

**Convenio colectivo da empresa Técnicas Medioambientales-Tecmed, S.A. (centro de traballo do concello de Narón)  
(Anos 2004-2007)<sup>1</sup>**

**Artigo 1º.-Ámbito funcional.**

Este convenio establece e regula as condicións de traballo do persoal dos servizos de recollida de lixo e limpeza viaria, dependentes da empresa Técnicas Medioambientales-Tecmed, S.A. no seu centro de traballo do Concello de Narón.

**Artigo 2º.-Ámbito persoal.**

Este convenio regulará as condicións de traballo de todos os traballadores e traballadoras que presten os seus servizos para a sociedade mencionada no artigo anterior, sendo de obrigatoria e xeral observancia.

Exclúense do ámbito deste convenio os supostos recollidos no artigo 1.3º e 2º.a) do Estatuto dos traballadores.

**Artigo 3º.-Ámbito territorial.**

Este convenio será de aplicación en todo o termo municipal de Narón onde presten os seus servizos os traballadores e traballadoras da empresa Técnicas Medioambientales Tecmed, S.A., sen prexuízo do establecido no artigo 1.4º do Estatuto dos traballadores.

**Artigo 4º.-Ámbito temporal.**

Este convenio entrará en vigor ao día seguinte ao da súa publicación no BOP da Coruña e terá unha duración desde o 1 de xaneiro de 2004 até o 31 de decembro de 2007.

Unha vez rematada a súa vixencia inicial ou a de calquera das súas prórrogas, que serán dun ano de duración, continuará rexendo o seu contido normativo até que sexa substituído por outro convenio.

**Artigo 5º.-Denuncia.**

A denuncia deste convenio deberá facerse por escrito á outra parte e cun mínimo dun mes de antelación antes do seu vencemento ou de calquera das súas prórrogas.

A parte que promove a negociación deberá presentar proposta concreta sobre os puntos e contido para a negociación do seguinte convenio.

As partes reuniranse antes de transcorrido un mes desde a recepción da proposta citada.

**Artigo 6º.-Vinculación á totalidade.**

As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico e indivisible que regulan todos os aspectos das relacións laborais entre as partes asinantes e serán consideradas globalmente para efectos da súa aplicación práctica.

**Artigo 7º.-Dereito supletorio.**

Todos os aspectos que neste convenio colectivo non estivesen expresamente fixados, regularanse polo disposto no convenio xeral do sector de limpeza pública, viaria, regas, recollida, tratamento e eliminación de residuos e limpeza e conservación da rede de sumidoiros, Estatuto dos traballadores e demais normas de carácter xeral, vixentes en cada momento.

**Artigo 8º.-Compensación e absorción.**

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 206, do 22 de outubro de 2004.

As retribucións e percepcións comprendidas neste convenio colectivo compensarán e absorberán todas as existentes até o momento da súa entrada en vigor, calquera que sexa a natureza e orixe delas.

Os aumentos de retribucións que poidan producirse no futuro por disposicións legais de xeral aplicación, así como convenios colectivos ou contratos individuais, só poderán afectar ás condicións pactadas neste convenio, cando consideradas as novas retribucións en cómputo anual superen as aquí pactadas, no caso contrario, serán compensadas e absorbidas estas últimas, manténdose este convenio colectivo nos seus propios termos e na forma e condicións en que quedan pactadas.

Artigo 9º.-Condicións máis beneficiosas.

Respetaranse as situacións económicas, persoais ou colectivas, que consideradas na súa globalidade, sexan máis beneficiosas que as fixadas neste convenio, xa sexa en virtude de contrato individual ou de convenio colectivo suscrito conforme a lexislación laboral vixente.

Artigo 10º.-Comisión paritaria.

Créase unha comisión paritaria que estará composta por un máximo de tres membros, un representante da empresa, un das traballadoras e traballadores e un presidente. Ambas as partes poderán pola súa vez designar un asesor ou asesora, que poderá asistir ás reunións con voz pero sen voto.

O presidente ou presidenta será designado de mutuo acordo entre as partes, e terá voz pero non voto.

Artigo 11º.-Funcións da comisión paritaria.

