

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 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 sábados, domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

VISTO el Texto del "CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL DE TOLEDO - GESMAT", con nº de convenio colectivo 45000802012003, suscrito por la parte empresarial por cinco representantes de la empresa y por la parte social por el comité de empresa de la misma, firmado definitivamente el día 14/06/2022 y presentado ante este Organismo en fecha 05/05/2023 de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 10 del Decreto 79/2019, de 16 de julio de 2019, ("DOCM" del 18 de julio) por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre de 2013, ("DOCM" del 4 de diciembre), 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 Empleo y Economía (hoy Consejería de Economía, Empresas y Empleo),

ESTA DELEGACIÓN PROVINCIAL DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA EMPRESAS Y EMPLEO ACUERDA:

1º.- 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.

2º.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

CONVENIO GESMAT 2021-2025

Art 1º Partes signatarias: legitimación.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la representación de la Dirección de la Empresa GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL DE TOLEDO S.A., (GESMAT) y de otra por la Representación Legal de los Trabajadores de la empresa GESMAT Siendo la identificación de cada parte la siguiente:

Por la Representación de la Dirección de la Empresa:

José Antonio Gallardo Cubero

Víctor de Ancos Viñas

Pablo Redondo Aranda

Jesus A Pérez Guerrero.

Gustavo A. Villarrubia Martín

Por la Representación Legal de los Trabajadores:

CCOO

Joaquín Fuentes Rubio

Enrique Martín Huerta

Carlos García Montoya (Asesor)



UGT:

Ezequiel Fernández Pulido

Ismael García Jordan (Asesor) CSIF:

Antonio Fernández Higuera

USO:

Aurelio Urda Serrano

Las partes firmantes de este acuerdo tienen y se reconocen legitimación y capacidad suficiente, para suscribir el presente convenio colectivo dentro de su ámbito de aplicación; obligando por tanto a la empresa y a los trabajadores en él incluidos y durante todo el tiempo de su vigencia.

El presente Convenio Colectivo tiene carácter estatutario, de conformidad con lo previsto en el Título Tercero del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art 2º 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, y para todos los grupos profesionales existentes, excepto los que presten sus servicios bajo la forma de "contratos de Alta Dirección".

Art 3º. Vigencia, duración y renuncia.

El presente c.c. entrará en vigor el día de su firma con efectos económicos desde el 1 de enero de 2021, siendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025,

En todo caso, el convenio quedará automáticamente denunciado a partir del 31 de Diciembre de 2025. Pero el articulado del mismo mantendrá su vigencia hasta la firma del Convenio que lo sustituya, excepto los artículos referentes a incrementos salariales.

Art 4º. 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 cómputo anual, cobrará la demasía en un complemento personal de carácter absorbible y no susceptible de incremento.

Art 5º. 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.

Art 6º. 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 cuatro miembros de cada una de las partes, esto es, Dirección de la Empresa (4 miembros) y Representación Legal de los Trabajadores (4 miembros), siendo la representatividad en el comité proporcional a la que se ostente en el comité de empresa. 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 cualesquiera 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 lo 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.

Las partes firmantes del presente convenio o con representación en la comisión paritaria están obligadas 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 vengán 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.

Art. 7º.- 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 Artículo 85.3 d) del 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 8º.- Reserva expresa de las materias sobre las que el presente Convenio Colectivo tiene prioridad aplicativa, según la legislación laboral vigente.

El presente convenio tendrá prioridad aplicativa conforme a lo dispuesto en el artículo 84,2 del Estatuto de los trabajadores y de lo dispuesto en los artículos 3,4 y 5 del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

**Artículo 9º.- 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 10º.- Sistema de Clasificación Profesional.

El 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 11º.- 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.
- Oficial Técnico
- Auxiliar Técnico

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.

A4. Oficial Técnico. En posesión de Formación Profesional de segundo grado o Título de Bachillerato y que dentro del Departamento Técnico desarrolla con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio o análisis. Su salario será el mismo que los Administrativos de Primera

A5 Auxiliar Técnico. En posesión de Formación Profesional de primer grado o Título equivalente y que dentro del Departamento Técnico desarrolla a operaciones elementales, Su salario será el mismo que el de los Auxiliares administrativos

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 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/as 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 1ª Maquinista, Oficial 1ª Mecánico
- Conductor Camión.
- Oficial 2ª Maquinista
- Oficial 2ª Mecánico
- Ayudante
- Peón especializado.
- Peón.
- Conductor Camión limpieza viaria.
- Oficial 2ª Mecánico limpieza viaria o de Punto limpio
- Ayudante limpieza viaria o de Punto limpio
- Peón especializado limpieza viaria o de Punto limpio
- Peón limpieza viaria o de Punto limpio

D1. Conductor/ Oficial 1ª 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 entretenimiento 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 2ª 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 entretenimiento 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 2ª 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 y punto limpios se refieren a la especialidad del trabajo a realizar.

Artículo 12º. 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, 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.

Artículo 13º. 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.



Para la promoción de vacantes se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera

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, etc.) y a la capacitación del trabajador para la realización de la correspondiente área funcional o de especialización.

