

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, MANUEL JOSÉ CEADA LOSA

**CONVENIO COLECTIVO EMPRESA GRUPORAGA, S.A. Y TRABAJADORES/AS ADSCRITOS
A LA ACTIVIDAD DE RECOGIDA Y LIMPIEZA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS
AYUNTAMIENTO SAN JUAN DEL PUERTO (HUELVA)**

Artículo 1.- Partes que conciertan el Convenio.

El presente convenio es firmado por la representación legal de los trabajadores/as del Servicio de Recogida y Limpieza de Residuos Sólidos Urbanos de San Juan del Puerto (Huelva) y la entidad GRUPORAGA, S.A. en ese centro de trabajo.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

El Convenio Colectivo de aplicación al personal del servicio de "Recogida y Limpieza de Residuos Sólidos Urbanos" de San Juan del Puerto (Huelva) es el Convenio Colectivo del sector de Saneamiento público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, y los posteriores que lo sustituyan, salvo lo establecido en el presente Convenio.

Así, no obstante lo anterior, este Convenio será de aplicación para la empresa GRUPORAGA, S.A. y los trabajadores/as en el centro de trabajo de San Juan del Puerto (Huelva) de la actividad "Recogida y Limpieza de Residuos Sólidos Urbanos", regulando las relaciones entre dicha entidad y los citados trabajadores/as adscritos al centro y actividad antes concretada con objeto de adaptar las condiciones anteriores de los trabajadores/as al Convenio del sector (Saneamiento público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado), de aplicación al centro de trabajo mencionado para dicha actividad.

Artículo 3.- Ámbito personal y territorial.

Este Convenio será de aplicación a los trabajadores/as de GRUPORAGA, S.A. que prestan servicios en el centro de trabajo de San Juan del Puerto (Huelva) en la actividad de "Recogida y Limpieza de Residuos Sólidos Urbanos", regulando las relaciones entre dicha entidad y los citados trabajadores/as adscritos al centro y servicio concretado.

Artículo 4.- Ámbito temporal (vigencia y duración)

Este Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día de su firma, si bien los efectos económicos se inician a 01 de enero de 2017, con excepción de lo establecido en el artículo 12 respecto al apartado primero del plus festivos. Su duración será hasta 31 de diciembre de 2020, considerándose automáticamente denunciado a su vencimiento.

Quedará prorrogado por un plazo máximo de tres años desde la finalización de su firma, incluido el plazo de ultraactividad de un año legalmente establecido en el momento de la misma.

Debido a la situación económica de los últimos años, los efectos de la misma en el ámbito de los servicios públicos, se requiere un nuevo planteamiento con objeto de preservar un marco de relaciones laborales. Por ello, los incrementos salariales que se establecen, durante el período de vigencia del convenio, son los siguientes:

- Año 2017: tablas actuales recogidas en Anexo I.
- Años 2018 a 2020: cada año se producirá revisión salarial de un 60% respecto de la variación que experimente el IPC del año anterior.

A efectos aclaratorios, para el caso en que la variación del IPC al finalizar un año ascienda al 1% respecto del año anterior, se producirá un incremento salarial del 0,60%.

En caso de que el IPC al finalizar un año se negativo, no se producirá incremento salarial.

Se exceptúan de lo anterior aquellos conceptos y pluses en los cuales se especifique expresamente que no tendrán incremento durante toda la vigencia del convenio, es decir, el valor de la hora extraordinaria, seguro y ayuda de estudios.



Artículo 5.- Comisión paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria que estará integrada por un representante de la empresa y un representante de los trabajadores/as que será el Delegado/a de Personal. Ambas partes podrán estar asistidas por un máximo de dos asesores, los cuales tendrán voz pero no voto.

Como paso previo y preceptivo a cualquier actuación administrativa o jurisdiccional, las partes se comprometen a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del Convenio, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuese posible, emita dictamen al respecto.

