

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GSC, COMPAÑÍA GENERAL DE SERVICIOS Y CONSTRUCCION, S.A. PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE TORREJON DE LA CALZADA

ART. 1º.- AMBITO PERSONAL. PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO

El presente Convenio Colectivo se suscribe por la Empresa GSC, Compañía General de Servicios y Construcción, S.A. y la Representación Legal de los trabajadores de Limpieza Viaria del municipio de Torrejón de la calzada.

Ambas partes tienen capacidad suficiente conforme se señala en las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

ART.2. - ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo de la Empresa GSC y los trabajadores de limpieza viaria del municipio de Torrejón de la Calzada.

ART. 3. - VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, si bien los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2008, salvo indicación en contrario.

Su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2010.

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente a la fecha de finalización de este, no obstante se mantendrá en todos sus términos hasta la firma de un nuevo Convenio Colectivo.

ART.4. - ABSORCIÓN DEL PERSONAL

Al término de la concesión de la contrata se estará a lo dispuesto en el Artículo 49 del Convenio General del sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación del Alcantarillado.

ART. 5. - CONDICIONES, ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio, compensaran y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

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

ART. 6. - COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Para la resolución de todas las cuestiones relacionadas con el presente Convenio, se acuerda constituir una Comisión Mixta Paritaria, que estará compuesta por un miembro de la empresa y uno de la parte social, y tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación de Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Intervención obligatoria previa a la vía ordinaria, para la solución de conflictos de ámbito colectivo.

Cualquiera de las partes podrá convocar la Comisión Mixta Paritaria, debiendo reunirse estas en un plazo no mayor de cinco días hábiles a partir de la fecha de la convocatoria.

La Comisión Mixta, deberá emitir el informe en un plazo de diez días hábiles a contar desde el día siguiente al que fuese solicitado.

ART. 7.- RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y a la empresa incluida en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de Madrid en su reglamento.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación de un sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo, a través del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

ART. 8.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo será 39 horas a la semana distribuidas en 6 días de lunes a sábado a razón de 6,50 horas diarias. Dicha jornada incluye 30 minutos diarios de bocadillos como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores librarán los sábados por turnos alternativos. Se tendrán en cuenta para esas libranzas las necesidades del servicio y las instrucciones del Ayuntamiento que podrán hacer imposible el disfrute.

Se considera como festivo el día 3 Noviembre (San Martín de Porres), en caso de coincidir en domingo se trasladará como cualquier otra fiesta nacional.

No se trabajara el 25 de Diciembre ni el 1 de Enero.

ART. 9. - HORAS EXTRAORDINARIAS

Solo se realizaran horas extraordinarias en casos excepcionales y a petición del ayuntamiento, que serán consideradas como horas extraordinarias estructurales, dadas las características del servicio público, todo ello de conformidad con lo establecido en la O.M. de 1 de marzo de 1983.

ART. 10. - VACACIONES

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales y se disfrutaran, al menos veinte días entre los meses de julio, agosto y septiembre (1 de julio a 1 de octubre). El resto, es decir diez días se disfrutarán a lo largo del año.

La asignación individual de cada trabajador a los turnos de vacaciones establecidos por la Empresa se efectuará de forma rotativa, pudiéndose cambiar el turno correspondiente entre los trabajadores previa notificación a la empresa y aprobación de la misma.

El calendario de vacaciones se expondrá en el tablón de anuncios antes del 30 de Abril de cada año

ART. 11. – SANCIONES

Las sanciones graves y despidos serán puestos en conocimiento de los Delegados de Personal con una antelación mínima de 24 horas, exponiéndose los motivos y la clase de sanción.

El resto de las sanciones se comunicaran a los Delegados de Personal con la mayor brevedad posible, con un plazo máximo de 48 horas

ART. 12.- EXCEDENCIA

Los/as trabajadores/as con un año de servicio en la Contrata podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años. En el supuesto de ser inferior al periodo máximo, ésta se podrá prorrogar hasta agotar los cinco años de excedencia, con la sola condición de preavisarlo con tres meses de antelación a la finalización del periodo inicialmente solicitado.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el/la trabajador/a deberá cumplir un nuevo periodo de un año de servicio efectivo en la Contrata.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal en un plazo de 15 días.

Si el/la trabajador/a no solicitara el reingreso con un plazo mínimo de tres meses de antelación, perderá el derecho de su puesto en la Contrata, siendo admitido/a inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en el mismo puesto y categoría.

ART.13. - CONDUCTORES

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, conservando su retribución durante el periodo que dure esta.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa haya sido por embriaguez y/o toxicomanía.

La empresa estará obligada a velar por el cumplimiento del código de circulación a la hora de desempeñar los conductores los trabajos encomendados.

