

CONVENIO COLECTIVO **DE LA EMPRESA Gedesma, S.A.**

CAPITULO I

ÁMBITO DEL CONVENIO

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo establece y regula las condiciones de trabajo en todos y cada uno de los Centros dependientes de Gedesma.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones económicas y de empleo de los trabajadores laborales que prestan o presten servicios retribuidos por cuenta ajena en los Centros de trabajo comprendidos en el Artículo anterior, y/o pertenezcan a la plantilla de Gedesma en la fecha de su firma.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- 1.- El personal contratado de acuerdo con el Artículo 2.1 a) del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas legales de aplicación.
- 2.- Contratados con sujeción a las reglas de Derecho Administrativo.
- 3.- Todas aquellas personas físicas vinculadas con Gedesma por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil o mercantil.
- 4.- El personal que ocupe cargos de confianza, entendiéndose por tales aquellos que hayan sido contratados al margen del capítulo V de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 3.- VIGENCIA Y DENUNCIA DEL CONVENIO

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su firma, retrotrayendo sus efectos económicos al 1 de enero de 2005, salvo las excepciones que expresamente se establezcan.

La vigencia del Convenio se establece hasta la incorporación o adscripción de Gedesma al Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid o hasta el 31 de diciembre del año 2007 si es que a esa fecha no se ha producido la citada incorporación o adscripción, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes, dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia.

Las partes firmantes se comprometen a realizar a la mayor brevedad posible y de buena fe, todos los trámites oportunos para la incorporación al Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid.

Denunciado este Convenio y hasta tanto se logre acuerdo expreso sobre otro nuevo, se prorrogará la totalidad de su contenido.

CAPITULO II

ÓRGANO DE VIGILANCIA

ARTÍCULO 4.- COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA, INTERPRETACIÓN Y DESARROLLO DEL CONVENIO

1.- Constitución

Se crea una Comisión Paritaria de Vigilancia, Control, Interpretación y Desarrollo del Convenio que entenderá de la aplicación y desarrollo del mismo. Esta Comisión se constituirá en el plazo máximo de diez días a contar desde el de la firma del Convenio. La relación nominal de los miembros que la componen será comunicada por escrito al Secretario de la Comisión Negociadora, en el plazo de cinco días desde la mencionada firma.

2.- Composición

Esta Comisión Paritaria estará compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Dirección. Para su composición se tomará como base de cálculo la misma que la empleada para la representación de los trabajadores en la Empresa, aplicándose para su régimen de acuerdos lo previsto en el Artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores, si bien los empates en las votaciones de los componentes de la representación social que, en su caso, pudieran producirse, serán resueltos atendiendo a la representatividad de cada sindicato en las elecciones a representantes de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores y de la Dirección en la Comisión Paritaria podrán ser asistidos en las reuniones por asesores técnicos.

En el seno de la Comisión Paritaria se designará un Secretario cuyo nombramiento recaerá en uno de los representantes de la empresa.

3.- Facultades

Con carácter general y sin perjuicio de las facultades reconocidas en el articulado de este Convenio, corresponde a la Comisión Paritaria:

a) Interpretación de la totalidad del articulado, cláusulas y anexos del Convenio.

b) Vigilancia de lo pactado.

c) Facultad de conciliación previa y no vinculante en los problemas colectivos.

d) Informe preceptivo y no vinculante, que se emitirá en el plazo de 15 días, en materia de reclamaciones individuales o colectivas que afecten al sistema de clasificación profesional.

e) Sin perjuicio de las específicas competencias atribuidas en el Capítulo V, se establece como cometido de carácter general el desarrollo de lo dispuesto en los artículos 12, 13, 14 y 15, y, en especial, en lo referente a los criterios de selección y desarrollo de los diferentes procesos selectivos, tanto en lo relativo a turnos restringidos como libres.

f) Se faculta a dicho órgano para incorporar al texto del Convenio Colectivo los Acuerdos que en desarrollo de las previsiones comprendidas en el mismo pudieran producirse.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria vinculan a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio Colectivo. Sus dictámenes y acuerdos se adosarán al mismo como anexo. Se declara expresamente la nulidad de los acuerdos que la Comisión Paritaria adopte excediéndose del ámbito de su propia competencia.

Denunciado el Convenio y hasta tanto sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria continuará ejerciendo sus funciones.

4.- Régimen de funcionamiento

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario cada mes y con carácter extraordinario cuando lo soliciten, al menos, la mitad de los componentes de la parte social, o la Dirección de la Empresa.

Los asuntos a incluir en el orden del día de cada sesión, salvo los de carácter extraordinario, serán remitidos al Secretario e incluidos en el orden del día de la primera convocatoria a realizar, siempre que sean recibidos por éste con diez días de antelación a la fecha de la misma. En otro caso serán incluidos en el de la siguiente convocatoria, salvo que por decisión unánime y por motivos de urgencia, se acuerde tratar un asunto no incluido en el orden del día.

La Comisión Paritaria podrá hacer públicos sus acuerdos y propuestas cuando afecten a cuestiones de interés general o a un número representativo de trabajadores.

La Comisión Paritaria podrá recabar toda clase de información relacionada con las cuestiones de su competencia por conducto de la Dirección de la Empresa que no podrá ser denegada cuando lo solicite una de las partes.

Gedesma se compromete a facilitar locales adecuados para la celebración de reuniones de trabajo, siempre que las instalaciones y circunstancias lo permitan.

CAPITULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 5.- GRUPOS PROFESIONALES

1.- Existen cinco grupos profesionales en los que se integran las categorías profesionales ordenadas por niveles salariales. Los grupos referidos con su definición son los siguientes:

Grupo I - Titulados Superiores:

Pertenece a este grupo profesional los trabajadores de categorías que requieran estar en posesión de Título Universitario de Grado Superior, siendo el contenido general de la prestación muy complejo y especializado.

Grupo II - Titulados Medios:

Pertenece a este grupo profesional los trabajadores de categorías que requieran estar en posesión de Título Universitario de Grado Medio, siendo el contenido de la prestación complejo y especializado técnicamente.

Grupo III - Técnicos Especialistas:

Pertenece a este grupo profesional los trabajadores integrados en categorías cuyo desempeño requiera estar en posesión del Título de Bachillerato, Formación Profesional Específica de Grado Superior o equivalente siendo el contenido de la prestación técnicamente especializado o con responsabilidad sobre el funcionamiento de determinados equipos de trabajo.

Grupo IV - Técnicos Auxiliares:

Pertenece a este grupo profesional aquellas categorías que requieran estar en posesión del Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional Específica de Grado Medio o equivalente, así como aquellas otras cuya prestación exija estar en conocimiento de un oficio técnico o administrativo a nivel elemental.

Grupo V - Servicios Generales y Subalternos:

Pertenecen a este grupo profesional los operarios y personal no especialmente cualificado, integrados en categorías profesionales para las que no se exija estar en posesión de conocimientos de ningún oficio a nivel de Formación Profesional o similar y cuyos contenidos funcionales se limiten al desarrollo de tareas estandarizadas y no excesivamente complejas.

2.- Para el acceso a cada uno de los grupos establecidos se exigirá con carácter general estar en posesión de la titulación académica requerida en su definición. En determinados supuestos la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo podrá acordar la sustitución de esta exigencia por otros requisitos mínimos.

La adscripción a un grupo y nivel de las categorías profesionales no prejuzga estar en posesión de la titulación exigida para el acceso a dicho grupo.

ARTÍCULO 6.- NIVELES SALARIALES

A partir del 1 de enero de 2005 y en base a su equivalencia prestacional horizontal, las categorías profesionales se agrupan en los siguientes diez niveles:

GRUPO	NIVEL
I	10
	9
II	8
	7
III	6
	5
	4
IV	3
V	2
	1

El resultado del agrupamiento se refleja en los Anexo III del presente Convenio.

Eventualmente podrá ampliarse el número de niveles para una correcta adscripción de las categorías profesionales.

ARTÍCULO 7.- CATEGORÍAS PROFESIONALES

1.- Las categorías profesionales existentes en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, integradas en los grupos profesionales y niveles retributivos a que se refieren los artículos anteriores, se recogen en el Anexo III. Su definición y descripción del contenido funcional se lleva a cabo en el Anexo II.

2.- Tratamiento salarial.- Las actuales categorías recibirán el tratamiento salarial del nivel en que estén encuadradas, que se corresponde con la tabla salarial del Anexo V.

Cuando las retribuciones consolidadas por todos los conceptos que se vinieran recibiendo con anterioridad a la firma de este Convenio, sean superiores a las del nivel al que están adscritas, se mantendrán aquellas a título personal y percibirán el incremento que se pacte con carácter general.

ARTÍCULO 8.- PUESTOS FUNCIONALES

1.- Se entiende por puesto funcional aquel en el que las tareas desempeñadas excedan de las propias de una categoría profesional en relación a la existencia de determinados niveles de responsabilidad y mando sobre equipos de trabajadores y/o bienes materiales o especial grado de dificultad técnica en la prestación.

En consecuencia en su catalogación deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:

a) Responsabilidad sobre el trabajo: Grado de complejidad técnica y de repercusión sobre programas, procesos, equipos y bienes.

b) Mando directo sobre equipos de trabajadores:

- b.1. Número de trabajadores sobre el que se ejerce el mando.
- b.2. Número de trabajadores del Centro.
- b.3. Contenido funcional sobre el que se ejerce el mando.

c) Especial concurrencia de diversas actividades de compleja coordinación y contenido multidisciplinar.

d) Combinación de criterios anteriores.

2.- Clasificación de los puestos funcionales:

a) En cuanto a su naturaleza se clasifican en:

- Puesto Funcional Tipo.
- Puesto Funcional Singularizado.

b) En cuanto a la forma de provisión se clasifican en:

- De libre designación.

3.- Sobre la definición de Puesto Funcional Tipo y Puesto Funcional Singularizado:

a) Puesto Funcional Tipo.- Se considera Puesto Funcional tipo aquel que por su contenido prestacional, responsabilidades y aptitudes exigibles, niveles de titulación y demás características del puesto, es definido genéricamente, siendo susceptible de traducirse en tantos puestos concretos como las necesidades organizativas de empresa demanden.

b) Puesto Funcional Singularizado.- Se entiende por tal aquel en que sus elementos configuradores (contenido prestacional, responsabilidad, titulación, etc.) sólo se manifiestan en un único y determinado puesto de la organización.

4.- Sobre la valoración de los puestos funcionales.

La valoración de los puestos catalogados se articula en tramos retributivos en los que se encuadran los de contenido prestacional análogo.

Dado el carácter de los puestos funcionales y su significación en la estructura organizativa de la empresa, dicha valoración comprende la especial dedicación de sus titulares, sin sujeción, por tanto, a la distribución de la jornada que se establece en este Convenio Colectivo. No obstante, la jornada laboral, según el tipo de puesto, tendrá la duración que, con carácter general o específica, se contempla en el Artículo 22.

En ningún caso la retribución tendrá efectos retroactivos, sino que su eficacia se producirá en el momento en que se determine para el puesto en cuestión.

La tabla retributiva de los puestos funcionales figura en el Anexo VI de este Convenio.

5.- Catalogación de nuevos puestos funcionales.

Además de los puestos funcionales catalogados en el Anexo IV del presente Convenio, por acuerdo de la Comisión Paritaria se podrán catalogar otros nuevos de acuerdo con los criterios establecidos en el presente Artículo.

CAPITULO IV

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO E INCOMPATIBILIDADES

ARTÍCULO 9.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

De conformidad con el principio de estabilidad en el empleo, los contratos de trabajo comprendidos en este Convenio se entenderán pactados por tiempo indefinido, salvo las excepciones legalmente establecidas.

Mensualmente se facilitará a los Representantes de los trabajadores, por el Registro de Personal, razón de las altas y bajas habidas durante el periodo.

Gedesma optará obligatoriamente por la readmisión en los supuestos de despido disciplinario de personal fijo, que sea declarado improcedente por sentencia firme de la jurisdicción competente.

Cuando en alguno de los centros incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio concurren los supuestos previstos en los arts. 51 y 52.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Gedesma no hará uso de las medidas extintivas de contratos de trabajo allí contempladas, procediendo a la adscripción de los trabajadores afectados a otros centros o servicios de la empresa, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 10.- INCOMPATIBILIDADES

Al personal laboral de Gedesma se le aplicará el régimen de incompatibilidades, de acuerdo con las normas básicas contenidas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Al trabajador incurso en incompatibilidad que debe, por tanto, quedar en situación de excedencia voluntaria, le será de aplicación lo dispuesto al efecto en el Artículo 32 del presente texto, cuando de las dos actividades públicas entre las que debe optar, sea la elegida en otra Administración distinta de la de la Comunidad de Madrid, o si ambas son en la propia Comunidad de Madrid, respecto de la no elegida.

En los casos de renuncia al puesto de trabajo no elegido que llevasen consigo la extinción de la relación laboral, no surtirá efecto lo establecido en el párrafo anterior.