Recibida la solicitud, la Comisión deberá reunirse en un plazo no superior a quince días hábiles, debiendo resolver en el improrrogable plazo de siete días. Adoptará sus acuerdos por decisión favorable y conjunta de ambas partes.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

- Interpretación de los artículos del presente Convenio.
- Seguimiento y vigilancia del cumplimiento del mismo.
- Cuantas funciones atiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, y se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, y que forman parte del mismo.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, dejara sin efecto algunos de los artículos contenidos en este Convenio, el mismo artículo/s sobre el/los que se haya producido resolución firme, quedará sin eficacia práctica, manteniéndose vigente la eficacia del resto del contenido y debiendo reunirse la Comisión Paritaria del Convenio a fin de proceder a la negociación del acuerdo que solviente la discrepancia planteada con el ámbito de lo legal o jurisdiccional. Caso de no producirse acuerdo en el plazo de un mes, se convocará a la Comisión Negociadora a fin de negociar un nuevo artículo sobre la materia de que se trate.

Artículo 7.- Organización del trabajo

Es competencia única y exclusiva de la Dirección de la empresa, de acuerdo con el contenido específico del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y la legislación laboral vigente, la ordenación de los recursos, su organización, dirección y control. Todo eso en relación a la organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones y control y verificación de la actividad laboral.

La organización del trabajo tiene como objeto conseguir en los servicios que se prestan un nivel excelente de eficacia, utilizando adecuadamente a sus recursos materiales y contando con la colaboración del personal.

El trabajador/a tiene el deber de avisar a la empresa tan pronto como conozca su imposibilidad de asistir al trabajo para que ésta organice adecuadamente el servicio.

Artículo 8.- Movilidad funcional (trabajos de superior subgrupo)

La empresa podrá nombrar, para desempeñar puestos de superior subgrupo, a personas comprendidas en el mismo grupo profesional o en el grupo inmediatamente inferior, respetándose siempre las tablas salariales de cada subgrupo y la calificación profesional que corresponda en cada momento.

También podrá efectuarse la movilidad funcional para la realización de funciones inferiores, no correspondientes al grupo profesional en los términos establecidos legalmente.

Artículo 9.- Jornada laboral

La jornada laboral será de 166 horas mensuales de lunes a domingos, incluido festivos, y se realizará de forma continuada, con un descanso de 30 minutos.

No obstante lo anterior, por necesidades del servicio o para ajustar dichas horas, se podrá acumular trimestralmente el número de horas mensuales distribuyendo el resultado total entre esos tres meses, pudiendo quedar así una jornada irregular durante ese período.



Dada la peculiaridad inherente de los servicios públicos que se llevan a cabo, los trabajadores/as estarán obligados, de ocurrir circunstancias que requieran una pronta e inmediata ejecución de los trabajos, imposibilitando el aplazamiento, suspensión o interrupción de éstos, a prolongar su jornada normal de trabajo, sin perjuicio de los derechos que se establezcan en este convenio y con los límites fijados por la normativa aplicable al tiempo de trabajo.

Será facultad de la empresa establecer horarios y relevos, así como modificarlos, en atención a las necesidades del servicio dado el carácter público del mismo.

Artículo 10.- Vacaciones

El período de vacaciones anuales será de 31 días naturales, pudiendo dividirse, a petición del trabajador/a, en dos períodos de 15 días y 16 días respectivamente. En caso de imposibilidad por necesidades del servicio, el trabajador/a tendrá derecho a elegir un período de 15 días, siendo asignado el resto por la empresa.

Antes del 28 de febrero o, si no ha sido posible, máximo 31 de marzo, se confeccionará el calendario de vacacional por parte de la empresa. En caso de desacuerdo, se sorteará entre los trabajadores/as con puesto/funciones similares para que sea rotativo.

Por último, se establece como obligatoria a la hora de confeccionar el cuadro de vacaciones, la premisa mediante la cual se establece que no pueden coincidir dos trabajadores/as en período de vacaciones al mismo tiempo.

Para poder atender a las necesidades del servicio, el período vacacional podrá extenderse durante el año natural.

