



CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO SERVICIO DE (LIMPIEZA DE PLAYAS Y PINARES DEL PUERTO DE SANTA MARIA

Código convenio: 1103561

Artículo 1. Ámbito territorial y personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores/as del Centro de Trabajo Servicio de Limpieza del Litoral y Pinares Públicos y mantenimiento de los equipamientos del Litoral y Pinares públicos del Término Municipal del Puerto Santa María, y a la empresa concesionaria del servicio de limpieza del mencionado centro de trabajo.

Artículo 2. Ámbito funcional y de aplicación.

Las actividades que comprende el presente Convenio Colectivo serán las recogidas en el Pliego de Condiciones para dicho servicio.

Las normas comprendidas en este Convenio Colectivo se aplicarán a todos los trabajadores/as encuadrados en las categorías profesionales que figuran en la tabla salarial del mismo, así como cuantos trabajadores/as puedan incorporarse a la empresa, por cualquier modalidad de contratación.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación al personal encuadrado en las categorías profesionales que figuran en la tabla de este Convenio.

Artículo 4. Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente a su firma por las partes.

Las retribuciones económicas, acordadas en este Convenio Colectivo, serán abonadas desde el 1 de Enero de 2006 para el primer año de vigencia y desde el uno de Enero de cada año de vigencia posterior.

Artículo 5. Duración y prórroga.

La duración del presente Convenio Colectivo será 3 años, desde el 01/01/2006 hasta el 31/12/2008.

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 6. Vinculación a la totalidad.

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

Si por acto de la autoridad laboral competente se declarase un artículo, total o parcialmente, nulo o inaplicable, las partes se obligan a reconsiderar su contenido totalmente.

Artículo 7. 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.

Si mientras este convenio esté vigente, hubiese otras subidas salariales, éstas se incrementarán si fuesen superiores a las aquí pactadas en cómputo anual, considerándose este convenio, como un todo unitario.

Artículo 8. Composición de la comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, Aplicación y de Seguimiento de los establecidos en este Convenio, así como de aquellos que emanen de la Legislación Laboral vigente.

Dicha Comisión estará compuesta por 1 miembros de cada una de las partes negociadoras del Convenio, independientemente de los Asesores que cada parte designe, cuando así lo estimen conveniente.

A) COMPETENCIA DE LA COMISION MIXTA.

La Comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este Convenio y de cuantos conflictos de trabajo, tanto colectivos como individuales surjan de la aplicación de la legislación Laboral vigente en cada momento.



Todos los trabajadores y la Empresa cuando tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo o de la Legislación Laboral vigente, deberán dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden convenientes en relación con la problemática laboral del Servicio.

La resolución de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.

B) PROCEDIMIENTO DE LA COMISION MIXTA.

Con el fin de que la Comisión Mixta tenga conocimiento previo, la Empresa y trabajadores con conflictos laborales se dirigirán a la Comisión Mixta Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas.

La Comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma, dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión.

Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de 5 días hábiles después de haber celebrado la reunión. La Comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá información al respecto disponga la Comisión, con el fin de que las partes puedan expeditar la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

C) CONVOCATORIA DE LA COMISION PARITARIA.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio podrá ser por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión reuniéndose en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

D) DOMICILIO DE LA COMISION MIXTA PARITARIA.

El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria se establece en las respectivas sede de la Empresa G.S.C. COMPAÑIA GENERAL DE SERVICIO Y CONSTRUCCION, S.A. (G.S.C.) actual adjudicataria de este servicio y trabajadores firmantes del presente Convenio, y en consecuencia se establecerá para la representación de los trabajadores en Cádiz, Avda. Andalucía, nº 6-1ª planta por CC.OO y la de la Empresa G.S.C., S.A. Polígono Industrial Salinas de San José, C/ Francisco Cossi Ochoa, Nave F 11500 Puerto de Sta. María.



E) SISTEMA DE RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES.

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverá los procedimientos previstos en el sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional de 3 de Abril de 1.996 y su reglamento de desarrollo.

Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los conflictos colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del presente convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a los trabajadores y empresa afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 9. Subrogación.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Playas, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, en su Artículo 49 y siguientes del Capítulo XI.

Artículo. 10. Clasificación del personal.

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo V, artículo 20 y siguientes, del Convenio General del Sector.

Artículo 11. Estructura de salario.

A. CONSIDERACION.

Tendrá la consideración de salario las percepciones económicas de los trabajadores, 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/a fijada por unidad de tiempo.

CONCEPTOS SALARIALES.