CAPITULO V

PROVISIÓN DE VACANTES, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 11.- PRINCIPIOS GENERALES

1.- La provisión de los puestos de trabajo vacantes se realizará teniendo en cuenta los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

2.- El orden de provisión de vacantes, salvo para los puestos catalogados como funcionales, será el siguiente:

- 1º.- Turno de traslado
- 2º.- Turno de promoción
- 3º.- Turno de nuevo ingreso

Gedesma podrá evitar someterse al orden anterior cuando los puestos a cubrir requieran cualificación exigida por la innovación tecnológica, reorganización administrativa o inicio de nuevas actividades. Se deberá comunicar a los representantes de los trabajadores la utilización fundamentada de esta reserva.

ARTÍCULO 12.- TURNO DE TRASLADO

1. El sistema de provisión será mediante concurso, pudiendo tomar parte los trabajadores con carácter laboral fijo incluidos en el ámbito del presente Convenio.
2. Se deberá ostentar, al hacerse pública la convocatoria, igual categoría profesional que la que corresponde al puesto objeto de provisión y ocupar, asimismo, puesto de trabajo igual.
3. Para tomar parte en el traslado se deberán llevar, al menos, un año desde la ocupación efectiva del actual puesto de trabajo hasta el momento de hacerse pública la convocatoria, salvo en los casos de traslado forzoso.
4. Por la Comisión de Traslados se valorarán los méritos alegados por los aspirantes adjudicándose la vacante al que obtenga mayor puntuación, conforme al siguiente baremo:

- Experiencia en Gedesma en puesto de trabajo igual al que se opta: 0,50 puntos por año completo, máximo 4 puntos.
- Formación específica relacionada con el puesto de trabajo convocado, máximo 4 puntos.

Duración del curso Puntos

Entre 10 y 40 horas 0,30

Entre 40 y 90 horas 0,60

Más de 90 horas 1,00

- Antigüedad en Gedesma: 0,20 puntos por año completo, máximo 2 puntos.
- Residencia en el mismo municipio que la del centro de trabajo al que pertenece la vacante convocada: 1 punto, salvo que el municipio del centro de trabajo donde presta sus servicios el trabajador que concursa coincida con el municipio de la vacante convocada.

5. Sólo se podrá concurrir por turno de traslado cuando la vacante lo sea de un centro o área de trabajo distinta a aquella en que se desempeña el actual puesto de trabajo.

6. Las plazas convocadas se adjudicarán por orden de puntuación obtenida. En el supuesto de igual calificación, se adjudicará al concursante con mayor antigüedad en Gedesma.

7. Las vacantes que se produzcan una vez adjudicados los puestos por el anterior sistema, así como las no cubiertas, se ofrecerán a aquellos trabajadores que, aún no desempeñando igual puesto de trabajo, ostenten igual categoría profesional que la que corresponde al puesto objeto de provisión y posean la titulación o experiencia necesaria. Además, deberán acreditar una formación específica, según el baremo del apartado 4 anterior, equivalente, al menos a 4 puntos.

Serán de aplicación a los aspirantes lo señalado en los apartados 1, 3, 4 (excepto “experiencia en Gedesma en puesto de trabajo igual al que se opta”), 5 y 6 anteriores.

8. Adjudicados los puestos por cualquiera de los dos sistemas anteriores, las vacantes que resulten se convocarán por turno de promoción, una vez reingresados los excedentes voluntarios, si los hubiere.

ARTÍCULO 13.- TURNO DE PROMOCIÓN

1. El sistema de provisión será mediante concurso-oposición, pudiendo tomar parte los trabajadores con carácter laboral fijo incluidos en el ámbito del presente convenio, siempre que se haya superado el período de prueba.
2. Se deberá ostentar una categoría inferior a la que corresponda al puesto objeto de provisión.
3. El requisito de titulación o la experiencia homologada establecida para ostentar la nueva categoría deberá poseerse en el momento de hacerse pública la convocatoria.
4. Las pruebas de conocimiento de la fase de oposición, que tendrá carácter eliminatorio se calificarán de 0 a 10 puntos, siendo necesario obtener una puntuación mínima de 5 puntos.
5. Los méritos alegados de la fase de concurso se valorarán de la forma siguiente:
 - Experiencia externa en Gedesma en categoría profesional igual a la del puesto al que se opta, salvo que la misma haya servido como requisito sustitutorio de la titulación: 0,50 puntos por año completo, máximo 3 puntos.
 - Experiencia en Gedesma en categoría inferior correspondiente al mismo grupo profesional: 0,50 puntos por año completo, máximo 4 puntos.
 - Formación específica (como en traslado), máximo 3 puntos:

Duración del curso	Puntos
--------------------	--------

Entre 10 y 40 horas	0,30
---------------------	------

Entre 40 y 90 horas	0,60
---------------------	------

Más de 90 horas	1,00
-----------------	------

6. Las plazas se adjudicarán por orden de puntuación obtenida, una vez sumadas las calificaciones de la prueba de conocimiento y los méritos.

En caso de igualdad de puntuaciones finales, se considerarán, en el siguiente orden, los resultados parciales:

- 1º.- Mayor puntuación en las pruebas de conocimiento.
- 2º.- Mayor puntuación en los méritos.
- 3º.- Mayor puntuación en Gedesma en categoría inferior correspondiente al mismo grupo profesional.

ARTÍCULO 14.- TURNO DE NUEVO INGRESO

1. El sistema de selección será mediante concurso-oposición.
2. El requisito de titulación o experiencia homologada establecida para ostentar la nueva categoría deberá poseerse en el momento de hacerse pública la convocatoria.
3. Las pruebas de conocimiento de la fase de oposición, que tendrán carácter eliminatorio, se calificarán de 0 a 10 puntos, siendo necesario obtener una puntuación mínima de 5 puntos.
4. Los méritos de las fase de concurso se valorarán de la siguiente forma:
 - Experiencia externa en Gedesma en categoría profesional igual a la del puesto al que se opta, salvo que la misma haya servido como requisito sustitutorio de la titulación: 0,50 puntos por año completo, máximo 3 puntos.
 - Experiencia en Gedesma, en el caso de haber tenido relación jurídico laboral de carácter temporal, en igual categoría profesional y, puesto de trabajo: 0,50 puntos por año completo, máximo 4 puntos.
 - Formación, máximo 3 puntos:

Duración del curso	Puntos
Entre 10 y 40 horas	0,30
Entre 40 y 90 horas	0,60
Más de 90 horas	1,00
5. Los aspirantes seleccionados deberán someterse a un examen médico siendo el resultado el de apto o no apto.
6. Si se ha superado el examen médico las plazas se adjudicarán por orden de puntuación obtenida, una vez sumadas las calificaciones de las pruebas de conocimiento y los méritos.

En caso de igualdad en las puntuaciones finales, se considerarán en el siguiente orden los resultados parciales:

- 1º.- Mayor puntuación en las pruebas de conocimiento.
- 2º.- Mayor puntuación en los méritos.
- 3º.- Mayor puntuación en la experiencia en Gedesma.

ARTÍCULO 15.- DISPOSICIONES COMUNES

1. Las vacantes objeto de convocatoria por cualquiera de los turnos se anunciarán en todos los centros de trabajo. Las correspondientes al turno de nuevo ingreso, además, se publicarán en la página web de Gedesma y en el BOCM.

2. Instancias, presentación de documentos y aspirantes seleccionados.

- Las instancias solicitando tomar parte en la provisión de vacantes se ajustarán al modelo vigente en la empresa, debiendo presentarse, desde el anuncio de la convocatoria, en el plazo de 10 días, debiendo adjuntarse los documentos que acrediten estar en posesión de los requisitos mínimos que se especifiquen en cada convocatoria, así como de los méritos alegados.
- Finalizado el plazo de presentación de instancias, se hará pública la lista de aspirantes admitidos y excluidos, haciendo constar, para estos últimos, la causa de inadmisión, los cuales si procede, podrán subsanar el defecto que originó la exclusión en el plazo de siete días.
- Transcurrido el anterior plazo, se procederá a publicar la lista definitiva de aspirantes admitidos, señalándose para los turnos de promoción y nuevo ingreso, el lugar, día y hora de celebración de las pruebas.
- Aspirantes seleccionados: Concluido el proceso selectivo, el órgano seleccionador propondrá a la Dirección de la Empresa la relación de los aspirantes seleccionados, la cual procederá a realizar, según proceda, el examen médico. No existirá posibilidad de renunciar cuando la plaza se haya obtenido por el turno de traslado o promoción.

3. La Dirección de la Empresa se reserva anualmente para libre contratación, sin someterse a los turnos establecidos anteriormente, un uno por ciento del total de la plantilla al objeto de cubrir aquellos puestos que requieran especial cualificación, por reorganización o por inicio de nuevas actividades, debiendo comunicarse a los representantes de los trabajadores la utilización fundamentada de esta reserva.

ARTÍCULO 16.- ORGANOS DE SELECCIÓN

1. Principios Generales

- Los miembros de la Comisión de Traslados y de los Tribunales actuarán con voz y voto, adoptándose los acuerdos por mayoría.
- Para realizar las funciones de Secretario se designará a un representante o vocal, que levantará acta de lo acontecido en cada sesión.
- En la sesión de constitución del Tribunal, los miembros formularán declaración de no encontrarse incurso en ninguna causa de abstención establecida por la Ley.
- Los miembros del Tribunal serán de igual o superior categoría que la que corresponda a la plaza convocada. Cuando no existan en la Empresa trabajadores que cumplan este requisito, u otras circunstancias lo aconseje, podrán formar parte del Tribunal, siempre que acrediten poseer titulación y experiencia igual o superior a la requerida, personas ajenas a ella.
- No se podrá renunciar a la designación como miembro del Tribunal.

2. Comisión de Traslados

Compuesta por tres representantes de la Empresa y dos del Comité de Empresa, será la encargada de valorar los méritos.

3. Tribunal

Compuesto por un Presidente y dos vocales designados por la Empresa y dos vocales por el Comité de Empresa, será el encargado de valorar los

méritos de la fase de concurso y establecer y valorar las pruebas de conocimiento correspondientes a la fase de oposición.

ARTÍCULO 17.- LIBRE DESIGNACIÓN

Los puestos de trabajo catalogados como funcionales serán cubiertos mediante libre designación por la Dirección de la Empresa entre trabajadores fijos de plantilla.

El trabajador que desempeñe un puesto de libre designación podrá ser removido del mismo con carácter discrecional, ocupando, en este caso, otro correspondiente a su categoría profesional.

ARTÍCULO 18.- CONTRATACIÓN TEMPORAL

1. La selección de personal no permanente se anunciará en los diferentes centros de trabajo y en la correspondiente oficina de empleo.

El sistema de selección será el de concurso, aplicando análogamente lo previsto para la evaluación de los méritos en el turno de promoción.

2. Los contratos formativos celebrados al amparo de lo dispuesto en la legislación vigente tendrán el siguiente régimen retributivo:

- Contrato de trabajo en prácticas: la retribución correspondiente al salario base se reducirá en un 25% del importe previsto para el de su categoría profesional en el Anexo I del presente convenio, sin que, en ningún caso, pueda resultar inferior al salario mínimo interprofesional.
- Contrato para la formación: la retribución correspondiente al salario base será idéntica a la cuantía del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

ARTÍCULO 19.- PERIODO DE PRUEBA

El periodo de prueba queda establecido en un mes para los cualificados y no cualificados, tres meses para los titulados de grado medio y seis para los titulados superiores. La situación de Incapacidad Temporal que afecte al trabajador en periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

CAPITULO VI

ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 20.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

1.- Corresponde a los Órganos Directivos de la empresa, con competencia para ello, la organización del trabajo, pudiendo establecer los sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos de simplificación del trabajo, el establecimiento de plantillas de personal adecuadas y suficientes que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de servicios.

2.- La representación de los trabajadores vendrá obligada a participar en todas aquellas instancias donde se establezcan condiciones de trabajo. De este modo se les solicitará informe previo y tendrán derecho a ser informados.

3.- El objeto de la organización del trabajo es alcanzar en los centros de la empresa un nivel adecuado de eficacia de los servicios basada en la utilización óptima de los recursos materiales y humanos, para lo cual la empresa se dotará de los instrumentos estadísticos necesarios a efectos de determinación de los niveles reales de rendimiento, así como de rentabilidad y eficiencia social de los servicios públicos.

4.- A nivel de Centros o Departamento se implantarán fórmulas de participación mediante reuniones adecuadas a la realidad de los mismos, con el fin de que los trabajadores sean informados y hagan sugerencias sobre la marcha de los servicios. Estas fórmulas pueden incluir reuniones de grupo con sus responsables, creaciones de equipos de enriquecimiento de tareas y otras formas más sugeridas por los trabajadores y la Dirección.

5.- En materia de determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal se negociarán con los representantes de los trabajadores aquellas cuestiones que afecten a las condiciones de trabajo del personal, quedando al margen de la negociación las decisiones de la empresa que afecten a sus potestades de organización. Cuando las consecuencias de esas decisiones organizativas puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo del personal, se consultará previamente a dichos representantes.

6.- Asimismo y sin perjuicio de la potestad de autoorganización de la empresa, esta consultará con los representantes de los trabajadores las

plantillas tipo o ideales de los Centros de trabajo incluidos en este Convenio. De la modificación de dichas plantillas serán igualmente informados los representantes de los trabajadores firmantes del convenio.

