

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 competa.

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.

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 EMPLEO Y ECONOMÍA

Visto el texto del "Convenio Colectivo de la Empresa Gestión Ambiental de Toledo", S.A. número de Código de Convenio 45000802012003 suscrito de una parte, por tres representantes de la empresa y de otra, por trece representantes de los trabajadores como Delegados de Personal, presentado ante este Organismo el día 26 de noviembre de 2014, y tras las modificaciones efectuadas en el mismo firmado el 19 de enero de 2015, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 7 del Decreto 121/2012, 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 99/2013, de 28/11/2013, Capítulo II, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales y empleo, a los diferentes Órganos de la Consejería de Empleo y Economía, este servicio periférico de la Consejería de Empleo y Economía acuerda:

Primero.- 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.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

Toledo 3 de febrero de 2015.- El Coordinador, Antonio Luis San Román Águila.

CONVENIO GESMAT 2014-2015

Artículo 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.

Ambas partes se reconocen mutua y recíprocamente total legitimación (en su más absoluta manifestación: inicial, plena y decisoria) para concertar el presente convenio colectivo de carácter estatutario.

Artículo 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, excepto los que presten sus servicios bajo la forma de "contratos de Alta Dirección".

Artículo 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 2014, siendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015, el plazo para la denuncia del Convenio será de dos 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 en cuarenta y cinco días desde la denuncia.



Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo ambas partes podrán acordar la aplicación en todo o parte de su contenido, excepto las cláusulas relativas a incrementos salariales.

Artículo 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.

Artículo 5.- Absorción y compensación.

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.

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.

Artículo 6.- Comisión mixta paritaria. Funciones y procedimiento.

Las partes firmantes del presente Convenio constituirán una Comisión Mixta Paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

La Comisión mixta estará formada por tres miembros de cada una de las partes, esto es, Dirección de la Empresa (3 miembros) y Representación Legal de los Trabajadores (3 miembros). Igualmente se elegirán, si resultara preciso, otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas. El número de miembros de la comisión mixta podrá ser modificado por acuerdo de la misma, siempre y cuando la representación sea paritaria.

La Comisión Paritaria se reunirá a solicitud, por escrito, de cualquiera de las representaciones, dirigido al secretario de la misma y a la otra representación, haciendo constar el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión, y resultará inexcusable para la otra representación la celebración de la reunión solicitada que se ajustará exclusivamente al orden del día señalado. El escrito de solicitud será remitido en un plazo de cinco días hábiles de antelación, al menos, sobre la fecha prevista para la reunión solicitada.

Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

De las reuniones celebradas por la Comisión Mixta se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio.

El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria a todos los efectos será el del Ecoparque de Toledo.

Para que exista acuerdo, en cualesquier resoluciones o dictámenes que se emitan por la Comisión, se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

Esta Comisión mixta tendrá, además de las funciones que expresamente se dispongan en el presente convenio, las siguientes:

El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio; todo ello, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente.

Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica que el convenio colectivo.

Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.

Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo.

Participará y aprobará los cuadrantes de trabajo y de vacaciones de acuerdo con los dispuesto en el artículo 12 y velará por el cumplimiento de los artículos 20 y 25.

Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas o controversias laborales que comprendan a varios trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales.

Fijará los criterios para el trabajo de los trece días adicionales por la implantación de las 37,5 horas, debiendo fijar el número de estos días que han de figurar en los cuadrantes semestrales, el número máximo de días adicionales que se han de trabajar en el período estival y fijará cualquier otra norma necesaria para la equidad en la implantación de los días adicionales.

Las partes firmantes del presente convenio o con representación en la comisión paritaria están obligada a someter al conocimiento de la misma cualquier denuncia o reclamación vayan a plantear ante la administración o los tribunales de justicia.

Una vez notificada a la Comisión mixta la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto, antes de siete días naturales.



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.

Conocer de cuantas otras cuestiones o actividades tiendan a la eficacia del Convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.

Entender de cualesquiera cuestiones que le vengan atribuidas en el presente convenio, con carácter obligatorio.

Entender de cualesquiera cuestiones que le sean atribuidas legalmente, con carácter obligatorio.

Procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y respecto a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo conforme a lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

En el caso que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en este Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a un sistema de mediación, con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir sobre la materia tratada, acudiendo a aquellos órganos de mediación, arbitraje y conciliación que se encuentran regulados en los Acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial), vigentes.