La estructura de los conceptos económicos percibidos por los trabajadores/as serán conceptos salariales establecidos en los artículos siguientes:

Salario Base (Anexo I).

Complemento de Antigüedad, art. 12.



Plus de Asistencia, art. 13.

Gratificaciones Extraordinarias, art. 14.

Horas Extraordinarias, art. 15.

Plus de Trabajo Nocturno, art. 16.

Plus de Toxicidad, Penosidad o Peligrosidad, art. 17.

Plus de Festivos, art. 18.

Complemento Personal de Especial Responsabilidad, art. 19.

Complemento Puesto de Trabajo, art. 20.

Plus Convenio, art. 21.

C. RECIBO INDIVIDUAL DE SALARIOS

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

Para todo lo demás se atenderá a lo establecido en la Orden de 27 de Diciembre de 1.994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salario.

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

Los finiquitos, liquidaciones y la documentación para el INEM/SAE de los trabajadores, la empresa realizará su entrega en los diez días siguientes de terminar su relación contractual.

La Empresa realizará siempre el abono de todas las retribuciones por transferencia bancaria, con independencia si el trabajador/a se encuentra en algún supuesto de IT o es personal eventual que termina su relación contractual.

D. INCREMENTO SALARIAL.

Primer año de vigencia (01/01/2006 al 31/12/2006) se incrementarán todos los conceptos económicos y salariales del convenio en el 3,75%, con carácter retroactivo al 01/01/2006 sirviendo estas cantidades como base de cálculo para el incremento del segundo año de vigencia.

Segundo año de vigencia (01/01/2007 al 31/12/2007) se incrementarán todos los conceptos económicos y salariales del convenio en el IPC Real Habido al 31 de



Diciembre de 2006 más un 0,25%, con carácter retroactivo al 01/01/2007 sirviendo estas cantidades como base de cálculo para el incremento del tercer año de vigencia.

Tercer año de vigencia (01/01/2008 al 31/12/2008) se incrementarán todos los conceptos económicos y salariales del convenio en el IPC Real Habido al 31 de Diciembre de 2007 más un 0,25%, con carácter retroactivo al 01/01/2008 sirviendo estas cantidades como base de cálculo para el incremento del próximo Convenio.

Artículo 12. Complemento de antigüedad.

Se establece un Complemento de Antigüedad, consistente en 2 trienios al 3% de Salario Base y posteriores quinquenios al 3% de Salario Base, contando la antigüedad desde el 1 de Enero de 2002.

A partir del 1 de Enero de 2007 (segundo año de vigencia), queda establecida la antigüedad en el 3% del salario base por trienios, sin tope.

Artículo 13. Plus de asistencia.

Se establece un Plus de Asistencia para todo el personal por importe de 16,00 euros mes para el 2006, 17 euros mes para el 2007 y 18 euros mes para el 2008, abonándose por día efectivo de trabajo.

En vacaciones, en faltas derivadas de licencias (Art. 23) y la primera baja del año, por ingreso hospitalario o accidente de trabajo, este plus se abonará completo en estos supuestos.

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen como Gratificaciones Extraordinarias fijas las correspondientes a los meses de Julio y Diciembre y, que ascenderán al importe de 30 días de salario base y antigüedad. Su abono se prorrateará mensualmente en la nómina del trabajador.

Mediante solicitud de los trabajadores podrá acordarse el abono de las Gratificaciones Extraordinarias los días 15 de los meses de Julio y Diciembre, eliminándose el prorrateo mensual.

Se crea a partir del segundo año de vigencia (2007) la tercera paga extraordinaria para todos los trabajadores/ras (Paga Verde) a razón de 10 días de salario base y antigüedad para el segundo año de vigencia y 30 días de salario base y antigüedad para el tercer año de vigencia.

El abono de esta paga queda establecido el 3 de Noviembre de cada año y su devengo se establece con carácter anual desde el 3 de Noviembre del año anterior al 2 de Noviembre del año siguiente.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y al objeto de favorecer la creación de empleo, se pacta la supresión de las horas extraordinarias habituales y la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias que vengan exigidas por fuerza mayor y las que se generan ante la realización de un servicio extraordinario y mientras que el cliente autoriza la contratación del personal necesario, De estas horas extraordinarias se informará al Representante de los Trabajadores sobre el número y periodo de las mismas respetándose siempre los límites establecidos en el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El precio de la hora extra será de 10,05 euros para todas las categorías.

Artículo 16. Plus de trabajo nocturno.

