

Boletín Oficial



DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo», en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso compete.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 9 centímetros: 0,78 euros.

Por cada línea o fracción de 18 centímetros: 1,56 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter urgente será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

ADMINISTRACIÓN

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.—Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO**JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA****CONSEJERÍA DE TRABAJO Y EMPLEO****DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO**

Visto el texto del **Convenio Colectivo de la empresa GESMAT, S.A.**, número de Código de Convenio 45000802012003, suscrito, de una parte, por dos representantes de la empresa y de otra, por representantes de las centrales sindicales U.G.T, CC.OO. y C.S.I.F., en representación de los trabajadores, firmado el 3 de enero de 2013 y presentado ante este Organismo el día 4 de enero de 2013, tras las modificaciones efectuadas en el mismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; artículo 7 del Decreto 121 de 2012, de 2 de Agosto de 2012 por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las Competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía, y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio de 2006, capítulo II, artículo 7, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo (hoy Consejería de Empleo y Economía), este servicio periférico de la Consejería de Empleo y Economía acuerda:

1.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del Texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 10 de abril de 2013.-El Coordinador Provincial de Empleo y Economía.-(Por vacante, artículo 4 Decreto 121 de 2012, de 2 de agosto).-La Secretaria Provincial, P.A El Jefe de Servicio de Trabajo, Oscar Mira Menéndez.

CONVENIO GESMAT 2011-2013**1. PARTES SIGNATARIAS: LEGITIMACIÓN.**

Este convenio está suscrito por la empresa Gestión Medioambiental de Toledo S.A., (GESMAT) y la representación legal de los trabajadores de sus centros de trabajo.

Las partes que lo suscriben tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales vigentes para establecer el

presente Convenio Colectivo, obligándose, por tanto, durante todo el tiempo de su vigencia.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL Y PERSONAL.

El presente convenio colectivo (desde ahora c.c.) será de aplicación a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa GESMAT, S.A., en todos sus centros de trabajo existentes o de nueva creación, y para todos los grupos profesionales existentes (técnicos, mandos intermedios, administrativos, operarios), excepto los que presten sus servicios bajo la forma de «contratos de Alta Dirección».

3. VIGENCIA, DURACIÓN Y RENUNCIA.

El presente c.c. entrará en vigor el día de su firma con efectos desde el 1 de enero de 2011, siendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013, el plazo para la denuncia del Convenio será de tres meses y con la obligación por la parte denunciante de entregar propuesta de nuevo Convenio, debiendo estar constituida la mesa en el plazo de un mes desde la denuncia, e iniciadas las negociaciones antes de los 45 días desde la denuncia.

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido, excepto las cláusulas relativas a incrementos salariales.

4. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Las condiciones establecidas en el presente c.c. se considerarán mínimas respetándose a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas o de otra índole que fuesen más beneficiosas a las recogidas en este c.c., considerándose en su conjunto y en cómputo anual.

El personal, que por causa de subrogación, tuviera una masa salarial superior a la establecida en el presente convenio, en computo anual, cobrará la demasía en un complemento personal de carácter absorbible y no susceptible de incremento.

5. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

5.1 Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen de los mismos.

5.2 Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, c.c. o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente c.c. cuando consideradas las nuevas retribuciones en el cómputo anual superen las aquí pactadas. En caso contrario serán compensadas o absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente c.c. en sus propios términos, en las condiciones y la forma que queden pactadas.

6. COMISIÓN MIXTA PARITARIA. FUNCIONES Y PROCEDIMIENTO.

Estará integrada por tres representantes de la parte empresarial y tres representantes de los trabajadores.

La Comisión se reunirá a instancia de parte, dentro de los tres días siguientes a su convocatoria, a estas reuniones podrán asistir asesores designados por las partes, con un máximo de tres por cada parte.

Serán funciones de la Comisión las que se detallan a continuación:

- 1) Interpretación del contenido de este Convenio.
- 2) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 3) Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, que puedan afectar a su contenido.
- 4) Cuantas otras actividades que tiendan a la eficacia del Convenio Colectivo y a una solución interna de los posibles conflictos.