Artículo 7.- Procedimiento extrajudicial de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Jurado Arbitral Laboral de La Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran sustanciarse, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Con esta adhesión, las partes firmantes del Convenio acuerdan la resolución de conflictos laborales que afectan a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación. No obstante, ambas partes acuerdan expresamente que, para recurrir a la resolución de conflictos de índole colectivo o plural a través del sistema de arbitraje, será necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa. En idénticos términos, igualmente, se hace constar expresamente por las partes signatarias que la sumisión al arbitraje en la negociación de convenios, acuerdos o pactos colectivos de cualquier tipo, naturaleza o clase será siempre con carácter voluntario, siendo necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa.

Artículo 8.- Reserva expresa de las materias sobre las que el presente Convenio Colectivo tiene prioridad aplicativa, según la legislación laboral vigente.

Conforme a lo establecido en el vigente artículo 84 apartado 22 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes hacen constar expresamente que el presente Convenio Colectivo tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la legislación vigente a los convenios de empresa.

Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del sector y demás disposiciones de general aplicación, conforme a lo dispuesto en la disposición final del presente Convenio.

Artículo 9.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman o constituyen un todo orgánico e indivisible, que no podrá ser modificado por actos posteriores y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente. En caso de nulidad parcial del Convenio Colectivo declarada judicialmente mediante Sentencia firme, obligará a las partes signatarias a renegociar la parte afectada por la nulidad parcial y a buscar en todo caso el justo equilibrio del Convenio considerado globalmente.



Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, en caso de nulidad parcial del convenio colectivo declarada judicialmente mediante sentencia firme, respecto a las cláusulas de contenido económico, quedará el convenio en su totalidad sin eficacia práctica debiendo renegociarse todo su contenido. Durante la renegociación resultarán de aplicación las cláusulas de carácter normativo, no las obligacionales.

Artículo 10.- Sistema de clasificación profesional.

El nuevo sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Los grupos profesionales, áreas funcionales y especialidades profesionales consignados en el presente convenio colectivo son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Artículo 11.- Grupos profesionales.

A) Grupo de técnicos: El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes funciones, y/o especialidades profesionales:

Jefe de servicio.

Titulado superior.

Titulado de grado medio.

A1. Jefe de Servicio. Responsable del funcionamiento de un Servicio, tanto en lo operativa como en lo económico y laboral.

A2. Titulado superior: En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

A3. Titulado de grado medio: En posesión de un título de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

B) Grupo de mandos intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

Responsable de explotación/Jefe de planta.

Encargado.

Capataz.

B1. Responsable de explotación/Jefe de planta: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Servicio o medio, manda sobre uno o más Encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

B2. Encargado: A las órdenes de un responsable de explotación, tiene a su cargo capataces y personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

B3. Capataz: A las órdenes de un responsable de explotación y/o encargado tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe/a inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

C) Grupo de Administrativos: Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

Oficial Administrativo de primera.

Auxiliar Administrativo.

C1. Oficial de primera Administrativo: Personal que actúa a las órdenes de un Jefe Administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

C2. Auxiliar Administrativo: Personal que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D) Grupo de operarios: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

Conductor vehículo articulado/oficial primera maquinista, oficial primera mecánico.

Conductor camión.

Oficial segunda maquinista.



Oficial segunda mecánico.

Ayudante.

Peón especializado.

Peón.

Conductor camión limpieza viaria.

Oficial segunda mecánico limpieza viaria.

Ayudante limpieza viaria.

Peón especializado limpieza viaria.

Peón limpieza viaria.

D1. Conductor/ Oficial primera Maquinista: En posesión del carné o permiso de conducir que le acredite para conducir C1E/CE, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entrenamiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

D2. Oficial primera mecánico: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

D3. Conductor Camión: En posesión del carné o permiso de conducir que le acredite para conducir C, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

D4. Oficial segunda maquinista con carnet . Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entrenamiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

D5. Oficial segunda mecánico. Posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

D6. Ayudante: Personal que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los oficiales de segunda.

D7. Peón especializado: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

D8. Peón: Encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Las categorías de Limpieza viaria se refieren a la especialidad del trabajo a realizar.

Artículo 12.- Organización del trabajo.