7.- En los supuestos de modificaciones sustanciales de las plantillas, y sin perjuicio de lo establecido en el art. 18 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y Disposición Adicional Séptima de la Ley 22/1.993, así como lo dispuesto en los artículos 51 y 40 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 43/96, de desarrollo de estos últimos, los procedimientos a observar se ajustarán a lo siguiente:

a) Elaboración de memoria justificativa de las causas o motivos de la modificación propuesta acompañada de la documentación acreditativa de aquéllas así como de medidas propuestas y sus referencias temporales.

b) Se informará a los representantes de los trabajadores de esta modificación y en especial las siguientes circunstancias:

- Plantillas o Relaciones de Puestos de Trabajo propuestas.
- Medidas a observar en relación con los empleados públicos que resulten afectados y ello con la finalidad de adaptar y ajustar la nueva plantilla

ARTÍCULO 21.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

1.- La realización de trabajos de categoría superior e inferior responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.

2.- La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de categoría superior, no excederá de seis meses. Dentro del periodo citado el desempeño de las funciones se realizara por rotación bimestral, salvo para los titulados de grado medio y superiores. Excepto en los casos en que la realización de estos trabajos se deba a ausencia temporal del titular, el puesto de trabajo que requiera funciones superiores se comprometerá en los turnos de promoción y nuevo ingreso regulados en los Artículos 13 y 14 del presente Convenio, para su cobertura definitiva. Podrá renovarse la situación por un nuevo periodo cuando la vacante haya sido comprometida para su provisión definitiva y el proceso de cobertura exceda de los seis meses señalados en el primer párrafo del presente artículo.

Los puestos de trabajo vacantes provisionalmente a causa del desempeño de funciones superiores por sus titulares se cubrirán por contratación de interinidad con referencia al titular sustituido y la causa de la sustitución, siendo su periodo de vigencia el del ejercicio de funciones superiores del titular.

Será exigible a los trabajadores que vayan a realizar funciones de categoría superior, estar en posesión de la titulación exigida para su desempeño o, en su caso, de la experiencia profesional exigida en los procesos selectivos correspondientes.

3.- El mero desempeño de una categoría superior, nunca consolidará el salario ni la categoría superior, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores. El único procedimiento válido para consolidar una categoría superior es superar un proceso selectivo de promoción interna.

4.- Para la adscripción de un trabajador a funciones de superior categoría, será necesario el informe previo de los representantes de los trabajadores. En todo caso, la empresa abonará la diferencia salarial complementaria.

Eliminado: del Comité

Eliminado: Empresa correspondiente

5.- La ocupación de un puesto de trabajo de los catalogados como funcionales no estará afectado por lo dispuesto en el presente Artículo.

6.- Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inferior durante un periodo superior a un mes, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional. Transcurrido el periodo citado, el trabajador no podrá volver a ocupar un puesto de categoría inferior hasta transcurrido un año.

CAPITULO VII

JORNADA, HORARIO DE TRABAJO, DESCANSO SEMANAL Y VACACIONES

ARTÍCULO 22.- JORNADA DE TRABAJO

1.- Con carácter general en todos los Centros de trabajo indicados en este Convenio, la jornada ordinaria de trabajo será de 35 horas semanales, a realizar en jornadas de trabajo de 7 horas diarias.

2.- En los calendarios laborales se podrá establecer un horario flexible, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Todos los trabajadores con jornada continuada no inferior a 7 horas diarias afectados por este Convenio, tendrán derecho a una pausa retribuida de treinta minutos durante la jornada de trabajo. Este descanso no podrá ser compensado económicamente ni acumulable para disfrute posterior. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 36, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores.

3.- Los trabajadores que, por unas u otras causas, hayan sido contratados específicamente para jornadas inferiores a la pactada en el apartado 1, párrafo primero, del presente artículo, estarán a lo dispuesto en sus correspondientes contratos.

ARTÍCULO 23.- HORARIOS DE TRABAJO

1.- Los horarios de trabajo serán siempre fijos y se realizarán en jornada continuada; se exceptúan de esta norma general los contratos a tiempo parcial y los pactos en contrario establecidos al amparo de lo indicado en el artículo 26 de este Convenio.

2.- El horario establecido será de 8 a 15 h. Con carácter excepcional y en atención a las necesidades del servicio, la Dirección podrá fijar horario de tarde, previo informe de los representantes, de los trabajadores.

Eliminado: del Comité

Eliminado: empresa

3.- Los calendarios laborales podrán regular la flexibilización de la jornada en aquellos Centros o Unidades que no sean de atención directa a usuarios o atención al público, estableciendo una presencia obligatoria de 8:30 a 14:30.

Quienes hagan uso de este derecho, tendrán que complementar la jornada, fuera de su horario habitual, en los términos que se establezcan por calendario laboral.

4.- Asimismo los calendarios laborales podrán regular la flexibilización de la jornada para hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

ARTÍCULO 24.- DESCANSO SEMANAL

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días: sábado y domingo.

ARTÍCULO 25.- VACACIONES

1.- Las vacaciones del personal acogido a este Convenio son de dos tipos:

- a) Anuales.
- b) De Navidad y Semana Santa.

2.- Disposiciones generales:

- a) El salario a percibir durante las vacaciones será el correspondiente al salario base y los complementos personales y de puesto que se vinieran percibiendo en su caso.
- b) El comienzo y terminación de las vacaciones será dentro del año a que correspondan, y éstas no podrán en ningún caso ser sustituidas por compensaciones económicas, excepto los contratos temporales inferiores a un año, ni acumuladas a las siguientes sucesivas.
- c) Los periodos de baja temporal por enfermedad o accidente inferiores a un año, se computarán como servicio activo a los solos efectos de lo dispuesto en este Artículo.
- d) En todas las situaciones de Incapacidad Temporal o baja maternal que coincidan con las fechas en las que deberían disfrutarse las vacaciones, dicho disfrute se pospondrá a fechas posteriores a la situación de alta salvo que el periodo de baja se haya iniciado con posterioridad al principio del disfrute de las vacaciones o que éste no se extienda más allá del 31 de

Diciembre del año en curso, excepción hecha de las vacaciones de Navidad, donde el periodo de computo será natural (365 días).

La maternidad que tenga lugar una vez iniciado el periodo vacacional que corresponda y durante su disfrute, dará lugar a la interrupción del mismo, continuándose el disfrute de las vacaciones en las fechas inmediatas consecutivas a la finalización del permiso por maternidad.

e) En los contratos a tiempo parcial se estará a lo establecido en las disposiciones legales y reglamentarias.

f) De poseer una antigüedad inferior a un año y en las contrataciones temporales se disfrutará la parte proporcional de días de vacaciones.

3.- Vacaciones Anuales:

a) Los trabajadores de Gedesma tendrá derecho al disfrute en concepto de vacaciones anuales a 21 días hábiles anuales por año completo de servicio, o de tiempo proporcional correspondiente a los servicios efectivamente prestados.

b) Aquellos empleados con relación de empleo temporal disfrutarán la parte proporcional de vacaciones correspondiente al tiempo trabajado. A estos efectos se computa como periodo de devengo el comprendido entre el 1 de Julio al 30 de Junio.

c) En el supuesto de empleados con relación de empleo indefinida, se computará, como periodo de devengo para el disfrute de las vacaciones anuales el comprendido entre el 1 de Enero al 31 de Diciembre.

d) Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, y previa autorización de la respectiva Unidad de Personal, a lo largo de todo el año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

4.- Vacaciones de Navidad y Semana Santa:

a) Los trabajadores vinculados a este Convenio disfrutarán de tres días de vacaciones en Navidad, tres en Semana Santa y los días 24 y 31 de diciembre. En los calendarios laborales podrán establecerse medidas de compensación para los casos en que los días 24 y 31 de diciembre coincidan con días festivos o no laborables.

A solicitud del trabajador y siempre que las necesidades organizativas lo permitan, podrán disfrutarse los días de vacaciones de Navidad y Semana Santa, incluso en días sueltos, fuera de esos periodos y a lo largo del año natural a que las mismas se refieran.

ARTÍCULO 26.- CALENDARIOS LABORALES

En el ámbito de cada centro de trabajo se negociará con los representantes de los trabajadores un calendario laboral. En dichos calendarios laborales, que habrán de respetar el marco establecido en el presente Convenio, se efectuarán las oportunas especificaciones de las materias reguladas en este Capítulo.

Los calendarios laborales de cada centro regularán, como mínimo, los siguientes extremos:

- a) Distribución diaria de la jornada anual.
- b) Descanso semanal.
- c) Turnos de trabajo.
- d) Horarios de trabajo.
- e) Vacaciones.
- f) Compensación en tiempo libre de los días 24 y 31 de diciembre cuando éstos caigan en sábados o domingos.

Eliminado: turnos

En el supuesto de que no exista acuerdo con la representación sindical sobre la determinación del calendario laboral de un centro de trabajo se dará traslado a la Comisión Paritaria, que oídas las discrepancias planteadas, emitirá informe al respecto.

CAPITULO VIII

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 27.- LICENCIAS Y PERMISOS CON SUELDO

Todos los trabajadores vinculados por este Convenio, previo aviso y justificación, podrán disfrutar de las siguientes licencias:

1.- Quince días por razón de matrimonio. De celebrarse éste fuera del municipio habitual del trabajador podrá disfrutar hasta dos días más sin sueldo.

2.- Tres días en los casos de fallecimiento del cónyuge, conviviente, padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos, padres, hermanos e hijos políticos y en general, parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el fallecimiento ocurriera fuera del territorio de la Comunidad de Madrid y en localidad distinta a la de residencia habitual del trabajador, el permiso se ampliará hasta cinco días.

Los días indicados se reducen en dos, en cada uno de los casos, cuando el familiar o familiares sean sobrinos y tíos.

3.- Tres días por nacimiento o adopción del hijo del trabajador, ampliables hasta ocho días en función de la distancia y circunstancias si el nacimiento se produce fuera de la Comunidad de Madrid.

4.- De dos a siete días por operación o enfermedad grave, justificadas mediante certificado del médico que asistió al enfermo o del de empresa, de hijos, padres, cónyuge y conviviente, hermanos, padres políticos, abuelos, y nietos, según las siguientes escalas en función de la gravedad:

- a) Menos grave: dos días.
- b) Grave: cinco días.
- c) Muy grave: siete días.

En el caso de enfermedad grave o muy grave de otros familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días, salvo que se precise hacer un desplazamiento, en cuyo caso la licencia será de cuatro días. En todo caso estas situaciones serán justificadas mediante certificado del médico que asistió al enfermo o del de empresa.

5.- Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración.

6.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal y sin que por ello reciba el trabajador retribución o indemnización alguna, sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. Cuando se sobrepase este límite podrá iniciarse el expediente para pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargos, se descontará su importe del salario a que tuviera derecho.

Se entenderá por deber de carácter público y personal:

- a) La asistencia a Tribunales previa citación.
- b) La asistencia a Plenos o Comisiones Informativas y de Gobierno por los Concejales de Ayuntamiento.
- c) La asistencia a reuniones o actos motivados por la actividad de Asociaciones de Vecinos por aquellos trabajadores que ocupen cargos directivos en las mismas.
- d) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como de componentes de una mesa electoral.

7.- Por el tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de un tribunal de exámenes o de oposiciones con nombramiento de la autoridad pertinente.

8.- Dos días por traslado del domicilio habitual.

9.- Un día por matrimonio de padres, hijos, hermanos, hermanos políticos y nietos en la fecha de celebración del acontecimiento, ampliándose a dos si se celebrara fuera de la Comunidad de Madrid y a tres fuera de la Península.

10.- Por el tiempo indispensable para proceder a la renovación del DNI, así como para comparecer ante la Agencia Tributaria para atender los requerimientos por ésta formulados.

Estas licencias de coincidir más de una en el mismo periodo no serán adicionales, pudiendo optarse por la de mayor duración.

Se tomarán en días consecutivos de corresponder más de uno, debiendo disfrutarse en las fechas de los hechos causantes. En todos los supuestos los días de licencia serán naturales.

En los supuestos de consulta electoral se estará a lo dispuesto en la normativa vigente al respecto.

A efectos de lo dispuesto en este artículo se asimilará al matrimonio la convivencia de hecho acreditada legalmente.

ARTÍCULO 28.- LICENCIAS CON SUELDO PARCIAL Y SIN SUELDO

1. Licencias con sueldo parcial:

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio podrán disfrutar de hasta cuatro días consecutivos, con el 50% de las retribuciones en caso de enfermedad de hijos menores de 16 años, siempre que las circunstancias familiares así lo hagan preciso. El trabajador acreditará, dentro de los cuatro días, la veracidad de la situación contemplada por medio de certificado médico.

