

**CONVENIO COLECTIVO
DE LA EMPRESA**

**URBASER, S.A.
L.P.V.**

EN LEGANES

**(ARROYOCULEBRO, LEGANES OESTE
Y ZARZAQUEMADA)**

AÑOS 2.008-2.012

INDICE

<u>ART.</u>		<u>PAG.</u>
<u>1</u>	PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO	<u>1</u>
<u>2</u>	AMBITO DE APLICACION	<u>1</u>
<u>3</u>	VIGENCIA	<u>2</u>
<u>4</u>	ABSORCION DEL PERSONAL	<u>2</u>
<u>5</u>	CONDICIONES, ABSORCION Y COMPENSACIÓN	<u>2</u>
<u>6</u>	COMISIÓN MIXTA PARITARIA	<u>3</u>
<u>7</u>	JORNADA DE TRABAJO	<u>3</u>
<u>8</u>	HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES	<u>4</u>
<u>9</u>	VACACIONES	<u>5</u>
<u>10</u>	SANCIONES Y DESPIDOS	<u>5</u>
<u>11</u>	EXCEDENCIAS	<u>5</u>
<u>12</u>	CONDUCTORES	<u>6</u>
<u>13</u>	LICENCIAS Y PERMISOS	<u>6</u>
<u>14</u>	SEGURO COLECTIVO DE VIDA	<u>7</u>
<u>15</u>	ASCENSOS	<u>7</u>
<u>16</u>	MATERNIDAD Y SEGURIDAD Y SALUD	<u>8</u>
<u>17</u>	IINCREMENTOS SALARIALES	<u>12</u>
<u>18</u>	COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES	<u>12</u>
<u>19</u>	PLUSES	<u>13</u>
<u>20</u>	ENTREGA DE NÓMINA	<u>13</u>
<u>21</u>	ANTICIPOS QUINCENALES	<u>14</u>
<u>22</u>	DÍA DE PAGO	<u>14</u>
<u>23</u>	ANTICIPOS REINTEGRABLES	<u>14</u>
<u>24</u>	ACCIDENTE TRABAJO	<u>15</u>
<u>25</u>	ENFERMEDAD COMÚN	<u>15</u>
<u>26</u>	JUBILACIÓN	<u>15</u>
<u>27</u>	JUBILACIÓN A LOS 64 AÑOS	<u>16</u>
<u>28</u>	GARANTÍAS SINDICALES	<u>16</u>
<u>29</u>	CUOTAS SINDICALES	<u>17</u>
<u>30</u>	ANTIGÜEDAD	<u>17</u>
<u>31</u>	RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS	<u>18</u>
	DISPOSICION FINAL	<u>19</u>
	TABLA SALARIAL	
	GRADOS DE PARENTESCO	

**CONVENIO COLECTIVO DE URBASER, S.A- Y LOS TRABAJADORES ADSCRITOS A
LOS CENTROS DE TRABAJO DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA DE LOS BARRIOS DE
LA FORTUNA, SAN NICASIO, V CENTENARIO, CAMPOCLARO, VALDEPELAYO,
ARROYOCULEBRO Y ZARZAQUEMADA EN EL TERMINO MUNICIPAL DE LEGANES.**

CAPITULO – I. CONDICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la Empresa Urbaser SA y la representación Legal de los Trabajadores de Limpieza Pública de Viaria, DE LOS BARRIOS DE LA FORTUNA, SAN NICASIO, V CENTENARIO, CAMPOCLARO, VALDEPELAYO, ARROYOCULEBRO Y ZARZAQUEMADA EN EL TERMINO MUNICIPAL DE LEGANES.

Las partes firmantes de éste Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

ARTÍCULO 2 - AMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio Colectivo regulara las relaciones de trabajo de la Empresa URBASER SA, con el personal adscrito al servicio de Limpieza Pública Viaria, DE LOS BARRIOS DE LA FORTUNA, SAN NICASIO, V CENTENARIO, CAMPOCLARO, VALDEPELAYO, ARROYOCULEBRO Y ZARZAQUEMADA EN EL TERMINO MUNICIPAL DE LEGANES (Madrid).

ARTICULO 3.- VIGENCIA, DURACION Y PRORROGA

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 2.008.