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

La comisión mixta será consultada y participará en la implantación de nuevos sistemas de organización y control del trabajo o modificación de los ya existentes. Por ello la comisión paritaria, formada por los sindicatos firmantes y la empresa será la responsable de aprobar los cuadrantes de trabajo y los cuadrantes de vacaciones.

Aquellos que por razón de su responsabilidad laboral, tales como encargados, supervisores, etcétera, 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.

Artículo 13.- Promoción y ascensos. Sistema de promoción de vacantes.

Las vacantes de los grupos profesionales, de técnicos, mandos intermedios y administrativos su elección está reservado al criterio de la Dirección de la empresa.

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

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente. Es decir, la polivalencia funcional dentro del mismo Grupo Profesional deberá efectuarse dentro del poder de Dirección y Organización del Empresario (*ius variandi*) con respeto a la titulación, permisos normativos de todo tipo (incluyendo los administrativos, permisos de conducción de vehículos, licencias, certificaciones técnicas, médicas, etcétera) y a la capacitación del trabajador para la realización de la correspondiente área funcional o de especialización.

Para la adscripción provisional se elaborará en Comisión paritaria la adscripción de cada trabajador a su especialidad profesional, siendo esta la que habitualmente haya desempeñado en el año 2013, debiendo respetarse durante la vigencia del Convenio el salario de la categoría a la que está adscrito, salvo la realización de especialidad superior, cuyo salario será el de la superior especialidad.



La realización de especialidades de inferior categoría a la que este adscrito el trabajador tendrá una duración máxima de dos meses salvo aprobación en contrario en la comisión paritaria que debe ser informada de todas estas movilidades funcionales la comisión paritaria cuando su duración superior a una semana laboral.

En el caso de que se necesite cubrir vacantes temporales de conductores, el personal de la empresa en posesión del carnet correspondiente tendrá preferencia.

Artículo 14.- Contratación.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales, sobre tipología, naturaleza, modalidad y clases de contratos, vigentes en cada momento.

Artículo 15.- Contratos a tiempo parcial.

1.- La contratación de trabajadores a tiempo parcial se ajustará a las normas legales generales que resulten de aplicación, debiendo figurar en el contrato de trabajo el número de horas anuales objeto del mismo.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. No obstante, cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos se disfrutarán de manera proporcional en función del tiempo trabajado, incluyendo todos los conceptos salariales o extrasalariales, como por ejemplo el plus transporte.

2.- Horas complementarias. La realización de horas complementarias debe figurar en los contratos de trabajo o pacto establecido al efecto. En caso que se pacte la realización de las mismas, el porcentaje de las mismas no podrá exceder del 60 por 100 de la jornada ordinaria contratada. El salario por hora complementaria será igual al de la hora ordinaria de trabajo.

El trabajador conocerá la realización de las horas complementarias con una antelación mínima de veinticuatro horas.

Los trabajadores con contratos de tiempo parcial con jornada inferior a las diez horas semanales en cómputo anual no podrán realizar horas complementarias.

3.- Horas complementarias voluntarias. La empresa podrá ofrecer a los trabajadores con un contrato a tiempo parcial indefinido con jornada superior a diez horas semanales la posibilidad de realizar horas complementarias voluntarias hasta un máximo del 30% de su horas ordinarias. Estas horas serán de carácter voluntario para el trabajador, por lo que su negativa a realizarlas no podrá ser sancionada, no computando las mismas para el límite establecido en el apartado 2 de este artículo. El precio de la hora complementaria voluntaria será igual al de la hora complementaria.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias, complementarias y complementarias voluntarias no podrá exceder de límite legal del trabajo a tiempo parcial establecido legalmente.

Artículo 16.- Contratos de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinados.

Los contratos de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinados se ajustará a las normas legales generales que resulten de aplicación. Conforme a lo establecido en el artículo 15 apartado 1. a) del Estatuto de los Trabajadores se establece, expresamente, que este tipo de contratos de trabajo podrán tener, en cada momento, la duración máxima que venga establecida en la normativa y legislación vigente y en su caso, en el Convenio Colectivo Estatal General del Sector de Limpieza Pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Artículo 17.- Contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, se ajustará a las normas legales generales que resulten de aplicación. Conforme a lo establecido en el artículo 15 apartado 1. b) del Estatuto de los Trabajadores se establece, expresamente, que este tipo de contratos de trabajo podrán tener, en cada momento, la duración máxima que venga establecida en la normativa y legislación vigente y en su caso, en el Convenio Colectivo Estatal General del Sector de Limpieza Pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Artículo 18.- Retribuciones.