5) Será preceptivo el conocimiento de la Comisión mixta paritaria en todo asunto por el que se vaya a plantear un conflicto colectivo, entendiéndose por conflicto todo aquel asunto que para su resolución se acuda a un órgano, administrativo, judicial o de mediación. La comisión paritaria deberá pronunciarse sobre el conflicto en un plazo máximo de 5 días desde que se plantee el mismo, la comisión deberá elaborar un procedimiento en el que señalen los plazos y formalidades del mismo.

6) En caso de conflictos individuales entre un trabajador y la empresa, la comisión paritaria, previa solicitud del trabajador y con su autorización expresa, hará de órgano mediador del conflicto, para lo cual se tendrá que convocar reunión de la comisión paritaria dentro de un plazo de tres días hábiles desde el siguiente a la presentación del escrito.

Los dictámenes de la Comisión deberán adoptarse, por acuerdo de la mayoría de cada parte, empresaria y social, respectivamente, en un plazo máximo de cinco días, a contar desde el siguiente al que se hubieran solicitado.

7. CATEGORÍAS PROFESIONALES.

De acuerdo con el anexo I, que forma parte del c.c.

8. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Es facultad del empresario que debe ejercerla con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas aplicables.

El Comité de empresa será consultado y participará en la implantación de nuevos sistemas de organización y control del trabajo o modificación de los ya existentes.

Aquellos que por razón de su responsabilidad laboral, tales como encargados, supervisores, etc., tienen que recibir incidencias e intentar subsanar circunstancias que interrumpen el ritmo de trabajo habitual tendrán la obligación de estar localizables telefónicamente de un modo rápido y, si es necesario, arbitrar los medios para resolver las incidencias comunicadas desde los centros de trabajo.

9. PROMOCIÓN Y ASCENSOS. SISTEMA DE PROMOCIÓN DE VACANTES.

9.1 Las vacantes que surjan se ofertarán al personal de la empresa a fin de facilitar la promoción interna, que se ajustará a los principios de mérito y capacidad, acordándose la valoración de los méritos y las pruebas que valoren los mismos en la comisión paritaria, siendo la antigüedad determinante sólo en los casos para personal con igual mérito y capacidad.

9.2 Las vacantes se comunicarán al personal por los tablones de anuncio u otro sistema que garantice la publicidad.

9.3 En el caso de que se necesiten conductores para realizar trabajos de carácter eventual o interino, el personal de la empresa en posesión del carnet correspondiente tendrá preferencia.

10. CONTRATOS DISTINTOS A «INDEFINIDO».

10.1 Para realizar este tipo de contratos se respetará el principio de causalidad, es decir, que se den las circunstancias exigidas por la normativa en cada uno de ellos: para obra o servicio determinado, eventual o por circunstancias de la producción, de interinidad, de relevo, etcétera.

10.2 De duración determinada. Los trabajadores tendrán los mismos derechos que el resto de la plantilla, sin otra limitación que el carácter temporal de su contrato. En el caso de contratos de duración determinada por circunstancias de la producción (R.D. 2720/1998 de 18 de diciembre) se podrán realizar por un periodo máximo 12 meses en un periodo de 18, con la posibilidad de dos prorrogas

10.3 Las previsiones de contratación se analizarán periódicamente cada seis meses, por parte de los Delegados de los trabajadores y de la empresa.

11. RETRIBUCIONES.

Se establece la correspondiente tabla en el anexo II de este c.c.

1) Devengo.

Siempre y sin ninguna excepción, para todos los trabajadores afectados por el presente c.c. se aplicará el principio de que a igual trabajo, igual salario.

2) Pago.

Todas las percepciones excepto las de vencimiento periódico superior al mes, si las hubiere, se abonarán mensualmente hasta el día cinco del mes siguiente. Siendo el método ordinario de pago la transferencia bancaria.

3) Estructura de las percepciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente c.c. dependiendo de su categoría, puesto de trabajo y circunstancias personales recibirán los siguientes conceptos:

- Salario base. Devengo día natural.

- Plus salarial. Devengo día efectivo de trabajo.

