

Convenio colectivo de Limpiezas Xalo, SL (limpeza viaria do Concello de Culleredo)
Visto o expediente do convenio colectivo de LIMPEZAS XALO, S.L. (limpeza viaria do Concello de Culleredo) (código convenio 1504131), que tivo entrada neste Departamento Territorial da Consellería de Traballo e Benestar o día 17.4.09, complementado o 8.5.09 e subscrito pola parte económica pola empresa e pola parte social polo delegado de persoal o día 27.2.09, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre Rexistro e Depósito de Convenios Colectivos de Traballo e Real decreto 2412/82, de 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, este Departamento Territorial

ACORDA:

PRIMEIRO.- Ordena-la súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo, obrante neste Departamento Territorial, e notificación ás representacións económica e social da Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Ordena-lo depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (S.M.A.C).

TERCEIRO.- Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A Coruña, 21 de maio de 2009

O XEFE TERRITORIAL DE TRABALLO

Asdo: José García García

Convenio colectivo de Limpiezas Xalo, S.L.

(Limpeza viaria do Concello de Culleredo)

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "LIMPIEZAS XALO" PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE LIMPIEZA VIARIA DEL AYUNTAMIENTO DE CULLEREDO

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.-Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo regularán las relaciones laborales entre la empresa "Limpiezas Xalo" y sus trabajadores del centro de Limpieza Viaria del Ayuntamiento de Culleredo, y estén adscritos a los servicios de limpieza pública viaria.

Artículo 2.-Ámbito personal y funcional.

El presente convenio afectará y será de aplicación a todo el personal que esté comprendido en el artículo anterior, que presta o preste sus servicios en la empresa mediante cualquier modalidad de contratación.

Se excluye expresamente del ámbito regulado por el presente convenio al personal afecto a lo establecido en el artículo 1, puntos 3 a) y c), de la Ley del estatuto de los trabajadores.

Artículo 3.-Vigencia y denuncia.

El período de vigencia de este convenio colectivo será de dos años, contados desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2010, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de A Coruña.

La denuncia del presente convenio deberá efectuarse por escrito a la otra parte, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de no ser denunciado válidamente, se prorrogará su vigencia en los términos previstos en el Estatuto de los trabajadores, actualizando los conceptos económicos con el mismo porcentaje que experimente el índice de precios al consumo del año corriente.

Artículo 4.–Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase algunos de sus artículos parcial o totalmente, las partes firmante se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniendo inalterable el resto del contenido del convenio.

Artículo 5.–Comisión de vigilancia del convenio.

Para entender de las cuestiones o reclamaciones que pudieran derivarse de la aplicación de este convenio, se formará una comisión compuesta por un miembro de la parte social y un miembro por parte de la dirección de la compañía.

La citada comisión dispondrá de un plazo de diez días para resolver las cuestiones que se le puedan plantear. Su decisión tendrá carácter vinculante para ambas partes.

Caso de no emitirse resolución o no se alcanzase acuerdo en dicho plazo, ambas partes podrán solicitar la mediación en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, de la Administración laboral y/o haciendo uso de las asesorías legales que estimen oportunas.

Artículo 6.–Garantía “ad personam”.

Se respetarán las condiciones personales que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente convenio, como garantía “ad personam”.

Artículo 7.–Compensación y absorción.

Las retribuciones y demás condiciones contenidas en el presente convenio, valoradas en conjunto, podrán ser compensables hasta donde alcance, con las mejoras y retribuciones que sobre las mínimas reglamentarias y/u objeto de convenio o pacto, viniera en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas mejoras y retribuciones, valoradas también en conjunto. La diferencia resultante entre su retribución personal anualizada y la retribución establecida en este convenio, se recibirá distribuida en las doce mensualidades ordinarias en concepto de adecuación convenio. Este complemento personal, se incrementará cada año en el mismo porcentaje que el salario base.

Las mejoras económicas y de otra índole que pudieran establecerse por disposición legal, reglamentaria, convencional o paccionada, serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual en este convenio.