Artículo 11.- Permisos retribuidos

El personal afectado por este convenio tendrá derecho, previa autorización y con la debida justificación, a permisos retribuidos, sólo con la duración y en los supuestos que a continuación se especifican, y contando desde la fecha de hecho causante:

- Por matrimonio: 15 días naturales
- Caso de nacimiento de hijos, 2 días naturales si es en la provincia de Huelva, ampliables a 4 si se produce fuera, sin perjuicio de las mejoras que las disposiciones de rango superior dictaminen sobre este tema.
- Caso de enfermedad grave de un familiar, hasta el segundo grado de consanguineidad/afinidad, 2 días naturales si es en la provincia de Huelva, ampliables a 4 si se produce fuera.
- Caso de ingreso hospitalario de un familiar, hasta el segundo grado de consanguineidad/afinidad, 2 días naturales si es dentro de la provincia de Huelva, ampliables a 4 si se produce fuera.
- Caso de fallecimiento de un familiar, hasta el segundo grado de consanguineidad/afinidad, 3 días naturales si es dentro de la provincia de Huelva, ampliables a 4 si se produce fuera.
- Por cambio de domicilio habitual: 1 día natural
- Por asuntos propios 5 días. La solicitud deberá presentarse con 48 horas de antelación. La empresa podrá denegar dicha solicitud si supera el 10% de la plantilla.
- Para el cumplimiento de los deberes públicos ordenados por la autoridad competente e impuestos por las disposiciones vigentes, por el tiempo indispensable.

Artículo 12.- Conceptos retributivos

Los conceptos retributivos para el personal afectado por este convenio serán los siguientes:

- Salario Base: cantidad mensual, recogida en tabla anexa.
- Plus Peligrosidad, Toxicidad y Penosidad: será el 20% del salario base.
- Plus de Transporte: se devengará en once mensualidades según tabla anexa.

No obstante, y manteniendo su carácter de concepto extrasalarial, el importe anual del plus transporte podrá ser repartido entre doce mensualidades, tal y como se ha venido abonando hasta la entrada en vigor del presente convenio.



- Plus de Nocturnidad: será el 25% del Salario Base.
- Plus actividad: como complemento salarial cotizable, abonable por 12 mensualidades.
- Plus Festivos: La prestación de servicios se efectuará de lunes a domingos, incluido festivos, de acuerdo al artículo 9 del Convenio. Aun así, la prestación de servicios por los trabajadores/as en alguno de los 14 días festivos (festivos nacionales, autonómicos y locales), conllevará la percepción de la cantidad bruta de 50 € por jornada completa trabajada, o la parte proporcional a dicha cuantía en caso de que no se trabaje a jornada completa el día festivo de referencia.

La aplicación de los efectos del apartado anterior tendrá lugar a partir de 01 de enero de 2018.

El personal cuya jornada, por cuadrante, no incluya como día de trabajo domingo y/o festivo, por ser día de descanso y haya de prestar servicios en dichos días de descanso por necesidades del servicio, percibirá la cantidad bruta de 55 € por jornada completa trabajada, o la parte proporcional a dicha cuantía en caso de que no se trabaje a jornada completa el domingo o día festivo de referencia.

Se adjuntan, dentro del ANEXO I, las tablas salariales correspondientes al primer año de vigencia de Convenio (01 enero a 31 diciembre 2017).

Artículo 13.- Horas extraordinarias.

Se procurará, a través de una buena planificación del trabajo, la no realización de horas extraordinarias, salvo las que no puedan ser planificadas con antelación. En caso de realizarse se abonará al mismo precio en todos los subgrupos profesionales a un precio de 13,50 € brutos la hora o se compensarán con descanso.

Este importe no experimentará variación durante todo el período de vigencia del convenio.

Artículo 14.- Antigüedad.

Se devengará por día natural, y su importe será de un 3% sobre el salario base por cada periodo de dos años trabajados hasta alcanzar cuatro bienios.

A partir del cuarto bienio se computará por quinquenios.

El importe de cada bienio o quinquenio se hará efectivo en la primera nómina del mes siguiente de su vencimiento.

La fecha de cómputo de antigüedad será la de ingreso en la empresa, independientemente del tipo de contrato suscrito con el trabajador o trabajadora.

Artículo 15.- Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán las que se especifican a continuación:

- * Paga de Verano: consiste en treinta días de salario base más antigüedad.

Se devengará entre el 1 de enero y el 30 de junio, y se abonará el 15 de julio.

- * Paga de Navidad: consiste en treinta días de salario base más antigüedad.

Se devengará entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, y se abonará el 15 de diciembre.

- * Paga de Marzo: consiste en quince días de salario base con devengo anual, y se prorrateará mensualmente en nómina.

Artículo 16.- Complemento a las prestaciones por IT.