- Plus extrasalarial. Devengo día efectivo de trabajo

- Plus penoso, tóxico y peligroso. Devengo día efectivo de trabajo. Se abonará a aquellos trabajadores que destinados a la recogida, tratamiento, limpieza viaria y mantenimiento

- Plus 4D, lo recibirán los trabajadores con jornada semanal de cuatro días a la semana, con jornada de 35 horas, se devenga por día efectivo de trabajo.

- Plus nocturnidad. Devengo día efectivo de trabajo, se establece para los trabajadores que realicen su actividad entre las 22 y las 6 horas.

- Pagas extraordinarias, Verano y Navidad. Su devengo será semestral, se abonarán la de Verano junto con la nómina del mes de junio y la de Navidad entre los días 15 y 20 de diciembre. Se abonará conforme a la tabla salarial, siendo su importe igual al de 30 días de salario base.

- Paga de marzo, de igual cuantía a las pagas extraordinarias, se abonará junto con la nómina del mes de marzo, su devengo será anual.

- Días de vacaciones. Se abonará conforme a la tabla salarial.

Los salarios tendrán el siguiente incremento:

Año 2011, 0 por 100.

Año 2012, I.P.C. Real + 50 por 100 del I.P.C. de 2011, la subida del 2012 será del 50 por 100 del I.P.C. de 2011 más un punto a cuenta del I.P.C. de 2012. Se actualizará la tabla al conocer el I.P.C. real del 2012.

Año 2013, I.P.C. Real + 50 por 100 del I.P.C. de 2011, la subida del 2013 será del 50 por 100 del I.P.C. de 2011 más un punto a cuenta del I.P.C. de 2013. Se actualizará la tabla al conocer el I.P.C. real del 2013.

La actualización de la tabla se hará efectiva en la nómina del mes siguiente a dicha actualización, incluyéndose en esa nómina el pago de atrasos, o descuento de anticipos a cuenta, si procediese.

12. ANTICIPOS.

El trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo al mes con una cuantía de 500,00 euros, y en caso extraordinarios hasta un importe no superior al 90 por 100 del salario líquido medio mensual.

Todo el personal con más de doce meses de antigüedad podrá solicitar un préstamo en concepto de anticipo reintegrable de hasta 2.000,00 euros. La amortización de dicho anticipo se efectuará en un periodo máximo de 24 meses, gozando de prioridad en la concesión los trabajadores que no hubiesen utilizado este derecho anteriormente.

La cuantía presupuestada para este concepto será de 60.000,00 euros anuales, no pudiendo solicitarse un nuevo préstamo hasta un año después de la cancelación del anterior.

13. JORNADA.

13.1 La jornada laboral ordinaria será de 35 horas semanales, que incluye 20 minutos diarios de bocadillo, los que se considerarán tiempo efectivo de trabajo.

Podrán existir jornadas de duración semanal distinta a la anterior, siempre respetando el máximo de horas anuales.

13.2 Para los trabajadores de recogida y el transporte de transferencia se podrá establecer la jornada semanal de 35 horas con cuatro días de trabajo de lunes a sábado, estableciendo los turnos de trabajo por un sistema que garantice la equidad entre los trabajadores, estos trabajadores percibirán el salario previsto para los trabajadores de cinco días, percibiendo un plus por cada sábado trabajado.

13.3 El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones y de maquinaria necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como el personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás podrá prolongarse excepcionalmente y sólo por el tiempo necesario, pagándose este exceso de jornada ordinaria como horas extraordinarias.

13.4 Previo acuerdo con la Comisión Paritaria se podrá establecer jornadas distintas a las anteriores para servicios específicos o situaciones excepcionales.

14. HORARIOS Y TURNOS DE TRABAJO.

14.1 En todos los Centros de Trabajo de la empresa estará expuesto el calendario laboral correspondiente, al cual se ajustará el horario de trabajo en la empresa.

14.2 Dado el carácter público de los servicios que se prestan, el horario estará en función de las necesidades operativas propias del servicio. Por lo tanto es facultad de la empresa establecer y modificar los horarios y relevos conforme al procedimiento legalmente establecido.