2. Licencias sin sueldo:

Los trabajadores, que por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, anciano o un disminuido físico o psíquico, que no desempeñen ninguna otra actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de su jornada de trabajo, con una reducción proporcional del salario, de hasta un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

También podrán solicitar la reducción de jornada, en las mismas condiciones señaladas en el párrafo anterior, los trabajadores de la empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio que precisen encargarse del cuidado directo de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, así como las trabajadoras la empresa incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio que sean víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Los trabajadores que hagan uso de este derecho se verán incurso en incompatibilidad para desempeñar otra actividad remunerada durante la franja horaria en que han solicitado la reducción de jornada.

La dirección del Centro acordará con los representantes de los trabajadores las medidas que resulten necesarias para mantener la adecuada prestación de los servicios, procediendo, en su caso, a la contratación de personal.

ARTÍCULO 29.- PERMISOS DE CARÁCTER EXCEPCIONAL

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio podrán disfrutar de un permiso de carácter excepcional en los supuestos de fuerza mayor o de enfermedad o accidente muy graves de familiares o personas que convivan con el trabajador y exijan una atención que no pueda prestar otra persona o institución, siempre que en este caso se hayan agotado previamente los días de permiso contemplados en el epígrafe 4 del Artículo 27 de este Convenio Colectivo.

La duración de este permiso excepcional será de hasta quince días como máximo en función de la gravedad de la situación o de la enfermedad en cada caso, oída la representación legal de los trabajadores.

Prórroga: Pasado el periodo anterior se estudiará por la Dirección y representantes, la posibilidad de prórroga de la situación, atendiendo a las circunstancias personales, familiares y económicas del trabajador y las previsibles soluciones al caso.

El trabajador percibirá el 100% del salario real durante toda la duración del permiso y sus prórrogas.

ARTÍCULO 30.- LICENCIAS ESPECIALES Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LOS SUPUESTOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

1. LICENCIA POR MATERNIDAD O PATERNIDAD.

Las trabajadoras de la empresa incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a un permiso retribuido por maternidad de una duración de 122 días, que se ampliará en los supuestos de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que resta del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En ningún caso la suma total de los periodos de disfrute simultáneos o sucesivos podrá superar los 122 días previstos de licencia o los que correspondan en caso de parto múltiple.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en los que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de licencia podrá computarse a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño. Se excluyen de esta posibilidad las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

2. PERMISO POR LACTANCIA.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, padre o madre, tendrán derecho a la reducción, sin reducción de haberes, de su jornada laboral ordinaria en una hora diaria que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado y atención de hijos menores de doce meses. En caso de parto múltiple este permiso será de una hora y media diaria. El trabajador comunicará a su Jefe de Area la/s franja/s horaria/s en que hará uso de su derecho, así como su modificación.

Esta reducción sólo la podrá disfrutar uno de los dos progenitores, por lo que, para poder disfrutarla el trabajador de la empresa, deberá acreditar que no se disfrutará por el otro, sea también empleado de esta Administración o sea empleado de otra empresa.

3. LICENCIAS POR ADOPCIÓN.

3.1 Adopción de menores de 6 años:

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la licencia tendrá una duración de 122 días, que se ampliará en dos semanas más en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo a partir del segundo, contados, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

3.2 Adopción de mayores de 6 años:

La duración de la licencia será asimismo de 122 días en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de licencia se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo o sucesivo de periodos de descanso, la suma total de los mismos no podrá exceder de los 122 días previstos de licencia, o los que correspondan en caso de acogimiento o adopción múltiples.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

4. CONDICIONES DE TRABAJO DURANTE EL PERIODO DE GESTACIÓN.

La trabajadora en estado de gestación será trasladada del puesto de trabajo siempre que su permanencia ponga en peligro la vida o integridad del feto o la suya propia.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, con derecho a remuneración, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Las trabajadoras en estado de gestación podrán disfrutar, a partir del día primero de la semana 37ª de embarazo, de una licencia retribuida hasta la fecha del parto.

ARTÍCULO 31.- EXCEDENCIAS CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

1.- Por cuidado de los hijos.

Con independencia de su estado civil, todos los trabajadores tendrán derecho a una excedencia por tiempo no superior a 3 años para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen en la empresa, solamente uno de ellos podrá ejercer este derecho.

No será necesario que el trabajador agote el tiempo de excedencia para reincorporarse cuando, por motivos personales acreditados, así lo requiera. La empresa, en este supuesto, procederá a reincorporar al trabajador en un plazo no superior a dos meses de forma automática, con lo que cesará su suspensión contractual. Igual derecho se concederá en los supuestos de adopción y acogimiento tanto permanente como preadoptivo, desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

El periodo que el trabajador permanezca en este tipo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación será convocado si así lo solicita.

La reincorporación se realizará de forma automática y se producirá en el mismo turno y Centro de trabajo.

2.- Por violencia de género:

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, a un periodo de excedencia por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad de su derecho de protección requiriese la continuidad de este

periodo de excedencia. En este caso, y como consecuencia de una decisión judicial, podrán prorrogar la excedencia por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

3.- Forzosas:

Tendrán derecho a la excedencia forzosa los trabajadores de la empresa en los que concurran las siguientes circunstancias:

1ª) Cuando fueren nombrados o elegidos para cargo público de carácter representativo que imposibilite la asistencia al trabajo. A este efecto se entenderá por cargo público de carácter representativo la elección como diputado o senador de las Cortes Generales, diputado de Asambleas Autonómicas y concejal de Ayuntamientos, o tener el nombramiento para cargo público dentro de las Administraciones del Estado, Comunitaria, Municipal o Internacional, con rango de hasta Director General o Director de Servicios o equivalentes, así como personal eventual, al amparo de lo establecido en el Artículo 20.2 de la Ley 30/1.984.

2ª) Cuando fueren nombrados para el desempeño de cargos de especial responsabilidad o confianza políticos en la estructura de partidos políticos con representación parlamentaria o sindicatos que tengan reconocida especial audiencia, conforme establece la legislación laboral, siempre que su desempeño exija plena dedicación.

3ª) ~~La Comisión Paritaria estudiará y aprobará en su caso otras situaciones similares que puedan presentarse a su consideración.~~

Eliminado:

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno, Centro y cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso en el servicio activo deberá solicitarse en el plazo de dos meses desde que cesó la situación que motivó la excedencia, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitarse dicho reingreso en el indicado plazo.

En todo caso, los excedentes forzosos, deberán efectuar el reingreso para poder solicitar la excedencia voluntaria.

ARTÍCULO 32.- EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS

A) Los trabajadores fijos, con una antigüedad mínima de un año en la empresa, podrán solicitar, con una antelación mínima de 45 días a la fecha de inicio propuesta por el interesado, excedencia voluntaria por tiempo no

inferior a dos años y sin límite máximo de duración. En ningún caso el trabajador podrá acogerse a otra excedencia voluntaria hasta que haya cubierto un periodo efectivo de dos años al servicio la empresa, contados a partir de la fecha de reingreso.

Una vez solicitada se concederá con quince días de antelación a la fecha de inicio propuesta por el interesado.

El reingreso podrá obtenerse, previa solicitud del interesado y en todo caso nunca antes de los dos años del inicio de la excedencia, a través de alguno de los procedimientos siguientes:

Para solicitar el reingreso se fija un plazo mínimo de sesenta días inmediatamente anteriores al término de la excedencia; la empresa se obliga a comunicar al trabajador la existencia o no de de vacante en un plazo de treinta días. De no producirse la solicitud expresa del trabajador en el tiempo mínimo establecido se extinguirá la relación laboral.

El trabajador que solicite el reingreso tendrá derecho a ocupar el primer puesto de trabajo que haya en su categoría. Si el puesto fuera de inferior categoría a la que ostentaba podrá optar a él o esperar a que haya el que corresponda a su categoría. El reingreso se producirá por orden de antigüedad en la solicitud; en el supuesto de coincidencia se otorgará al trabajador con mayor número de años de servicio en la empresa.

B) Los trabajadores incurso en incompatibilidad, de conformidad con la Ley 53/1.984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y normas de desarrollo, serán declarados en la situación de excedencia voluntaria regulada en este Artículo, ya sea como consecuencia de opción realizada por ellos mismos, ya por declaración expresa de la Administración Pública competente.

A tal efecto, no será de aplicación el plazo mínimo de antigüedad a que se refiere la letra A) del presente número, ni el tope de duración mínima allí indicado.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse en el plazo de dos meses desde que cesara la situación que motivó la incompatibilidad, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitarse el reingreso en el indicado plazo.

CAPITULO IX

CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 33.- ESTRUCTURA DEL SALARIO

1.- Los conceptos salariales previstos en el presente Convenio y sus modos de cálculo habrán de adaptarse a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Los complementos salariales cuyo contenido y naturaleza retributiva no respondan a los conceptos y objetivos señalados en el párrafo anterior, se refundirán en el salario base, siempre que ello no implique aumento de la masa salarial correspondiente.

2.- La totalidad de las retribuciones de los trabajadores será:

2.1. Salario base.

2.2. Complementos:

2.2.1. Personales:

2.2.1.1. Antigüedad.

2.2.2. Por cantidad de trabajo: horas extraordinarias.

2.2.3. De puesto de trabajo:

2.2.3.1. Complemento de puesto funcional.

ARTÍCULO 34.- SALARIO BASE

El salario base vigente durante el año 2005 es el que figura en el Anexo V de este Convenio, con efectos de 1 de Enero.

Para los demás años de vigencia de este Convenio se aplicará el incremento que, con carácter general, establezcan las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid.

ARTÍCULO 35.- ANTIGÜEDAD

El complemento por antigüedad estará constituido por una cantidad fija que será devengada a partir del primer día del mes en que se cumplan tres, o múltiplo de tres, años de servicios efectivos en jornada completa o la proporción si la jornada y el salario fuesen inferiores y se retribuirá según el número y duración de las jornadas realizadas.

Los trabajadores con relación de empleo de carácter temporal tendrán derecho a la percepción del complemento por antigüedad siempre y cuando presten servicios continuados durante tres o más de tres años en virtud de un mismo contrato de trabajo, no pudiendo acumularse los periodos correspondientes a más de un contrato temporal, salvo en el supuesto previsto en el párrafo séptimo de este Artículo. En ningún caso la percepción del complemento por antigüedad menoscabará la naturaleza temporal del contrato de trabajo.

El número máximo de trienios a computar para la percepción del complemento por antigüedad en cada uno de los años de vigencia de este Convenio será el siguiente:

*Año 2.005: 10 trienios

*Año 2.006: 12 trienios

*Año 2.007: 14 trienios

Con efectos de 1 de enero del año 2005 las cuantías y límites mensuales máximos del complemento por antigüedad serán los siguientes:

Valor trienio	Cantidad máxima devengo mensual
34,83 €	278,64 €

Para los demás años de vigencia de este Convenio se aplicará el incremento que, con carácter general, establezcan las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid.

Los trabajadores que hayan superado la cantidad correspondiente al límite máximo de trienios vigente en cada momento, mantendrán la que vinieren percibiendo a título personal pero no devengarán más por encima de ella.

A los trabajadores eventuales que pasen a formar parte de la plantilla de personal laboral fijo, se les computarán los servicios prestados en Gedesma, a efectos de antigüedad, salvo que la prestación de sus servicios hubiera

tenido en algún momento solución de continuidad por más de tres meses consecutivos, en cuyo caso sólo se computarán los servicios posteriores a la última interrupción superior a tres meses.

ARTÍCULO 36.- COMPLEMENTO DE PUESTO FUNCIONAL

Los Puestos Funcionales, Tipo o Singularizados, tendrán asignada una retribución específica.

La cuantía del complemento de puesto vendrá determinada por la diferencia existente entre el salario correspondiente a la categoría profesional del titular o, en su caso, la superior que tenga consolidada a título personal y la retribución específica asignada al puesto.

En todos los supuestos de acceso a puestos funcionales la retribución que percibirá el trabajador será exclusivamente la que tenga asignada la vacante.

No obstante cuando el trabajador que sea adscrito a un puesto funcional tenga consolidada una retribución superior a la específica asignada al mismo mantendrá aquélla a título personal, no percibiendo en concepto de complemento cantidad alguna.

La percepción del complemento de puesto funcional depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Las retribuciones de los puestos funcionales para el año 2.005 serán las que figuran en el Anexo VI del Convenio.

Para los demás años de vigencia de este Convenio se aplicará el incremento que, con carácter general, establezcan las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid.

ARTÍCULO 37.- HORAS EXTRAORDINARIAS

1.- Sólo podrán realizarse horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en situaciones especiales que afecten a la seguridad o protección de personas,

bienes, edificios e instalaciones, en caso de riesgo de pérdida de materias primas y para cubrir ausencias imprevistas del personal.

2.- Las horas que excedan a la jornada anual o de ciclos inferiores a la jornada semanal, así como de nueve horas diarias, serán compensadas en tiempo como horas extraordinarias.

3.- Las horas extraordinarias, que por las causas indicadas en el apartado 2 hayan de realizarse, serán siempre compensadas en tiempo de descanso adicional, salvo cuando este tipo de compensación impida un nivel normal de prestación de los servicios públicos, en cuyo caso serán compensadas económicamente, previo informe de los representantes de los trabajadores.

4.- Ambas partes convienen en que todas las horas realizadas, al amparo de los apartados anteriores, tendrán el carácter de estructurales, según lo definido en la Orden de 1 de Marzo de 1.983, por la que se regula la cotización adicional por percepciones derivadas de horas extraordinarias. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias que no tengan este carácter de estructural.