Artículo 8.–Legislación aplicable.

En lo no previsto ni regulado en el presente convenio se estará en lo dispuesto en el convenio general del sector publicado en el BOE del 7 de marzo de 1996, Estatuto de los trabajadores y demás leyes de carácter general.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9.–Organización, dirección y control de la actividad laboral.

Es competencia única y exclusiva de la dirección de la empresa, de acuerdo con el contenido específico del artículo 20 del Estatuto de los trabajadores y la legislación laboral vigente, la ordenación de los recursos, su organización, dirección y control; todo ello en relación a la organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones y control y verificación de la actividad laboral.

La organización del trabajo tiene como objeto alcanzar en los servicios que se prestan un nivel óptimo de eficacia, utilizando adecuadamente sus recursos materiales y contando con la colaboración del personal.

El trabajador tiene la obligación de avisar a la empresa tan pronto como conozca su imposibilidad de asistir al trabajo, para que la misma se organice adecuadamente al servicio.

Para trasladar definitivamente a un trabajador a un puesto distinto al suyo habitual en los casos que ocurran las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo siguientes:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Sistemas de trabajo y rendimientos.

Se requerirá la conformidad del trabajador afectado y en su defecto el delegado de personal.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 10.–Clasificación profesional.

En cuanto a la determinación de las distintas categorías profesionales consignadas en el presente convenio colectivo son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertas y provistas las categorías enumeradas, si las necesidades y la estructura determinada por la Dirección de la empresa no lo requiere.

Por la función profesional, el personal se encuadra en alguna de las categorías profesionales que se enumeran a continuación:

- Encargado
- Oficial de primera de limpieza viaria/conductor de primera de limpieza viaria
- Oficial/conductor de limpieza viaria
- Peón especializado de limpieza viaria
- Peón de limpieza viaria

La relación de categorías no tiene carácter exhaustivo, pudiendo la dirección de la empresa, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, crear otras nuevas, suprimir alguna de las existentes o modificar su denominación.

Artículo 11.–Movilidad funcional.

La movilidad funcional, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y pertenencia al grupo profesional, de acuerdo con el contenido de la normativa laboral vigente en cada momento. Sin perjuicio de los derechos económicos reconocidos en el Estatuto de los trabajadores, y dentro de la jornada laboral, cuando sea necesaria la realización simultánea o sucesiva de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo, que vendrán dadas por las necesidades de los servicios que gestionamos, podrá encomendarse al trabajador el desempeño de las mismas.

En caso de necesidad, la dirección podrá destinar a los trabajadores a puestos de trabajo de superior o inferior categoría, dentro de los límites y condiciones establecidos por la ley.

CAPÍTULO IV

CONTRATACIÓN

Artículo 12.–Contratación.

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

En todos los casos habrá que especificarse claramente sus condiciones, duración, jornada laboral, etc., siendo visados por el delegado de personal, o en su caso, en el momento de recibir la copia básica.

Cuando el contrato de duración determinada previsto en el apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, que se concierte para atender circunstancias del servicio, acumulación de tareas, etc., la duración máxima del contrato podrá ser de 6 meses dentro de un período de 12 meses. En caso de que se concierte por un período inferior, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Artículo 13.–Período de prueba.

De acuerdo con el contenido del artículo 14 de la Ley del estatuto de los trabajadores, podrá concertarse por escrito un período de prueba de:

- Para la categoría de encargado se concierta un período de 90 días.
- Con relación al resto del personal, se establece un período de 30 días.

Artículo 14.–Subrogación del personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo y la absorción del personal entre quienes se sucedan, por rescisión del contrato administrativo con el Ayuntamiento, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo, la subrogación se llevará a cabo en los términos establecidos en el CAPÍTULO XI, artículos 49 y siguientes del vigente convenio general del sector.

CAPÍTULO V

JORNADA, DESCANSO, VACACIONES Y AUSENCIAS

Artículo 15.–Jornada de trabajo.

La jornada laboral del personal comprendido en el ámbito del presente convenio será de 40 horas semanales, quedando establecida en cómputo anual en 1.760 horas efectivas.