En los supuestos de IT derivada de Enfermedad Común o Accidente no Laboral los trabajadores/as percibirán las cantidades reflejadas en las Disposiciones de la Seguridad Social además de un complemento por parte de la empresa hasta alcanzar el 75% de la base reguladora del mes anterior a la baja durante los días 1 al 20 y de hasta el 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja a partir del día 21, todo ello excluyendo el plus de transporte.



En caso de ingreso en centro hospitalario, así como la posterior convalecencia fuera de éste, y siempre que se acredite que el ingreso ha supuesto pernoctar al menos dos días en dicho centro hospitalario, la empresa complementará hasta alcanzar el 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja, todo ello excluyendo el plus de transporte.

En los supuestos de IT derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, los trabajadores/as percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja y con excepción del plus de transporte.

Artículo 17.- Embarazo y Maternidad.

En esta materia, se estará a lo dispuesto en cada momento por la legislación vigente.

Artículo 18.- Revisión médica.

La empresa garantizará que se realice un reconocimiento médico periódico a sus trabajadores/as.

El reconocimiento médico se ajustará tanto a las funciones que desarrolla cada trabajador/a en su puesto de trabajo, como a las condiciones de trabajo en las que el operario/a realiza sus funciones. En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 19.- Póliza de seguro.

La empresa concertará una póliza de seguro que cubra las situaciones de muerte, gran incapacidad, incapacidad absoluta o total, como consecuencia única y exclusiva de sufrir un accidente de trabajo. La cuantía de la indemnización será de 18.000 euros para todos los supuestos y durante toda la vigencia del convenio.

Artículo 20.- Ropa de trabajo

Atendiendo a las condiciones del servicio y las condiciones climatológicas, la empresa facilitará a sus trabajadores/as las prendas de trabajo que sean adecuadas para la prestación de la tarea encomendada, con la duración y cantidad que a continuación se especifican:

Ropa de verano: - 2 camisetas

- 1 pantalón de verano
- 1 pantalón de verano
- 1 par de botas de verano o zapatos homologados
- 1 chaleco reflectante para la seguridad

Ropa de invierno: - 2 camisetas

- 1 pantalón de invierno
- 1 par de botas homologadas
- 1 chaquetón de abrigo cada tres años
- 1 chaqueta o sudadera
- 1 chubasquero

Artículo 21.- Faltas y sanciones

En esta materia se estará a lo dispuesto en el convenio del sector vigente en cada momento.

Artículo 22.- Prescripción Faltas y sanciones

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la misma.

Artículo 23.- Ayuda de estudios

Se establece una ayuda de estudios de 100 € al año por cada trabajador/a que tenga un hijo en Enseñanza Primaria, ESO, Bachillerato y Módulos Formativos de cualquier ciclo.

Esta cantidad será de 150 € al año para aquellos trabajadores/as que tengan dos o más hijos en dichos cursos.



Para el abono de dichas cantidades, durante los meses de Octubre y Noviembre se deberá presentar justificante de dichos estudios.

Estas cantidades serán abonadas íntegras a todos los trabajadores/as, con independencia de su jornada laboral y su importe no experimentará variación durante toda la vigencia del convenio.

Artículo 24.- Subrogación

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, se llevará a cabo en los términos tener indicados en el presente artículo.

En el sucesivo, el término contrata engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desarrollada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto a cualquier otra figura o modalidad que suponga el relevo entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores/as de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y deberes que disfruten en la empresa sustituida.

Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

- 1.-Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores al final efectivo del servicio, sea cual haya sido la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, haya trabajado en otra contrata.
- 2.-Trabajadores/as, con pleno derecho a la reserva de puesto de trabajo, que en el momento del final efectivo de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma, y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, jubilación parcial, vacaciones, permiso, descanso maternal, o cualquiera otra situación análoga, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad en la misma.
- 3.-Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan la alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- 4.-Trabajadores/as de joven ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación en los 4 meses anteriores al final de aquella.
- 5.-Trabajadores/as que sustituyan a otros por jubilación dentro de los 4 últimos meses anteriores al final efectivo de la contrata y con una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar mediante documento que hace fe por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, y en el plazo de 10 días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

C) Los trabajadores/as que no habían disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la joven empresa adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que la ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria, cliente y trabajador/a. Si el cliente había rescindido la contrata de una empresa para dejar de prestar el servicio, o realizarlo por sí incluso, operará la subrogación para el propio cliente en los términos señalados en este artículo.