Los trabajadores/as que, por necesidades del servicio hubieran de realizar sus labores en períodos nocturnos, se les abonará un Plus de Nocturnidad consistente en un 25% de su Salario Base. Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 06.00 horas de la mañana.

Además del plus de nocturnidad establecido en este art., al personal que desarrolle sus tareas en el periodo del 15 de junio al 15 de septiembre en horario nocturno, percibirá un plus de 30 euros/mensuales más.

Artículo 17. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Para el primer año de vigencia, este plus consistirá en el 15% del salario base de cada categoría abonable por 12 mensualidades y a partir del 1 de Enero de 2007 este plus consistirá en el 20% del salario base de cada categoría abonable por 12 mensualidades.

Artículo 18. Plus de festivos y domingos.

Los domingos y festivos se prestarán servicios conforme al calendario pactado en fecha 25 de noviembre de 2001, según se determina en el cuadrante horario del Anexo V.

Se considerará festivo el día de la festividad de San Martín de Porres (3 de Noviembre), considerándose inhábiles a todos los efectos los días 25 de Diciembre y

1 de Enero, 3 de Noviembre y 6 de Enero. (Estos dos últimos días, si por necesidad del servicio se tuviera que trabajar los mismos se trabajarían con una

guardia de dos personas de forma rotativa).

Este plus consistirá en 21 euros, para toda la vigencia del Convenio, por domingos, festivos y festivos adicionales trabajados, más 1 día de descanso.

Artículo 19. Complemento personal de especial responsabilidad.

Se crea un complemento personal de especial responsabilidad para las categorías de: Encargado y Capataz, consistente en 391 ,60 euros mensuales y 231,38 euros mensuales respectivamente. Este concepto será abonable por doce mensualidades.

En razón de las particularidades del Servicio durante el periodo de máxima afluencia a playas, el capataz percibirá desde el 15 de Junio al 15 de Septiembre la diferencia existente con el encargado (640,88 euros/temporada). Dicha cantidad se prorrateará entre las doce mensualidades del citado complemento.

El Auxiliar Administrativo en razón de su actividad percibirá la cantidad mensual de 91,94 euros.

Para los años siguientes de vigencia del presente convenio se incrementará dicho complemento en la cuantía derivada del incremento según lo dispuesto en el art. 11.D.

Artículo 20. Complemento puesto de trabajo.

Para todas las categorías en concepto de complemento de puesto de trabajo se abonarán las siguientes cuantías por doce mensualidades.

Encargado	208,63 euros/mes
Capataz	187,93 euros/mes
Oficial 1 ^a of.v	179,72euros/mes
Oficial 2 ^a of.v..	143,40euros/mes
Peón	48,18 euros/mes
Aux. Admtvo	69,33 euros/mes

Para los años siguientes de vigencia de! presente convenio se incrementará dicho complemento en la cuantía derivada del incremento según !o dispuesto en el art. 11.D.

Artículo 21. Plus de convenio.

Se establece un Plus de Convenio para todo el personal de la plantilla base y personal fijos discontinuos y su abonará por 12 mensualidades en las mismas cuantías determinadas en este artículo.

Se equipara el plus Convenio según la siguiente distribución para todas las



categorías, excepto para el Jefe de Servicio, cuya cuantía se revisará anualmente con los incrementos pactados:

AÑO 2006		AÑO 2007		AÑO 2008	
JEFE SERVICIO	88,34	JEFE SERVICIO		JEFE SERVICIO	
SUPERV.TECNICO	83,00	SUPERV.TECNICO	85,00	SUPERV.TECNICO	87,00
TECN.TITULADO	83,00	TECN. TITULADO	85,00	TECN. TITULADO	87,00
ENCARGADO	83,00	ENCARGADO	85,00	ENCARGADO	87,00
AUX. ADTVO	83,00	AUX. ADTVO	85,00	AUX. ADTVO	87,00
CAPATAZ	39,33	CAPATAZ	85,00	CAPATAZ	87,00
OFICIAL 1 ^a	39,33	OFICIAL 1 ^a	40,89	OFICIAL 1 ^a	87,00
OFICIAL 2 ^a	39,33	OFICIAL 2 ^a	40,89	OFICIAL 2 ^a	87,00
PEON	80,33	PEON	85,00	PEON	87,00

Artículo 22. Indemnización por enfermedad o accidente.

Los/as trabajadores/as que causen baja por I.T. de accidente laboral, percibirán 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 IT 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. Licencias.