14.3 Los turnos de todas las categorías deberán estar expuestos en el tablón correspondiente de su Centro de Trabajo con la anticipación necesaria para el conocimiento de los trabajadores.

14.4 Los trabajadores con turno de trabajo de cuatro días deben tener sus cuadrantes semestrales, antes del 15 de enero y 15 de junio respectivamente.

15. DOMINGOS Y FESTIVOS.

Por imperativos del servicio y teniendo en cuenta el carácter público de éste, cuando tengan que prestarse servicios en estos días se establecerá un sistema de compensaciones libremente aceptado por el operario afectado (descanso o económico).

El servicio de los días 1 de enero y 25 de diciembre tendrá la misma consideración que los anteriormente citados previo acuerdo con el trabajador afectado.

El 3 de noviembre, San Martín de Porres, es festivo.

El trabajo en festivos de siete horas, fuera de la jornada ordinaria será compensado de la siguiente manera: 120, teniendo el mismo incremento que el resto de conceptos salariales, con redondeo a unidades de euro.

El trabajo en festivos de 8,00 horas y 45 minutos fuera de la jornada será compensado de la siguiente manera: 150,00 euros, teniendo el mismo incremento que el resto de conceptos salariales, con redondeo a unidades de euro.

Para los trabajadores con jornada completa de lunes a domingo el pago por trabajo en domingo será de 32,00 euros, teniendo el mismo incremento que el resto de conceptos salariales, con redondeo a unidades de euro.

Los trabajadores con jornada de cuatro días de lunes a sábado, cobrarán por cada sábado trabajado un plus de sábado de 50,00 euros, teniendo el mismo incremento que el resto de conceptos salariales, con redondeo unidades de euro.

En caso que la jornada se inicie en un día y termine en otro se generará el derecho para el cobro de estos pluses aquel día en que se termine la jornada.

16. HORAS EXTRAORDINARIAS.

16.1 Dado el carácter de servicios públicos que se prestan en esta actividad se consideran horas extraordinarias estructurales todas las que se precisen para la finalización de los servicios afectados motivados por ausencias imprevistas, por proceso de producción no habituales u otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata. Todo ello al amparo de lo dispuesto en la O.M. de 1 de marzo de 1983, siendo su ejercicio obligatorio para el trabajador.

16.2 Estas horas extraordinarias se valorarán conforme al anexo II.

16.3 Tanto las voluntarias como las obligatorias deben estar recogidas en la nómina mensual cuando se realicen.

16.4 Será facultad del encargado correspondiente distribuir las horas extraordinarias de una forma equitativa entre los operarios.

17. MOVILIDAD GEOGRAFICA Y FUNCIONAL.

17.1 Los trabajadores de cualquier centro de trabajo de la empresa, tanto individual como colectivamente, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto que suponga un cambio de residencia, salvo pacto en contra.

17.2 Todo trabajador conservará el puesto que ocupa habitualmente no pudiendo ser cambiado de dicho puesto salvo petición del trabajador o por necesidades del servicio, y se incorporará a su puesto inmediatamente se subsanen las circunstancias que hayan motivado el cambio.

17.3 Cuando un trabajador tenga que realizar desplazamientos por causa de su trabajo con su vehículo particular la empresa le abonará 0,25 euros por kilómetro.

17.4 A fin de garantizar el mayor volumen de empleo y de garantizar la adaptación de los sistemas organizativos a la realidad de la empresa y de los servicios que la misma presta se emplearán ambas movilidades para garantizar el mayor número de puestos de trabajo por lo que la implantación de nuevos sistemas de trabajo se actuará de la siguiente manera:

Propuesta de la empresa en la que se indique modificación a realizar, personal afectado, indicando nombre y apellidos de los afectados, medidas a implantar. Si hay acuerdo en la comisión paritaria se aplicarán las mismas, en caso de desacuerdo los representantes de los trabajadores plantearán una alternativa en el plazo de cinco días, contestando la Dirección en el mismo plazo. Una vez terminados estos trámites se entenderá intentada la avenencia sobre la aplicación de los mismos.

