardia, no es consolidable y exige una designación expresa para cada día. El personal designado para la realización de la guardia, deberá estar operativo desde el final de la jornada laboral del día anterior de guardia hasta el inicio del día laborable siguiente.

Artículo 20. Plus de coordinación.

Las categorías de Jefe/a de Servicio y Técnico/a-Supervisor/a devengarán por las especiales funciones asumidas de coordinación y responsabilidad, un Plus denominado de coordinación en cuantía de 166 € mensuales para la categoría de Jefe/a de Servicio y 150 € mensuales para la categoría de Técnico/a Supervisor a razón de 12 mensualidades.

Artículo 21. Recibo individual de salario.

En el recibo individual justificativo del pago de los salarios deberán consignarse en primer término los conceptos salariales recogidos en el presente artículo en el periodo de tiempo a que se refiera, que no podrá exceder de un mes.

Queda establecida como fecha límite para el abono de las retribuciones el primer día hábil del mes siguiente al que corresponda la nómina.

La Empresa realizará siempre el abono de todas las retribuciones por transferencia bancaria.

Artículo 22. Indemnización por enfermedad o accidente.

El personal que cause baja por I.T. de accidente laboral, percibirá con cargo a la empresa el importe necesario para completar hasta el 100% del salario real de lo que por este concepto abone como prestación la seguridad social, a partir del primer día y durante todo el proceso.

Así mismo se complementará hasta el 100% del salario real en los casos de hospitalización motivada por enfermedad.

Complementos de I.T. por otras causas no citadas; la empresa complementará la prestación correspondiente de la seguridad social hasta alcanzar:

- Primera y segunda baja en el año: hasta el 100% del salario real.
- Tercera baja en el año: hasta el 90% del salario real.
- Sucesivas bajas en el año: hasta el 80% del salario real.

Artículo 23. Seguro colectivo.

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará hasta la finalización de su contrato, en los términos y condiciones establecidos, de un seguro de vida que será contratado con una Cía. de seguros, por las siguientes cuantías y riesgos, corriendo la empresa con los gastos que ello conlleva:

- Fallecimiento por cualquier causa: 15.000 €
- Invalidez Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez derivadas de accidente laboral: 15.000 €

Artículo 24. Jubilación.

La empresa para favorecer el empleo y la incorporación de personas jóvenes en paro, dada la coyuntura actual, abonará como premio de jubilación anticipada, esto es, la jubilación que se produzca antes de la edad legal ordinaria que en cada caso corresponda, tres meses de salario base para todo trabajador o trabajadora que se jubile. Las condiciones de pago quedan fijadas en la Disposición Transitoria Primera.

Artículo 25. Licencias.

El personal afectado por el Convenio tendrá derecho a los permisos retribuidos que se relacionan a continuación:

- a. 17 días naturales por matrimonio del trabajador o trabajadora.
- b. 16 semanas por nacimiento de hijos o hijas.
- c. 3 días naturales por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d. 3 días naturales por enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se considerarán graves aquellas enfermedades que requieren ingreso hospitalario de más de 24 horas, así como intervenciones quirúrgicas con anestesia general.

e. 5 días naturales por fallecimiento del cónyuge e hijos o hijas.

f. 2 días naturales por traslado del domicilio habitual.

g. 1 día en caso de matrimonio de hijos o hijas, hermanos/hermanas o padre/madre, siempre que ocurra dicho acto dentro de su jornada laboral.

h. 1 día en caso de Primera Comunión de hijo/hija o hermano/hermana, siempre que ocurra dicho acto dentro de su jornada laboral.

i. Por tiempo indispensable en el caso de cumplimiento de un deber público y personal de inexcusable presencia tal y como ordena la legislación aplicable.

j. Por asistencia a Consulta Médica del trabajador o trabajadora, sólo una hora antes y una hora después de la misma. Este tiempo se ampliará por el tiempo indispensable si se tiene que desplazar fuera de la localidad del centro de trabajo.

k. Los trabajadores tendrán 3 días de asuntos propios. Para trabajadores que no estén en alta todo el año será 1 día por cada 120 días trabajados.

El día de asuntos propios se ha de solicitar en el impreso oficial de la empresa y con 48 horas de antelación, no pudiéndose añadir a vacaciones. Se concederá por riguroso orden de petición y no podrán coincidir en el disfrute del mismo día, más de dos personas por categoría profesional en temporada baja (15 de octubre -14 de abril) y una en temporada alta (15 de abril-14 de octubre).