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.

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.

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, cuyo importe se fija en las tablas salariales, anexo I.

Salario base. Devengo día natural, su importe es el que figure en la tabla salarial y el mismo se fijará en función de la especialidad profesional.

Plus especialidad. Devengo día efectivo de trabajo. Con ocasión de la nueva configuración del sistema de clasificación profesional se establece para las distintas especialidades profesionales previstas en el Convenio un Complemento funcional o de especialidad profesional, no consolidable, absorbible



y compensable, por los importes o cuantías que se fijan en el anexo I de las Tablas Salariales. Al existir polivalencia funcional el percibo del plus vendrá determinado por las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo. Por ello, resulta incompatible el percibo simultáneo del plus funcional de dos o más áreas funcionales o de especialización profesional. El plus especialidad engloba el anterior plus actividad y plus 4D.

Plus extrasalarial. Devengo día efectivo de trabajo, su importe es el que figura en el anexo I del Convenio.

Plus penoso, tóxico y peligroso. Devengo día efectivo de trabajo. Se abonará a aquellos trabajadores adscritos a los grupos profesionales de mandos intermedios y operarios. Su importe es el que figura en el anexo 1 del Convenio.

Plus nocturnidad. Devengo día efectivo de trabajo, se establece para los trabajadores que realicen su actividad entre las 22 y las 6 horas, su importe es el que fija el anexo 1, y su devengo es por el mismo criterio que el plus de especialidad.

Paga de vacaciones, se cobrará por cada día natural de vacaciones, y su importe el resultado de dividir el importe que figura en el anexo 1 por los treinta días naturales de vacaciones.

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. Paga de marzo, se abonará junto con la nómina del mes de marzo, su devengo será anual, se abonarán conforme al importe que figure la tabla salarial.

Paga de otoño. Junto con la nómina de octubre se abonará una paga de 165,00 euros, su devengo será anual.

Para el año 2014 será de aplicación la tabla definitiva del año 2012, junto con el abono previsto en la disposición transitoria segunda.

En el año 2015, la tabla provisional será la que figura como Anexo 1 en la que figura un incremento en todos los conceptos salariales, excepto la paga de Otoño, de un 0,5%, tabla salarial que se adapta a la estructura salarial prevista en el presente Convenio y recoge los salarios agrupados por grupos profesionales.

La tabla definitiva del año 2015 será la resultante de sumar el IPC del año 2014 y 2015 real en todos los conceptos salariales, excepto la paga de Otoño. En caso de que la suma de estos IPC's del año 2014 y 2015 no alcance el 0,5%, la tabla provisional del 2015 será la definitiva para el año 2015.

Artículo 19.- 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% del salario líquido medio mensual.

Todo el personal con más de 12 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 € anuales, no pudiendo solicitarse un nuevo préstamo hasta un año después de la cancelación del anterior.

Artículo 20.- Jornada.

La jornada anual será de 1.688,75 horas, que corresponde a una jornada de 37,5 horas semanales.

La jornada laboral para los servicios de administración y limpieza viaria será de 37,5 horas semanales de lunes a viernes, de acuerdo con su calendario anual.

Para el servicio de mantenimiento la jornada ordinaria será la de lunes a viernes más 13 sábados anuales de 8 horas y 45 minutos.

El resto de los servicios podrán tener una de las dos jornadas siguientes:

Jornada diaria de 8 horas y 45 minutos, de cuatro días por semana de lunes a sábado, más 13 días anuales, lo que supone un total de ciento noventa y tres días laborables, de los trece días adicionales como mínimo cuatro de ellos deben ser en sábado, o compensarse como tales.

Jornada diaria de siete horas de lunes a viernes, más 13 sábados de 8 horas y 45 minutos.

Cuando las causas técnicas y organizativas lo permitan, se podrá hacer extensiva esta jornada de 8 horas y 45 minutos a otros servicios como la recogida selectiva, transferencia, plantas de tratamiento...

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

Todos los trabajadores de jornada completa tendrán derecho a una pausa de 20 minutos diarios de bocadillo, para el disfrute de esta pausa en la comisión paritaria se establecerá el modo de disfrute en función de las distintas actividades o servicios de la empresa.