Para la adscripción se elaborará en Comisión paritaria la adscripción de cada trabajador a su especialidad profesional, siendo esta la que habitualmente haya desempeñado en el año anterior, 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 movilizaciones 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 14º.- 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 15º. 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 I 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.

- Paga de vacaciones, se cobrará por cada día natural de vacaciones, y su importe será igual al salario promedio de cada categoría que figura en el anexo I 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 según tabla salarial, su devengo será anual.

Para el año 2021 será de aplicación la tabla definitiva del año 2021, que figura como Anexo I, dado que la misma no tiene incrementos respecto de la de 2020, en febrero de 2022 los trabajadores que estuvieran de alta en el CCC de la empresa en el día 3 de diciembre de 2021 recibirán un pago único de 200€, el pago será proporcional a los días de cotización en el CCC de GESMAT en el año 2021 y en proporción a la jornada recogida en los seguros sociales de diciembre de 2021.

Para todos los grupos profesionales, salvo a los de limpieza viaria y puntos limpios, los incrementos salariales serán los siguientes, considerando que en caso de IPC negativo no se habrá variación en las tablas salariales, salvo lo dispuesto para la paga de otoño.

- Año 2022. El IPC real de 2021 menos un punto porcentual, este incremento se aplicará a todos los conceptos salariales menos a la paga de otoño cuyo importe se fija en 450€



- Año 2023. El IPC real de 2022, este incremento se aplicará a todos los conceptos salariales menos a la paga de otoño cuyo importe se fija en 650€
 - Año 2024. El IPC real de 2023, este incremento se aplicará a todos los conceptos salariales menos a la paga de otoño cuyo importe se fija en 850€
 - Año 2025. El IPC real de 2024, este incremento se aplicará a todos los conceptos salariales menos a la paga de otoño cuyo importe se fija en 1.087€
- Para los grupos profesionales de limpieza viaria y puntos limpios, los incrementos salariales serán los siguientes, considerando que en caso de IPC negativo este será igual a cero.
- Año 2022. El IPC real de 2021, este incremento se aplicará a todos los conceptos salariales menos a la paga de otoño cuyo importe se fija en 275€
 - Año 2023. El IPC real de 2022 más 1,5%, este incremento se aplicará a todos los conceptos salariales menos a la paga de otoño cuyo importe se fija en 400€
 - Año 2024. El IPC real de 2023 más 2%, este incremento se aplicará a todos los conceptos salariales menos a la paga de otoño cuyo importe se fija en 525€
 - Año 2025. El IPC real de 2024 más 2%, este incremento se aplicará a todos los conceptos salariales menos a la paga de otoño cuyo importe se fija en 700€.

Art 16º. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo al mes con una cuantía de 500€, 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 2000 €. 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.

Art 17º. Jornada.

La jornada durante la vigencia del convenio será de 1.575 horas, que corresponde a una jornada de 35 horas semanales.

La jornada laboral para los servicios de administración, punto limpio, limpieza viaria y alcantarillado será de 35 horas de lunes a viernes para toda la vigencia del Convenio.

El resto de los servicios se organizarán conforme a una de las jornadas siguientes

JORNADA SISTEMA CUATRO Y JORNADA 4/3.

Jornada diaria de 8 horas y 45 minutos, de cuatros días por semana de lunes a sábado lo que supone un total de 180 días laborables.

JORNADA 5 DIAS

Jornada diaria de siete horas de lunes a viernes,

La empresa se compromete a estudiar la ampliación de la jornada de 8 horas y 45 minutos a otros servicios como la recogida selectiva, transferencia, plantas de tratamiento etc.

Previo acuerdo con la Comisión Paritaria se podrá establecer jornadas distintas a las anteriores para servicios específicos o situaciones excepcionales. Antes del 31 de marzo la Comisión paritaria deberá analizar todas las jornadas empleadas en la actualidad en GESMAT

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.

Para la Plantas de selección se establece la obligación de un descanso de 6 minutos para el intervalo entre la entrada y el bocadillo, y otros 6 minutos para el intervalo entre el bocadillo y la salida. Esta pausa debe ser empleada en la realización de ejercicios que compensen los trabajos repetitivos en puestos de triaje, según la instrucción de trabajo elaborada por el Servicio de Prevención de fecha julio de 2017, o instrucción que la sustituya

Art 18º. 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.

Todos Los trabajadores deben tener sus cuadrantes anuales, antes del 15 de diciembre.

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.

Art 19º. Domingos y festivos.

Por imperativos del servicio y teniendo en cuenta el carácter público de éste, será obligatoria la prestación del servicio 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 I.

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

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 I.

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.

Art. 20º. 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 1-3-83, 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.

Art. 21º. Horas estructurales

Dado que las horas anuales pactadas en GESMAT es inferior a las horas máximas anuales fijadas en la legislación española, se establece la posibilidad de realizar horas estructurales, cuyo número es de 200 horas anuales, sin que la suma de las horas ordinarias y las horas estructurales supere el número máximo de horas anuales fijadas por la legislación vigente

Estas horas estructurales, aun no siendo extraordinarias, se retribuirán por hora efectiva de trabajo con el mismo importe que las horas extraordinarias, y su realización será, en todo caso, voluntaria para el trabajador.