Los trabajadores/as afectados por el Convenio tendrán derecho a los permisos retribuidos que se relacionan a continuación:

a) 17 días naturales por matrimonio del trabajador/a.

b) 4 días naturales por nacimiento de hijos/as.

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/as.

d) 2 días naturales por traslado del domicilio habitual.

g) 1 día en caso de matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres, siempre que ocurra dicho acto dentro de su jornada laboral.

h) 1 día en caso de Primera Comunión de hijo/a o hermano/a, 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 de el/la trabajador/a, sólo un hora antes y una hora después de la misma.

k) A partir del 2º año de vigencia se tendrá 1 día de asuntos propios.

El día de asuntos propios se ha de solicitar por impreso que la empresa confeccionará con 48 horas de antelación, no pudiéndose añadir a vacaciones. Se concederán por rigurosos orden de petición y no podrán coincidir en el disfrute del mismo día más de 2 personas de por categoría profesional en temporada baja y 1 persona por categoría profesional en temporada alta. El personal eventual y fijo discontinuo tendrá derecho al día de asuntos propios cuando haya trabajado en el año natural como mínimo 180 días.

Los casos mencionados 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.

Para el apartado j) esto es, asistencia a Consulta Médica, se ampliará por el tiempo indispensable si se tiene que desplazar fuera de la localidad del centro de trabajo.

Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a un permiso de dieciséis semanas, las cuales podrán ser disfrutadas en dos períodos antes y después del parto, o bien las 16 semanas una vez producido éste, opción que realizará siempre la trabajadora mediante solicitud a la Empresa.

Las trabajadoras con un hijo/a menor de 9 meses, por motivo de lactancia, tendrán derecho a 1 hora retribuida de ausencia al trabajo. Esta reducción se podrá disfrutar a elección del trabajador o trabajadora previa comunicación a la



Empresa con antelación suficiente, de cualquiera de las siguientes formas:

A) La reducción se podrá disfrutar al comienzo o al final de la jornada.

B) Acumular el total de horas de permiso resultantes de la reducción anterior y disfrutarlas de forma ininterrumpida y a continuación del descanso por maternidad, totalizando 19 semanas. Igual procedimiento se seguirá para el caso de adopción de hijos/as menores de nueve meses.

En el supuesto del derecho a la reducción de jornada para el cuidado directo de hijos menores de 6 años, este supuesto se amplía hasta que el hijo/a cumpla los 7 años.

Artículo 24. Excedencia voluntaria.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un período mínimo de seis meses.

Este derecho sólo podrá ejercitarse en proporción de un trabajador/a en excedencia por cada cincuenta trabajadores/as en plantilla de la Empresa o fracción, de forma que, si en empresas de menos de 50 trabajadores/as ya hay un trabajador/a en excedencia, no podrá ser concedida la misma a un segundo trabajador/a. Siempre referido al período de seis meses.

El trabajador/a en excedencia voluntaria gozará de reserva en su puesto de trabajo, siempre que el período de excedencia no haya sido superior a un año y éste no se haya utilizado para prestar servicios o crear una Empresa del Sector de Recogida y Limpieza.

No se considerará competencia desleal trabajar con las categorías de este Convenio para cualquiera de las Administraciones Públicas, siempre que el servicio no se realice mediante empresa de contrata.

Artículo 25. Vacaciones.

Todo trabajador/a afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de 30 días naturales de vacaciones retribuidas a razón de 30 días de Salario Base, Antigüedad, Plus Tóxico, Penoso y Peligroso, Complemento Personal de Especial Responsabilidad, Complemento Puesto de Trabajo, Plus de Convenio y Plus de Asistencia.

Los trabajadores/as, por acuerdo con la Empresa, podrán establecer la división de las vacaciones en dos períodos 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 de los trabajadores y la Dirección de la Empresa.

Previa comunicación con una antelación de tres meses, el personal de la plantilla base, podrá optar por un periodo quincenal, en temporada alta, del 15 de Junio al 31 de Agosto. Se establece en un 50% por categoría profesional el número máximo de trabajadores que podrán solicitar esta opción.

En ningún caso comenzarán las vacaciones o fracción de las mismas, en festivos, domingos o día de descanso.

Si por ausencia del trabajador 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 26. Jornada laboral y horario.

La jornada Laboral se establece en 35 horas de cómputo semanal y proyección anual. La Jornada quedará distribuida de la siguiente forma:

PERSONAL DE SERVICIOS:

DISTRIBUCION HORARIO DE PLAYAS.