Artículo 21.- Horarios y turnos de trabajo.

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.

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.

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.



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

Dada la diversidad de centros de GESMAT y el amplio número de municipios en los que se prestan servicios se unificarán las festividades locales para lo que será necesario el acuerdo de la comisión paritaria, en caso de que no hubiese acuerdo serán festivos locales para toda la empresa los de la ciudad de Toledo.

Artículo 22.- Domingos y festivos.

Por imperativos del servicio y teniendo en cuenta el carácter público de éste, será obligatoria la prestación de los Domingos y Festivos en los que sea preceptiva la recogida y el tratamiento de acuerdo con las ordenanzas que regulan la misma, estableciéndose 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, pudiendo ser sustituida por otra si hubiese acuerdo en la comisión paritaria.

El trabajo en festivos de siete horas, fuera de la jornada ordinaria será compensado con la cantidad que figura en el anexo 1.

El trabajo en festivos de 8 horas y 45 minutos fuera de la jornada será compensado con la cantidad que figura en el anexo 1.

Los trabajadores con jornada de cuatro días de lunes a sábado, cobrarán por cada sábado trabajado un plus de sábado con la cantidad que figura en el anexo 1.

Los trabajadores con jornada de cinco días de lunes a viernes, cobrarán por cada sábado trabajado un plus de sábado con la cantidad que figura en el anexo 1.

En Caso que la jornada empiece en un día y termine en otro, el plus se genera por el día en que se termina la jornada.

Artículo 23.- Horas extraordinarias.

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.

Estas horas extraordinarias se valorarán conforme al anexo I.

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

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

Artículo 24.- Movilidad geográfica y funcional.

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.

Cuando un trabajador dentro de su jornada laboral tenga que realizar desplazamientos por motivos laborales y con su vehículo particular la empresa le abonará 0,25 euros por kilómetro, esta norma no es de aplicación a los desplazamientos originados por la asistencia al centro de trabajo.

Dada la implantación del nuevos sistema de grupos profesionales, la movilidad funcional se aplicará a cambios entre los distintos grupos , y no las especialidades, estando para esta movilidad a los dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores, debiendo informar la empresa a la comisión paritaria de las movilidades realizadas.

Como medida previa y con el fin de garantizar el mayor volumen de empleo y 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, pudiendo aplicar la empresa en esta caso la legislación general.

Artículo 25.- Vacaciones.

Todo el personal sujeto a este c.c. tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones en los que debe haber en el caso de los trabajadores con jornada de cinco días, veintidós hábiles. En caso de jornada de cuatro días a la semana, el trabajador tendrá un máximo de 193 días laborables, con treinta días naturales de vacaciones.

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

El disfrute de estas vacaciones será rotativo para el personal, y es obligatorio sin poder ser recompensado económicamente su no disfrute, garantizándose catorce días naturales entre el 10 de junio y el 30 de septiembre, empezando su computo por el primer día hábil de sus vacaciones.



Los trabajadores que disfruten el primer y el último turno de vacaciones, tendrán derecho preferente a que su otra quincena de vacaciones coincida con la Semana Santa o Navidad, dentro de las posibilidades organizativas de la empresa.

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

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.

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

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

Artículo 26.- Licencias retribuidas.

El trabajador, avisándolo con tiempo suficiente, al menos diez días naturales, siempre que la causa de la licencia lo permitiera y justificándolo adecuadamente, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración. Las licencias empezarán a contar desde el día en que se genere el hecho causante, salvo la de matrimonio que se estará a lo acordado entre la empresa y el trabajador. Es incompatible el disfrute de dos licencias distintas por un mismo hecho causante.

Las causas de los permisos y los días de licencia son los siguientes:

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

b) Durante dos o 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 o cuatro días naturales en los casos de enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise 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. En caso de recaída en el mismo hecho causante de la primera licencia retribuida no conllevará una nueva licencia.

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 un 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 diaria para el cuidado directo de un menor de doce años o con discapacidad física o psíquica 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 si mismo, detrayéndoseles de su salario la parte correspondiente. Esta reducción se solicitará y disfrutará de acuerdo con lo previsto en la legislación en vigor en el momento de la solicitud.

j) 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 dieciocho años de edad.