Para la realización de horas estructurales será necesario que el trabajador preste expresamente y por escrito su consentimiento, La prestación del consentimiento a la realización de horas estructurales implica el compromiso de realizar las horas que le sean asignadas por la empresa, pudiendo el trabajador revocar, en cualquier momento y siempre por escrito el consentimiento prestado para la realización de las horas estructurales, así mismo podrá negarse a la realización de las horas estructurales por causa justificada.

Antes del 31 de marzo de 2022 la Comisión paritaria deberá elaborar un procedimiento para la realización y control de las horas estructurales.

El número de horas estructurales deberá ser revisado anualmente por la Comisión Paritaria.

Art. 22º. 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€ por kilómetro, esta norma no es de aplicación a los desplazamientos originados por la asistencia al centro de trabajo.

Dada la implantación del nuevo 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 art 39 del Estatuto de los trabajadores, debiendo informar la empresa a la comisión paritaria de las movilizaciones realizadas.

Como medida previa y con el fin de 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 movilizaciones 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.

Art. 23º. Vacaciones

Todo el personal sujeto a este c.c. tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones en los que debe haber en el caso de los trabajadores con jornada de 5 días, 22 hábiles. En caso de jornada de cuatro días a la semana, el trabajador tendrá un máximo 180 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 cómputo 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, o con personas con discapacidad reconocida que estén a su cargo, 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.

Art. 24º. 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. Es incompatible el disfrute de dos licencias distintas por un mismo hecho causante.

Las causa de los permisos y los días de licencia son los siguientes, indicándose en primer lugar los días de licencia sin desplazamiento y en segundo lugar con desplazamiento

a) Durante 15 días en caso de matrimonio del trabajador, los días hábiles de este permiso se abonarán como efectivamente trabajados, las fechas de disfrute de esta licencia se acordará entre la empresa y el trabajador

b) Durante 2 o 4 días naturales en los casos del fallecimiento de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, a contar desde el primer día hábil desde el fallecimiento. En caso de primer grado la licencia será de 4 días.

c) En caso de fallecimiento de un familiar de tercer o cuarto grado, el trabajador tendrá derecho a que se le conceda un día de asuntos propios, en caso que hubiese agotado los días de asuntos propios del año en curso, podrá solicitar uno del año siguiente. Estando la empresa obligada a concedérselo.

d) Durante 2 o 4 días naturales en los casos de enfermedad grave de un familiar, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia contará desde el primer día hábil desde que acaezca la enfermedad. En caso de primer grado la licencia será de 5 días. En caso de recaída en el mismo hecho causante de la primera licencia retribuida no conllevará una nueva licencia.

El trabajador podrá disfrutar los días hábiles que le correspondan en los 15 días siguientes al hecho causante, siempre de acuerdo con la empresa, para ello habrá de determinar en primer lugar los días hábiles que le correspondan conforme a la fecha del hecho causante y a su cuadrante de trabajo y luego de acuerdo con la empresa y trabajador los días en que el trabajador disfrutará de este permiso

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 esté 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 los establecido en las normas de conciliación del grupo Ferroviario.

i) Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de doce años o disminuido físico o psíquico podrá disfrutar de reducción de jornada diaria, 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. 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 la fecha que determine la legislación de aplicación.



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.

Al cumplir 10 años de antigüedad en la empresa, sin que compute la antigüedad reconocida por subrogación u otra causa, el trabajador disfrutará de un día de asuntos propios adicional, uno más al cumplir quince años de antigüedad y uno más al cumplir 20 años de antigüedad

Art. 25º. 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.

Art. 26º. 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. 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 en GESMAT no podrán disfrutar de este derecho simultáneamente, si existen razones justificadas de funcionamiento de la empresa que hagan inviable el disfrute simultáneo. 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 36 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, el periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. 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

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).

Art. 27º. 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. Para el cobro del complemento de IT será necesario que el trabajador este de alta en el CCC de la empresa, o pendiente de resolución por parte del EVI de su procedimiento sobre incapacidad..

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. Para el cobro del complemento de IT será necesario que el trabajador este de alta en el CCC de la empresa, o pendientes de resolución por parte del EVI de su procedimiento sobre incapacidad..

Las recaídas no se entenderán como nuevas bajas.

Art. 28 º. Baja por nacimiento de un hijo.

Para la baja maternal y paternal se estará a los dispuesto en la legislación vigente en el momento del nacimiento.

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 y demás legislación aplicable

**Art. 29 °. 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.

Art. 30 °. 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 52.000€. Ésta se abonará al trabajador, a la viuda/o o beneficiarios del trabajador.

La empresa abonará a la viuda/o beneficiarios del trabajador que falleciese por enfermedad común o accidente no laboral, la cantidad de 7.000€.

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, etc.). 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.

Art. 31 °. 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.

Art. 32 °. Fondo social.

Todo trabajador con antigüedad mínima de un año podrá solicitar una ayuda no reembolsable de 200€, 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 200€.

El fondo social tendrá un importe de 32.000 € 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.