Los conductores, independientemente de su turno de trabajo, tendrán el tiempo necesario para tramitación y examen del carné de conducir sin merma en sus haberes, entendiéndose el tiempo empleado como jornada de trabajo.

ART. 14.- CATEGORÍAS

A) Conductor limpieza viaria. En posesión del carné de conducir correspondiente, Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento y se encargará de las labores propias de limpieza viaria.

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

C) Peón limpieza viaria. Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

ART. 15. - LICENCIAS Y PERMISOS

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

Todas estas licencias deben ser preavisadas, salvo en casos de urgencias y debidamente justificadas con posterioridad.

- a) Por matrimonio o inscribirse como pareja de hecho del trabajador 16 días naturales
- b) En caso de enfermedad grave, operación, hospitalización, cirugía ambulatorio que requiera reposo domiciliario hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad 4 días. Si el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la provincia, se concederán 5
- c) Por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad un día natural.

- d) Por el nacimiento de cada hijo, 4 días naturales de los que al menos dos de ellos serán hábiles, Si el nacimiento es fuera de la Comunidad de Madrid dos días mas
- e) El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que deba concurrir el trabajador para estudios de Formación Profesional, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Universitarios y examen del permiso de conducir
- f) Por traslado de domicilio habitual, 2 días.
- g) Para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, el tiempo necesario
- h) Por matrimonio de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad 1 día si es dentro de la provincia y si se celebra fuera de la comunidad dos
- i) Por el tiempo necesario para la asistencia al médico especialista y/o pruebas médicas, siempre y cuando justifique que no puede realizarlo fuera de su jornada y acompañar al medico a hijos menores de 12 años.

ART. 16. - ASCENSOS

Serán de libre designación por la empresa los puestos de Jefe de servicio, Encargado General y Encargado.

En las demás categorías las vacantes que se produzcan se proveerán por el concurso de examen y la antigüedad, puntuando cada uno de estos requisitos un 50 por ciento.

Podrán acceder a tales puestos los trabajadores con un año de antigüedad en la Contrata y a tales efectos se publicara durante 10 días consecutivos, la convocatoria de las vacantes que surjan

ART. 17. - PLAZAS VACANTES

La empresa contratará a trabajadores, en el plazo de días 15 días, por las vacantes que se produzcan debido a muerte, jubilación, baja voluntaria o despido improcedente o procedente y en los casos de invalidez que no suponga el reingreso del trabajador a la plantilla y tras la declaración definitiva de la misma, si no se hubiese cubierto con anterioridad.

En caso de excedencias, se cubrirán las vacantes durante el tiempo que duren estas.

En el caso de las jubilaciones, se cubrirán las plazas mediante la contratación que legalmente proceda, según del tipo de jubilación que se produzca.

La suplencia de categorías superior durante el período vacacional , excedencias , incapacidad temporal, trabajos esporádicos etc... Será cubierta con trabajadores de inferior categoría, pertenecientes a la plantilla de la Contrata, de forma voluntaria, que estén en posesión del permiso necesario para el vehículo que se le asigne. Durante la suplencia, dichos trabajadores, percibirán el salario correspondiente a la categoría que realicen.

Se entregará a primeros de cada año al Representante de los trabajadores, un listado de todo el personal adscrito a la Contrata indicando:

- Nombre
- Apellidos
- Categoría
- Fecha de antigüedad
- Fecha de nacimiento
- Tipo de contrato

ART. 18.- ANTIGÜEDAD

18.1. COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD: Los trabajadores comprendidos en este pacto colectivo disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la contrata, consistente en bienios del 5% sobre el salario base, posteriores quinquenios

del 7%, también sobre el salario base. Se establece un límite de cobro de la antigüedad de tres bienios y dos quinquenios.

18.2. DEVENGO DE ANTIGÜEDAD: La fecha del cómputo de la antigüedad será la del ingreso del trabajador en la contrata.

A efectos económicos, el devengo se comenzará a contar desde el día de entrada en vigor de este convenio, es decir el día 1 de Enero de 2.008, y como consecuencia se abonará el primer bienio el día 1 de Enero de 2.010

El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse a partir del día 1º del mes en el que se cumpla.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, solo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Este complemento se abonará sobre el salario mensual, así como en las pagas extraordinarias a razón de 30 días en las de verano y navidad y 25 días en la de beneficio.

ART. 19.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

DENOMINACIÓN E IMPORTE: Se establecerán tres pagas extraordinarias al año, que se denominarán de verano, de Navidad y de Beneficios. El importe bruto de cada una de ellas será el que se indica en la tabla salarial anexa.