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% de la plantilla de cada centro de trabajo. La denegación de las solicitudes deberá ser siempre por escrito, siete días antes de la fecha solicitada, salvo causa de fuerza mayor, incluida las bajas por IT o AT, especificando las causas de la denegación, no pudiendo ser las vacaciones una de ellas. De la denegación de los días de asuntos propios deberá informar la empresa a los representantes de los trabajadores al tiempo que se informa al trabajador, pudiendo el trabajador impugnar la denegación de los días de asuntos propios ante la comisión paritaria, que deberá resolver dicha impugnación en un plazo de tres días, debiendo elaborarse el procedimiento de impugnación en un plazo no superior a dos meses desde la firma del Convenio. El disfrute de los días de asuntos propios será del uno de enero hasta el 15 de enero del año siguiente, una vez vencido este plazo no se podrá solicitar el disfrute de los días de asuntos propios.



Artículo 27.- Permiso sin sueldo.

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

Artículo 28.- Excedencias.

Voluntarias. El trabajador con, al menos, un año de antigüedad tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. La reserva del puesto de trabajo sólo será durante el primer año.

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 trabajasen en GESMAT, no podrán disfrutar de este derecho simultáneamente si existen razones justificadas de funcionamiento que impidan ambas excedencias. 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 quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de treinta y seis meses si se trata de categoría especial.

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.

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.

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

Artículo 29.- Incapacidad temporal.

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% de la base de cotización del mes anterior.

En el caso de enfermedad común o accidente no laboral se complementará hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior para las dos primeras bajas anuales, a partir de la tercera baja anual no se complementarán las prestaciones de la seguridad social.

Las recaídas no se entenderán como nuevas bajas.

Artículo 30.- Baja maternal.

Se aplicarán lo dispuesto en la legislación.

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 computara el número entero superior.

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

Artículo 31.- Accidente de tráfico.

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.

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.

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 o cualquier otro acto o circunstancia achacable al conductor.

Artículo 32.- Póliza de seguros.

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 50.000,00 euros. Ésta se abonará a la viuda/o o beneficiarios del trabajador.

La empresa abonará a la viuda/o o beneficiarios del trabajador que falleciese por enfermedad común o accidente no laboral, la cantidad de 6.000,00 euros.

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

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, etcétera). En este último caso previo aviso al superior jerárquico o persona correspondiente en la empresa.



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.

Artículo 33.- Revisión médica.

La empresa realizará los reconocimientos anuales, en el lugar que determine la empresa, 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.

Artículo 34.- Fondo social.

Todo trabajador con antigüedad mínima de un año podrá solicitar una ayuda no reembolsable de 180,00 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.

Si el gasto no llegara al máximo establecido, dicho gasto será abonado íntegramente, y si superase el máximo se le abonará solamente hasta 180,00 euros.

El fondo social tendrá un importe de 15.000,00 euros anuales durante la vigencia del convenio.

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.

La ayuda se establece específicamente para trabajador, esposa/marido e hijos.

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.

Artículo 35.- Trabajadores con capacidad disminuida.

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.

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

Artículo 36.- Contratación de minusválidos.

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

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

Artículo 37.- Premio a la jubilación.

La edad de jubilación obligatoria para todas las categorías serán la preceptiva legalmente en función de su edad de nacimiento y de su período de cotización, estableciéndose un premio a la jubilación en las cuantías que a continuación se indican cuando el trabajador lo solicite con hasta tres años de anticipación, siempre y cuando éste lleve más de diez años en la prestación de servicios en la empresa.

Un año de anticipación: Una mensualidad.

Dos años de anticipación: Dos mensualidades.

Tres años de anticipación: Tres mensualidades.

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, y se estará al acuerdo firmado entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores el 19 de marzo de 2013 y registrado ante Instituto nacional de la Seguridad Social.

Artículo 38.- Prevención y formación.

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.

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.

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.

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

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.

Se ratifica el acuerdo del Comité de Seguridad y Salud por el que se aprobó el procedimiento para la realización de pruebas de alcoholmia, para aquellos en los que o medie sospecha fundada o por parte del comité se considere necesario su realización por razones preventivas.

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.



Artículo 39.- Prendas de trabajo.

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.

La ropa que la empresa deba entregar al trabajador se fijará en el comité de seguridad y salud, así como los plazos de entrega que deberán ser con antelación suficiente a cada temporada.