En caso de sobrante del Fondo Social en un año por la Comisión Paritaria se elaborará el procedimiento de solicitudes y concesión de ayudas del fondo sobrante. Debiendo elaborarse un protocolo para cada año en función del sobrante y las solicitudes.

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.

La partes firmantes del Convenio son conscientes de la importancia de establecer medidas que faciliten la reducción tanto de los accidentes de trabajo como de los siniestros que suceden con los vehículos utilizados para la prestación de servicios y manifiestan la necesidad de colaboración entre la empresa y los trabajadores para la reducción de ambas siniestralidades, por ello y durante la vigencia del presente Convenio se acuerda incrementar tanto los importes individuales del Fondo social como del importe global de los mismos, vinculando dicho incremento a la reducción de ambas siniestralidades, y por ello se fijan los siguientes objetivos para los años de vigencia del Convenio de 2022 a 2025, los incrementos del fondo social serán de aplicación al año siguiente del cumplimiento de los objetivos

- Si se reducen los partes de siniestro a 48 y el número de accidentes de trabajo con baja no supera los 11, el Fondo Social se incrementa con 1500€ adicionales por cada concepto y el límite individual se incrementa hasta los 250€ por trabajador y año.

- Si se reducen los partes de siniestro a 29 y el número de accidentes de trabajo con baja no supera los 7, el Fondo Social se incrementa con 1500€ adicionales por cada concepto y el límite individual se incrementa hasta los 270€ por trabajador y año.

- Si se reducen los partes de siniestro a 10 y el número de accidentes de trabajo con baja no supera los 7, el Fondo Social se incrementa con 1500€ adicionales por cada concepto y el límite individual se incrementa hasta los 300€ por trabajador y año.

**Art. 33 °. Trabajadores con capacidad disminuida**

El trabajador que se halle de alta en el CCC de la empresa y cuya capacidad haya disminuido por la edad u otras circunstancias antes de la jubilación o declaración de incapacidad permanente, ya sea total o absoluta o gran invalidez, 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.

Art. 34 °. Contratación de minusválidos.

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.

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

Art. 35 °. 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 alcoholemia que se ampliara a drogas, 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 elaborará 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.

Para los temas de Prevención y formación se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda

Art. 36 °. 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, etc.

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.

Art. 37 °. 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 se subrogarán conforme a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

La subrogación de los trabajadores de GESMAT será exigibles a todas las personas físicas o jurídica, sea la persona jurídica, pública o privada, que participen directa o indirectamente en el capital social de GESMAT. Esta obligación será exigible en todos los supuestos de finalización, pérdida, reducción, rescisión, cesión o rescate de un servicio o contrata en la que participen los accionistas de GESMAT, ya sea por ser accionistas de la misma o por participar del capital social por su participación en Consorcios u otras personas jurídicas.

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.

Art. 38 °. Derechos sindicales

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



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, 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.

Art. 39º. 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 40º.-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 ejercite 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 41º.- 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 42º.- 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, etc.

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, acuerdo que debe ser actualizado durante la vigencia del Convenio

Artículo 43º - 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 44º - 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, están adscritos de manera ordinaria al área funcional o especialidad profesional de Conductor, y en su trabajo sea exigible el carnet de conducir camiones o vehículos pesados, trabajadores a los que en caso de ser necesario la renovación del CAP la empresa se hará cargo del coste del mismo siendo las horas de esta formación consideradas jornada efectiva de trabajo, para aquellos trabajadores que completen la jornada anual, la empresa compensará los días u horas no trabajadas con las horas destinadas a la obtención del CAP

En caso que el trabajador sea baja voluntaria en la empresa al año siguiente a la realización del CAP deberá reintegrar el importe económico equivalente a las horas destinadas a la obtención del mismo.

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 al trabajador que no ostente la especialidad de conductor, 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 45º - Garantía de Paz Social.

Conforme a lo establecido en el Artículo 82 apartado 2º 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. 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), puede alcanzar siempre por causas justificadas periodos fuera de su jornada habitual, con el fin de solventar cualesquiera anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios, siempre respetando el derecho a la desconexión digital.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. No sexismo en el lenguaje

Por razones de economía y utilidad el uso genérico de las denominaciones engloba a ambos sexos sin distinguir hombres de mujeres, utilizando el masculino como genérico como es norma común en el idioma español.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Plus responsabilidad en plantas de tratamiento

Dada la necesidad de contar con personal que se responsabilice de un turno de trabajo por ausencia de mandos intermedios o que sustituya al responsable de turno en caso de ausencias se crea el plus de



responsabilidad de turno de trabajo, para desempeñar la responsabilidad de turno es necesario tener como mínimo la especialidad de peón especialista.

La retribución por la responsabilidad de turno será de 11€ por día efectivo de trabajo y se percibirá mientras se realicen las funciones de responsabilidad de turno de trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA Procedimiento relativo a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el Art. 34 apartado 8º del Estatuto de los Trabajadores.

1-. Objeto.

El presente Procedimiento tiene por objeto regular el ejercicio, trámite y resolución de las solicitudes realizadas por los trabajadores relativas a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el Art. 34 apartado 8º del Estatuto de los Trabajadores.

2-. Garantías del procedimiento.