DISTRIBUCION DE LA JORNADA EN TEMPORADA ALTA DE PLAYAS DURANTE EL PERIODO 01 DE JUNIO AL 30 DE SEPTIEMBRE:

Para el año 2007 y siguientes, la jornada en temporada alta, será de 35 horas semanales de Lunes a Domingos, su horario queda establecido de 06,00 h a 11,30 h en función de la hora solar, disfrutando el descanso semanal de Lunes a Domingos rotativamente. Los trabajos se realizarán hasta fin de tarea. El exceso de jornada semanal se abonará como hora extraordinaria y el defecto no significará adeudo de jornada por parte de los trabajadores a la empresa.

DISTRIBUCION DE LA JORNADA EN TEMPORADA BAJA DE PLAYAS DURANTE EL PERIODO 01 DE OCTUBRE AL 31 DE MAYO:

Para el año 2007 y siguientes, la jornada semanal en temporada baja será de Lunes a Viernes de 08"00 horas a 15"00 horas. Disfrutando el descanso semanal los Sábados y Domingos completos.

DISTRIBUCION HORARIO DE PINARES.

Para el año 2007 y siguientes, la jornada semanal de pinares será de Lunes a Viernes de 08"00 horas a 15"00 horas. Disfrutando el descanso semanal los Sábados y Domingos

completos.

La empresa para cubrir las necesidades del servicio de Sábados, Domingos y Festivos, creará una guardia de trabajadores contratados especialmente para cubrir esa necesidad en las condiciones horarias que establezca el cliente.

PERSONAL DE DIRECCION, ADMINISTRACION Y AREA TECNICA:

- Del 1 de Junio al 30 de Septiembre: 09"00 h. a 15"00 h. de L a V.

- Del 1 de Octubre al 31 de Mayo: 09"00 h. a 14"30 h. de L a V. 16"00 h. a 18"30 h. de L a J.

PERSONAL DE TALLER:

-Del 1 de Junio al 30 de Septiembre; 07"00 h. a 12"30 h. de L a S.

- Del 1 de Octubre al 30 de Mayo: misma distribución de jornada y horarios que el personal de servicios.

Artículo 27. Cuestiones sindicales.

I. Se reconoce al Comité de Empresa y 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 las Empresas.

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

III. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal tendrán derecho a 15 horas acumulables trimestralmente.

Estas horas sindicales 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 ésta y quién es el receptor de esa cesión.



IV. Las Empresas acogidas al presente Convenio vendrán obligadas a descontar la cuota sindical de aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito, y depositarla en la cuenta corriente que éstos indiquen.

Artículo 28. 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 las 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/as en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo, en cuanto directa o indirectamente, tenga o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

DERECHOS DE LOS MISMOS.

A. HORAS SINDICALES.

A los miembros, del Comité de Empresa o Delegados de Persona! se les reconocen 15 horas mensuales, retribuidas para ejercer su función (a cada uno de ellos)," B.

B. ACUMULACION DE HORAS SINDICALES AÑO.

Se acuerda que podrá acumularse en uno o varios representantes sindicales las horas consignadas en el presente Convenio, las cuales serán deducidas de las del resto de los representantes, excluyéndose del crédito mensual horario, las reuniones que convoque la Empresa, la Negociación Colectivo y/o las horas de formación.

C. ASAMBLEA EN LA EMPRESA.

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

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 Social, así como potenciar las acciones Técnico-Preventivas a favor de la salud de los trabajadores 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 y taquillas.

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

Artículo 30. Prendas de trabajo.

La empresa vendrá obligada a facilitar asu personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados.

INVIERNO:

- 1 CAZADORAS CON REFLECTANTES.
- 2 CAMISAS DE MANGA LARGA.
- 1 JERSEY.
- 2 PANTALONES CON REFLECTANTES.
- 1 ANORAK REFLECTANTE, CADA 2 AÑOS.
- 1 ROPA DE AGUA, CADA 2 AÑOS.
- 1 PAR DE BOTAS DE AGUA, CADA 2 AÑOS.
- 1 PAR DE BOTAS DE PIEL.

VERANO:

- 2 CAMISAS MANGA CORTA/ CAMISETA MANGA CORTA CON REFLECTANTE.
- 2 PANTALONES CON REFLECTANTE.
- 1 PAR DE ZAPATOS DE PIEL O ZAPATILLAS PARA LA PLAYA.
- 1 GORRA.
- LOS GUANTES NECESARIOS MEDIANTE ENTREGA DE LOS VIEJOS.

Artículo 31. Seguro colectivo.