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, etcétera.

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.

Para evitar demoras en la entrega de prendas se mantendrá siempre almacenada

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

Artículo 40.- 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.

Artículo 41.- Derechos sindicales.

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

Especificamente 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, para el uso de las horas indicadas en la bolsa, la existencia de la misma debe estar previamente aprobada con el consentimiento tanto de la empresa, como de los representantes de los trabajadores afectados.

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.

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

Artículo 42.- 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 de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 43.- Mantenimiento de volumen de empleo.

La Empresa se compromete al mantenimiento del actual volumen de empleo, por lo que procederá a cubrir todos los puestos de trabajo que queden vacantes a excepción de lo que se dispone en los apartados siguientes del presente artículo.

No obstante lo previsto en el apartado precedente y con el objeto de dotar a la empresa de instrumentos o herramientas de Flexibilidad Externa (que permitan realizar los reajustes de plantilla necesarios para adecuar las necesidades del servicio), ambas partes establecen expresamente que durante la vigencia del convenio colectivo, la empresa estará plenamente facultada para amortizar, sin condición o límite de ningún tipo, todos las vacantes que se produzcan por la extinción de contratos de trabajo por jubilación, excedencias (en las que no se ejerce legalmente el derecho al reingreso al puesto de trabajo de existir este), incapacidades permanentes (total, absoluta, gran invalidez, etc.), por finalización o expiración de todo tipo de contratos temporales o de duración determinada, extinciones por mutuo acuerdo de las partes, bajas voluntarias, por muerte o fallecimiento. En todos los supuestos indicados, toda vez que no resultará de aplicación lo establecido en el apartado anterior del presente artículo, la empresa podrá amortizar los puestos de trabajo si así lo estima conveniente.

Todas las amortizaciones de puestos de trabajo de la plantilla que se produzcan en virtud de lo dispuesto en el presente apartado tendrán el carácter de indefinidas, definitivas e irreversibles.

Con la constitución de la comisión paritaria se aprobará la relación de puestos de trabajo por grupos profesionales en la que se incluirá el número de estos.

Artículo 44.- Absentismo.

Las partes asumen que el absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en todos los órdenes de la empresa, perjudicando con ello la competitividad eficacia de la misma y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores y trabajadoras. La reducción de absentismo injustificado en el ámbito de la empresa es un objeto compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los empleados.

**Artículo 45.- Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.**

1.- Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de "igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres" y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, categorías profesionales, etcétera.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo Profesional de que se trate.

Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

2-. Todas las condiciones que se contienen en el presente acuerdo, se dirigen indistintamente y afectarán, por igual, a ambos géneros.

3.- Ambas partes se ratifican y se afirman en el Acuerdo Marco de 20 de octubre de 2010 por el que se firma el Plan de Igualdad en GESMAT.

Artículo 46.- Acoso en el trabajo.

Todos los trabajadores de GESMAT deben el respeto a la legalidad, a la integridad ética y a los Derechos Humanos, y al amparo de las directivas del Parlamento y el Consejo de la Unión Europea relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, y según también se recoge en la Ley Orgánica 3/2007 del Estado Español del 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y para la más eficaz protección de los empleados ante presuntas situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el entorno de trabajo, se hace necesario adoptar un protocolo de actuación, al objeto de investigar las denuncias y tomar las medidas correspondientes, si procediera.

Es por lo anterior que GESMAT declara que es de aplicación el Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral, Sexual y/o por razón de sexo del Grupo Ferrovial, o el documento que lo sustituya.

Artículo 47.- Formación para la obtención del Certificado de aptitud profesional (CAP).

Ambas partes reconocen que la empresa tiene cubiertas durante la vigencia del Convenio todas sus necesidades en materia de conducción de vehículos (para los que se exige el certificado de aptitud profesional, CAP), a través de los trabajadores que formando parte del Grupo de Operarios y Administrativos, están adscritos de manera ordinaria al área funcional o especialidad profesional de Conductor.

No obstante, en la medida de lo posible y como mejora, la empresa promoverá acciones formativas contenidas en los correspondientes planes de formación orientadas a que otros trabajadores que forman parte de otras áreas funcionales o especialidades profesionales, distintas a la de conductor, de cualquiera de los Grupos Profesionales puedan realizar el curso correspondiente para obtener el certificado de aptitud profesional (CAP).