Con el presente procedimiento se pretende garantizar por las partes firmantes del convenio determinados criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo

3-. Procedimiento.

3.1. El trabajador que pretenda solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el Art. 34 apartado 8º del Estatuto de los Trabajadores, deberá hacerlo a través de solicitud escrita, en el que se establezca de manera clara e inequívoca:

- a) La pretensión de la solicitud, así como su justificación o causa que la motiva, de manera razonada y,
- b) El tiempo por el que se solicita la misma.

El trabajador deberá acreditar documentalmente los hechos en que basa su solicitud de cambio o adaptación.

3.2. Una vez recibida la solicitud por parte de la empresa, se abrirá un periodo de negociación entre la empresa y el trabajador durante un plazo máximo de 30 días.

3.3. Una vez finalizado el plazo de negociación previsto en el apartado anterior, la empresa deberá contestar por escrito a el trabajador en el plazo de 15 días hábiles, comunicando una de las siguientes tres respuestas posibles:

- a)-La aceptación de la solicitud presentada por el trabajador.
- b)-La denegación de la solicitud presentada por el trabajador, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación de el trabajador
- c)-La denegación de la solicitud presentada por el trabajador, manifestando su negativa al ejercicio de la propuesta planteada por el trabajador

3.4. En los supuestos en los que la contestación de la empresa sea la denegación de la solicitud presentada por el trabajador, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación del trabajador, esta dispondrá del plazo de 15 días hábiles para aceptar o rechazar, por escrito, la propuesta alternativa planteada por la empresa.

3.5. Con el fin de garantizarse por las partes firmantes del convenio los criterios que, a su vez, garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores que de uno y otro sexo, en las respuestas denegatorias que puedan plantearse por la empresa, se establecen, a modo de ejemplo, como causas o razones objetivas que justifican tal denegación o rechazo de las solicitudes, las siguientes:

3.5.1. Cuando el trabajador que haya solicitado el cambio o adaptación forme parte de un grupo o equipo de trabajo, que sea vea perjudicado o afectado negativamente, en cualquier ámbito y/o nivel productivo u organizativo.

3.5.2. Cuando la personal trabajadora que haya solicitado el cambio o adaptación preste sus servicios en un centro de trabajo, instalación o lugar de trabajo que sólo permanezca abierta durante determinadas franjas horarias de inicio y finalización de los servicios prestados a los clientes.

3.5.3. Cuando el cambio o adaptación solicitado por el trabajador pueda perjudicar la buena marcha o continuidad del servicio o actividad y en su caso, cuando pueda poner en peligro los compromisos obligacionales asumidos con el cliente.

3.5.4. Cuando el cambio o adaptación solicitado por el trabajador pueda perjudicar a otro u otros/as trabajadores/as al verse afectados en sus condiciones si la empresa acepta la solicitud. En estos casos, la persona que pueda verse afectada tendrá derecho a audiencia previa, con carácter previo a que la empresa adopte la decisión definitiva.

3.5.5. Cuando el cambio o adaptación solicitado por el trabajador respecto a la forma de prestación sea incompatible con el objeto y naturaleza de su puesto de trabajo o distorsione tal manera la forma de su desempeño que le haga perder su finalidad; o, en su caso, contravenga lo establecido en el convenio colectivo en cualquiera de sus materias.

3.5.6. Cuando la persona que solicite el cambio o adaptación no haya acreditado suficientemente la justificación o razones en la que hace sustentar su petición.



3.5.7. Y en general, cuando el cambio o adaptación solicitado por el trabajador no sea razonable y proporcionada en relación a sus necesidades, respecto a las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

Las razones y causas denegatorias anteriormente expuestas se indican, por las partes negociadoras del convenio, a efectos meramente enunciativos, y por tanto, no son excluyentes o limitativas de cualesquiera otras respuestas que puedan invocarse por la empresa, en un sentido similar o asimilable a las mismas.

4. Impugnación judicial.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y el trabajador serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido al efecto.

5. Reversibilidad de la adaptación.

5.1. El trabajador tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado.

5.2. También se podrá producir el regreso a la jornada o modalidad contractual anterior de el trabajador cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiera transcurrido el periodo previsto.

6. Compatibilidad con otros derechos establecidos en el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo lo dispuesto en el presente procedimiento se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho el trabajador de acuerdo con lo establecido en el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Modificación legal o normativa.

El presente procedimiento se articula en base a la remisión normativa a la negociación colectiva, efectuada a través del Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo. Si dicha norma fuera sufriendo de cambios, o fuera objeto de derogación total o parcial, ambas partes, se comprometen a adaptar la presente disposición a la legislación y/o normativa vigente en tal momento.

DISPOSICION ADICIONAL SEXTA. CONTRA LA DISCRIMINACIÓN COLECTIVO LGTBI+

Las partes firmantes de este convenio manifiestan que la diversidad sexual y de género, es un principio constitucional y democrático. Por ello, quieren dejar de manifiesto con esta cláusula, el compromiso de prevención y actuación contra las discriminaciones con la firme intención de tener centros de trabajo inclusivos, seguros, igualitarios y libres de cualquier discriminación.

