



**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
GOBIERNO DE ARAGÓN**
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO
SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

5055

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Economía, Planificación y Empleo en Huesca por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa GESTION AMBIENTAL ZONA ORIENTAL S.L. (GAZO S.L.)

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la Empresa GESTION AMBIENTAL ZONA ORIENTAL, S.L. (GAZO S.L.) (código de convenio número 22100101012019), suscrito entre los representantes de la empresa y el representante de los trabajadores, afiliado al Sindicato CCOO, vigente desde el 23/06/22 al 31/12/2024, presentado en esta Subdirección Provincial en fecha 28 de junio de 2022 y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Economía, Planificación y Empleo en Huesca,

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Subdirección Provincial, con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.

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

Huesca, 10 de noviembre de 2022. La Subdirectora Provincial de Trabajo, Ana Maurel Garcés.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GESTIÓN AMBIENTAL ZONA ORIENTAL, S.L. (GAZO S.L.)

CAPÍTULO I - PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 1. Objeto.

El presente convenio colectivo regula las condiciones económicas, laborales y sociales en todos los centros de trabajo dependientes de la empresa Gestión Ambiental Zona Oriental SL, considerándose como tales, los existentes en el momento de adopción de este convenio y cuantos en lo sucesivo se establezcan.

Artículo 2. Partes signatarias del Convenio colectivo.

El presente Convenio colectivo ha sido suscrito entre la empresa Gestión Ambiental Zona Oriental SL (GAZO SL) y la Representación Legal de los Trabajadores.

Los integrantes de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de trabajo que suscriben, se reconocen representatividad y legitimación suficientes para su firma y aprobación.

Su composición ha sido adecuada a lo dispuesto en el artículo 88 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores (E.T.), y en el artículo 8 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS).

Artículo 3. Ámbito Personal y de Aplicación.

Las normas aquí contenidas serán de aplicación a todo el personal de GAZO SL, entendiéndose por tal los trabajadores y trabajadoras, tanto fijos o indefinidos, como temporales, cuya relación esté sometida a normas de Derecho Laboral, considerándose a tal efecto GAZO como una única unidad de trabajo.

Cuando en el presente texto se haga mención a los términos "trabajador" o "trabajadores", a sus sinónimos y a las denominaciones de las categorías profesionales, éstos siempre se entenderán aplicados en género común, es decir, referidos tanto al género femenino como al masculino.

Artículo 4. Vigencia, Denuncia y Prórroga.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su firma, retrotrayéndose los efectos económicos al 1 de enero de 2022. Y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023. No obstante, mediante Disposiciones Transitorias, se podrán establecer diferentes ámbitos temporales de aplicación normativa.

Durante la vigencia del presente Convenio, las partes que reúnan los requisitos de legitimidad establecidos en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante E.T.), podrán negociar su revisión total o parcial.

La denuncia del presente Convenio, se formalizará mediante escrito registrado en el plazo mínimo de un mes antes de finalizar su vigencia. Si finalizada la vigencia del mismo, éste no hubiese sido denunciado, se considerará automáticamente prorrogado sin ser necesaria comunicación alguna entre las partes, y se prorrogará de año en año sino mediara denuncia expresa por las partes.

Hasta que se apruebe un nuevo acuerdo que sustituya al actual, éste se entenderá prorrogado y en vigor en todo su contenido normativo, salvo en lo que pueda afectar al importe de las retribuciones, las cuales se revisarán anualmente, de conformidad con el crecimiento general anual pactado en el Capítulo de Retribuciones.

Artículo 5. Vinculación a la Totalidad.

Todas las condiciones establecidas en el Convenio, tanto normativas como salariales, constituyen un todo orgánico de carácter unitario e indivisible, que a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente.

Si por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de las partes, se produjera alguna resolución de carácter administrativo o judicial, que afectará a alguna de las condiciones pactadas, el resto del texto articulado seguirá subsistente en sus propios términos.

En este caso será la Comisión de Negociación o la Comisión Paritaria (en función de la cuestión a resolver), la que estimará que la nulidad o modificación, afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo y la conveniencia o no, de reiniciar la negociación de uno nuevo, cuyo contenido debería ser reconsiderado en un plazo no superior a 30 días, contados a partir de la fecha en la que efectúe la primera reunión para resolver la situación creada.

Artículo 6. Compensación y Absorción.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencia, convenios sectoriales de referencia, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, o por cualquier otra causa.

En consecuencia, las condiciones que se establecen en este Convenio, compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo y en especial, aquellas que se diesen en los procesos de incorporación y/o subrogación de plantillas procedentes del sector público o privado durante la vigencia temporal del mismo.

Artículo 7. Sucesión de Empresas y Subrogación del Personal.