18. VACACIONES.

18.1 Todo el personal sujeto a este c.c. tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones que en el caso de los trabajadores con jornada de 5 días serán 22 hábiles, en jornada de cinco días a la semana, en caso de jornada de cuatro días a la semana, el trabajador tendrá un máximo de 180 días laborables, con treinta días naturales de vacaciones.

18.2 El calendario de vacaciones para el personal fijo será acordado y expuesto para conocimiento de los afectados en el primer cuatrimestre del año.

18.3 El disfrute de estas vacaciones será rotativo para el personal, y es obligatorio sin poder ser recompensado económicamente su no disfrute, garantizándose quince días naturales entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, empezando su cómputo por el primer día hábil de sus vacaciones.

Los trabajadores que disfruten las segundas quincenas de junio y septiembre tendrán derecho a que su otra quincena de vacaciones coincida con la Semana Santa o Navidad.

Los trabajadores con hijos menores de edad tendrán preferencia para disfrutar los meses de julio y agosto.

18.4 El personal que accede a la jubilación deberá disfrutar, en su caso, de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda hasta la fecha en que esté prevista la baja. De igual forma se actuará con aquellos que accedan a la excedencia voluntaria.

18.5 Las vacaciones se podrán unir a la baja por maternidad, paternidad y al permiso por matrimonio, siempre que el servicio lo permita.

18.6 En caso que se disfruten días de vacaciones por exceso de jornada, éstos se abonarán como realmente trabajados.

19. LICENCIAS RETRIBUIDAS.

El trabajador, avisándolo con tiempo suficiente en los casos que fuere posible y justificándolo adecuadamente, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos siguientes y durante el tiempo que a continuación se expresa: (Siendo la primera cifra para el lugar de residencia del trabajador y la segunda en caso de que acaezca a una distancia superior a 150 Km. de su residencia).

a) Durante 15 días en caso de matrimonio del trabajador, los días hábiles de este permiso se abonarán como efectivamente trabajados.

b) Durante dos a cuatro días naturales en los casos del fallecimiento de un familiar hasta segundo grado de

consanguinidad o afinidad, a contar desde el día que acaezca. En caso de primer grado la licencia será de cuatro días.

c) Durante dos a cuatro días naturales en los casos de enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, a contar desde el día que acaezca. En caso de primer grado la licencia será de cinco días.

d) Durante cuatro días naturales por nacimiento o adopción de un hijo.

e) Durante el tiempo indispensable y necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) Durante 1 día por traslado de domicilio habitual.

g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que este realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional homologados, siempre que sean liberatorios.

h) Por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, pudiéndose acumular a jornadas completas de acuerdo con lo establecido en las normas de conciliación del grupo Ferrovial.

i) Podrán disfrutar de reducción de jornada para el cuidado directo de un menor de ocho años o disminuido físico o psíquico el padre o la madre, así como el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, detrayéndoseles de su salario la parte correspondiente.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en las actividades de negociación colectiva. Todo ello excluyendo el crédito horario sindical.

k) Tres días de asuntos propios, deben ser solicitados con una antelación mínima de quince días, salvo causa justificada, no pudiendo concederse en un día más del 6 por 100 de la plantilla de cada centro de trabajo o uno de los trabajadores, la denegación de las solicitudes deberá ser siempre por escrito, siete días antes de la fecha solicitada, salvo causa de fuerza mayor, especificando las causas de la denegación, no pudiendo ser las vacaciones una de ellas.

20. PERMISO SIN SUELDO.

La empresa concederá al personal que lo solicite, previa justificación, hasta 10 días de permiso sin sueldo al año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

21. EXCEDENCIAS.

21.1 Podrán ser forzosas y voluntarias.

El trabajador con, al menos, un año de antigüedad tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cinco meses ni superior a cinco años.

21.2 Del mismo modo tiene derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para dedicarse al cuidado de los hijos menores de seis años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que pondrá fin al que viene disfrutando. Si el padre y la madre trabajan, no podrán disfrutar de este derecho simultáneamente. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y

hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

21.3 La petición de reingreso de los trabajadores en excedencia voluntaria se presentará por escrito a la empresa con una antelación de un mes a la fecha de vencimiento.