DISPOSICION ADICIONAL SÉPTIMA. LA DESCONEXIÓN DIGITAL.

1. Exposición de motivos.

La nueva era Digital ha conllevado la incorporación global y generalizada de las nuevas tecnologías en todos los ámbitos de la sociedad; lo cual, sin duda, ha propiciado avances muy importantes y positivos, no sólo, en el progreso del mundo empresarial, sino también en el ámbito de la esfera privada de las personas.

El factor de la conectividad permanente y continua que las nuevas tecnologías ofrecen a través de los diferentes dispositivos, herramientas y medios digitales, han dado lugar a cambios significativos en el desarrollo de las Relaciones Laborales y, por ende, en aspectos claves del contrato de trabajo, como la jornada, el tiempo efectivo de trabajo, horario, descansos, permisos, vacaciones, productividad, etc.

En el contexto descrito, para las partes negociadoras del presente convenio colectivo resulta importante que las personas trabajadoras puedan ejercer la desconexión digital, dentro del marco regulatorio y ordenación establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, que ha introducido en el Ordenamiento jurídico el denominado "Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral".

2. Definición.

A los efectos del presente marco regulatorio convencional se entiende por "Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral", el derecho individual, subjetivo y disponible de las personas trabajadoras a no responder o contestar a llamadas, correos electrónicos o mensajes profesionales o de ámbito o contenido laboral fuera de su horario y jornada de trabajo; teniendo en cuenta, en todo caso, las diferentes excepciones y las modalidades de ejercicio de tal derecho atendiendo a la naturaleza y objeto de cada puesto de trabajo.

El ejercicio del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral no puede suponer nunca un perjuicio, merma o menoscabo a la continuidad y buena marcha de las actividades y negocio de la empresa.

3. Reconocimiento del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral y finalidad del mismo.

La empresa, con carácter general, reconoce a sus empleados y empleadas el derecho a la desconexión digital en el ámbito de la relación laboral en los términos, condiciones y excepciones previstos en la presente regulación.

Con el ejercicio del Derecho a la Desconexión Digital en el ámbito laboral en los términos y condiciones contenidos en la presente regulación, se garantiza, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

4. Contenido, alcance y naturaleza del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

La empresa reconoce, con carácter general, el derecho individual y subjetivo de las personas trabajadoras a la desconexión digital; teniendo en cuenta, en todo caso, las diferentes excepciones y las modalidades de ejercicio de tal derecho atendiendo a la naturaleza y objeto de cada puesto de trabajo.



El ejercicio del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, como se ha indicado anteriormente, no puede suponer un perjuicio, merma o menoscabo a la continuidad y buena marcha de las actividades y negocio de la empresa.

5. Modalidades de ejercicio del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Las modalidades del ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y al objeto de la relación laboral, de tal modo, que el ejercicio del Derecho a la Desconexión Digital en el ámbito laboral, quedaría exceptuado en determinadas situaciones, como las que a continuación se exponen con carácter meramente enunciativo y no excluyente de otras situaciones similares:

- 1-. Situaciones de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.
- 2-. Personas trabajadoras que formen parte de retenes, guardias, grupos de disponibilidad, etc.
- 3-. Personas trabajadoras que en función de la naturaleza, funciones, responsabilidades y objeto de su puesto de trabajo garantizan, en todo momento, la continuidad y salvaguarda operativa del negocio y servicios (Directivos, Mandos superiores, Mandos intermedios y otras posiciones de mando, etc.).
- 4-. Personas trabajadoras que estén involucrados en situaciones excepcionales de conflicto, emergencia o actuaciones operativas o de soporte a la producción y/o negocio que requieran una respuesta o intervención ágil e inmediata.
- 5-. Personas trabajadoras que en el desarrollo de su trabajo mantengan contacto y/o interlocución con otras delegaciones internacionales de la Compañía, que precisen adaptaciones a los diferentes husos horarios.
- 6-. Cualesquiera otras situaciones sobrevenidas e imprevistas que puedan o pudieran poner en peligro y/o riesgo, la buena marcha y continuidad de los servicios o en su caso, dar lugar al incumplimiento de las obligaciones asumidas con el cliente.

Al tratarse el derecho a la desconexión digital de un derecho individual y subjetivo y por ello, de carácter disponible, las personas trabajadoras tienen la facultad de ejercitar la desconexión digital o no, o modular su desarrollo o ejercicio, en función de sus propios y particulares intereses individuales, teniendo en consideración, en todo caso, las diferentes excepciones y las modalidades de ejercicio de tal derecho que han sido indicadas, atendiendo a la naturaleza y objeto de cada puesto de trabajo.

6. Acciones de formación y sensibilización del personal respecto al Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

La Empresa promoverá entre sus empleados acciones de sensibilización y formación dirigidas a mandos y empleados a fin de informar sobre los riesgos, desafíos y buenas prácticas relacionados con el uso razonable de las herramientas digitales y el ejercicio equilibrado del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

DISPOSICION ADICIONAL OCTAVA. Jubilación a la edad legal de jubilación.