5.- La Dirección informará a la Comisión Paritaria y a los representantes de los trabajadores en el centro, de las horas extraordinarias que se hubieran realizado al objeto de que se verifique la existencia o no de las causas indicadas en el apartado 2, con independencia de su forma de compensación.

6.- De compensarse en tiempo de descanso las horas extraordinarias, se computarán cada una de éstas por 1'75 de descanso cuando se realicen en días laborables y 2'25 cuando hayan sido efectuadas en domingos y festivos. Se podrá acumular este tiempo de descanso hasta constituir jornadas completas que se podrán sumar a los periodos de vacaciones u otros periodos de descanso.

7.- La valoración económica de las horas extraordinarias se obtendrá de aplicar un aumento del 75% a la siguiente fórmula:

$$\text{Valor hora ordinaria} = \frac{\text{Salario base anual}}{1.533}$$

8.- En todo caso el número de horas extraordinarias a realizar por cada trabajador no podrá exceder de 60 horas al año, computándose de 1 de enero a 31 de diciembre.

ARTÍCULO 38.- PLUS DE TRANSPORTE

Aquellos trabajadores adscritos a centros de trabajo a los que no sea posible acceder en transporte público y se vean obligados a utilizar su vehículo propio para ello, percibirán un plus de transporte anual equivalente al Abono de Transportes anual de la Comunidad de Madrid referido a la zona de mayor coste.

ARTÍCULO 39.- PAGAS EXTRAORDINARIAS Y PERCEPCIÓN DE HABERES

a) Todos los trabajadores afectados por el vigente Convenio percibirán conjuntamente con las retribuciones de Junio y Diciembre una paga extraordinaria equivalente a una mensualidad ordinaria, entendiéndose por mensualidad ordinaria los conceptos recogidos en los apartados 2.1, 2.2.1 y 2.2.3.2. del Artículo 33.

Dichas pagas serán proporcionales si la prestación del servicio a la fecha de su devengo es inferior a un año.

b) Las retribuciones serán abonadas mensualmente mediante nómina que reflejará con absoluta claridad todos los conceptos retributivos, descifrando códigos, si los hubiere. Asimismo reflejará todos los conceptos por los cuales se produzcan descuentos en las nóminas de los trabajadores.

El salario por el importe que figure en nómina, se abonará a la cuenta que el trabajador designe en cualquier entidad financiera antes de fin de mes, mediante transferencia bancaria, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada, procurándose que con la suficiente antelación se cumplimenten los trámites necesarios a fin de que la efectiva percepción del salario tenga lugar sin que haya comenzado el mes posterior.

El modelo de nómina será obligatoriamente igual para todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio.

En cada centro trabajo se entregarán y distribuirán a los trabajadores los justificantes de nóminas, en los diez primeros días del mes siguiente al cobro.

ARTÍCULO 40.- DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

A) Cuando por razón del Servicio el trabajador haya de efectuar desplazamientos a localidad distinta de aquella donde preste sus servicios devengarán las siguientes indemnizaciones:

1.- Gastos de viaje:

Si se utiliza el vehículo propio, se indemnizará a razón de 0,24 € por kilómetro.

Si se utilizan medios de transporte señalados por Gedesma, pero que no pertenezcan a la misma, se abonarán los gastos ocasionados. Así mismo, se abonarán por su cuantía real los gastos complementarios, entendiéndose por tales aquellos desplazamientos a estaciones o aeropuertos.

No se percibirá indemnización alguna cuando el desplazamiento se efectúe con medios de transporte de Gedesma.

2.- Comida:

Si el trabajador realizase alguna comida como consecuencia del desplazamiento se abonará un máximo de 12,26 € por comida realizada.

3.- Alojamiento:

Cuando se haya de pernoctar fuera del domicilio, Gedesma concertará el hotel en que haya de alojarse el trabajador.

Para la liquidación será necesario presentar los originales de los billetes y facturas de alojamiento y comidas.

Gedesma, realizará las gestiones necesarias para que las percepciones por los conceptos anteriormente expuestos sean abonados con carácter general antes de efectuarse el gasto.

B) Ayuda de comida: cuando, una vez finalizada la jornada de trabajo, el trabajador se vea obligado por necesidades del servicio a prolongar aquella dos o más horas, debiendo en consecuencia realizar alguna comida fuera de su domicilio, se compensará el gasto mediante la entrega de un “vale-comida” .

CAPITULO X

FORMACIÓN

ARTÍCULO 41.- PRINCIPIOS GENERALES

Gedesma es consciente de que la formación es un elemento básico e indispensable para el desarrollo profesional y personal de los trabajadores. Por esta razón elaborará un Plan de Formación anual en el que se contemplarán las necesidades existentes y las propuestas de actuación. Así mismo se creará la Comisión de Formación paritaria integrada por dos representantes de la Dirección y otros dos miembros del Comité de Empresa cuyo objetivo fundamental será promover la formación entre los trabajadores.

Esta Comisión, que se formará en el plazo de 10 días desde la firma de este Convenio se reunirá con carácter trimestral. Sus funciones son:

- Proponer iniciativas en materia de formación adecuadas al desarrollo profesional de todos los trabajadores de Gedesma.
- Aprobar el Plan de Formación Anual
- Realizar la evaluación y el seguimiento para obtener el mayor grado de eficacia y rentabilidad del mismo

Gedesma destinará en sus presupuestos los fondos necesarios para la formación de sus empleados. Con cargo a estos fondos se financiarán los gastos derivados de cualquier modalidad formativa: cursos, jornadas, seminarios, etc.

El Plan de Formación lo elaborará la Dirección, que previamente habrá recibido de los distintos departamentos o áreas las necesidades y objetivos de formación de su personal.

ARTÍCULO 42.- MODALIDADES FORMATIVAS

Se programarán cursos dirigidos a proporcionar al personal conocimientos y habilidades adecuadas en relación con:

1. Formación para el adecuado desempeño del puesto de trabajo

- Sobre nuevos métodos de trabajo o perfeccionamiento de los actuales y aplicación de técnicas específicas
 - Para el ejercicio de la polivalencia funcional
 - Para la adaptación a un nuevo puesto en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo
 - Para la adaptación del personal de nuevo ingreso
 - Sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales
2. Formación para la promoción profesional sobre aquellas materias, métodos y técnicas encaminadas a favorecer el ascenso a categorías y puestos de trabajo de nivel superior.

ARTÍCULO 43.- ASISTENCIA A LOS CURSOS DE FORMACIÓN

Cuando la formación esté ligada al adecuado desempeño del puesto de trabajo la asistencia a los cursos programados será obligatoria, salvo causa justificada, computándose como trabajo efectivo el tiempo invertido si no coincide con la jornada laboral y compensándose con descanso. En su caso se abonarán los gastos de kilometraje por la cuantía que resulte de multiplicar el número de kilómetros realizados por el valor del kilómetro establecido en el apartado A.1 del artículo 41.

CAPITULO XI

ACCION SOCIAL

ARTÍCULO 44.- FOMENTO DE EMPLEO-JUBILACIÓN

A) JUBILACIÓN FORZOSA

1.- Dentro de la política de promoción del empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, comprometiéndose la empresa a cubrir, por los métodos establecidos en este Acuerdo, las plazas que por esta razón quedaran vacantes, en idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría, similar o inferior, que se hayan creado por transformaciones de las mencionadas vacantes. En ningún caso se producirá amortización definitiva del puesto dejado vacante con motivo de la jubilación.

2.- La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia, mínima y máxima para obtener el 100 por 100 de la Base Reguladora para la jubilación cuando no se hubiese cotizado según los Regímenes Generales o Especiales de la Seguridad Social, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

3.- La empresa, vendrá obligada a informar puntualmente de las jubilaciones que se puedan producir, su categoría y el plazo para la provisión de vacantes, cuando ésta proceda.

ARTÍCULO 45.- AYUDA POR DISMINUIDO/S A CARGO.

Los trabajadores de quien dependa legalmente un disminuido físico, sensorial o psíquico, tendrán derecho a percibir una ayuda económica por importe máximo anual de 642,60 € por los gastos realizados para su mejor desarrollo, recuperación y atención.

Si los gastos realizados fueran de importe inferior al máximo establecido, se percibirá la ayuda por ese inferior importe.

Procedimiento.-

2.2.- Las solicitudes se presentarán en el mismo año en el que se haya generado el gasto.

2.3.- A la solicitud deberá acompañarse toda la documentación necesaria para acreditar el derecho a percibir la ayuda, así como justificación documental de los gastos realizados, de cara a la fijación del importe a que la ayuda debe ascender.

Toda la documentación se presentará mediante originales o fotocopia compulsada.

2.4.- La Dirección requerirá al solicitante, en su caso, para que, en un plazo máximo de 10 días, subsane los errores u omisiones en los que haya incurrido en su solicitud.

2.5.- El abono de la ayuda reconocida tendrá lugar en el plazo máximo de tres meses siguientes al de la solicitud.

ARTÍCULO 46.- AYUDAS POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN Y PARA EL CUIDADO DE HIJOS.

A) AYUDA POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN DE HIJO.

El personal de Gedesma tendrá el derecho individual a percibir una ayuda económica por importe máximo anual de 612 euros, por el nacimiento o adopción de un hijo.

En el caso de que el padre y la madre trabajen en Gedesma sólo uno de ellos resultará beneficiario de esta ayuda.

Procedimiento.-

2.2.- La solicitud se podrá formular tras el nacimiento o la adopción del hijo, dentro del año del hecho causante.

2.3.- A la solicitud deberá acompañarse la documentación necesaria para acreditar el derecho a percibir la ayuda. Toda la documentación se presentará en originales o mediante fotocopia compulsada.

2.4.- La Dirección comunicará, en su caso, al solicitante la/s causa/s de inadmisión de su solicitud y otorgará un plazo de 10 días para que acredite el hecho que genera la prestación o subsane los errores en que hubiera incurrido su solicitud.

2.5.- El abono de la ayuda reconocida tendrá lugar en el plazo máximo de tres meses siguientes al de la solicitud.

ARTÍCULO 47.- INDEMNIZACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE Y MUERTE.

Gedesma garantiza a los trabajadores la percepción de una indemnización en caso de incapacidad permanente y fallecimiento. Las indemnizaciones se instrumentan a través de pólizas de seguro colectivas.

ARTÍCULO 48.- PRESTAMOS Y ANTICIPOS

1.- El personal laboral con antigüedad en la empresa de más de un año, previa justificación razonada de la necesidad de hacer frente a gastos económicos de naturaleza extraordinaria, tendrá derecho a percibir préstamos y anticipos con arreglo a los siguientes criterios:

A. Préstamos:

Los préstamos, que serán sin interés, no podrán exceder de cinco mensualidades del salario bruto y el plazo máximo de amortización será de 50 mensualidades consecutivas contadas desde el mes siguiente a la fecha de concesión.

Los plazos de amortización de los préstamos concedidos al personal temporal, no excederán del período de duración de los contratos y las cuantías no sobrepasarán, dentro de los límites establecidos con carácter general, el importe de una mensualidad líquida.

B. Anticipos:

Sobre pagas extraordinarias. Se concederán anticipos de hasta dos pagas extraordinarias dentro del año presupuestario, a descontar en las nóminas de Junio y Diciembre. Los citados anticipos se harán efectivos en el plazo máximo de 15 días a partir de la fecha de petición.

ARTÍCULO 49.- GASTOS DE TRANSPORTE

1.- Todos los trabajadores de Gedesma afectos al presente Convenio, tendrán derecho a que se les proporcione gratuitamente el Abono Transporte de Madrid, modalidad anual, de la zona que le corresponda en razón a la ubicación de su domicilio y centro de trabajo.

2.- Los trabajadores con contrato temporal recibirán la tarjeta abono de transporte de vigencia mensual que por la zona le corresponda, salvo que la duración de su contrato sea inferior a treinta días, en cuyo caso se le hará pago en nómina de la parte proporcional que corresponda en función del precio de la tarjeta de su zona y el número de días contratados.

ARTÍCULO 50.- SEGURO MÉDICO

Instrumentado mediante una póliza médica colectiva cuya cobertura, en lo fundamental, es complementaria de la médico-sanitaria de la Seguridad Social.

CAPITULO XII

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE LABORAL

ARTÍCULO 51.- SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE LABORAL

1.- Principios generales

De conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, todo el personal afectado por el presente convenio tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa de protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada Ley, forman parte del derecho de los empleados a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, Gedesma deberá garantizar la seguridad y la salud de los empleados a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

En el marco de sus responsabilidades, Gedesma realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la evaluación inicial de los riesgos y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados, con las especialidades que se recogen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud, mediante los instrumentos necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la citada Ley.

Gedesma está obligada a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los empleados, haciendo especial incidencia cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que pueden ocasionar riesgos para el propio empleado, para sus compañeros o terceros.