FECHA DE PAGO: Las pagas extraordinarias se abonaran prorrateadas en la nomina de cada mes

DEVENGO: Las pagas extraordinarias se devengarán por el tiempo de trabajo en los períodos que a continuación se indican:

- Paga extra de verano: Del día 1 de enero al 30 de junio
- Paga extra de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre
- Paga extra de beneficios: Del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

ART 20.- ESTRUCTURA SALARIAL

La estructura salarial será la siguiente:

- Salario base se abonará a razón de 335 días
- Plus de transporte se abonara a razón de 12 meses al año
- Plus penoso, tóxico y peligroso se abonará doce meses al año, a todos los trabajadores

En caso de coincidir dos o más pluses en la misma jornada se abonará el de más importe.

ART. 21.- DÍA Y LUGAR DE PAGO

La empresa efectuara la entrega de nómina o recibo de salarios a cada trabajador en el centro de trabajo durante su jornada laboral.

El día de pago se hará efectivo el último día de cada mes o el inmediatamente anterior si este fuese sábado, domingo o festivo.

ART. 22.- ANTICIPOS QUINCENALES.

Todo trabajador tendrá derecho a un anticipo quincenal a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se solicita por una cuantía máxima de 300 €, siempre que lo solicite antes del día 10 de cada mes. Este anticipo se abonará en horas de trabajo.

Esta cantidad se mantendrá durante la vigencia del presente convenio colectivo.

ART. 23. - SEGURO COLECTIVO DE VIDA

La empresa concertará una póliza de seguro que cubra los riesgos de fallecimientos, invalidez e incapacidad absoluta de los trabajadores siempre y cuando dichas contingencias tengan su origen en accidentes producidos con ocasión del desempeño o desarrollo de la actividad laboral llevada a cabo en el ejercicio del cometido que le es propio en virtud de la relación laboral existente. Dicha póliza garantizará la percepción de las cantidades que luego se dirán por el trabajador o por las personas beneficiarias que el mismo designe para en el caso de fallecimiento. En defecto de designación, se entenderán como beneficiarios sus herederos legales.

ART. 24.- PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA POR I.T.

En caso de incapacidad temporal, derivada de accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, se complementará hasta el 100% de los conceptos retributivos desde el primer día de causar baja

Si la baja fuera producida por enfermedad común, se aplicará el siguiente baremo:

Del primer día de baja al 3º se abonará un 50 % de los conceptos retributivos

Desde el 4º día hasta el 9º se abonará un 75% de los conceptos retributivos

Desde el día 10º en adelante se abonará el 100% de los conceptos retributivos

ART. 25.- EMBARAZO

MATERNIDAD

Excedencia maternal, licencia paternal y para atención de familiares:

los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año de la

excedencia la excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Suspensión y lactancia:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutaran de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas mas por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se disfrutara a opción de la interesada, siempre que 6 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 reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, esta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo 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 los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción de acogimiento múltiple en 2 semanas mas por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador. Igual duración será para el acogimiento de mayores de 6 años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada con la misma finalidad salvaguardando todos sus derechos, o

acumular en días enteros dicha elección dependerá de la trabajadora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Permiso de paternidad:

Se concederán 13 días por permiso de paternidad, con la opción por parte del trabajador aumentarlos a 26 pero de jornada parcial, se podrán coger cuando acabe el permiso maternal

Reducción de jornada por cuidado de menores:

Para el cuidado de menores de 8 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por si mismos y no desempeñen actividad retribuida, se podrá reducir la jornada con disminución de salario entre 1/8 y la mitad de la misma .

Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo:

A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, esta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo (si lo hubiera) o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Así mismo, el empresario deberá evaluar junto con los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgos y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adoptar las condiciones de trabajo de aquellas.

Dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Se procurara, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe medico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevara a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, si no existe puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente. No obstante, conservara el derecho al conjunto de sus retribuciones de su puesto de origen.

La empresa abonara la diferencia entra la prestación que perciba de la Seguridad Social y las retribuciones reales que viniera percibiendo como si estuviese realmente trabajando.

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en sus normas de desarrollo y concordantes.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento

ART. 26.- SALUD LABORAL

26.1 PRINCIPIOS GENERALES

Las empresas, los trabajadores y los representantes de los trabajadores, velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 31/1995 de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales o aquellas que en un futuro la pudiera sustituir, en todo lo concerniente al Sector de Limpieza Pública Viaria.

Asimismo, es compromiso de las partes el adoptar aquellas medidas promulgadas con rango de Ley, que ya existen o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral en las personas trabajadoras, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, embarazo, lactancia y cuidado de los hijos o personas mayores.