Los trabajadores tendrán un descanso de quince minutos para el bocadillo y de diez minutos al final de la jornada para su higiene personal, el cual se computará como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 16.–Horario de trabajo.

Habida cuenta de la especial naturaleza y características de los servicios que se realizan, los horarios y turnos de trabajo es facultad de la empresa, que la ejercerá sin otras limitaciones que las derivadas de lo establecido en el presente convenio colectivo y en la legislación vigente.

Artículo 17.– Calendario laboral.

Se elaborará un calendario anual en el cual se reflejarán los nueve días festivos de ajuste de convenio que se abonarán en los meses que no coincida con el abono de las pagas extras.

Artículo 18.–Descanso semanal.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

Se establece como día inhábil el día 3 de noviembre, festividad de San Martiño de Porres.

Artículo 19.–Prolongación de la jornada.

Dada la peculiaridad inherente de los servicios que se llevan a cabo, servicios públicos, los trabajadores con funciones de conservación de la red de alcantarillado, recogida y limpieza, estarán obligados de ocurrir circunstancias que requieran una pronta e inmediata ejecución de los trabajos, imposibilitando el aplazamiento,

suspensión o interrupción de los mismos a prolongar su jornada normal de trabajo, sin perjuicio de los derechos que se establecen en el presente convenio.

Artículo 20.–Vacaciones.

El período vacacional será de treinta días naturales para todo el personal afectado por el presente convenio, que lleve un año al servicio de la misma, siendo retribuidas a razón de salario base, antigüedad y plus de asistencia.

La compañía establecerá los turnos de vacaciones de acuerdo con las necesidades de los servicios, con el fin, de que queden atendidos en todo momento; preferentemente se establece como período de disfrute de mayo a octubre. La distribución de las mismas se expondrá con una antelación de dos meses como mínimo.

Aquellos trabajadores con una antigüedad de 3 trienios disfrutarán de 1 día más de vacaciones que se añadirá al período de disfrute. Por cada nuevo trienio se incrementará 1 día más hasta un máximo de 6 días.

Artículo 21.–Licencias.

1.–El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, fallecimiento, accidente, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto hasta 350 kilómetros (ida) dos días más y a partir de 350 kilómetros tres días más.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) El tiempo necesario a asistencia a exámenes a que deba concurrir el trabajador, con previo aviso y justificación posterior.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Real decreto legislativo 1/1995, Estatuto de los trabajadores.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos, legal o convencionalmente.

2.–Las ausencias al trabajo por visita a consulta médica de la Seguridad Social, por el tiempo empleado en ello y previo aviso a la empresa, tendrá el carácter de falta justificada si se acreditan debidamente.

Estas licencias serán retribuidas con el salario base, antigüedad, plus de actividad y adecuación convenio.

Artículo 22.–Excedencia forzosa.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

Artículo 23.–Excedencia voluntaria.

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubiera transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, según lo regulado en el art. 46.3 del E.T.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia. En el caso de excedencia para atender al cuidado de un hijo, y durante el primer año a partir del inicio de la misma, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia para atender al cuidado de un hijo. Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

CAPÍTULO VI

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 24.–Salario.

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos que para cada actividad y categoría se determinan en tabla salarial anexa.

Para el año 2009 se incrementarán todos los conceptos económicos en el porcentaje del IPC previsto más dos puntos (2%).

Para el año 2010 se incrementarán todos los conceptos económicos en el porcentaje del IPC previsto más dos puntos (2%).

Se homologarán en un período de cinco años a todos los trabajadores nuevos contratados al salario real del resto de los trabajadores.

Artículo 25.–Pago de salario.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos y hasta el día 5 del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo al mes cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas.

Artículo 26.–Revisión salarial.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrara al finalizar cada año de vigencia un incremento superior al IPC previsto, se efectuará una revisión salarial de la tabla anexa tan pronto se constate oficialmente en el exceso sobre la indicada cifra con carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año.