21.4 En el caso de excedencia para atender al cuidado de un hijo, y durante el primer año a partir del inicio de la misma, el trabajador tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de su antigüedad.

21.5 En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

21.6 A todos los efectos y con el carácter de mínimos será obligatoria la Ley 39 de 1999 de 5 de noviembre (para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras).

22. INCAPACIDAD TEMPORAL.

22.1 En los supuestos de IT derivada de enfermedad y accidente no laboral, la empresa abonará desde el primer día de la baja el complemento necesario para que unido a las prestaciones de la Seguridad Social el trabajador perciba hasta el 100 por 100 de la base de cotización del mes anterior, para las dos primeras bajas, a partir de la tercera baja anual no se complementarán las prestaciones de la seguridad social.

Las recaídas no se entenderán como nuevas bajas.

22.2 En los casos de hospitalización, accidente laboral y enfermedad profesional el citado complemento se abonará desde el primer día.

23 BAJA MATERNAL (regulado por Ley 39 de 1999 de 5 de nov.)

23.1 Se aplicarán lo dispuesto en la legislación.

23.2 El personal con hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia durante la jornada de trabajo que podrá disfrutarse al principio o al final de la citada jornada. El personal con hijo menor de nueve meses tendrá derecho a la acumulación de las horas a jornadas completas, abonándose estos días como realmente trabajados, para la acumulación se computarán las horas acumuladas desde la incorporación al trabajo hasta el día en que el menor cumpla nueve meses, dividiéndose el resultado entre la jornada del trabajador para la obtención del número de días acumulados, en caso de obtenerse decimales se computará el número entero superior.

23.3 A todos los efectos y con carácter de mínimos es obligatoria la Ley 39 de 1999 de 5 de noviembre.

24. ACCIDENTE DE TRÁFICO.

24.1 En el supuesto de que un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le ha sido encomendada le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo conservando su retribución durante este tiempo.

24.2 La empresa se compromete a hacerse cargo de las responsabilidades económicas de toda índole (bien directamente o a través de la compañía de seguros) tanto respecto de terceros como de la propia empresa que puedan producirse con los vehículos de la misma durante la ejecución del servicio.

24.3 Lo anteriormente dispuesto se aplicará siempre que no se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito, embriaguez del propio conductor, o conducción bajo los efectos de sustancias estupefacientes.

25. PÓLIZA DE SEGUROS.

25.1 La empresa suscribirá un seguro contra accidentes 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 40.000,00 euros, para el año 2011 y de 50.000,00 euros a partir del año 2012. Ésta se abonará a la viuda o beneficiarios del trabajador.

25.2 La empresa abonará a la viuda o beneficiarios del trabajador que falleciese por enfermedad común o accidente no laboral, la cantidad de 3.000,00 euros para el año 2011 y de 6.000,00 euros a partir del año 2012.

25.3 En caso de no suscribirse esta póliza la cuantía de la indemnización será a cargo de la empresa.

25.4 Se incluyen como tiempos de servicio a la empresa los trayectos de ida y vuelta del trabajo al domicilio y viceversa, así

como las salidas –dentro del horario de trabajo- fuera del centro de trabajo habitual a otro centro de trabajo de la empresa o a otro lugar (p. Ej: solucionar problemas personales o familiares, asistencia a consulta médica, etc.). En este último caso previo aviso al superior jerárquico o persona correspondiente en la empresa.

25,5 A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas, se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

Las cantidades pactadas comenzarán a obligar a los treinta días de la entrada en vigor del presente convenio.

26. REVISIÓN MÉDICA.

26.1 La empresa realizará los reconocimientos anuales obligatorios a todo el personal sujeto a este c.c. conforme a la legislación vigente que, de no ser practicado por el servicio médico propio de la empresa lo será por la Mutua.