De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.
- Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

En todo caso, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de seguridad social para tener derecho al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a elaborar antes del 31 de marzo de 2022 el protocolo para la cobertura de vacantes, de modo que tanto las vacantes fijas como las vacantes temporales de larga duración puedan ser ocupadas por el personal de GESMAT, de modo que se favorezca la polivalencia de los trabajadores y se facilite que los trabajadores de limpieza viaria puedan ocupar las vacantes del resto de servicios.

En tanto y en cuanto no se apruebe el protocolo para la apertura de vacantes será de aplicación el artículo 13 del Convenio de GESMAT 2018 – 2020

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

Las partes firmantes del Convenio manifiestan su voluntad para que durante la vigencia del Convenio se aumente la colaboración entre los trabajadores, a través de sus representantes y la Dirección de la empresa en dos asuntos que son fundamentales para la supervivencia y el progreso de GESMAT, siendo estos temas la seguridad y la salud de los trabajadores y la formación de los mismos. Por ello y para ello se fijan los siguientes objetivos que deben ser cumplidos durante la vigencia del Convenio:

En la Seguridad y Salud se profundizará en el funcionamiento Comité de Seguridad y Salud estudiando el posible incremento el número de reuniones ordinarias en caso que sea necesario, encomendando al Comité para la elaboración de un plan anual de seguridad y salud que deberá incrementar la participación de los representantes de los trabajadores en los sistemas de prevención, control, vigilancia y seguimiento de los mismos, así mismo ambas partes se comprometen al uso de todos los medios a disposición de la empresa



para el seguimiento y control de los riesgos laborales, declarando que la eliminación de los accidentes de trabajo debe ser el objetivo a cumplir tanto por los trabajadores como por la Dirección de la empresa.

Así mismo y ante la necesidad de que los trabajadores de GESMAT se adapten y se preparen para los cambios tecnológicos y organizativos en su trabajo habitual se declara prioritaria el área de formación para lo cual se debe elaborar antes del 31 de diciembre de 2022 un análisis del nivel formativo de los trabajadores de GESMAT y a la elaboración de un plan formativo anual que cubra las necesidades formativas de los trabajadores de GESMAT

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. 2018- 2020, salvo lo dispuesto en la Disposición Transitoria primera respecto del artículo 13, así como los pactos o acuerdos colectivos que resulten contrarios o contradigan al contenido del presente Convenio Colectivo.



Código de verificación: 2023.00003219
Puede realizar la verificación del documento en <http://bop.diputoledo.es/webEbp/csv.jsp>