Se proporcionará a los Delegados de Prevención la formación necesaria en materia preventiva, en especial aquella dirigida al conocimiento de los riesgos específicos derivados de la actividad de Gedesma. Igualmente, esta

formación se proporcionará a aquellos mandos intermedios y miembros del Comité de Empresa que, en su caso, estén interesados.

Corresponde a cada empleado velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la empresa.

ARTÍCULO 52.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El Comité de Seguridad y Salud, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de seguridad y salud, se regirá por lo dispuesto en los artículos 38 y siguientes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones legales que puedan dictarse al efecto.

Su composición vendrá determinada por el número de delegados de prevención establecido en el artículo de la citada Ley y por igual número de trabajadores designados por la empresa.

Sus competencias, obligaciones y facultades son las reflejadas en el artículo 39 de la Ley.

ARTÍCULO 53.- ROPA DE TRABAJO

Gedesma facilitará ropa de trabajo homologada al personal con derecho a ella, quien vendrá obligado a utilizarla durante la jornada laboral.

ARTÍCULO 54.- INCAPACIDAD TEMPORAL

Se regulan las siguientes situaciones:

A) Ausencias por enfermedad común o accidente no laboral de uno a tres días de duración:

Se seguirá el siguiente procedimiento:

1.- Ausencias aisladas: el trabajador comunicará su ausencia a la Dirección con preferencia hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas de fuerza mayor que lo impidan. En todo caso, de no producirse con posterioridad la justificación pertinente se descontará al trabajador el día faltado.

2.- Ausencias de dos o tres días: en estos casos el trabajador, según lo dispuesto en el Artículo 2 del Real Decreto 575/1997, de 18 de Abril, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de la prestación económica por incapacidad temporal, y 2 de la Orden de 19-6-1997, por la que se desarrolla el citado Real Decreto, deberá presentar el parte médico en el plazo de tres días, contados a partir del siguiente al de la expedición del parte.

De no entregarse el parte citado se descontarán al trabajador los días faltados. Estas deducciones podrán ser recurridas ante la jurisdicción laboral.

En ambos casos Gedesma podrá practicar las inspecciones médicas oportunas, según lo dispuesto en el Artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

B) Ausencias por accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, enfermedad común y accidente no laboral de más de tres días de duración.

En estos casos el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario ordinario desde el primer día de baja hasta el término de la incapacidad temporal, siempre que se cumplan los requisitos exigidos para los partes médicos de baja, confirmación y alta en el R.D. 575/1997, de 18 de Abril, y en su Orden de desarrollo 19-6-1997, y teniendo en cuenta lo preceptuado en el párrafo siguiente.

Los trabajadores que no hayan cubierto el periodo de carencia exigido en el Artículo 130.a) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social percibirán el 100 por 100 de su salario ordinario con cargo a Gedesma.

En los casos de enfermedad profesional o accidente de trabajo Gedesma se hará cargo de la asistencia médico-farmacéutica, con carácter subsidiario a las prestaciones de la Seguridad Social y la Mutua de Accidentes, y mientras dure la situación de Incapacidad Temporal.

ARTÍCULO 55.- ABSENTISMO

Dado que el absentismo supone una mayor carga de trabajo para el resto de los trabajadores, Gedesma podrá aplicar el Artículo 20, apartado 4, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a aquellos trabajadores que reiteren faltas al trabajo. En estos casos, los representantes legales de los trabajadores apoyarán a la empresa en la aplicación del citado Artículo.

Descuento por ausencias no retribuíbles: El salario que se descuenta a los trabajadores por las ausencias o licencias no retribuíbles se calculará sobre la base de dividir por 365 el salario anual, descontando asimismo el transporte del día o días no trabajados. Para el cálculo del descuento de horas que no lleguen a alcanzar una jornada completa, el salario diario obtenido según lo antes expuesto se dividirá por el número de horas que el trabajador tenga obligación de cumplir de media cada día. La cantidad obtenida será el valor/hora, que habrá de aplicarse al tiempo de trabajo no cumplido por incumplimiento de la jornada de trabajo.

Las ausencias aisladas se justificarán por los medios adecuados al origen de la ausencia. En caso de no presentarse justificación se descontará el día faltado. Si las ausencias aún justificadas son reiteradas, se valorará la situación entre los representantes de los trabajadores y la Dirección a instancia de cualquiera de las partes y proponiendo conjuntamente la solución adecuada al caso. A efectos de lo determinado en el apartado d) del Artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores y para el cómputo del absentismo individual y global se tendrán en cuenta todas las ausencias excepto las señaladas en el mismo artículo del Estatuto y las que en este Convenio tengan carácter de permiso, licencia o cualquier otro tratamiento que justifique convencionalmente la ausencia.

ARTÍCULO 56.- CAPACIDAD DISMINUIDA

1.- Se entenderá por capacidad disminuida la definida en el Artículo 137, apartado 1. a) y b) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1.994, de 20 de Junio.

El régimen jurídico de los trabajadores en alguna de las dos situaciones anteriores será el siguiente:

A) A los trabajadores con declaración de Incapacidad Permanente Parcial les serán adaptadas las funciones a desempeñar en su puesto de trabajo

conforme a lo que determine la declaración del INSS con la finalidad de que puedan desarrollar la prestación laboral sin riesgo para su salud.

No obstante, caso de que el destino del puesto de trabajo sea de imposible adaptación a la concreta reducción de la capacidad de trabajo del afectado, podrá optar al margen del procedimiento establecido para los Turnos de Traslado y Promoción Interna, a puestos de su misma categoría profesional o de categoría equivalente -entendiendo por tal la definida en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores- acordes con su minusvalía, existentes en el ámbito de la empresa.

B) Los trabajadores con declaración firme de Incapacidad Permanente Total cuya situación, a juicio del órgano calificador, no vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación, se adecuarán al siguiente régimen:

1ª) Si el trabajador tiene más de 55 años en el momento de producirse la declaración de Incapacidad Permanente Total, se extinguirá la relación laboral con Gedesma, con derecho a la percepción de 13.188 € por una sola vez.

2ª) Si el trabajador tiene menos de 55 años en el momento de producirse la declaración de Incapacidad Permanente Total, tendrá derecho a optar entre:

a) Extinción de la relación laboral con Gedesma e indemnización de 11.539 €.

b) Adscripción a puesto de trabajo vacante de distinta categoría profesional a la que ejercía y acorde con su Incapacidad.

La adecuación de las nuevas funciones a la reducción de la capacidad de trabajo del afectado deberá contar siempre con la expresa aceptación del interesado.

La adscripción a nuevo puesto podrá serlo a puesto de trabajo del mismo o inferior nivel retributivo y Grupo profesional, pudiendo serlo a tiempo parcial. No obstante, los trabajadores del nivel salarial 1 podrán ser adscritos a puestos de trabajo de nivel 2, manteniendo la misma retribución que venían percibiendo en su anterior nivel retributivo, si bien adaptada a la nueva jornada realizada si es que esta fuese a tiempo parcial.

La adscripción a nuevo puesto se formalizará con la incorporación al contrato del trabajador de la oportuna diligencia, en la que se hará constar la modificación de la categoría profesional y de cuantos otros aspectos sea preciso -Centro, turno...- expresando la causa del cambio con fundamentación en este artículo. Desde la fecha de firma de la Diligencia, el trabajador realizará las funciones propias de la nueva categoría, computando esta última desde esa misma fecha a efectos de antigüedad.

La Comisión Paritaria efectuará un seguimiento de la prestación laboral de estos trabajadores, así como de su índice de absentismo, con objeto de dictaminar sobre la permanencia del trabajador en el puesto de trabajo que le hubiese sido asignado. Si en el plazo de seis meses las faltas de asistencia relacionadas con el hecho causante, aún justificadas, superan el 20% de las jornadas hábiles durante dicho periodo, se producirá la resolución automática de la relación laboral, con derecho a percibir una indemnización en cuantía igual a la diferencia entre los conceptos salariales percibidos durante los últimos seis meses y la cantidad establecida en el apartado a).

7.- La Dirección será responsable del efectivo cumplimiento en los Centros en los que prestan servicio los empleados de Gedesma, de las previsiones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, llevando a cabo las actuaciones precisas a tal fin y valorando las acciones específicas necesarias para proteger debidamente la salud de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos conforme a lo establecido en el artículo 25 de la mencionada Ley.

ARTÍCULO 57.- REVISIONES MEDICAS

1.- Se practicarán los siguientes reconocimientos médicos:

- a) Una vez al año para todo el personal.
- b) Periódicos y específicos al personal que por su actividad se crea necesario por los Servicios Médicos competentes.
- c) A todo trabajador con más de 30 días de baja por enfermedad o antes de incorporarse al puesto de trabajo.
- d) A todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al puesto de trabajo.

CAPITULO XIII

MOVILIDAD

ARTÍCULO 58.- MOVILIDAD Y TRASLADOS

1º) Cambio de puesto de trabajo dentro del mismo Centro de Trabajo:

La movilidad dentro en un mismo Centro de trabajo se efectuará respetando los derechos económicos y profesionales del trabajador, entre puestos de trabajo de la misma categoría profesional.

Se solicitará informe a los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de que estos acudan si se sienten perjudicados en sus intereses económicos o profesionales a la Comisión Paritaria y a la autoridad o jurisdicción laboral, en su caso.

2º) Movilidad entre diferentes Centros de trabajo:

Se entenderá que no requiere cambio de residencia del trabajador cuando el Centro de trabajo de destino diste menos de 40 Km. de su domicilio habitual:

b.1. Dentro del mismo municipio: Se efectuará en las mismas condiciones señaladas en el apartado 1º.

b.2. Entre municipios diferentes:

Cuando como consecuencia de un traslado no voluntario del trabajador a un nuevo Centro de trabajo, ubicado en municipio diferente, la diferencia entre el nuevo Centro y el domicilio del trabajador se vea incrementada en un mínimo de 15 km. respecto a la situación existente con anterioridad al traslado, el trabajador tendrá derecho a la percepción de una indemnización de acuerdo con la siguiente escala:

- De 15 a 20 Kms. 601 €
- De 21 a 30 Kms. 1.352 €
- De 31 a 40 Kms. 2.1 04 €

3º) Desplazamientos:

Gedesma podrá desplazar temporalmente, por un periodo máximo de tres meses al año, a los trabajadores a su servicio en las condiciones siguientes:

a) A Centros de trabajo situados fuera del municipio de residencia habitual del trabajador, y a menos de 30 Km. Se tendrá derecho a percibir los gastos de viaje e indemnización por comida.

b) A Centros de trabajo situados a más de 30 kilómetros y menos de 60 de la residencia habitual del trabajador. Se tendrá derecho a percibir gastos de viaje y dietas.

4º) Procedimiento:

a) Movilidad dentro del Centro de trabajo: Será competente la Dirección ajustándose, no obstante a lo estipulado en el apartado 1º

b) En ningún caso la movilidad o el traslado podrán utilizarse con fines discriminatorios ni afectará a los representantes sindicales.

Las posibles infracciones de esta norma podrán ser denunciadas a la Comisión Paritaria o Autoridad Laboral.

Antes de proceder a cubrir las necesidades detectadas de plantilla por el procedimiento de movilidad o traslado definitivo, la Dirección podrá iniciar un procedimiento de movilidad o traslado voluntario entre trabajadores de la misma categoría que reúnan el adecuado perfil profesional, y sin que ello pueda perjudicar la organización y servicios del Centro de origen. En estos casos los trabajadores trasladados no recibirán indemnización alguna.

5º) Traslado de Centro de trabajo a trabajadoras víctimas de violencia de género.

La trabajadora víctima de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus Centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado ese período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

CAPITULO XIV

DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 59.- DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITE DE EMPRESA

Los Delegados de Personal y/o Comité de Empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

1º) Los miembros del Comité de Empresa y/o Delegados de Personal dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad se fijan de acuerdo con la siguiente escala:

- a. Hasta cien trabajadores, veinte horas.
- b. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinticinco horas.
- c. De doscientos cincuenta y uno a trescientos trabajadores, treinta horas.
- d. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
- e. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

El Comité de Empresa y/o Delegados de Personal controlarán el mejor ejercicio del tiempo sindical empleado.

2º) Los miembros del Comité de Empresa y/o Delegados de Personal tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo durante sus horas sindicales, mediante preaviso de 24 horas con carácter ordinario y preaviso no necesario con carácter de urgencia. De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar sus actividades sindicales.

3º) Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos. Acceder a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, al listado de nómina de cada mes, al calendario laboral, a los presupuestos de los Centros y a un ejemplar de la memoria anual del Centro, así como a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores, siempre que, caso de acceso a datos personales y para los supuestos así establecidos legalmente, éstos expresen su consentimiento. Cuando surja alguna disconformidad

respecto a alguno de estos documentos, las Direcciones de los Centros o Servicios pondrán a disposición de los citados representantes fotocopia de los documentos en cuestión.

4º) Siempre que las instalaciones y circunstancias lo permitan, se pondrá a disposición de los Comités de Empresa y Delegados de Personal un local adecuado, provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados, facilitándose el material de oficina necesario

5º) Derecho a la utilización de fotocopidora y equipos informáticos para uso de administración interna de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

6º) Se facilitarán a los Comités de Empresa y Delegados de Personal los Tablones de anuncio necesarios para que bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

7º) Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, tendrán además de las garantías recogidas en el presente Convenio las establecidas en los apartados a), b), y c) del Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores desde el momento de su elección como candidatos hasta 3 años después del cese en su cargo.