27. FONDO SOCIAL.

27.1 Todo trabajador con antigüedad mínima de un año podrá solicitar una ayuda no reembolsable de 150,00 euros, como máximo, para compensar prestaciones no cubiertas por la Seguridad Social (p. Ej.: prótesis, gafas, empastes, etc.) previa justificación del gasto mediante fotocopia de la correspondiente factura y la prescripción médica.

27.2 Si el gasto no llegara al máximo establecido, dicho gasto será abonado íntegramente, y si superase el máximo se le abonará solamente hasta 150,00 euros, en el año 2011, y 180,00 euros a partir del año 2012.

27.3 El fondo social tendrá un importe de 15.000,00 euros para el año 2011 y 20.000,00 euros a partir del 2012, anual durante la vigencia del convenio.

27.4 Las ayudas podrán concederse hasta que se agote el fondo. Los trabajadores que lo hayan solicitado en un año no podrán solicitarlo hasta el uno de julio del año siguiente.

27.5 La ayuda se establece específicamente para trabajador, esposa e hijos. 27.6. Se concederá dicha ayuda, previa petición por escrito del trabajador que irá firmada por los Delegados de personal, estableciendo un control de las entregas tanto por la parte social como por la empresa.

28. TRABAJADORES CON CAPACIDAD DISMINUÍDA.

28.1 El trabajador cuya capacidad haya disminuido por la edad u otras circunstancias antes de la jubilación, se intentará por parte de la empresa ser destinado a trabajos adecuados a sus condiciones, con la remuneración del nuevo puesto de trabajo.

28.2 A los trabajadores que hayan sido declarados con incapacidad para conducir se les aplicará este artículo.

29. CONTRATACIÓN DE MINUSVÁLIDOS.

29.1 Tendrán los mismos derechos que el resto de los trabajadores en razón del tipo de contrato que firmen y de la aplicación de este c.c.

29.2 En todos los casos se aplicará, con carácter de mínimos la normativa vigente: R D 145/83, Ley 13/82 y Ley 13/96.

30 PREMIO A LA JUBILACIÓN.

La edad de jubilación obligatoria para todas las categorías serán los 65 años, o la edad legal que corresponda estableciéndose un premio a la jubilación en las cuantías que a continuación se indican cuando el trabajador lo solicite a partir de 62 años, siempre y cuando éste lleve más de diez años en la prestación de servicios en la empresa.

A los 65 años,	Una mensualidad.
64 años	Tres mensualidades.
63 años	4.500 euros.
62 años	7.000 euros.

Las edades de los premios de jubilación se adaptaran a las modificaciones legales.

La empresa favorecerán las jubilaciones parciales de acuerdo con lo previsto en ley, sin que las mismas generen derecho a premios a la jubilación

31. PREVENCIÓN, SEGURIDAD E HIGIENE. FORMACION.

31.1 La empresa adoptará las medidas de salud laboral pertinentes como consecuencia de su control sobre las instalaciones e instrumental que, para realizar el trabajo, pone a disposición de los trabajadores. Del mismo modo dichas medidas

afectan a los trabajadores en cuanto a su obligación de observar determinadas conductas y prohibiciones en su propio interés.

31.2 El Comité de Seguridad y Salud cuyas facultades son las de vigilancia y seguimiento para el cumplimiento de las disposiciones que en materia de salud laboral se señalan en la legislación vigente. Dicho Comité se nombrará de mutuo acuerdo entre la empresa y los Delegados de Personal.

31.3 Del mismo modo la empresa está obligada a poner los medios higiénicos suficientes y adecuados en cada centro de trabajo dado el especial carácter de los servicios que se prestan. Entre ellos, y con carácter mínimo: taquillas adecuadas para cada trabajador y vestuario (masculino y femenino si fuese necesario), duchas, inodoros, lavabos, bidé, así como elementos que permitan la higiene a la salida del trabajo.

31.4 La empresa velará por el mantenimiento adecuado y la limpieza higiénica tanto del vestuario como de otras dependencias.

31.5 No sólo se tomarán medidas defensivas, sino preventivas para mejorar las condiciones de vida en el ambiente laboral a la luz de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente.