Artículo 27.–Complemento de antigüedad.

El personal afectado por este convenio percibirá un complemento de antigüedad, que se abonará a razón de trienios a 23 euros mensuales en las doce pagas ordinarias y en las tres extraordinarias, con un tope máximo de cinco trienios. El complemento de antigüedad comenzará a devengarse a partir del mes en que se cumpla el trienio.

Artículo 28.–Penosidad, toxicidad y peligrosidad.

A todos los trabajadores se les abonará una cantidad fija por mes, consistente en 75 € para todas las categorías para el año 2009. Esta cantidad se revisará en el mismo porcentaje que el incremento del salario para el resto de la vigencia del convenio.

Artículo 29.–Nocturnidad.

Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las veintidós y las seis horas, percibirán un plus de nocturnidad consistente en 3 € por cada hora trabajada y dichas horas nocturnas se acumularán en tiempo de descanso, preferentemente el sábado.

Artículo 30.–Plus de asistencia.

Se concederá un plus de asistencia de 116,31 euros mensuales al personal que no haya tenido ninguna falta por ningún concepto durante todo el mes. En el caso de faltar justificadamente tres días durante el mes será de 76,08 euros y en el caso de cuatro faltas justificadas percibirá 58,80 euros. Quedará excluido de dicho plus el trabajador que tuviese cinco o más faltas justificadas o alguna injustificada.

A estos solos efectos las licencias del artículo 19.1 del presente convenio colectivo, así como los días de vacaciones disfrutados aisladamente, no computarán como faltas.

Artículo 31.–Horas extraordinarias.

La empresa respetará, en lo concerniente al número de horas extras, lo estipulado en las disposiciones legales vigentes. Todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en este convenio, les serán abonadas con un incremento del 25 por ciento del valor de la hora ordinaria, calculada según la tabla salarial anexa.

Artículo 32.–Horas extraordinarias por fuerza mayor.

Se entenderán como horas extraordinarias por fuerza mayor, aquellas que se realicen para atender trabajos imprevistos, averías de los medios de transporte, accidentes, inclemencias climatológicas, ausencias imprevistas y las que, en general, obedezcan a necesidad derivada del carácter de los servicios que se realizan, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador.

La retribución de las mismas, se abonarán incrementando el valor de la hora ordinaria en un 25 por ciento, calculada según la tabla salarial anexa.

Artículo 33.–Gratificaciones extraordinarias.

Se trata de un complemento de vencimiento periódico superior al mes, y todo el personal laboral afectado por el presente convenio colectivo, independientemente de su categoría profesional, percibirá tres gratificaciones extraordinarias abonables en los meses de marzo, junio y diciembre, a razón de 30 días de salario base, complemento de antigüedad y plus de asistencia, y en proporción al tiempo trabajado.

Estas pagas se devengarán durante los doce meses anteriores a la fecha de su abono, 30 de junio, 20 de diciembre y 31 de marzo, respectivamente.

Artículo 34.–Trabajos en festivos.

Todo el personal que, por necesidades del servicio, trabaje en el tiempo de descanso semanal y/o festivo percibirá en el año 2009 la cantidad de 85 euros brutos por cada jornada máxima de trabajo. Este abono se realizará en el mes siguiente al que tuviera lugar. En el caso de coincidir dos festivos consecutivos o días especialmente escogidos por el Ayuntamiento, se abonará el reseñado importe, en concepto de plus de festivo.

Los festivos que se trabajen en las fiestas de El Burgo y los días de Feirón serán compensados con un día libre.

CAPÍTULO VII

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 35.–Facultad sancionadora.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos 56 y siguientes del vigente convenio general del sector.

Artículo 36.–Graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

CAPÍTULO VIII

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 37.–Complementos a las prestaciones de IT.

El trabajador que se encuentre en la situación de incapacidad temporal percibirá, con independencia de las prestaciones abonadas por la entidad gestora correspondiente, los siguientes complementos:

1.–En el supuesto de hospitalización por intervención quirúrgica, la empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garanticen el 100 por ciento del salario base, complemento de antigüedad, plus de actividad, de asistencia, penosidad, nocturnidad, adecuación convenio y gratificaciones extraordinarias, mientras que permanezca en dicha situación.