Lo anterior se efectúa, no porque el tener el meritado certificado resulte necesario para el desarrollo de la prestación por ser una obligación para el trabajador asumida en virtud de su puesto de trabajo, área funcional o especialidad profesional, sino con el único objeto y finalidad de darle una mayor empleabilidad y polivalencia funcional en el mercado de trabajo en general. Es decir, como una auténtica mejora para el trabajador.

Por tanto, el beneficio de tal formación indudablemente revertirá de manera exclusiva en el trabajador que realice el curso CAP, pero no en la Empresa, pues no resulta necesario para el desarrollo de la actividad profesional para la que ha sido contratado.

Por todo lo anterior, es por lo que las partes acuerdan expresamente que cuando tal formación voluntaria sea ofrecida por la empresa, sin coste alguno para el trabajador, esta no podrá considerarse en ningún caso como tiempo de trabajo efectivo. Por ello, las horas invertidas en la referida formación no serán compensadas de ninguna manera por la empresa, ni podrán computarse como tiempo de trabajo efectivo con cargo a la jornada laboral ordinaria.

Artículo 48.- Garantía de Paz Social.

Conforme a lo establecido en el artículo 82 apartado 22 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes y afectadas por este Convenio se comprometen formalmente a garantizar, tanto la Paz Social como la normalidad laboral durante la vigencia del mismo.

Al objeto de garantizar la Paz Social durante la vigencia del presente Convenio, el intento de la solución de los conflictos colectivos pasará inexcusablemente de forma prioritaria y en primera instancia, por la Comisión Mixta Paritaria, antes de recurrir a los Tribunales, incluido el ejercicio del derecho de huelga. Tal trámite deberá agotarse con carácter obligatorio.



DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Economía del lenguaje.

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio Colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Medios y dispositivos de comunicación.

Siempre que la Empresa lo estime oportuno para la mejora del servicio y seguridad de los trabajadores/as, se establece la obligatoriedad por parte del personal de portar durante la jornada laboral establecida, cualquier medio de comunicación que permita una mejora dentro del servicio, así como la de la seguridad del personal.

Esta obligatoriedad en el caso de los mandos y personal de supervisión y control (capataces, encargados, encargado general, jefe de taller), alcanza periodos fuera de su jornada habitual, con el fin de solventar cualesquiera anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Anexos.

Los Anexos que se unen y forman parte del presente Convenio Colectivo forman parte integrante e inseparable del mismo y tienen, por tanto, la misma fuerza de obligar.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. Jornada laboral año 2014.

Dado que la firma del Convenio se ha producido en octubre de 2014, la jornada durante el año 2014 será de 35 horas semanales, siendo de aplicación el artículo 20 del Convenio a partir del 1 de enero de 2015.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. Paga otoño 2014.

Dado que la firma del Convenio se ha producido en octubre de 2014, y que en este año no se producen incrementos salariales en los conceptos ya existentes, y dado que hay que adaptar la estructura salarial a la nueva organización por grupos profesionales, se ha acordado aplicar para todo el año 2014 la tabla salarial definitiva del año 2012, salvo lo referente a la paga de otoño de 2014 de 165,00 euros que se abonará en concepto de gratificación en la nómina de octubre de 2014, aplicándose el anexo I, Tabla provisional de 2015, desde el uno de enero de 2015.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

Dado que la ampliación de la jornada se adopta como medida para combatir la caída de ingresos por parte de GESMAT, debido a la prolongada crisis económica, las partes firmante de este Convenio se comprometen a revertir la jornada laboral a 35 horas, con la correspondiente disminución de los días de trabajo, cuando el volumen de toneladas tratadas, toneladas pesadas en cada una de las básculas de GESMAT en la provincia de Toledo y que figura en las facturas de GESMAT en concepto de toneladas tratadas, regrese a los niveles del año 2010, siendo las toneladas tratadas en el año 2010, trescientas veintinueve mil ciento dieciocho (329.118). Informando la empresa semestralmente de la evolución de las toneladas tratadas.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del sector y demás disposiciones de general aplicación.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogado expresamente el Convenio Colectivo de la Empresa GESMAT, S.A. 2011-2013, así como los pactos o acuerdos colectivos que resulten contrarios o contradigan al contenido del presente Convenio Colectivo.

N.º I.- 1060