31.6 El Comité de Seguridad y Salud aprobará un procedimiento para la realización de pruebas de alcoholemia, para aquellos en los que o medie sospecha fundada o por parte del comité se considere necesario su realización por razones preventivas.

31.7 Anualmente la empresa elaborara un plan de formación que deberá ser aprobado por el Comité de empresa, en el mismo se ha de incluir los Certificados de aptitud profesional exigido a los conductores.

32. PRENDAS DE TRABAJO.

32.1 Serán de uso obligatorio para todos los trabajadores en los centros de trabajo y serán facilitadas por la empresa para las distintas categorías. Siendo la ropa adecuada a la estación meteorológica. Las cantidades y frecuencias serán las siguientes:

32.2 Del mismo modo para todos aquellos que por razón de su trabajo les sea necesario para realizar éste adecuadamente: gafas plásticas para evitar polvo y suciedad, tapones de oídos para evitar ruidos y suciedad, casco, etc.

32.3 En el caso de que alguna prenda se deteriorara sensiblemente o quedara inservible antes de su duración prevista por causas propias del trabajo u otras ajenas al trabajador, podrá cambiarse por otra nueva previa devolución de la inservible.

32.4 Para evitar demoras en la entrega de prendas se mantendrá siempre almacenada una cantidad suficiente en previsión.

32.5 Aquellos trabajadores con contrato de duración inferior a tres meses están obligados a la devolución de la ropa entregada

33. SUBROGACIÓN.

Al término de la concesión de la contrata que afecte al trabajador en razón de su categoría, puesto o centro de trabajo, todos los trabajadores del servicio a subrogar pasarán a la nueva empresa adjudicataria respetándoseles todos los derechos. Si es una de las Administraciones Públicas (Ayuntamiento, Mancomunidad, Diputación, Comunidad Autónoma, Estado) se actuará del mismo modo.

En caso de subrogación se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

34. DERECHOS SINDICALES.

34.1 A estos efectos ambas partes se remiten al capítulo XIII, artículos 61-67 del Convenio Nacional y a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11 de 1985, de 2 de agosto de libertad sindical.

34.2 Específicamente se podrá establecer una bolsa de horas con el Crédito Horario Sindical de los representantes legales de los trabajadores en la empresa para que la pueda utilizar uno o varios de sus miembros según el criterio exclusivo de los representantes.

34.3 Los representantes acumulan las horas del resto pero no las remuneraciones, de forma que el total de horas sumadas se remunerarán conforme a la retribución del trabajador que las acumula.

34.4 Los miembros del comité de empresa podrán acumular individualmente el crédito horario trimestral, previa comunicación a la empresa.

35. DERECHOS DE INFORMACIÓN DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.

La empresa entregará con la prioridad establecida a la representación sindical de los trabajadores, toda la documentación informativa a la que pueda tener acceso, tales como: copia básica de contrato, censo de trabajadores actualizado, etc.

36. PLAN DE IGUALDAD

Se ratifica y se incorpora al Convenio el Acuerdo Marco de negociación e implantación de los Planes de Igualdad en GESMAT S.A. firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores el 20 de octubre de 2010.

37. ACOSO EN EL TRABAJO.

Se aplicará el Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral, Sexual y/o por razón de sexo del Grupo Ferrovial.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Las tablas de retribuciones anexas a este c.c. forman parte del mismo y tienen fuerza de obligar.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

En febrero de 2014 se abonará a cada uno de los trabajadores que estén de alta en GESMAT a 31 de diciembre de 2011 y que continúen el 31 de diciembre de 2013, un plus de 220,00 euros, el plus se cobrará proporcionalmente a la jornada realizada durante el 2011, o al tiempo en alta en la empresa en dicho año.

DISPOSICIÓN FINAL

1. El presente c.c. de la empresa GESMAT S.A. sustituye íntegramente al anterior Convenio Colectivo.

2. En lo no previsto en él se estará a lo dispuesto en el Convenio General en vigor desde el 12 de febrero de 1996 al 2 de febrero de 2002, el Estatuto de los trabajadores y demás legislación aplicable al caso.

N.º I.- 3695