Podrá solicitarse el fraccionamiento de los asuntos propios en horas, siempre y cuando se justifique esta necesidad.

Para el personal de temporada que trabaje al menos 180 días, podrá solicitar el disfrute de medio día de asuntos propios, siempre y cuando éste se establezca al inicio o final de la jornada laboral.

Las licencias que tengan fecha cierta, se avisarán mediante impreso oficial de la empresa, desde la fecha de conocimiento y al menos con 48 horas de antelación a su disfrute. Las que sean por causas sobrevenidas, se comunicarán inmediatamente ocurrido el hecho, debiéndose justificar el motivo de las mismas, aportando la documentación justificativa en el plazo máximo de dos días después de su uso y disfrute.

Los casos mencionados en los apartados c, d y e se ampliarán en dos días más, siempre que el hecho ocurra fuera de la localidad donde habitualmente resida, excepto en el caso de matrimonio y Primera Comunión.

La licencia por hospitalización (d.) podrá ser solicitada de forma fraccionada durante los primeros 7 días desde el hecho causante y mientras dure el mismo.

Se establece un permiso retribuido para acompañar a consulta médica a los menores y personas dependientes, por el tiempo indispensable y con un máximo de 21 horas anuales.

Artículo 26. Excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo

Los trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido, que tengan la antigüedad de al menos 3 años, podrán solicitar excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo en las siguientes condiciones:

- Mínimo 6 meses y máximo 5 años.
- Sólo podrán disfrutarlo 2 trabajadores de la misma categoría a la vez.

Artículo 27. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de 30 días naturales de vacaciones retribuidas con el Salario Base, Antigüedad y complemento de actividad.

Los trabajadores y trabajadoras, por acuerdo con la Empresa, podrán establecer la división de las vacaciones en dos periodos de quince días cada uno, siempre que se respete el calendario de las mismas que deberá estar confeccionado en el primer trimestre de cada año, por los representantes del personal y la dirección de la empresa.

El disfrute de las vacaciones debe producirse, con carácter general, dentro del año al que correspondan, el periodo de disfrute no puede iniciarse nunca en día festivo o inhábil y finaliza el día anterior a la incorporación al puesto de trabajo.

Por regla general, no podrán disfrutar su periodo de vacaciones más de dos personas por categoría laboral a la vez.

Si por ausencia del trabajador o trabajadora por cualquier supuesto de I.T. no hubiese podido disfrutar de sus vacaciones en el periodo asignado, disfrutará de sus vacaciones a partir de su reincorporación al trabajo.

Artículo 28. Jornada laboral y horario.

La jornada se establece en 35 horas en cómputo semanal. El horario del personal de limpieza de playa en turno de mañana en temporada alta se realizará de lunes a viernes de 7 a 12:20 y sábados y domingos de 6 a 11:20, quedando suprimido el tiempo de desayuno.

Artículo 29. Salud laboral y prevención de riesgos laborales.

El representante del personal junto con el empresario, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de salud laboral, así como potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de los trabajadores y trabajadoras que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Asimismo, tanto la empresa como el responsable de salud laboral cuidarán respectivamente de los vestuarios, aseos, duchas, taquillas y todos los utensilios que conlleve una mejora de la prevención y seguridad en el trabajo.

Por ser preciso potenciar los aspectos de vigilancia médica y epidemiología, la empresa estará obligada a facilitar los medios necesarios para que los trabajadores/as, anualmente puedan hacerse una revisión médica completa.

Artículo 30. Prendas de trabajo.

La empresa vendrá obligada a facilitar a su personal los uniformes y prendas de trabajo necesarias para el trabajo. La empresa se compromete a realizar la entrega de las prendas precisas en la primera quincena de noviembre para las prendas de invierno y en la primera quincena de abril para las prendas de verano. El vestuario de trabajo según necesidades estará compuesto por:

Invierno:

- 2 pares de pantalones.
- 2 Polos manga larga.
- 1 forro polar (anorak)
- 1 chaquetilla.
- 1 par de botas de seguridad.
- 1 par de mallas térmicas.