26.2 REVISION MÉDICA.

Todos los trabajadores tendrán derecho a una revisión médica anual, con entrega de los resultados de la misma concediéndoles el día libre, en caso de usar transporte propio para realizarlo la empresa les abonara dicho transporte. Voluntariamente todo trabajador tendrá derecho a vacunarse en la última quincena de septiembre de la gripe, tétanos o hepatitis b

26.3 ROPA DE TRABAJO

Prendas de Trabajo

La Empresa facilitará obligatoriamente a todo el personal, fijo o con seis meses o más de antigüedad, las siguientes prendas de trabajo:

CONDUCTORES

1 Jersey (polar) cada año
2 pantalones (1 invierno/1 verano) al año

PEONES

1 Jersey (polar) cada año
2 pantalones (1 invierno/1 verano) al año

2 camisas (1 invierno/1 verano) al año	2 camisas (1 invierno/1 verano) al año)
1 chaleco tipo plumas al año	1 chaleco tipo plumas al año
1 anorak cada dos años	1 anorak cada dos años
1 par de botas de seguridad al año	1 par de botas de seguridad al año
1 par de zapatos de seguridad al año	1 par de zapatos de seguridad al año
	2 gorras (invierno y verano) al año
	1 par de botas de agua cada dos años

Las fechas de entrega serán Mayo y Octubre para verano e invierno respectivamente.

Al personal con contrato temporal, se le entregará la ropa de trabajo el día que se incorpore a su puesto de trabajo, dentro de la ropa de trabajo se incluirá un anorak, en temporada invernal

Las prendas que se deterioren antes del próximo periodo de entrega serán cambiadas previa presentación de la prenda deteriorada por el trabajador

En cuanto a colores y visibilidad de las mismas, llevaran como mínimo y además de las bandas reflectantes (homologadas) un color claro y bien visible en las terminaciones de las mangas, perneras y tórax de las prendas.

ART. 27.- JUBILACIÓN

Los trabajadores que soliciten su jubilación, recibirán por parte de la empresa y por cada año de trabajo en la misma, en el momento de producirse aquella, las siguientes cantidades.

- A los 60 años: 200 euros
- A los 61 años: 200 euros
- A los 62 años: 150 euros
- A los 63 años: 150 euros
- A los 64 años: 100 euros

Estas cantidades se revisarán anualmente según el IPC real del año

ART. 28.- JUBILACIÓN A LOS 64 AÑOS

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985 de 17 de Julio, podrá solicitarse la jubilación a los 64 años, obligándose la empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto, a sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

ART. 29.- JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA

Todo aquel trabajador que cumpla las condiciones que marca la Seguridad Social en esta materia, se podrá acoger a la Jubilación en su modalidad de parcial.

En un plazo máximo de tres meses ambas partes se comprometen a llegar un acuerdo en este sentido.

ART. 30.-GARANTÍAS SINDICALES

Los trabajadores tienen derecho a celebrar asambleas fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo, con la simple notificación previa por escrito a la empresa y en casos excepcionales la dirección de la empresa, previa petición del representante de los trabajadores, podrán autorizar a que se realicen dentro del horario de trabajo, siempre que se solicite con 48 horas de antelación.

Para asuntos sindicales que requiriesen el asesoramiento de las centrales sindicales, se posibilitará el acceso a los centros de trabajo de los

representantes sindicales no pertenecientes a la empresa, previa notificación y autorización de la misma.

Delegados Sindicales y Comité de Empresa.

Disponibilidad de tiempo sindical: será el establecido por el ET (15 horas de crédito horario)

Estas horas serán contabilizadas en los siguientes temas:

Consultas a organismos oficiales, consultas y asesoramiento sindical, reuniones sindicales a nivel de central o centrales sindicales, y en general, de todas las actividades de interés sindical dentro y fuera de la empresa.

El disfrute de las horas sindicales se globalizará según acuerdo de los interesados, el cual se notificará a la empresa. Asimismo, la necesidad será notificada previamente y acreditada con posterioridad a su uso. Las horas de reunión con la empresa para la negociación del Convenio

Tendrán derecho a un tablón de anuncios.

ART. 32.- CUOTAS SINDICALES

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cantidad y el número de cuenta a la

que debe de transferir. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicaciones en contrario.

INCREMENTO SALARIAL

La subida salarial para el año 2008 será del IPC real más 120 euros lineales para todas las categorías. Para el año 2.009, el incremento será del IPC real mas la cantidad de 450.- € lineales para todas las categorías y para el año 2.010 el incremento será del IPC real mas la cantidad anual de 940.-€ para todas las categorías.

DISPOSICIÓN FINAL

En todo lo no dispuesto en el presente, acuerdo los empleados se regirán por su contrato individual y el Convenio Colectivo general, del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación del alcantarillado, publicado en el BOE del 6/3/96., así mismo lo que recoja el convenio general de limpieza viaria.