Su vigencia será hasta el día 31 de diciembre de 2012.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, aunque se mantendrán los mismos deberes normativos y obligacionales anteriores en tanto no se firme uno nuevo.

ARTICULO 4.- ABSORCION DE PERSONAL

Al término de las concesiones de las contrata, todos los trabajadores de las mismas, cualquiera que sea su contrato o categoría, entraran a la nueva contrata, respetándose todos sus derechos y obligaciones, sujetándose las partes a la legislación vigente.

ARTICULO 5.- CONDICIONES

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efecto de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, solo podrá afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en 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 quedan pactadas

ARTÍCULO 6.- COMISION 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 del Convenio
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado
- c) Intervención obligatoria previa a la vía ordinaria, para la solución de conflictos de ámbito colectivo.

Procederá convocar la Comisión Mixta Paritaria indistintamente por cualquiera de las partes que la integran, debiendo reunirse ésta en un plazo máximo de quince días hábiles a partir de la fecha de la convocatoria.

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

CAPITULO II - CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO 7.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo del personal a jornada completa será:

Para el año 2008: La jornada de trabajo será de 7 horas de lunes a viernes, más 24 días entre sábados y domingos, más un festivo. Se incluye un descanso intermedio de treinta minutos diarios, como tiempo efectivo de trabajo

Para el año 2009: La jornada de trabajo será de 7 horas de lunes a viernes, más 19 días entre sábados y domingos, más un festivo. Se incluye un descanso intermedio de treinta minutos diarios, como tiempo efectivo de trabajo

Para el año 2010: La jornada de trabajo será de 7 horas de lunes a viernes, más 14 días entre sábados y domingos, más un festivo. Se incluye un descanso intermedio de treinta minutos diarios, como tiempo efectivo de trabajo

Para el año 2011: La jornada de trabajo será de 7 horas de lunes a viernes, más 9 días entre sábados y domingos, más un festivo. Se incluye un descanso intermedio de treinta minutos diarios, como tiempo efectivo de trabajo

Para el año 2012: La jornada de trabajo será de 7 horas de lunes a viernes, más 4 días entre sábados y domingos, más un festivo. Se incluye un descanso intermedio de treinta minutos diarios, como tiempo efectivo de trabajo.

La jornada del personal a tiempo parcial de SDF será:

La empresa podrá contratar personal a tiempo parcial para prestar sus servicios en SDF, siendo la jornada de 7 horas. Se incluye un descanso intermedio de treinta minutos diarios, como tiempo efectivo de trabajo.

La retribución del personal contratado a tiempo parcial para prestar sus servicios en SDF, será proporcional al tiempo trabajado respecto al personal contratado a jornada completa, sin que hay lugar al abono de ningún otro complemento o retribución.

ARTICULO 8.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Solamente se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales, y de inevitable necesidad, que serán de carácter voluntario para el trabajador.

ARTICULO 9.- VACACIONES

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales y se disfrutarán en el periodo comprendido entre Julio, Agosto y Septiembre.

Dicho periodo vacacional se hará de forma rotativa entre todo el personal.

ARTICULO 10. - SANCIONES Y DESPIDOS

Las sanciones graves y despidos serán puestas en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal con una antelación mínima de 48 horas, exponiendo los motivos y la clase de sanción.

El resto de las sanciones se comunicarán al Comité o Delegados de Personal a la mayor brevedad posible, con un plazo máximo de 18 horas.

ARTICULO 11.- EXCEDENCIA

Los/as trabajadores/as fijos con un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas en un plazo de un mes.

Si el/la trabajador/a no solicitara el reingreso con un plazo mínimo de un mes 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.

En lo referente a excedencias forzosas o por cuidado de familiares, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en estas materias en cada momento.

ARTICULO 12.- 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 un periodo máximo de tres meses.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa haya sido por embriaguez, toxicomanía o imprudencia temeraria.

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

ARTÍCULO 13.- LICENCIAS Y PERMISOS

El personal afectado por éste Convenio tendrá derecho a disfrutar permiso retribuido por el importe total devengado en forma y condiciones que se especifican a continuación:

a).- 15 días retribuidos en caso de matrimonio.

b).- 3 días en caso de nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el hecho se produce fuera de la comunidad de residencia, el plazo será de cinco días.

c).- 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposos domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a 2 días mas si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.

d).- 1 día por traslado de domicilio habitual.

e).- 1 día por matrimonio de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad. Si por este motivo precisa desplazarse a Comunidad distinta a la suya habitual, se ampliará a dos días

f).- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter publico y/o personal, siempre que no se trate de un cargo o cometido que conlleve ausencias frecuentes o periódicas.

ARTICULO 14.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa, de la que derive muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios en todo caso percibirán en concepto de indemnización 15.000 Euros, independientemente de las prestaciones que por este motivo les corresponda.

Este artículo entrara en vigor a los 30 días de la firma del presente convenio.

ARTICULO 15.- ASCENSOS

Serán de libre designación por la Empresa los puestos de Jefe de Servicio, Encargado General, Mandos Intermedios y Administrativos. En las demás categorías profesionales las vacantes que se produzcan o los puestos que se creen se proveerán por concurso-examen, que constará de un máximo de 5 pruebas, y antigüedad, que acogerá desde el día que comenzó de la contrata, puntuando cada uno de estos requisitos un 50 %

Podrán acceder a tales puestos los trabajadores de inferiores categorías que lleven un mínimo de 1 año en la Empresa y a tales efectos se publicará durante 10 días consecutivos la convocatoria de las vacantes que surjan en cada uno de los tablones de anuncios de los puestos de trabajo.

ARTICULO 16.- MATERNIDAD Y SALUD Y SEGURIDAD

MATERNIDAD

1. Excedencia maternal 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.
- 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.

2. 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 2 horas 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, a elección de la trabajadora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

3. Reducción de jornada por cuidado de menores:

- Para los trabajadores con jornadas igual o superior a 4 horas diarias, estos tendrán derecho a ver reducida su jornada entre un mínimo del 25 % y un máximo del 75%.

4. 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.
- Asimismo, 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 procurará, 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 médico 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 llevará 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.

- Si dicho cambio de puesto no fuese técnicamente u objetivamente posible o no pueda exigirse por motivos justificados, podrá declararse la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras dure la posibilidad de reincorporarse a su puesto u otro puesto compatible a su estado.

- Estas condiciones serán de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora, así como la mutua de accidentes si procediera.

- 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.

SEGURIDAD Y SALUD

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

La empresa realizará, a su cargo, una revisión medica anual para todo el personal afectado por el presente convenio, en el centro médico que a tales efectos designará. El resultado de dicho reconocimiento se entregará al trabajador.

CAPITULO III - CONDICIONES ECONOMICAS

ARTÍCULO 17.- INCREMENTOS SALARIALES:

El incremento salarial para los años de vigencia del Convenio es el siguiente:

Para el año 2008: El incremento Salarial definitivo de carácter lineal de 600€ para la Categoría de Peón, y un incremento de IPC real + 0,5%, para la categoría de Conductor.

Para el año 2009: El incremento Salarial definitivo de carácter lineal de 650€ para la Categoría de Peón, y un incremento de IPC real + 0,5%, para la categoría de Conductor.

Para el año 2010: El incremento Salarial definitivo de carácter lineal de 770€ para la Categoría de Peón, y un incremento de IPC real + 0,5%, para la categoría de Conductor.

Para el año 2011: El incremento Salarial definitivo de carácter lineal de 1.000€ para la Categoría de Peón, y un incremento de IPC real + 1%, para la categoría de Conductor.

Para el año 2012: El incremento Salarial definitivo de carácter lineal de 1.480€ para la Categoría de Peón, y un incremento de IPC real + 1%, para la categoría de Conductor.

ARTICULO 18.- COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES

La Empresa abonará a todo su personal tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de verano, Navidad y Beneficios.

Cuantía: La fijada las tablas salariales del presente convenio para la categoría que corresponda.

Fechas de abono: La paga extraordinaria de verano se hará efectiva el día 30 del mes de Junio, la de Navidad se hará efectiva el día 22 del mes de Diciembre y la de Beneficios se abonara el 31 de marzo.

Periodo de devengo: Las pagas extraordinarias de verano y Navidad se devengarán semestralmente y, en caso de alta o cese del trabajador durante el periodo devengado, se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados. La de beneficios se devengará anualmente, abonándose por doceavas parte en caso de alta o cese del trabajador durante el periodo de devengo.

Paga de Verano: Se devengará del 1 de Enero al 30 de Junio.

Paga de Navidad: Se devengará del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

Paga de Beneficios: Se devengara del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

ARTICULO 19.- PLUSES

Son los indicados en el Anexo final y se denominan:

- a).- De transporte.
- b).- De trabajo tóxico, penoso y peligroso.
- c).- De incentivos
- d).- De nocturnidad.

ARTÍCULO 20.- ENTREGA DE NÓMINA.

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

CAPITULO - IV.- MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 21.- ANTICIPOS QUINCENALES

Todo trabajador/a tendrá derecho a un anticipo quincenal a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad, de una cuantía máxima de 324 Euros.

Este anticipo se abonará al trabajador el día 15 de cada mes, mediante transferencia bancaria.

Para los siguientes años de vigencia del Convenio, esta cantidad se revisará con el IPC previsto para cada año.

ARTICULO 22.- DIA DE PAGO

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

ARTÍCULO 23.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

Los trabajadores fijos con más de un año en la Contrata podrán solicitar un préstamo reintegrable por un importe máximo de 648 euros.

La amortización se efectuará en el plazo máximo de 1 año.

La empresa pondrá a disposición del fondo de préstamos la cantidad de 3.240 euros para el año 2008.

Para los siguientes años de vigencia del Convenio, esta cantidad se incrementará con el IPC previsto para cada año.

ARTICULO 24.- ACCIDENTES DE TRABAJO

En caso de accidente laboral la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario, desde el primer día de la baja.

ARTICULO 25.- ENFERMEDAD COMUN.

En los casos de Incapacidad Temporal la empresa complementará hasta el 100 % del salario mensual reflejado en la tabla salarial anexa, desde el primer día de la baja en aquellos procesos que duren más de cinco días, en el resto de los casos abonará el 75 % del salario mensual reflejado en la tabla salarial anexa.

ARTICULO 26.- JUBILACION

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

- A los 61 años: 194 Euros
- A los 62 años: 175 Euros.
- A los 63 años: 149 Euros
- A los 64 años: 130 Euros

Para los siguientes años de vigencia del presente Convenio, estas cantidades se revisarán con el IPC previsto para cada uno de los años.

Artículo 27.- Jubilación a los 64 años:

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

En caso de derogación del mencionado Real Decreto, este artículo quedaría sin efecto

ARTÍCULO 28.- GARANTIAS SINDICALES

Los/as trabajadores/as tienen derecho a celebrar asambleas, fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo con la simple notificación previa a la empresa. En casos excepcionales, la dirección de la empresa, previa petición de los Delegados/ de Personal, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo.

Para asuntos sindicales de importancia, que requiriesen el asesoramiento de los Sindicatos o Centrales Sindicales, se posibilitaría el acceso a los centros de trabajo a representantes sindicales, no perteneciente a la Empresa, previa notificación y autorización de la misma.

Delegados Sindicales, de Personal y miembros de Comités de Empresa:

Disponibilidad de tiempo sindical: Será el establecido por Ley

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 laboral y/o 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, irán a cargo de la Empresa.

Los Delegados de Personal, habrán de contar con un tablón de anuncios, acristalado y con llave, para preservar la integridad del material expuesto, diferenciado del que utilice la empresa, en todos los Centros de Trabajo.

ARTÍCULO 29.- CUOTAS SINDICALES

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a los Sindicatos o Centrales Sindicales, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El/a trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato o Central Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Ahorros y la Entidad a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

ARTÍCULO 30.- ANTIGÜEDAD.

Complemento de antigüedad:

A partir del 1 de Enero de 2006, todos los trabajadores comprendidos en este convenio, disfrutarán como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la contrata, consistente en tres bienios del cinco por ciento y posteriores quinquenios del siete por ciento sobre el salario base.

Devengo de antigüedad:

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será a partir del 1 de Enero del 2006 para aquellos trabajadores que estuviesen en activo en la contrata en dicha fecha, para posteriores contrataciones, será el 1 de enero del año en que fueron contratados.

El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el 1 de enero del año en que se cumplan.

El complemento se abonará por día natural, así como en las Pagas extras (30 día en las de Verano y Navidad y quince días en la de beneficios).

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.

ARTÍCULO 31.- RESOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos 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.

DISPOSICION FINAL

En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de limpieza pública viaria, riegos, recogida, tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.