Verano:

- 2 pares de pantalones (auxiliares módulos 1 par corto y uno largo)
- 2 polos manga corta.
- 1 forro polar.
- 1 par de botas de seguridad.
- 1 gorra

La empresa repondrá las prendas deterioradas previa entrega de las mismas.

La uniformidad es de uso exclusivo para la realización de las actividades realizadas en jornada laboral, queda terminantemente prohibido emplearla fuera de jornada laboral.

Artículo 31. - Fijos discontinuos.

De acuerdo con la nueva redacción del artículo 16 del ET (Real Decreto Legislativo 2/15 de 23 de octubre), en vigor desde el 30/03/2022, el contrato de fijo discontinuo se concertará, bien para la realización de los trabajos estacionales o de temporada que se realizan todos los años, bien para el desarrollo de trabajos que no tengan esa naturaleza pero que siendo de prestación intermitente tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, bien para satisfacer necesidades asociadas a contrata y subcontratas.

Las condiciones del llamamiento serán las reguladas en la ley y en todo caso:

Existe una plantilla en la empresa de trabajadores fijos discontinuos, cuyas condiciones de llamamiento se harán de acuerdo a la legislación vigente. Todo el personal fijo discontinuo deberá ser llamado cada vez que vaya a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados. El llamamiento deberá realizarse de forma fehaciente, por escrito, por orden de antigüedad de cada especialidad. El mismo criterio regirá cuando el empresario acuerde prolongar la actividad del personal una vez cumplida la garantía de ocupación de los trabajadores y trabajadoras de la misma especialidad.

Se presumirá no efectuado el llamamiento:

- Cuando llegada la fecha prevista para la reincorporación, no se produjera.
- Cuando el trabajador se viera preterido por la contratación de otro de menor antigüedad en la misma especialidad.
- En el supuesto de no haber sido llamado la persona podrá dirigirse a la jurisdicción competente a fin de efectuar la demanda por despido.

Por regla general, el personal fijo discontinuo disfrutará de las vacaciones, inmediatamente posterior a la finalización del periodo de prestación, prolongando el periodo de contrato de trabajo por los días que correspondan con la parte proporcional al tiempo trabajado.

Para contrataciones indefinidas se dará preferencia a los fijos discontinuos por orden de antigüedad para contrataciones fijas anuales.

Artículo 32. Promoción interna.

Ante cualquier vacante definitiva y/o ampliación definitiva en la plantilla fija o fija discontinua de la empresa, ésta tendrá en cuenta la promoción interna del personal y se atenderá a lo establecido en el capítulo VII del convenio colectivo del sector.

La empresa podrá comunicar las vacantes de plantilla para que los trabajadores y trabajadoras puedan presentar sus candidaturas de promoción interna.

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

En el resto de promociones y ascensos se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este período, el personal ascendido o promocionado, percibirá el salario correspondiente a tal promoción o ascenso.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el personal volverá a desempeñar los trabajos propios de su anterior ocupación y nivel anterior, percibiendo el salario asignado a la misma.

Artículo 33. Igualdad profesional.

La empresa dispone de un Plan de igualdad aplicable a todos sus centros de trabajo publicado en el BOE 182 de fecha 28 de julio de 2018 (Resolución 10733)

Artículo 34. Cuestiones sindicales.

I. Se reconoce al Comité de Empresa o Delegados de Personal como Interlocutores válidos para el tratamiento y sustitución de las relaciones laborales. Ambas partes manifiestan su intención de potenciar las funciones, atribuciones y facultades de los Organismos respectivos del Personal que establecen las disposiciones legales, adaptando el marco legal que las regula a las características de la Empresa.

II. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en todo lo concerniente a esta materia, así como en todo lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

III. A los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal se les reconocen 16 horas mensuales.

Las horas sindicales de todos serán acumulables en uno o en varios de los representantes sindicales, siendo deducidas del resto de los representantes. Esta acumulación se realizará, salvo pacto en contrario, a primeros de cada año y para períodos anuales, debiendo reflejarse documentalmente esta cesión, con carácter previo a su utilización, en Acta en la que se especifique con claridad la persona que cede las horas, el número de éstas y quién es el receptor de esa cesión, excluyendo del crédito horario, las reuniones que convoque la Empresa, la negociación colectiva y/o las horas de formación.