La Empresa contratará un Seguro Colectivo de Accidente, que cubra los riesgos de muerte, incapacidad laboral permanente, invalidez absoluta o total derivada de enfermedad profesional o como consecuencia de todo accidente del trabajador dentro de su profesión al servicio de la empresa, por una cuantía de 6.921,30 euros que se abonará a los beneficiarios del trabajador.

Se entregará una copia de la Póliza a la Representación de los Trabajadores en el plazo de 45 días a contar desde la fecha de la firma del Convenio.

Dicha cuantía se incrementará según lo dispuesto en el art. 11.D para los siguientes años de vigencia del convenio.

Artículo 32. Jubilación anticipada y contratación laboral

A) Jubilación Anticipada:



En cumplimiento de lo dispuesto por el Gobierno en los Decretos 20/8 y 19/10/81, en desarrollo de lo establecido en el Acuerdo Nacional de Empleo y Acuerdo Interconfederal de 1.983 (A.N.E. Y A.T.).

Los Empresarios se comprometen a sustituir a aquel trabajador que, al cumplir los 64 años de edad, solicite la pensión de jubilación en base a dicho Decreto, por otro trabajadores que, siendo titular de cualquiera de las prestaciones económicas por Desempleo e inscrito en la Oficina correspondiente, ajustándose dicha contratación a un mínimo de duración, en todo caso, superior a un año y tendiendo al máximo legal.

Siempre y cuando dicha solicitud se realice con las condiciones y requisitos exigidos en los menciones Decretos o en posteriores que los desarrollen.

B) Contrato de Relevo.

Se aplicará de acuerdo entre las partes pudiendo, los/as trabajadores/as que tengan al menos 60 años y/o cuando reúnan las condiciones generales para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, reducir su jornada de trabajo y salario entre un mínimo del 30% y un máximo del 77%. En este caso la empresa está obligada a contratar a otro trabajador/a a tiempo parcial simultáneamente para cubrir como mínimo la jornada de trabajo del que sustituye. Todo ello de conformidad con el R.D.LEY. 15/1998 de 27 de noviembre.

C) Fijos/as Discontinuos.

Tendrán la condición de Fijos Discontinuos los trabajadores/as contratados para realizar trabajos fijos periódicos en la actividad de la empresa que se realicen de manera fija y periódica (fechas ciertas de inicio y finalización de la campaña, art. 12. E.T.) y los que no se realicen en fechas ciertas (art. 15. E.T.).

Todos los trabajadores fijos/as discontinuos deberán ser llamados cada vez que vaya a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados. EL llamamiento deberá realizarse en forma fehaciente, por escrito, por orden de antigüedad de cada especialidad. El mismo criterio regirá cuando el empresario acuerde prolongar la actividad del trabajador/a una vez cumplida la garantía de ocupación de los trabajadores/as 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, el trabajo podrá dirigirse a la jurisdicción



competente a fin de efectuar la demanda de despido.

El llamamiento y la interrupción de los periodos de ocupación de los trabajadores/as fijos discontinuos se llevará a cabo por escrito, de acuerdo con el R.D.625/85, de 2 abril, en su artículo 6.5, remitiendo relación de los llamados a la oficina de empleo del INEM.

Los trabajadores/as que sean contratados después de haber prestado servicio bajo la modalidad de contrato eventual durante tres años consecutivos o cuatro alternos, en un periodo de cinco años para realizar durante dichos contratos las mismas funciones que venían realizando como eventual por un plazo de al menos, seis meses al año, en establecimiento o centro de trabajo de actividad permanente y de, al menos tres meses en establecimiento o centro de trabajo de temporada, adquirirán la condición de fijos/as discontinuos.

Atendiendo a las especiales características del sector y por la potestad que confiere a las partes firmantes de este acuerdo, la redacción dada al art. 12. del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 55/1999, de 29 de Diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, los trabajadores/as Fijos Discontinuos cuyos contratos se realizaron entre el 21 de Noviembre de 1999 y el 3 de Marzo de 2001 y que por la regulación que le es de aplicación tienen establecido el límite de 77% de la jornada anual como prestación de trabajo, podrán superar dicho límite hasta situarlo en las mismas condiciones que las establecidas, para los fijos/as discontinuos en la nueva regulación dada a los artículo 12 y 15 del Estatuto de los Trabajadores por el R.D. Ley 5/2001, es decir, que podrán tener una duración de un número de días al año inferior al establecido como jornada anual en el art. 26 del presente Convenio. Se entiende perfectamente por las partes firmantes que la modificación introducida se refiere exclusivamente a la jornada.