8º) Realización de Asambleas:

a) Realización de asambleas fuera de la jornada de trabajo.

Cuando en determinados casos, por la existencia de varios centros de trabajo, no se pueda reunir simultáneamente la totalidad de la plantilla, las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán a estos efectos como una asamblea. Asimismo podrán celebrarse asambleas, convocadas por el 20% de la plantilla de cada Centro de trabajo o de carácter parcial si son convocadas por el 20% de los componentes del grupo profesional.

b) Realización de asambleas dentro de la jornada de trabajo.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de hasta 40 horas anuales para este fin. Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma no serán computadas; si bien con este carácter se podrán convocar como máximo dos asambleas mensuales.

En todo momento se garantizará por los convocantes el mantenimiento de los servicios que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas así como el orden de las mismas.

Las asambleas se celebrarán en locales facilitados por la empresa y adecuados a tal fin.

En ambos supuestos el preaviso habrá de hacerse ante la Dirección del Centro con una antelación mínima de 24 horas, 17 horas con carácter extraordinario y deberá ir acompañado del orden del día a tratar en la reunión.

ARTÍCULO 60.- SECCIONES SINDICALES Y DELEGADOS SINDICALES.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS), las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en el Comité o Delegados de personal tendrán los siguientes beneficios:

a) Ampliación del número de Delegados Sindicales previstos en el artículo 10.2 de la LOLS, con arreglo a la siguiente escala:

- De 1 a 50 empleados públicos 1
- De 51 a 500 empleados públicos 2

Se entiende incluido en este apartado lo dispuesto en el artículo 10.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

b) Realización de Asambleas:

- Realización de asambleas fuera de la jornada de trabajo en los mismos términos en que se configura este derecho para los Comités de Empresa.

- Realización de asambleas dentro de la jornada de trabajo, en los mismos términos en que se configura este derecho para los Comités de Empresa.

Los Delegados Sindicales a que se refiere el apartado a) del punto anterior, tendrán, sin perjuicio de lo establecido en el LOLS, los siguientes derechos y garantías:

a.) Al mismo crédito horario señalado para los miembros del Comité de Empresa.

Caso que en un Delegado Sindical concorra también la condición de miembro de un Órgano de representación unitaria el crédito horario de que dispondrá no será el acumulado por ambos tipos de representación.

b.) A representar a los afiliados y a la Sección Sindical en todas las gestiones necesarias ante la Dirección y a ser oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los empleados públicos en general y a los afiliados al Sindicato en particular.

c.) A ser informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

- Acerca de los despidos del personal laboral así como de las sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

- En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de empleados públicos cuando revistan carácter colectivo o individual, o del Centro de Trabajo en general y sobre todo proyecto o acción de la Administración que pueda afectar a los empleados públicos.

- La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

d.) Tendrán derecho a recibir la misma información y documentación que la Administración deba poner a disposición de los Órganos de representación unitaria, de acuerdo con lo regulado a través de su legislación específica, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en que legalmente proceda.

e.) Poseerán las mismas garantías, competencias y derechos reconocidos por la Ley e instrumentos convencionales colectivos de fijación de

condiciones de trabajo a los miembros de los Órganos de representación unitaria.

CAPITULO XV

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 61.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

1.- La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, salvo las derivadas de falta de asistencia y puntualidad, requerirá la realización de un expediente disciplinario cuyo procedimiento, tramitación y término es el siguiente:

a) Como trámite con carácter previo a la incoación del expediente disciplinario podrá establecerse una fase de diligencias previas informativas, por un periodo máximo de diez días naturales. Este trámite será acordado cuando la Dirección tenga conocimiento de los hechos presuntamente susceptibles de ser sancionados e interrumpirá los plazos legales de prescripción de faltas e infracciones. La iniciación de esta fase será acordada por el Director Gerente, quien designará a la persona encargada de llevarlas a cabo.

En el plazo de 15 días hábiles desde la finalización de la fase de diligencias previas, en su caso, se acordará la incoación del expediente disciplinario, por la Autoridad que normativamente tenga asignada dicha competencia de cuya resolución se dará traslado al interesado, a los representantes de los trabajadores y a la Sección Sindical en el caso de trabajadores afiliados.

En los supuestos de presunta comisión de falta muy grave consistente en conducta constitutiva de delito doloso o malos tratos de obra con los trabajadores de superior o inferior categoría, compañeros, público o beneficiarios, podrá suspenderse cautelarmente la relación laboral del trabajador expedientado con mantenimiento del salario base, en la resolución incoatoria del expediente, que habrá de determinar por su parte el nombre del instructor del expediente y los cargos imputados, dándose traslado de la misma tanto al interesado como a los representantes de los trabajadores, y Sección Sindical en el caso de trabajadores afiliados.

Eliminado: al

b) En el plazo de diez días hábiles, el instructor propondrá a la autoridad competente el archivo de las actuaciones o procederá a la elaboración de un pliego de cargos, notificándose al interesado, al Comité de Empresa o delegados de personal del Centro y, en el caso de trabajadores afiliados, que así lo hagan constar, a la sección sindical correspondiente.

c) Recibido el pliego de cargos por el interesado, dispondrá de un plazo de 7 días hábiles para presentar pliego de descargos con las alegaciones que estime convenientes en su descargo, pudiendo proponer la práctica de prueba. El instructor desde la recepción del escrito de descargos y proposición de prueba, dispondrá de un plazo de 10 días hábiles para la práctica de aquellas que estime pertinentes. Dicho plazo podrá prorrogarse en 5 días hábiles por razones fundadas, en supuestos de presuntas faltas muy graves.

d) Transcurrido el plazo anterior, el instructor elaborará en 5 días hábiles la propuesta de resolución de la que se dará traslado al Comité de Empresa o Delegados de Personal y en el caso de los trabajadores afiliados que así lo hagan constar a la sección sindical correspondiente, así como al interesado, quien, si así conviniese a su derecho, podrá formular alegaciones en el plazo de cinco días hábiles. Pasado este plazo el Instructor elevará la propuesta de resolución, junto a las alegaciones del interesado, en su caso, a quien tenga atribuida la competencia sancionadora, quien adoptará en el plazo máximo de 10 días hábiles la resolución que proceda.

De esta resolución se dará cuenta al trabajador, al Comité de Empresa o Delegados de Personal y a la Sección Sindical a la que pertenezca, en su caso.

e) La omisión del procedimiento aquí descrito determinará la nulidad del expediente.

f) De la propuesta de resolución y sanción si procediera, se dará traslado a la Comisión Paritaria a los meros efectos estadísticos y de información.

2.- Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

2.a. Serán faltas leves, las siguientes:

2.a.1. La incorrección con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general.

2.a.2. La negligencia y descuido en el cumplimiento del trabajo.

2.a.3. La presentación extemporánea de partes de alta pasadas 24 horas de su expedición y antes de cumplirse el cuarto día desde la misma y la presentación extemporánea de partes de baja y de confirmación pasados tres días desde su expedición y antes de cumplirse el octavo día desde la misma, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

2.a.4. De tres a cinco faltas de puntualidad al mes en la entrada o salida del trabajo respetándose el régimen existente a efectos de cómputo en cada Centro de trabajo.

2.a.5. La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.

2.a.6. Falta de asistencia injustificada durante un día al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo, por causa de fuerza mayor.

2.b. Serán faltas graves:

2.b.1. La indisciplina o desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b), c) del Artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.

2.b.2. La desconsideración con el público y compañeros en el desempeño de las tareas encomendadas.

2.b.3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos o tres días al mes a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

2.b.4. La presentación extemporánea de partes de alta en el cuarto día o sucesivos desde la fecha de su expedición y la presentación extemporánea de partes de baja o confirmación en el octavo día o sucesivos desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

2.b.5. El abandono de trabajo sin causa justificada por tiempo superior a dos días en un mes.

2.b.6. La simulación de enfermedad o accidente que acarreen Incapacidad Temporal, por tiempo inferior a tres días. Se entenderá en todo caso, que existe falta cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo se entenderá incluido en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

2.b.7. La colaboración o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y utilización de los mecanismos de control.

2.b.8. Más de cinco faltas de puntualidad en un mes en la entrada o salida del trabajo respetándose el régimen existente a efectos de cómputo en cada Centro de trabajo.

2.b.9. La reiteración en la comisión de faltas leves, salvo las de puntualidad, inferiores a cinco faltas leves en un plazo de seis meses aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre y aunque hubieran sido sancionadas.

2.b.10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

2.c. Serán faltas muy graves:

2.c.1. El fraude de lealtad y abuso de confianza en las gestiones y funciones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

2.c.2. Más de tres faltas de asistencia al mes no justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

2.c.3. La indisciplina y desobediencia de carácter grave.

2.c.4. Los malos tratos de palabra u obra con los trabajadores de superior e inferior categoría, compañeros y público.

2.c.5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros.

2.c.6. La simulación de enfermedad o accidente que acarreen una incapacidad o baja por tiempo superior a tres días. Se entenderá en todo caso, que existe falta muy grave cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

Asimismo se entenderá en este apartado toda acción y omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

2.c.7. La reiteración en la comisión de faltas graves aunque sean de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre, salvo las de puntualidad.

2.c.8. El ejercicio de actividades privadas o públicas, sin haber solicitado y obtenido autorización de compatibilidad, al órgano competente para su concesión.

2.c.9. El acoso sexual definido en el art. 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

3.- Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal o por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un periodo de un año.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un periodo de hasta un máximo de dos años.
- Traslado forzoso sin indemnización.
- Despido.

4.- Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Empresa y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

5.- No se considerará falta alguna la negativa a realizar trabajos de categoría distinta a la específica de cada trabajador, salvo cuando dichos trabajos sean comunicados al mismo con setenta y dos horas de antelación al inicio de los mismos o medien circunstancias de excepcional necesidad.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. Gedesma abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Lo aquí expuesto también será de aplicación cuando se lesionen derechos de los trabajadores reconocidos en este Convenio y en la normativa vigente y se deriven perjuicios notorios para el trabajador de orden material.

6.- Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de

haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

7.- La cancelación del expediente de faltas y sanciones se producirá a los tres meses para las faltas leves, al año para las graves y a los dos años para las muy graves.

8.- Los trabajadores con contrato laboral temporal que hubiesen sido sancionados con despido disciplinario no podrán ser sujetos a nuevos contratos.

9.- El procedimiento sancionador para los trabajadores con contrato temporal de duración inferior a tres meses se sustanciará en todo caso, aun cuando su periodo de tramitación se extienda más allá de la vigencia del contrato, de forma que los efectos de la eventual resolución sancionadora sean tenidos en cuenta en la determinación de los criterios de selección de personal temporal a que se refiere el Artículo 18 del presente texto convencional.

En aquellos supuestos en los que el trabajador fuere sujeto a nueva contratación los efectos de la posible resolución sancionadora se proyectarán sobre la nueva relación laboral.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

INTEGRACIÓN EN LAS ACTUALES CATEGORÍAS PROFESIONALES DE
LAS CATEGORÍAS ORIGEN

Las categorías existentes en Gedesma a fecha de publicación del convenio se
integrarán, con efectos 1 de enero de 2005, en las siguientes:

Categorías de procedencia: _____ Convenio
de Gedesma:

Titulado Superior

<u>Titulado Grado Superior</u> Superior	Titulado
--------------------------------------------	----------

<u>Titulado Medio</u> <u>Titulado Grado Medio</u> Medio	<u>Titulado</u>
---------------------------------------------------------------	-----------------

<u>Jefe de Segunda</u> <u>Oficial Primera Administrativo</u> <u>Administrativo</u> <u>Oficial Segunda Administrativo</u>	<u>Oficial</u>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------

<u>Encargado</u> <u>Encargado II</u>	
-----------------------------------------	--

<u>Especialista</u> <u>Encargado II</u>	
--------------------------------------------	--

<u>Conductor</u> <u>Conductor</u>	
--------------------------------------	--

<u>Auxiliar Administrativo</u> <u>Administrativo</u>	<u>Auxiliar</u>
---------------------------------------------------------	-----------------

ANEXO I

Con formato: Fuente:
(Predeterminado) Arial, 14 pt,
Color de fuente: Verde oliva

RELACIÓN DE CENTROS DE TRABAJO

- Oficinas Centrales
- Planta de clasificación y selección de Envases de Pinto
- Planta de clasificación y selección de Envases de Colmenar Viejo
- Planta de clasificación y selección de Envases de Nueva Rendija
- Planta de clasificación y selección de Envases de Fuenlabrada
- Planta de Biometanización y Compostaje de Pinto
- Planta de residuos de construcción y demolición de Navalcarnero
- Planta de Compostaje de Villanueva de la Cañada

ANEXO II

DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

1.- Disposición general. Las tareas que se enumeran en la definición de las siguientes categorías profesionales tienen la consideración de fundamentales, pudiendo entenderse dentro de las mismas aquellas otras de carácter análogo a las descritas.