TABLA GESMAT 2022

GRUPO PROFESIONAL	PUESTOS	DÍAS		SUELDO		PLUS ESPECIALIDAD		PLUS EXTRASALARIAL		DÍAS EFECTIVO TRABAJO		PLUS P.T.P.		PAGAS EXTRAORDINARIAS												PLUS		HORA EXTRA
		SUELDO	TRABAJO	BASE	PLUS ESPECIALIDAD	PLUS EXTRASALARIAL	PLUS P.T.P.	PLUS NOCHE	VERANO	NAVIDAD	OTOÑO	MARZO	VACACIONES	EXTRAORDINARIO	SABADO	PLUS	HORA											
TECNICOS	TITULADO SUPERIOR / JEFE SERVICIO	11	242	1.564,69	35,00	5,99	0,00	0,00	1.564,69	450,00	1.564,69	2.384,34	0,00	0,00	0,00	14,25												
	TITULADO MEDIO	11	242	1.550,13	34,31	6,08	0,00	0,00	1.550,13	450,00	1.550,13	2.357,78	0,00	0,00	0,00	14,25												
MANDOS INTERMEDIOS	RESPONSABLE EXPLOTACION	11	242	1.490,40	32,64	5,99	0,00	0,00	1.490,40	450,00	1.490,40	2.263,01	0,00	0,00	0,00	14,25												
	ENCARGADO	11	242	1.419,76	20,36	5,99	9,47	0,00	1.419,76	450,00	1.419,76	2.148,01	137,87	0,00	0,00	14,25												
MANDOS INTERMEDIOS	CAPATAZ - CONDUCTOR 3 DIAS NOCHE	335	224	46,10	20,37	5,99	9,22	11,53	1.383,07	450,00	1.383,07	2.325,13	137,87	66,14	14,25													
	CAPATAZ - CONDUCTOR 4 DIAS NOCHE	335	224	46,10	20,37	5,99	9,22	11,53	1.383,07	450,00	1.383,07	2.094,62	137,87	66,14	14,25													
MANDOS INTERMEDIOS	CAPATAZ - CONDUCTOR 4 DIAS NOCHE	335	180	46,10	29,07	5,99	9,22	11,53	1.383,07	450,00	1.383,07	2.275,87	172,33	57,44	14,25													
	CAPATAZ - CONDUCTOR 4 DIAS	335	180	46,10	29,07	5,99	9,22	11,53	1.383,07	450,00	1.383,07	2.022,17	172,33	57,44	14,25													
ADMINISTRATIVOS/TECNICOS	ADMINISTRATIVO 1º OFICIAL TECNICO	11	242	1.440,95	30,88	6,08	0,00	0,00	1.440,95	450,00	1.440,95	2.179,95	137,87	0,00	14,25													
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO AUXILIAR TECNICO	335	224	39,58	30,33	6,08	0,00	0,00	1.187,29	450,00	1.187,29	1.915,38	137,87	0,00	14,25													
OPERARIOS	COND. VEHICULO ARTIC. / OF. 1º MECANICO / OF. 1º MAQUIN	335	224	39,67	18,10	5,99	7,93	9,92	1.190,01	450,00	1.190,01	2.028,67	137,87	65,28	14,25													
	COND. VEHICULO ARTIC. / OF. 1º MECANICO / OF. 1º MAQUIN	335	180	39,67	25,93	5,99	7,93	9,92	1.190,01	450,00	1.190,01	1.853,75	172,33	57,44	14,25													
OPERARIOS	COND. VEHICULO ARTIC. / OF. 1º MECANICO / OF. 1º MAQUIN	335	180	39,67	25,93	5,99	7,93	0,00	1.190,01	450,00	1.190,01	1.776,29	172,33	57,44	14,25													
	CONDUCTOR CAMION 5 DIAS NOCHE	335	224	39,67	15,70	5,99	7,93	9,92	1.190,01	450,00	1.190,01	1.980,79	137,87	64,68	14,25													
OPERARIOS	CONDUCTOR CAMION 5 DIAS	335	224	39,67	15,70	5,99	7,93	0,00	1.190,01	450,00	1.190,01	1.782,46	137,87	64,68	14,25													
	CONDUCTOR CAMION 4 DIAS NOCHE	335	180	39,67	22,94	5,99	7,93	9,92	1.190,01	450,00	1.190,01	1.938,43	172,33	57,44	14,25													
OPERARIOS	CONDUCTOR CAMION 4 DIAS	335	180	39,67	22,94	5,99	7,93	0,00	1.190,01	450,00	1.190,01	1.779,76	172,33	57,44	14,25													
	CONDUCTOR CAMION 5 DIAS NOCHE	335	224	38,99	14,28	5,99	7,80	9,75	1.169,83	450,00	1.169,83	1.926,04	137,87	64,30	14,25													
OPERARIOS	OFICIAL 2º MAQUINISTA / OFICIAL 2º MECANICO 5 DIAS NOCHE	335	224	38,99	14,28	5,99	7,80	0,00	1.169,83	450,00	1.169,83	1.731,07	137,87	64,30	14,25													
	OFICIAL 2º MAQUINISTA / OFICIAL 2º MECANICO 4 DIAS	335	180	38,99	21,14	5,99	7,80	9,75	1.169,83	450,00	1.169,83	1.884,56	172,33	57,44	14,25													
OPERARIOS	AYUDANTE 5 DIAS NOCHE	335	180	38,99	21,14	5,99	7,80	0,00	1.169,83	450,00	1.169,83	1.678,16	172,33	57,44	14,25													
	AYUDANTE 5 DIAS	335	224	38,76	14,08	5,99	7,75	9,69	1.162,81	450,00	1.162,81	1.912,98	137,87	64,24	14,25													
OPERARIOS	AYUDANTE 4 DIAS NOCHE	335	224	38,76	20,88	5,99	7,75	9,69	1.162,81	450,00	1.162,81	1.871,75	137,87	64,24	14,25													
	AYUDANTE 4 DIAS	335	180	38,76	20,88	5,99	7,75	0,00	1.162,81	450,00	1.162,81	1.647,68	172,33	57,44	14,25													
OPERARIOS	PEON ESPECIALIZADO 5 DIAS NOCHE	335	224	38,50	13,66	5,99	7,70	9,62	1.154,91	450,00	1.154,91	1.894,21	137,87	64,13	14,25													
	PEON ESPECIALIZADO 5 DIAS	335	224	38,50	13,66	5,99	7,70	0,00	1.154,91	450,00	1.154,91	1.701,72	137,87	64,13	14,25													
OPERARIOS	PEON ESPECIALIZADO 4 DIAS NOCHE	335	180	38,50	20,34	5,99	7,70	9,62	1.154,91	450,00	1.154,91	1.853,28	172,33	57,44	14,25													
	PEON ESPECIALIZADO 4 DIAS	335	180	38,50	20,34	5,99	7,70	0,00	1.154,91	450,00	1.154,91	1.638,98	172,33	57,44	14,25													
OPERARIOS	PEON ORDINARIO 5 DIAS NOCHE	335	224	38,17	13,14	5,99	7,63	9,54	1.144,96	450,00	1.144,96	1.870,90	137,87	63,98	14,25													
	PEON ORDINARIO 5 DIAS	335	224	38,17	13,14	5,99	7,63	0,00	1.144,96	450,00	1.144,96	1.680,08	137,87	63,98	14,25													
OPERARIOS	PEON ORDINARIO 4 DIAS NOCHE	335	180	38,17	19,68	5,99	7,63	9,54	1.144,96	450,00	1.144,96	1.830,36	172,33	57,44	14,25													
	PEON ORDINARIO 4 DIAS	335	180	38,17	19,68	5,99	7,63	0,00	1.144,96	450,00	1.144,96	1.677,70	172,33	57,44	14,25													