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.

En el caso de que el cliente amplié el periodo de prestación, de temporada alta de playa, el personal fijo discontinuo por orden de antigüedad se le aumentará los meses de prestación de servicios, como fijo discontinuo.

D) Contrato a Tiempo Parcial.

Los trabajadores/as vinculados a las Empresas por contratos de trabajo a tiempo parcial gozarán de preferencia frente a terceros en aquellos casos en que la Empresa

tenga
necesidad de realizar nuevas contrataciones, que incrementen el número de horas de prestación de servicios, sin abandonar por ello la naturaleza de realización laboral a tiempo parcial.

Esta preferencia no será de aplicación sobre trabajadores/as contratados a tiempo completo.

Estos contratos deberán especificar la duración y la jornada semanal, por lo que toda realización de horas sobre la jornada pactada en el contrato de trabajo tendrán
la consideración de horas extraordinarias.

E) Fomento de la Contratación Indefinida.

Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y empleados utilizarán el Contrato de Trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001 de 9 de Julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del
empleo y la mejora de su calidad.

F) Fomento de Empleo.

Ante cualquier vacante y/o ampliación definitiva del personal de la plantilla base, definida en el anexo II, las vacantes se cubrirán, mediante promoción interna entre el personal del anexo III, atendiendo a los criterios de antigüedad, capacidad técnica y posterior entrevista personal para conocimiento de sus aptitudes.

Así mismo, ante cualquier vacante en el personal del Anexo III, se cubrirá atendiendo a los criterios de contratación anteriormente reseñados con el personal eventual del anexo IV, o con el personal inscrito en la bolsa de trabajo de GSC playas en función de las necesidades del servicio.

Ante cualquier vacante de carácter temporal esta se cubrirá con el personal del anexo IV, o con el personal inscrito en la bolsa de trabajo de GSC playas, en función de las necesidades del Servicio.

Artículo. 33. Faltas y sanciones.

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

Artículo. 34. Igualdad profesional.

La Empresa vendrá obligada, en el caso de contratación de personal femenino, a la total equiparación de las condiciones económicas laborales con el personal de su categoría profesional.

Clausula adicional primera.

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, comprometiéndose a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y el acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

Clausula adicional segunda.

Con fecha 01-06-07 adquirirá la categoría de Oficial de 1^a Oficios Varios, el trabajador D. Manuel Picón Márquez.

A los siguientes trabajadores eventuales, se les ha reconvertido en indefinido en la negociación de este Convenio: Felipe Ros del Buey, Francisco Sánchez Pato, José L. Camacho Durán, David Bernal Pacheco y Javier Salmerón Vaca.

Clausula adicional tercera.

La regularización y abono de los atrasos del presente convenio para el primer año de vigencia del mismo, se realizará en el mes de Septiembre de 2006, sin necesidad de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

La actualización y atrasos de los siguientes años de vigencia se realizarán como fecha tope antes del 31 de Marzo de cada año, sin necesidad de la publicación de las Actas correspondientes en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Anexo I.

TABLA SALARIAL 2006.

Categoría	S/B	Plus Convenio	P.T.P.P	C.P.T.	C. Esp. Res	Plus Asistencia
Jefe de Servicios	850,00	88,34		270.00	400,00	

Supervisor Técnico	800,00	83,00		208,67	275,00	
Técnico Titulado	780,00	83,00		150,34	190,00	
Encargado Capataz	764,87	83,00	114,73	208,63	391,60	16,00
	764,87	39,33	114,73	187,93	231,38	16,00
Oficial 1 ^a Ofi. V	764,87	39,33	114,73	179,72		16,00
Oficial 2 ^a Ofi. V	755,30	39,33	113,30	143,40		16,00
Peón Aux.	695,31	80,33	104,30	48,18		16,00
Admtv	764,87	83,00		69,33	91,94	16,00

Anexo II.

PERSONAL PLANTILLA BASE.