En materia de sucesión de empresas y subrogación del personal, el proceso de aplicación se regirá por lo dispuesto en el artículo 44 del E.T. y el convenio sectorial de referencia que proceda, en el que se respetará el derecho de información y negociación entre las empresas implicadas (cedente y cesionaria) y la representación de los trabajadores.

Hasta tanto en cuanto, se resuelvan las condiciones de integración de la plantilla, objeto de subrogación por sucesión de empresas, en el presente Convenio Colectivo, el personal en cuestión mantendrá las condiciones laborales de procedencia y su vinculación al convenio colectivo de origen, aunque éste estuviese prorrogado. Una vez fijadas las condiciones de integración, se procederá a la aplicación de las mismas con efectos económicos retroactivos a la fecha de subrogación en GAZO.

Artículo 8. Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Para resolver los conflictos laborales de índole colectiva o plural que puedan suscitarse y, específicamente, las discrepancias surgidas durante los periodos de consulta en los casos y plazos previstos en los artículos 40 (movilidad geográfica), 41 (modificaciones de las condiciones de trabajo), 47 (suspensión del contrato de trabajo) y 51 (resolución del contrato de trabajo), del Estatuto de los trabajadores, en la nueva redacción dada por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre y para resolver las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores ambas partes acuerdan que deberán solventarse con carácter previo a un proceso judicial, con arreglo a los procedimientos de conciliación y mediación regulados en el Acuerdo

sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón (ASECLA), a través del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Las partes firmantes deciden adherirse de forma expresa, al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA).

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a los trabajadores, incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

Artículo 9. Funciones y Procedimientos de la Comisión Paritaria.

Funciones. Tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) Ser cauce para la consulta y negociación de todas las cuestiones que, cualquiera de las partes considere oportuno someter a su consideración. Requerimiento de las partes, con facultades para mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo, pudieran suscitarse. Será preceptiva la reunión de la Comisión Paritaria antes del inicio de una huelga. Ambas partes conviene que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio Colectivo, sea sometida previa y necesariamente al preceptivo informe de la Comisión antes de entablar reclamación contenciosa o administrativa.

Composición: La Comisión paritaria, estará compuesta paritariamente por un representante de los trabajadores y otro de la empresa eligiendo de entre ellos un secretario. Asistirá, asimismo, el Encargado de la Empresa. Podrán utilizarse los servicios ocasionales o permanentes de asesores. Dichos asesores serán designados libremente por ambas partes.

Procedimiento: Los asuntos se someterán a la consideración de la Comisión paritaria a propuesta del delegado de los trabajadores o de la Dirección de la empresa.

Una vez convocada de forma fehaciente la comisión paritaria por una de las partes, ésta deberá reunirse en un plazo máximo de 7 días, salvo causa justificada. En caso contrario, ambas partes tendrán expedita la vía para iniciar cualquier tipo de acción que en derecho las ampare.

Para que las sesiones de la Comisión paritaria sean válidas deberán estar presentes la totalidad de sus componentes.

Los asuntos sometidos a la Comisión paritaria deberán ser resueltos en el plazo máximo de 15 días.

En caso de no alcanzar acuerdo en la resolución de la comisión paritaria, ambas partes acuerdan que deberán solventarse con carácter previo a un proceso judicial, con arreglo a los procedimientos de conciliación y mediación regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón (ASECLA), a través del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Las resoluciones alcanzadas por acuerdo de la Comisión paritaria, serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes.

CAPÍTULO II - JORNADA LABORAL Y VACACIONES.

Artículo 10. Jornada Ordinaria.

Los días laborables en cómputo anual son 223, según el siguiente cálculo.

Días totales del año	365
Mes de vacaciones	-30
Fines de semana (De 48 semanas)	-96
Total días laborables del año, deducido el mes de vacaciones	239
Días Festivos anuales nacionales	-12
Días Fiesta local	-2
Días adicionales, por Convenio con el objeto de equipararse a otros convenios que otorgan fiesta los días 24 y 31 de diciembre	-2
Total días laborables anuales de trabajo efectivo	223

En consecuencia, la jornada laboral completa y ordinaria, de horas de trabajo efectivo, a partir de la fecha de la firma del presente convenio, en cómputo anual, será de 1.561 horas, correspondiente a una jornada tipo de 7 horas diarias, realizada 223 días anuales.

El cómputo anual de la jornada ordinaria de trabajo queda, no obstante, establecida en 1.641 horas (1.561 + 80 horas) para los trabajadores que realicen la prolongación de jornada, según previsión del art. 20 de este convenio.

Los días de asuntos propios se disfrutarán dentro de estos 223 días laborables anuales.

Artículo 11. Pausa Laboral.

Cuando se realice jornada continuada se disfrutará de una pausa por un periodo de 25 minutos computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. Cuando la jornada laboral sea inferior a 5 horas la pausa será de 15 minutos.

Artículo 12. Fiestas locales y Asuntos Propios.

1. Fiestas locales y por Convenio.

Las fiestas locales contempladas en el Calendario Laboral, serán las del municipio donde está ubicada la sede del centro de trabajo, sin perjuicio de lo que se pueda pactar a nivel individual con aquellos trabajadores cuya localidad de residencia no coincida con la de su centro de trabajo.

El día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres o cualquier otro festivo patronal o sectorial, se considera asumido, compensado y absorbido, por la implantación de los citados festivos por Convenio.

2. Asuntos Propios.

El personal contará con 6 días de asuntos propios al año, o la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, los cuales para su uso y disfrute estarán condicionados a las necesidades del servicio.

Artículo 13. Horas Extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo ordinaria establecida, una vez realizadas, además, las horas de prolongación de jornada.
2. Los importes a los que se abonarán las horas extraordinarias son los recogidos en el Anexo I de Retribuciones

Artículo 14. Vacaciones Anuales.

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, excepto en el caso de cese en la empresa sin haberlas disfrutado, será de 22 días laborables por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos.

CAPÍTULO III - REDUCCIÓN DE JORNADA, PERMISOS Y EXCEDENCIAS**Artículo 15. Reducción de jornada, permisos y excedencias.**

Se pacta una equiparación en dichas materias al personal laboral de la comarca del somontano, salvo en aquellas materias que resulte como condición más beneficiosa lo establecido en los artículos 37 y 46 del Estatuto de los trabajadores y Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, que serán aplicables estas últimas.

CAPÍTULO IV - RETRIBUCIONES**Artículo 16. Estructura Salarial.**

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que fuese su naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos en las retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, por los convenios sectoriales de referencia en cada uno de sus distintos ámbitos, y/o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones económicas pactadas en este Convenio, cuando la totalidad de las mismas consideradas en cómputo anual superen a las aquí fijadas, en cuyo caso se aplicará lo previsto en el presente Convenio sobre funciones de la Comisión Paritaria.

Las tablas salariales de aplicación con efectos desde enero del 2022, se recogen en el Anexo I de Retribuciones.

1. Percepciones salariales:

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especies, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

Tendrán la condición de salario las siguientes percepciones económicas:

- A) Retribuciones Fijas.
 1. Sueldo Base.
 2. Antigüedad. (Trienios)

3. Pagas extraordinarias

B) Retribuciones Variables.

1. Plus prolongación de jornada
2. Pluses funcionales
3. Horas Extraordinarias.
4. Plus de calidad

A.- RETRIBUCIONES FIJAS

Artículo 17. Salario Base.

Retribución de carácter mensual, igual para todos los trabajadores de la plantilla.

Artículo 18. Antigüedad.

Se retribuye por trienios para los trabajadores con una relación laboral de carácter indefinido o temporal.

El importe de cada trienio será el mismo para todos los trabajadores, independientemente de su categoría profesional.

La cuantía para 2022 es la que figura en el Anexo I Retribuciones.

Artículo 19. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores tendrán derecho a tres pagas extraordinarias, una en verano, otra en Navidad y otra de beneficios, cuyas cuantías serán en el caso de verano y Navidad, serán igual a una mensualidad de los siguientes conceptos para quien los venga percibiendo habitualmente: salario base, antigüedad, plus de conductor, plus conductor tráiler, plus de encargado de planta o plus de jefe administrativo.

La paga de beneficios será igual a media mensualidad de salario base y media mensualidad de antigüedad.

La de verano e invierno se devengarán por los seis meses anteriores a la fecha de su abono, 30 de junio, 31 de diciembre respectivamente, y en proporción a la jornada laboral establecida en el contrato (parcial o completa), y se abonarán con anterioridad a los días 22 de junio (verano) y 22 de diciembre (Navidad).

Y la de beneficios que es de devengo anual, se prorrateará en la nómina mensual de cada trabajador.

B.- RETRIBUCIONES VARIABLES

Artículo 20. Complemento prolongación de jornada.

Es un complemento, vinculado al puesto de trabajo, que retribuye la realización de una jornada laboral superior a la ordinaria.

Consistirá en la realización, en el horario que las necesidades del servicio lo exijan, de lunes a sábado de un determinado número de horas, recogido en el Anexo I. Retributivo.

Los trabajadores podrán acogerse voluntariamente a este Complemento, al igual que la Empresa podrá establecerlo, total o parcialmente, según las necesidades del servicio, a valorar por el Encargado.

Artículo 21. Plus Funcional.

Estos complementos están destinados a retribuir las condiciones específicas y singulares de los distintos puestos de trabajo, relacionadas con la prestación de la actividad laboral.

Su cuantía y percepción dependerán del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo asignado.

Son los siguientes:

- 1.- Plus conductor. Retribuye al personal con carnet de conducir de camión (C1 o superior) que realiza conducción de vehículos o maquinaria solo en el recinto del Vertedero.
- 2.- Plus conductor- tráiler. Retribuye al personal que dispone de carnet de conducir C+E y realiza conducción de tráiler en carretera, fuera del recinto del Vertedero.
- 3.- Plus Encargado. Que percibe, adicionalmente, quien realice estas funciones.
- 4.- Plus de Jefe Administrativo. Que percibe, adicionalmente, quien realice estas funciones.

El percibo de varios de estos pluses no es incompatible, si se ejercen varias de dichas funciones profesionales.

Sus importes están reflejados en las tablas salariales del Anexo I.

Artículo 22. Horas extras.

Los importes de las horas extraordinarias serán los establecidos en el Anexo I Retribuciones.

Artículo 23. Plus de Calidad.

Los trabajadores percibirán este Plus de Calidad siempre que el desempeño del puesto de trabajo se lleve a cabo con el interés y eficiencia adecuados, conforme la valoración del Encargado. Este plus no es consolidable.

El importe de dicho plus es el establecido en el Anexo I Retribuciones

Artículo 24.- Plus de Productividad.

El Encargado podrá proponer, en forma individualizada, el percibo de pluses en concepto de productividad, destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa en el desempeño del trabajo.

La cuantía total, en cómputo anual, no podrá exceder del importe de la masa salarial reservada, en su caso, con esta finalidad.

Artículo 25. Otras Percepciones No Salariales: Indemnizaciones y suplidos (Dietas y Kilometraje).

El procedimiento para el pago de dietas, desplazamientos y otros gastos originados por motivos de trabajo, se efectuará de acuerdo con las normas establecidas a nivel de empresa y por las disposiciones legales vigentes.

Artículo 26. Revisión Salarial.

Las retribuciones se revisarán con carácter anual en todos sus conceptos, de acuerdo con el porcentaje de incremento marcado para el personal laboral de la comarca del

somontano, de acuerdo a la equiparación que se pacta en dicho convenio. De su aplicación se dará cuenta a la Comisión Paritaria, la cual verificará la correcta revisión y aplicación de las mismas en las tablas salariales.

CAPITULO V. OTROS DERECHOS SOCIALES

Artículo 27. Complementos de Incapacidad Temporal.

De acuerdo a la equiparación al personal laboral de la comarca del somontano, los trabajadores percibirán los mismos complementos de IT tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales que los que perciban el personal laboral de la comarca del somontano en cada momento a lo largo de la vigencia del convenio.

Artículo 28. Seguridad y Salud laboral.

La Prevención de Riesgos Laborales y protección de la Salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes.

Los trabajadores mantendrán con una frecuencia recomendada trimestral, reuniones para consensuar y proponer mejoras en estas áreas.

Con una frecuencia recomendada semestral, o cuando ello se considere necesario, se incorporará a la reunión un representante de la Empresa.

CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 29.-Remisión a lo regulado en el Convenio del Sector.

En materia de Régimen disciplinario se hace remisión a lo regulado en el Capítulo XII del Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, según redacción actualmente vigente, publicada mediante Resolución de 17 de julio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra.

ANEXO I- RETRIBUCIONES y PLANTILLA DE PERSONAL

Concepto	Importe
A.- Retribuciones fijas	
Salario base	1.310,34 euros
Paga extra beneficios prorrateada mensualmente	55,38 euros
Por cada Trienio	19,02 euros
B.- Retribuciones variables mensuales	
Plus conductor	106,46 euros
Plus conductor-tráiler	112,99 euros
Plus encargado	390,00 euros
Plus prolongación de jornada. Por la realización de 80 horas anuales.	117,20 euros
Plus de calidad	162,38 euros
Plus de Jefe Administrativo	637,40 euros
Plus de Encargado	59,17 euros
C.- Horas extraordinarias	
Realizadas de lunes a viernes	13,78 euros
Realizadas en domingo y festivos. O sábados, una vez consumidas las horas de prolongación de jornada	17,44 euros

- Los trabajadores que realicen la mitad de su jornada laboral en domingo o festivo, percibirán el plus de festividad de 50 € por día trabajado.

PLANTILLA DE PERSONAL

El Consejo de Administración ha aprobado la plantilla de personal y masa salarial en sesión de fecha 25 de mayo de 2022. La plantilla aprobada es la siguiente:

Puesto	Número
1.- Encargado general	1
2.- Conductores- operarios- Que conducen tráiler	6
3.- Jefe Administrativo	1

Barbastro, a 3 de noviembre de 2.022.