IV. La Empresa vendrá obligada a descontar la cuota sindical de aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito, y depositarla en la cuenta corriente que éstos indiquen.

Artículo 35. Garantías del comité de empresa, derechos sindicales.

1. Recibir información de la Empresa, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del Sector Económico al que pertenece la Empresa, sobre situación de la producción y evolución probable del empleo.

2. Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, caso de

que la Empresa revista la forma de Sociedad por Acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

3. Emitir Informe con carácter previo a la ejecución, por parte del Empresario, de las decisiones por éste, sobre las siguientes cuestiones:

A. Reestructuración de plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.

B. Reducciones de jornada, así como traslados totales o parciales de las instalaciones.

C. Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o de incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

4. Emitir Informes cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecten al volumen de empleo.

5. Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilizan en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Ser informados de todas sanciones impuestas por faltas consideradas muy graves.

7. Ejercer una labor:

a. De vigilancia en el cumplimiento de normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social y Empleo, así como en el resto de los actos y condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales ante el Empresario y los Organismos y Tribunales competentes.

b. De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo desarrollado en la Empresa, con las particularidades previstas en este Orden por el art. 1 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Informar a sus representados y representadas en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo, en cuanto directa o indirectamente, tenga o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

ASAMBLEA EN LA EMPRESA.

Las Empresas facilitarán la celebración de Asambleas de su personal en los Centros de Trabajo cuando fueran solicitadas con 72 horas de antelación.

Artículo 36.- Faltas y sanciones.

En esta materia se estará a lo establecido en el Capítulo XII, artículo 54 y siguientes del Convenio General del Sector.

Artículo 37. Ayuda por hijos discapacitados.

Se establece una ayuda de 150 euros anuales para las personas trabajadoras que tengan hijos a su cargo con una discapacidad reconocida superior o igual al 33%.

Esta ayuda deberá solicitarse junto con la justificación del grado de discapacidad mediante certificación oficial del organismo competente y el libro de familia. Su abono se realizará anualmente en la nómina de octubre o en la liquidación.

Artículo 38. Ayuda escolar.

La comisión paritaria acordará distribuir, entre los trabajadores de la empresa con contrato indefinido, la cantidad de 3.000 € para hijos/as menores de 18 años, en concepto de ayuda escolar previa presentación del certificado de escolaridad correspondiente.

Artículo 39. Ayuda de renovación permiso de conducir para el personal que ejerce de conductor en la empresa.

Para facilitar la renovación del permiso de conductor de este personal, la empresa abonará en concepto de ayuda un importe de 70€ brutos. Esta cantidad será abonada en el momento en que el empleado/a acredite haber efectuado la citada renovación.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

Dados los compromisos salariales que se asumen en los Anexos I y II las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio y la legal representación de los trabajadores y trabajadoras adquieren el compromiso de mantener la paz social en el centro de trabajo afectado por el presente Convenio. Dicho compromiso se mantendrá durante toda la vigencia del Convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

El premio de jubilación anticipada recogido en el artículo 24 se abonará de la siguiente forma, dos mensualidades a partir de la firma del presente Convenio y una tercera mensualidad a partir del 01/01/24.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Los incrementos salariales recogidos en el Anexo I se devengarán desde el 1 de enero de cada anualidad y serán abonados por la empresa que resulte adjudicataria del próximo contrato "Conservación y Mantenimiento de Equipamientos y gestión del Programa de Uso Público en Playas y Pinares Públicos de El Puerto de Santa María, Cádiz", tras el correspondiente procedimiento administrativo de licitación, publicación de ofertas y posterior adjudicación del contrato. La empresa adjudicataria se verá obligada a realizar el pago de los atrasos de dichos incrementos dentro de los 30 días siguientes a la fecha de inicio del contrato.