- E) En el supuesto de agrupación de contratas, en el que una o varias contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación operará respecto a todos los trabajadores que, con independencia de la modalidad de contrato, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores, y todo lo es con independencia de que con anterioridad haya prestado servicios en las diferentes contratas, zonas, divisiones o servicios. Se subrogarán, además, los trabajadores que se encuentren en los supuestos de los apartados 2, 3, 4 y 5 del apartado A) de este artículo, y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios agrupados.
- F) La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de relevo de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que entonces puedan efectuarse, aun tratándose de los normales relevos que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo a actividad de los correspondientes servicios, y esto aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y con independencia tanto de la aplicación en su caso del previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.
- G) La empresa saliente deberá entregar a la entrante los siguientes documentos:
- Certificado del organismo competente de estar al corriente en el pagado de la Seguridad Social.
 - Fotocopia de las 4 últimas nóminas mensuales de los trabajadores/as afectados.
 - Fotocopia del de los documentos de cotización TC-1y TC-2 de la Seguridad Social, o en su caso de los que legalmente los sustituyan, de los referidos cuatro últimos meses.
 - Relación de personal especificando: nombre, apellidos, dirección, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, subgrupo profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de vacaciones. Si el trabajador/a había sido representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.
 - Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
 - Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado, en los que se haga constar que este recibió de la empresa saliente su liquidación de las partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo del Sector de Saneamiento público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado

Artículo 25.- Excedencias

El trabajador/a, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador/a si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste si es menor de cinco años. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar subgrupo al suyo, que hubiera o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia. En el caso de excedencia para atender al cuidado de un hijo/a, y durante el primer año a partir del inicio de la misma, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia para atender al cuidado de un hijo/a.



En las excedencias pactadas se estará a lo que acuerden las partes.

Disposiciones Adicionales

Primera.- Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

Las partes firmantes se comprometen respetar y promover el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación en las condiciones laborales por razón de género, edad, estado civil, raza, nacionalidad, todo ello en el marco de la legislación vigente.

Segunda.- Género neutro

Todas las referencias hechas en el texto del Convenio a los “trabajadores”, “empleados”, “interesados” y otras referencias aparentemente hechas al género masculino a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES año 2017

Jornada completa:	Salario Base	Pl. Tóxico	Pl Nocturno	Pl. Transporte	Pl. Actividad
Subgrupo / nº pagas	x12	x12	x12	x11	x12
Conductor/a Día	844,20	168,84		110,19	138,78
Conductor/a Noche	844,20	168,84	211,06	110,19	138,78
Peón Día	744,53	148,90		110,19	138,78
Peón Noche	744,53	148,90	186,13	110,19	138,78
Encargado/a	974,99	194,99		110,19	138,78
Aux. Administrativo/a	844,20			110,19	138,78

CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

Delegación Territorio en Huelva

ACUERDO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO EN HUELVA, POR LA QUE SE ABRE UN PERIODO DE INFORMACIÓN PÚBLICA DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO CORRESPONDIENTE AL PROYECTO QUE SE CITA, EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE ISLA CRISTINA (HUELVA).

De conformidad con lo previsto el artículo 152.8 del Real Decreto 876/2014, de 10 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de Costas así como en el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 13.1.e) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, y en virtud de la competencias atribuidas a esta Delegación Territorial en materia de Costas,

ACUERDO

Primero. La apertura de un periodo de información pública, en el seno del procedimiento administrativo de autorización de ocupación de dominio público marítimo-terrestre, relativo al expediente AUT01-18-HU-0002, con la denominación Plan de explotación de los servicios de temporada en las playas de Isla Cristina correspondiente al período 2018-21, promovido por el Ayuntamiento de Isla Cristina.

Segundo. La publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, a fin de que durante el plazo de 20 días hábiles, a contar a partir del día siguiente al de su publicación, se puedan consultar el correspondiente proyecto y formular las alegaciones que se consideren pertinentes.

Tercero. Durante el periodo de información pública la documentación estará disponible para su consulta en la página web de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, a través de la url: www.juntadeandalucia.es/medioambiente/informacionpublica, así como en las dependencias administrativas sitas en Calle Sanlúcar de Barrameda 3, de Huelva, en horario de 9:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes salvo días festivos.