2.–En el caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa garantizará el 100% de los conceptos anteriormente citados desde el primero hasta el último día de I.T.

3.–En el caso de accidente laboral, con o sin hospitalización, la empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por ciento de los conceptos salariales mencionados.

Artículo 38.–Indemnización por accidente de trabajo.

Se establece la siguiente indemnización a todos los trabajadores afectados a este convenio:

– En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, causadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará la cantidad de 33.055,67 euros.

En el supuesto de muerte, la indemnización establecida se abonará a la viuda o beneficiario del trabajador.

La empresa concertará con una entidad gestora de toda solvencia la correspondiente póliza que garantice tal evento.

Artículo 39.– Jubilación Parcial.

La empresa reconoce el derecho a los trabajadores al acceso a la jubilación parcial según la legislación vigente en cada momento.

En este sentido, será opción del trabajador optar entre trabajar el porcentaje de jornada que le corresponde de manera continuada en el primer año de acceso a la jubilación parcial o bien distribuir la prestación de servicios en los años que le restan para el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

CAPÍTULO IX

SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL

Artículo 40.–Seguridad y salud laboral.

En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y su normativa complementaria y de desarrollo.

CAPÍTULO X

ACCIÓN SINDICAL

Artículo 41.–Representación legal de los trabajadores.

La empresa reconoce y garantiza los derechos sindicales del trabajador de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

El/los comité/s de empresa y/o delegado/s de personal tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley orgánica de libertad sindical, por la Ley del estatuto de los trabajadores.

Artículo 42.–Cuota sindical.

La empresa procederá a descontar de la nómina la cuota sindical a aquellos trabajadores que así lo soliciten, procediendo de la siguiente forma:

- a) El trabajador interesado dirigirá escrito a la dirección de la empresa, haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, indicando la cuantía de la cuota y la central sindical a la que pertenece.
- b) La central sindical correspondiente, dirigirá escrito a la empresa informándola de la entidad bancaria y número de cuenta corriente en la que se debe ingresar la totalidad de la cuotas correspondientes a dicha central.

CAPÍTULO XI

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 43.–Ropa de trabajo.

Al personal afectado por este convenio se le facilitará el equipamiento adecuado para el desempeño de los trabajos.

Dicha indumentaria de trabajo se renovará anualmente y será sustituida cuantas veces se acredite su necesidad.

Disposición derogatoria.

El presente convenio regirá en sustitución del I convenio colectivo que ha venido siendo aplicado a los trabajadores afectos a los servicios especificados en el presente convenio y de cualquier norma, pacto, acuerdo, uso o costumbre que pudiera existir anterior a su entrada en vigor, los cuales quedan expresamente derogados.

Disposición final.

Los atrasos que se originen como consecuencia de la aplicación retroactiva de los conceptos económicos, podrán ser satisfechos por la empresa en el plazo máximo de dos meses, contados a partir de la publicación del convenio en el BOP.

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PENOSIDAD	PLUS DE ASISTENCIA	TOTAL MES
ENCARGADO	893.32	75.00	116.31	1084.63
OFICIAL DE PRIMERA DE LIMPIEZA V./CONDUCTOR PRIMERA L.V.	792.71	75.00	116.31	984.02
OFICIAL DE LIMPIEZA V./CONDUCTOR L. V.	781.65	75.00	116.31	972.96
PEON ESPECIALIZADO L.V.	725.80	75.00	116.31	917.11
PEON L.V.	716.51	75.00	116.31	907.82

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD 2009: 23€

PLUS DE FESTIVOS: 85€

ADECUACION DE CONVENIO: SE INCREMENTARA EN EL MISMO PORCENTAJE QUE EL SALARIO BASE.

NUEVAS CONTRATACIONES: EQUIPARACIÓN MENSUAL CON EL ABONO DE 50 €