El resto de previsiones del Convenio, a excepción de las recogidas en las Disposiciones Transitorias Primera y Segunda, entrarán en vigor a la fecha de su firma.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2022 (5% INCREMENTO)					
	Categoría	salario base	plus actividad	plus asistencia	bruto anual
1	Jefe/a de servicio	1.235,77 €	1.258,45 €	47,67 €	34.162,21 €
2	Técnico/a-Supervisor	1.166,05 €	1.108,86 €	47,91 €	31.324,07 €
3	Encargado	1.031,12 €	833,36 €	48,51 €	26.000,79 €
4	Oficial primera	1.019,20 €	550,07 €	49,07 €	22.428,67 €
5	Administrativo	1.043,61 €	816,92 €	48,49 €	25.990,51 €
6	Auxiliar administrativo	1.018,80 €	338,50 €	49,65 €	19.890,26 €
7	Peón	951,79 €	344,32 €	49,82 €	18.956,74 €
8	Auxiliar servicio	818,49 €	116,32 €	51,69 €	14.241,72 €

TABLA SALARIAL 2023 (4% INC. CATEG. DEL 1 AL 6) (5% INC. CATEG. DEL 7 AL 8)					
	Categoría	salario base	plus actividad	plus asistencia	bruto anual
1	Jefe/a de servicio	1.285,20 €	1.308,78 €	49,58 €	35.528,70 €
2	Técnico/a-Supervisor	1.212,69 €	1.153,22 €	49,83 €	32.577,04 €
3	Encargado	1.072,37 €	866,70 €	50,45 €	27.040,82 €
4	Oficial primera	1.059,97 €	572,08 €	51,03 €	23.325,82 €
5	Administrativo	1.085,35 €	849,60 €	50,43 €	27.030,13 €
6	Auxiliar administrativo	1.059,56 €	352,04 €	51,64 €	20.685,87 €
7	Peón	999,38 €	361,53 €	52,31 €	19.904,58 €
8	Auxiliar servicio	859,41 €	122,13 €	54,28 €	14.953,80 €

TABLA SALARIAL 2024 (2% INC. CATEG. DEL 1 AL 6) (3% INC. CATEG. DEL 7 AL 8)					
	Categoría	salario base	plus actividad	plus asistencia	bruto anual
1	Jefe/a de servicio	1.310,90 €	1.334,96 €	50,57 €	36.239,27 €
2	Técnico/a-Supervisor	1.236,94 €	1.176,28 €	50,82 €	33.228,58 €
3	Encargado	1.093,81 €	884,03 €	51,46 €	27.581,64 €
4	Oficial primera	1.081,17 €	583,52 €	52,05 €	23.792,34 €
5	Administrativo	1.107,06 €	866,59 €	51,44 €	27.570,74 €
6	Auxiliar administrativo	1.080,75 €	359,08 €	52,67 €	21.099,58 €
7	Peón	1.029,36 €	372,38 €	53,88 €	20.501,72 €
8	Auxiliar servicio	885,19 €	125,80 €	55,90 €	15.402,42 €

TABLA SALARIAL 2025 (2% INCREMENTO)					
	Categoría	salario base	plus actividad	plus asistencia	bruto anual
1	Jefe/a de servicio	1.337,12 €	1.361,66 €	51,58 €	36.964,06 €
2	Técnico/a-Supervisor	1.261,68 €	1.199,81 €	51,84 €	33.893,15 €
3	Encargado	1.115,69 €	901,71 €	52,49 €	28.133,27 €
4	Oficial primera	1.102,79 €	595,19 €	53,09 €	24.268,18 €
5	Administrativo	1.129,20 €	883,92 €	52,47 €	28.122,15 €
6	Auxiliar administrativo	1.102,36 €	366,26 €	53,73 €	21.521,57 €
7	Peón	1.049,95 €	379,83 €	54,96 €	20.911,75 €
8	Auxiliar servicio	902,90 €	128,31 €	57,02 €	15.710,47 €

**ANEXO II
PLUS ANTIGÜEDAD**

	Categoría	1º trienio	2º trienio	3º trienio	4º trienio	5º trienio
1	Jefe/a de servicio	35,31 €	70,62 €	105,92 €	141,23 €	176,54 €
2	Técnico/a-Supervisor	33,32 €	66,63 €	99,95 €	133,26 €	166,58 €
3	Encargado	28,83 €	57,67 €	86,50 €	115,34 €	144,17 €
4	Oficial primera	29,46 €	58,92 €	88,38 €	117,84 €	147,30 €
5	Administrativo	29,11 €	58,22 €	87,33 €	116,43 €	145,54 €
6	Auxiliar administrativo	29,82 €	59,63 €	89,45 €	119,27 €	149,09 €
7	Peón	27,19 €	54,39 €	81,58 €	108,78 €	135,97 €
8	Auxiliar servicio	23,39 €	46,77 €	70,16 €	93,54 €	116,93 €