No obstante, para que proceda la aplicación analógica se tendrán en cuenta los siguientes criterios delimitadores: los factores que determinan la pertenencia a la misma, tales como iniciativa, autonomía, responsabilidad, conocimientos exigidos y coordinación de personas o grupos.

La solución de las discrepancias que se produzcan en relación a la analogía aludida, la modificación de las tareas fundamentales descritas, así como la creación o supresión de categorías se realizará previo acuerdo de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del Convenio Colectivo.

2.- La definición y contenido funcional de las actuales categorías profesionales es la siguiente:

TITULADO SUPERIOR ESPECIALISTA

Pertenecen a esta categoría los trabajadores a los que, además de estar en posesión del correspondiente título superior de carácter universitario, facultativo o técnico, se exija una especialización complementaria específica, adquirida mediante título académico oficial u homologado o mediante experiencia profesional acreditada. Las funciones consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos

definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, sin que ello implique mando sobre equipos de personas, pudiendo, no obstante, coordinar las tareas a realizar por otros trabajadores pertenecientes a su área de actividad.

ANALISTA DE SISTEMAS

Pertenecen a esta categoría los trabajadores a los que, además de estar en posesión del título de Licenciado en Informática o equivalente, se exija una especialización complementaria posterior, adquirida mediante título académico oficial u homologado o mediante experiencia profesional acreditada en sistemas específicos. La actividad profesional, compleja, específica y con objetivos definidos, se desarrollará con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, sin que ello implique mando sobre equipos de personas, pudiendo, no obstante, coordinar las tareas a realizar por otros trabajadores pertenecientes a su sector de actividad.

TITULADO SUPERIOR

Pertenecen a esta categoría los trabajadores a los que se exija estar en posesión del correspondiente título superior de carácter universitario, facultativo o técnico. Las funciones consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, sin que ello implique mando sobre equipos de personas, pudiendo, no obstante, coordinar las tareas a realizar por otros trabajadores encuadrados en su área de actividad.

TITULADO MEDIO ESPECIALISTA

Pertenecen a esta categoría los trabajadores a los que, además de estar en posesión del correspondiente título de grado medio obtenido en Escuelas Universitarias, se exija una especialización complementaria posterior, adquirida mediante título académico oficial u homologado o mediante experiencia profesional acreditada. Las funciones tienen un carácter profesional específico y complejo, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, sin que ello implique mando sobre equipos de personas, pudiendo, no obstante, coordinar las tareas a realizar por otros trabajadores pertenecientes a su área de actividad.

TITULADO MEDIO

Pertenece a esta categoría los trabajadores a los que se exija estar en posesión del correspondiente título de grado medio obtenido en Escuela Universitaria. Las funciones consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, sin que ello implique mando sobre equipos de personas, pudiendo, no obstante, coordinar las tareas a realizar por otros trabajadores encuadrados en su área de actividad.

ANALISTA PROGRAMADOR

Pertenece a esta categoría los trabajadores a los que se exija estar en posesión del correspondiente título de grado medio de carácter informático o equivalente. La actividad profesional, compleja, específica, y con objetivos definidos, se desarrollará con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, sin que ello implique mando sobre equipos de personas, pudiendo, no obstante, coordinar las tareas a realizar por otros trabajadores.

JEFE DE NEGOCIADO

Pertenece a esta categoría los trabajadores que, estando en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación profesional exigida y bajo la dependencia directa de un superior, de quien reciben instrucciones genéricas, dirigen y coordinan, con plena responsabilidad, la actividad de una dependencia administrativa de tipo medio o del conjunto de servicios administrativos de un Centro que no precise, por su reducida dimensión, de subdivisiones orgánicas en el área administrativa, estando en este supuesto bajo la dependencia del Director del Centro.

ENCARGADO I

Pertenece a esta categoría los trabajadores que, con conocimientos técnicos suficientes, teóricos y prácticos, sobre instalaciones, talleres, obras o explotaciones de cualquier tipo, con autonomía y responsabilidad y bajo la dependencia directa de un superior, de quien reciben instrucciones genéricas, organizan, coordinan y supervisan las actividades técnicas encomendadas.

TECNICO ESPECIALISTA I

Pertenece a esta categoría los trabajadores que, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación profesional exigida y

bajo la dependencia directa de un superior, de quien recibe instrucciones genéricas, pudiendo coordinar, en su caso, a otros trabajadores, realizan, con plena responsabilidad, alto grado de perfección e iniciativa, tareas relacionadas directamente con su especialidad.

OFICIAL ADMINISTRATIVO

Pertencen a esta categoría profesional los trabajadores que, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación profesional exigida, con iniciativa y responsabilidad y bajo la dependencia directa de un trabajador de categoría superior, de quien reciben instrucciones genéricas, realizan actividades administrativas de carácter general, coordinando, en su caso, las tareas de otros trabajadores.

Los trabajadores pertenecientes a esta categoría deberán poseer conocimientos prácticos para el manejo de máquinas de uso ordinario de oficina incluidos los elementos informáticos a nivel de usuario.

OPERADOR INFORMÁTICA

Pertencen a esta categoría los trabajadores que, en posesión de los conocimientos específicos adecuados, teóricos y prácticos, bajo la supervisión directa de un Analista o de otro trabajador de categoría superior, de quien reciben instrucciones, realizan funciones auxiliares de la actividad informática.

TÉCNICO ESPECIALISTA II

Pertencen a esta categoría los trabajadores que, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación profesional exigida y bajo la dependencia directa y supervisión de un superior, de quien reciben instrucciones precisas, realizan, con responsabilidad, tareas relacionadas directamente con su especialidad.

Los trabajadores pertenecientes a esta categoría habrán de conocer los materiales, elementos, aparatos y maquinaria relacionados con su trabajo, al objeto de emplearlos con los mejores y más productivos resultados, así como su manejo.

JEFE DE EQUIPO

Pertencen a esta categoría los trabajadores que, conociendo a la perfección un determinado oficio o actividad y bajo la dependencia de un trabajador de categoría superior, de quien reciben instrucciones genéricas, con autonomía y responsabilidad, dirigen y coordinan un grupo de trabajadores que, con

carácter general, serán de su misma área de actividad, salvo que, atendiendo a la organización y características del centro de trabajo, la mencionada dirección y coordinación haya de extenderse a trabajadores de otras áreas de actividad.

ENCARGADO II

Pertenecen a esta categoría los trabajadores que, con conocimientos suficientes sobre un determinado oficio o actividad, con autonomía y responsabilidad y bajo la dependencia directa de otro trabajador de categoría superior, de quien reciben instrucciones, al frente de un pequeño grupo de trabajadores de su área de actividad y categoría inferior, coordinan las tareas a realizar en una dependencia específica o en una instalación de tamaño reducido o poca complejidad.

CONDUCTOR

Pertenecen a esta categoría los trabajadores que, estando en posesión del permiso de conducción correspondiente que les habilita para conducir vehículos automóviles, incluidos los de pasajeros y especiales, así como maquinaria pesada de todo tipo, incluida la de obras públicas, tanto sobre ruedas como sobre cadenas, sin sujeción a potencia y tonelaje, manejan y conducen con total dominio y adecuado rendimiento dichos vehículos.

Los trabajadores pertenecientes a esta categoría profesional deberán poseer conocimientos elementales de mecánica.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Pertenecen a esta categoría los trabajadores que, con responsabilidad restringida y bajo la dependencia directa de un trabajador de superior categoría, realizan actividades administrativas de carácter elemental, consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto.

TÉCNICO AUXILIAR

Pertenecen a esta categoría los trabajadores que, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a su formación profesional, estando su trabajo supervisado directamente por un superior, del que reciben instrucciones precisas, realizan funciones directamente relacionadas con su especialidad y área de actividad.

RECEPCIONISTA

Pertencen a esta categoría los trabajadores que, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a su formación profesional, realizan funciones relacionadas directamente con la recepción y atención a los usuarios de los establecimientos donde desempeñan su labor, estando ésta supervisada directamente por un trabajador de categoría superior, de quien reciben instrucciones genéricas.

AUXILIAR DE CONTROL E INFORMACION

Pertencen a esta categoría los trabajadores encargados de ejecutar labores relacionadas con la información, comunicación y control del Centro de trabajo, tanto en su vertiente interna como externa, para cuya realización se requiere atención especial, dependiendo directamente de otro trabajador de categoría superior del que reciben instrucciones genéricas y supervisa su labor.

AUXILIAR DE OBRAS Y SERVICIOS

Pertencen a esta categoría los trabajadores encargados de ejecutar labores auxiliares de carácter general o de una actividad específica, para cuya realización puede ser preciso esfuerzo físico, no siendo su actividad constitutiva de un oficio determinado, estando bajo la dependencia directa de otro trabajador de categoría superior de quien reciben instrucciones precisas.

ANEXO III

CATEGORÍAS PROFESIONALES Y NIVELES RETRIBUTIVOS

CATEGORIA

GRUPO I

NIVEL 10

Titulado Superior Especialista

Analista de Sistemas

NIVEL 9

Titulado Superior

GRUPO II

NIVEL 8

Titulado Medio Especialista

NIVEL 7

Titulado Medio

Analista Programador

GRUPO III

NIVEL 6

Técnico Especialista I

Encargado I

Jefe de Negociado

NIVEL 5

Oficial Administrativo

Operador Informática

Técnico Especialista II

Jefe de Equipo

NIVEL 4

Conductor

Encargado II

GRUPO IV

NIVEL 3

Auxiliar Administrativo

Técnico Auxiliar

Recepcionista

GRUPO V

NIVEL 2

Auxiliar de Control e Información

NIVEL 1

Auxiliar de Obras y Servicios

ANEXO IV

PUESTOS FUNCIONALES

DENOMINACION	SISTEMA DE SELECCIÓN
-Director Administrativo	L.D. (Libre Designación)
-Jefe de <u>Área</u> Técnica	L.D.

Eliminado: j

Eliminado: Area

-Coordinador de Área	L.D.
-Responsable de Instalaciones	L.D.
-Responsable de Proyecto	L.D.
-Jefe de Unidad	L.D.
-Secretaria de Dirección	L.D.

Eliminado: Area

ANEXO V

TABLA SALARIAL AÑO 2005

NIVELES
ANUAL

SALARIO BASE MENSUAL

SALARIO BASE

<u>1</u>	<u>1.041,88</u>	<u>14.586,32</u>
<u>2</u>	<u>1.077,76</u>	<u>15.088,64</u>
<u>3</u>	<u>1.156,88</u>	<u>16.196,32</u>
<u>4</u>	<u>1.301,23</u>	<u>18.217,22</u>
<u>5</u>	<u>1.398,56</u>	<u>19.579,84</u>
<u>6</u>	<u>1.533,65</u>	<u>21.471,10</u>
<u>7</u>	<u>1.713,21</u>	<u>23.984,94</u>
<u>8</u>	<u>1.791,41</u>	<u>25.079,74</u>
<u>9</u>	<u>1.967,12</u>	<u>27.539,68</u>
<u>10</u>	<u>2.141,72</u>	<u>29.984,08</u>

ANEXO VI

TABLA SALARIAL PARA PUESTOS FUNCIONALES AÑO 2.005

<u>NIVEL</u>	<u>RETRBUCCIÓN MENSUAL</u>	<u>RETRIBUCIÓN ANUAL</u>
<u>1</u>	<u>1.651,59</u>	<u>23.122,26</u>
<u>2</u>	<u>1.769,52</u>	<u>24.773,28</u>
<u>3</u>	<u>1.859,79</u>	<u>26.037,06</u>
<u>4</u>	<u>1.937,81</u>	<u>27.129,34</u>
<u>5</u>	<u>2.024,82</u>	<u>28.347,48</u>
<u>6</u>	<u>2.133,85</u>	<u>29.873,90</u>
<u>7</u>	<u>2.267,64</u>	<u>31.746,96</u>
<u>8</u>	<u>2.332,59</u>	<u>32.656,26</u>
<u>9</u>	<u>2.487,48</u>	<u>34.824,72</u>
<u>10</u>	<u>2.643,55</u>	<u>37.009,70</u>
<u>11</u>	<u>2.786,00</u>	<u>39.004,00</u>
<u>12</u>	<u>2.890,02</u>	<u>40.460,28</u>
<u>13</u>	<u>3.092,11</u>	<u>43.289,54</u>
<u>14</u>	<u>3.230,82</u>	<u>45.231,48</u>
<u>15</u>	<u>3.300,23</u>	<u>46.203,22</u>
<u>16</u>	<u>3.369,55</u>	<u>47.173,70</u>
<u>17</u>	<u>3.508,27</u>	<u>49.115,78</u>
<u>18</u>	<u>3.637,41</u>	<u>50.923,74</u>
<u>19</u>	<u>3.776,15</u>	<u>52.866,10</u>
<u>20</u>	<u>3.914,85</u>	<u>54.807,90</u>
<u>21</u>	<u>4.053,58</u>	<u>56.750,12</u>
<u>22</u>	<u>4.192,32</u>	<u>58.692,48</u>
<u>23</u>	<u>4.262,15</u>	
<u>59.670,10</u>		

|