SERVICIOS GENERALES	CATEGORIAS
Eva Sierra Ureña	Jefe de Servicios
Adriana Sánchez-Tembleque Gil	Técnico Coordinador
Carolina Mendoza Castellano	Técnico Coordinador
Rosa Romero Alonso	Auxiliar Administrativo
Juan Bernal Olmedo	Encargado
Ramón Lucia Piñero	Encargado
José Luis Sánchez Alonso	Capataz
Carlos Bernal Salmerón	Oficial 1 ^a
LIMPIEZA DE PLAYAS	
Jesús Dormido Soto	Oficial 1 ^a
Sebastián Gómez Pérez	Oficial 1 ^a
Alfonso Sánchez F. Trujillo	Oficial 1 ^a
Juan J Bernal Pacheco	Peón
José Chamero Mata	Peón
Javier Salmerón Vaca	Peón
Felipe Ros del Buey	Peón
LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO DE PINARES	
Juan A. Feria Díaz	Oficial 1 ^a
Antonio Casas Castellano	Oficial 1 ^a
Manuel Picón Márquez	Peón
José M. Mena Alonso	Peón
David Bernal Pacheco	Peón
SERVICIOS DE APOYO	
(Periodo Verano Playas/ Resto año Playas o Pinares)	
Francisco Sánchez Pato	Peón
José L. Camacho Durán	Peón

. Anexo III.

PERSONAL PLAYAS DE TEMPORADA



Andalucía

Servicio de Limpieza, Conservación y Mantenimiento de Playas y Pinares Públicos del Puerto de S^a María.

BOP , 11 de enero del 2007

Página 22 de 24

(FIJOS DISCONTINUOS)

Juan M. Jarque Martínez.

Jorge R. Merino Carrillo.

José Mateos Carle.

José L. Cortes La vi.

Juan J. Muñoz Camacho.

Manuela Gómez Rodríguez.

Manuel Pérez Navarro.

Manuel Sánchez Bravo.

Antonio Herrera Gómez de Requena.

José J. Sánchez Caballero.

José M. Algeciras Ferrero.

José Gutiérrez Fera.

José González García.

Salvador Gutiérrez Arroyo.

Francisco Javier Verano Camacho.

Sergio Gómez Pérez.

Francisco José García Sumariva.

Juan Luis Romero Romero.

Luis Miguel Tejada Jordá.

Anexo IV.

PERSONAL EVENTUAL

Domingo Molina Moragues.

José Antonio Gordillo González.





Andalucía

Servicio de Limpieza, Conservación y Mantenimiento de Playas y Pinares Públicos del Puerto de S^a María.

BOP , 11 de enero del 2007

Página 23 de 24

Alfredo Figueroa Gallardo.

Miguel Ángel Muñoz Camacho.

José J. Raposo Arjona.

David Cia Rizo.

Antonio Julia Sánchez.

Pascual Manzano Sendra.

Carlos Adame Vergara.

Alejandro Lancharro Enrique.

Francio Ganaza Guisado.

Ismael López-Cepero Portilla.

Juan J. Espinar Picón.

Eloy Revuelta Salguero.

Daniel Suárez López.

Juan Luis Ros Del Buey

Omar J. Feria Caballero.

Carlos Muñoz Orihuela.

Jaime Velásquez Sánchez.

Víctor Bollillos Maestre.

Calixto García Díaz.

Juan M. Suárez Garrido.

Juan José Márquez Vargas.

Sergio Raúl Ramírez Jiménez.

Juan Ruiz Heredero.

José A. Dorado Fernández.



Bolsa de Trabajo: Registro de Currículum Vitae existentes en el departamento de Recursos Humanos de GSC.

Anexo V

Para la limpieza mecanizada nocturna en el periodo de 15 de junio al 15 de septiembre de cada año y mientras que la misma se tenga que efectuar, acuerda:

1. Se acuerda una relación de personal que acreditando capacidad, experiencia, responsabilidad y los carnés necesarios para realizar la limpieza nocturna con tractores con remolque y máquina limpia playa.
2. Dicha relación está compuesta por doce trabajadores, por el periodo que presten sus servicios se les garantizará el complemento de superior categoría a los que no sean oficiales de segunda oficios varios.
3. Se establece una rotación entre ellos de un mes y medio en el periodo de los tres meses de la actividad nocturna.
4. El objetivo de las partes es un futuro establecer que el periodo máximo por trabajador sea de quince días, por lo que en la medida de lo posible se tendrán que ir incorporando más personal a esta relación.
5. Este personal mientras realice las labores nocturnas percibirá el correspondiente plus de nocturnidad consistente en el 25 % del salario base convenio, además del plus mensual por trabajar en este periodo.
6. Si la relación del personal aumenta el personal de doce meses podrá optar por seguir en esta relación o salir.
7. Este acuerdo será incluido en el Texto del convenio como anexo.
8. Que a 1 de Junio de cada año se elaborará por parte de la representación legal de los trabajadores y por parte de la Empresa la relación de los 12 trabajadores que realizarán la limpieza nocturna de temporada alta de playas (15 de Junio al 15 de Septiembre).