	Categoría	6º trienio	7º trienio	8º trienio	9º trienio	10º trienio
1	Jefe/a de servicio	211,85 €	247,15 €	282,46 €	317,77 €	353,08 €
2	Técnico/a-Supervisor	199,89 €	233,21 €	266,52 €	299,84 €	333,16 €
3	Encargado	173,01 €	201,84 €	230,68 €	259,51 €	288,35 €
4	Oficial primera	176,76 €	206,22 €	235,69 €	265,15 €	294,61 €
5	Administrativo	174,65 €	203,76 €	232,87 €	261,98 €	291,09 €
6	Auxiliar administrativo	178,90 €	208,72 €	238,54 €	268,36 €	298,17 €
7	Peón	163,17 €	190,36 €	217,55 €	244,75 €	271,94 €
8	Auxiliar servicio	140,31 €	163,70 €	187,08 €	210,47 €	233,85 €

ANEXO III

SERVICIOS	TEMPORADA	ESTRUCTURA SEMANAL	ESTRUCTURA HORARIA	
			INICIO	FIN
OFICINA	15 OCTUBRE - 14 ABRIL	L-V	07:30H	14:30H
	15 ABRIL - 14 OCTUBRE	L-V	07:00H	14:00H
LIMPIEZA PLAYAS MAÑANAS	15 OCTUBRE - 14 ABRIL	L-V	07:30H	14:30H
	15-30 ABRIL	L-D (6j)	07:00H	12:50H
	1 MAYO-14 OCTUBRE	L-V	07:00H	12:50H*
LIMPIEZA PLAYAS TARDES	15 ABRIL- 31 MAYO	L-D (5j)	14:00H	21:00H
	1 JUNIO - 31 AGOSTO		14:30 H	21:30H
	1 SEPTIEMBRE-14 OCTUBRE		14:00H	21:00H
LIMPIEZA PLAYAS NOCTURNO	15 JUNIO-15 SEPTIEMBRE	L-D (5J)	00:00H	07:00H
LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE PINARES	1 ENERO - 31 DICIEMBRE	L-V	06:45H	13:45H
LIMPIEZA PINARES FINES DE SEMANA	15 OCTUBRE-14 ABRIL	DOMINGOS Y FESTIVOS	07:30H	14:30H
MANTENIMIENTO INFRAESTRUCTURAS PLAYAS Y PINARES	15 OCTUBRE - 14 ABRIL	L-V	07:00H	14:00H
	15 ABRIL - 14 OCTUBRE	L-D (5j)	07:00H	14:00H
AUXILIARES MAÑANA CEMPLAF	15 OCTUBRE - 14 ABRIL	S-D	07:30H	14:30
	15 ABRIL - 14 OCTUBRE	S-D	07:00H	14:00H
AUXILIARES TARDE CEMPLAF	15 OCTUBRE - 14 ABRIL	L-D	14:30H	21:30H
	15 ABRIL - 14 OCTUBRE	L-D	14:00H	21:00H
AUXILIARES NOCHE CEMPLAF	15 OCTUBRE - 14 ABRIL	L-D	21:30H	07:30H
	15 ABRIL - 14 OCTUBRE	L-D	21:00H	07:00H
AUXILIARES MÓDULOS	15 ABRIL-31 MAYO	L-D	10:00H	20:00H
	1 JUNIO - 31 AGOSTO	L-D	11:00H	21:00H
	1 - 30 SEPTIEMBRE	L-D	10:00H	20:00H
	1-14 OCTUBRE	L-D	9:30	19:30

Nº 151.160/22

**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESAS
Y TRABAJADORES AUTONOMOS
CADIZ**

CONVENIO O ACUERDO: CONVENIO COLECTIVO PELSABA, S.L.U.

Expediente: 11/01/0329/2022

Fecha: 22/12/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JOSE FERNANDO GOMEZ VAZQUEZ

Código 11100042012011.

Visto el texto del Acta de modificación del convenio colectivo de la empresa PELSABA S.L.U., suscrito por las partes el día 14-12-2022, y presentado en el registro telemático del Registro de Convenios Colectivos el día 15-12-2022, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías,

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del Acta de modificación del convenio colectivo de la empresa PELSABA S.L.U., en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos