



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO DE HUESCA SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

3492

ANUNCIO

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acta de la Comisión Negociadora y Texto Rectificativo del Convenio Colectivo de la empresa GESTION DE RESIDUOS HUESCA, S.A. (G.R.H.U.S.A.)

Vista el acta de fecha 30 de julio de 2019, presentada para su depósito en fecha 8 de agosto, suscrita por los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa GESTION DE RESIDUOS HUESCA, S.A. (G.R.H.U.S.A.) (código de convenio número: 22000962012006), que acuerda revisión del texto en vigor del Convenio Colectivo y de los Anexos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto 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, este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Industria y Empleo,

ACUERDA

- 1.- Ordenar la inscripción del acta citada en el Registro de Convenios y Acuerdos colectivos, con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Servicio Provincial con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer la publicación del acta de acuerdo y del texto rectificativo del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 12 de agosto de 2019. La Directora del Servicio Provincial, Marta P. Rodríguez Vicente

IV Texto Convenio

**Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo de
Gestión de Residuos Huesca S.A.U.
(GRHUSA)**

IV Texto Rectificativo

ACTUALIZACIÓN TEXTO CONVENIO 01-07-2019

Artº 32.4. Por Paternidad.

Sustituir su actual redacción, por el siguiente texto:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 48.7 del E.T. y el Real Decreto-ley 6/2019, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante ocho semanas de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

En el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 ET. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 ET.

A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a

la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 ET. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación.

En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizará o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4 ET.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Artº 97. Responsabilidad disciplinaria.

Sustituir su actual redacción, por el siguiente texto:

- a) Los/as trabajadores/as serán sancionados por la empresa en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, así como con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente convenio colectivo, dejando la responsabilidad, de cualquier índole, que pudieran incurrir los mismos.
- b) El personal que indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria, incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.
- c) El personal que encubriese u ocultase las faltas consumadas por otros, incurrirá igualmente en responsabilidad disciplinaria con la misma graduación.
- d) La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, que serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

Artº 100. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

Sustituir su actual redacción, por el siguiente texto:

Previamente, a la imposición de sanciones por faltas leves, graves o muy graves, a cualquier trabajador le será instruido un expediente sancionador, de tal forma que se le dé traslado de las faltas cometidas para que pueda realizar las alegaciones oportunas en el plazo de siete días naturales. Si el trabajador estuviese afiliado a un sindicato, será preceptiva la audiencia previa a su Delegado Sindical si lo hubiere, si no fuese así se dará audiencia al Comité de Empresa.

Cuando el trabajador imputado tuviese la condición de miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical, será necesaria, según su caso, la audiencia previa del Comité de Empresa o de su Sección Sindical. Se dará conocimiento al Comité de Empresa, y en su caso, al Delegado Sindical dentro de los siete días siguientes a la imposición de la sanción.

Los trabajadores que deseen que su afiliación a un Sindicato conste en la empresa, a efectos de lo dispuesto en el presente apartado, deberán notificarla por escrito, teniendo la empresa obligación de cursar el correspondiente recibo o registro de la comunicación, salvo que dicha información ya hubiese sido comunicada, en relación al descuento de su cuota sindical por nómina.

Para facilitar la visión de los supuestos por faltas leves, graves y muy graves, éstos se agrupan en seis tipologías de conducta:

- a) Relacionadas con la jornada y el horario.
- b) Relacionadas con el desempeño de la actividad.
- c) Incumplimiento de plazos de comunicación normativa y Ley de Incompatibilidades.
- d) Relacionadas con la P.R.L.
- e) Relacionadas con la LORTAD y las nuevas tecnologías.
- f) Conductas discriminatorias, dolosas o delictivas.

ANEXO III Código de Conducta de los empleados públicos.

Sustituir su actual redacción, por el siguiente texto:

Artículo 52 - DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

ANEXO II – RETRIBUCIONES A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2019

Grupo Estrato	Sueldo Base	Valor Trienio	Valor Punto Nivel
1A	3.128,00	62,56	
1B	2.818,00	56,36	
A1	2.502,00	50,04	2,75
A2	2.099,00	41,98	2,31
A3	1.910,00	38,20	2,10
B1	2.295,00	45,90	2,52
B2	1.910,00	38,20	2,10
B3	1.690,00	33,80	1,86
B4	1.501,00	30,02	1,65
C1	1.501,00	30,02	1,65
C2	1.377,00	27,54	1,51
C3	1.189,00	23,78	1,31
D1	1.377,00	27,54	1,51
D2	1.284,00	25,68	1,41
D3	1.158,00	23,16	1,27
E1	1.044,00	20,88	1,15
E2	938,00	18,76	1,03
E3	845,00	16,90	0,93

HORAS EXTRAS Y COMPLEMENTARIAS (cuantías por hora)

Grupo Estrato	Categoría Profesional	Diurna NO festiva	Festiva y /o Nocturna
A1	Ingenieros	31,15	38,93
A2	Técnicos de Gestión (Tit.Univ.)	26,09	32,62
A3	Técnicos de Apoyo (Tit.Univ.)	23,75	29,69
B1	Encargados de Zona y de Servicio	28,56	35,69
B2	Encargados de Sector y de Sección	23,75	29,69
B3	Jefes de 1ª - Equipo/Taller	21,02	26,29
B4	Jefes de 2ª - Turno/Unidad/Taller	18,69	23,36
C1	Tec. Auxiliares (FP Grado Sup.)	18,69	23,36
C2	Administrativos	17,14	21,41
C3	Auxiliares Administrativos y Of. 2ª Báscula	14,80	18,50
D1	Conductores y Oficiales de 1ª - Especialistas	17,14	21,41
D2	Conductores y Oficiales de 1ª - Sin Especialidad	15,97	19,95
D3	Conductores y Oficiales de 2ª	14,41	18,01
E1	Oficiales 3ª	12,97	16,23
E2	Operarios y Peones Especialistas	11,69	14,61
E3	Peones y Subalternos	10,52	13,14