- a) Interpretar a aplicación da totalidade do contido do convenio.
- b) Vixiar o cumprimento do pactado.
- c) Estudar e valorar as disposicións xerais promulgadas con posterioridade á súa entrada en vigor que afecten ao seu convenio.
- d) Cantas outras tendan á maior eficacia práctica do convenio e veñan establecidas no seu texto.

A comisión reunirse por instancia de calquera das partes, e logo de acordo de ambas sobre o lugar, o día e a hora de celebración, que deberá efectuarse no prazo máximo de 15 días desde a solicitude. A reunión comprenderá tantas sesións como sexan necesarias.

Artigo 12º.-Sistema salarial.

Considerarase salario a totalidade das percepcións económicas dos traballadores e traballadoras, en diñeiro ou especie, pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea, tanto retribúan o traballo efectivo, calquera que sexa a forma de remuneración, como os períodos de descanso computables como de traballo.

Non terán a consideración de salarios as cantidades percibidas polo traballador ou traballadora en concepto de indemnización ou suplidos polos gastos realizados como consecuencia da súa actividade laboral, as prestacións e indemnizacións correspondentes a traslados, suspensións ou despedimentos.

Artigo 13º.-Percepcións salariais e non salariais.

- a) Salario base: é aquela parte da retribución que se fixa entendendo exclusivamente a unidade de tempo. O seu importe será o que se fixa nas táboas salariais anexas.
- b) Complemento de nocturnidade: establécese un complemento de nocturnidade mensual segundo as táboas salariais anexas, sen prexuízo de que se manteña a súa percepción por día efectivo de traballo, para todos aqueles traballadores e traballadoras que presten os seus servizos nos horarios comprendidos entre as 22.00 horas e as 6.00 horas. As cantidades fixadas na táboa salarial equivalen ao 25% do salario base diario.

c) Complemento de perigosidade, penosidade e toxicidade: establécese un complemento de perigosidade, penosidade e toxicidade polo importe establecido nas táboas salariais anexas, sen prexuízo de que se manteña a súa percepción por día efectivo de traballo. As cantidades fixadas na táboa salarial equivalen ao 20% do salario base diario.

d) Complemento de transporte: establécese un complemento de transporte mensual polo importe establecido nas táboas salariais anexas.

e) Complemento de actividade e calidade de traballo: establécese un complemento mensual de actividade e calidade no traballo que se percibirá polas categorías e polo importe que se determina nas táboas salariais anexas, por traballo efectivo desenvolvido.

#### Artigo 14º.-Gratificacións extraordinarias.

Establécense tres (3) pagas extraordinarias correspondentes a xullo, Nadal e marzo, que serán aboadas na forma seguinte:

a) Paga extraordinaria de xullo, pola contía que se indica nas táboas, devengarase do 1 de xaneiro ao 30 de xuño do ano en que se perciben. A partir do ano 2006 o importe desta paga será o mesmo que o da paga de marzo.

b) Paga extraordinaria de Nadal, pola contía que se indica nas táboas, devengarase do 1 de xullo até o 31 de decembro do ano en que se perciben. A partir do ano 2007 o importe desta paga será o mesmo que o das pagas de marzo e xullo.

c) Paga de marzo, que será pola contía que se indica nas táboas e o seu devengo do 1 de xaneiro ao 31 de decembro, sendo o seu aboamento en marzo do ano seguinte.

d) Créase unha nova paga denominada de setembro por un importe fixo de 300 euros. Percibirase a partir do mes de setembro de 2007, aboándose dentro da primeira quincena do citado mes. O seu devengo será anual, xerándose do 1 de xaneiro ao 31 de decembro do ano anterior á súa percepción.

As datas de aboamento dos citados pagamentos será para cada unha delas, os seguintes días:

-Paga de marzo: 15 de marzo.

-Paga de xullo: 15 de xullo.

-Paga de Nadal: 15 de decembro.

#### Artigo 15º.-Horas extraordinarias.

Ante a grave situación de paro existente, e co obxectivo de favorecer a creación de emprego, a empresa comprométese a reducir na medida do posible a realización de horas extraordinarias. Para o caso de que exista a necesidade de realización delas, o seu prezo será para o ano 2004 de 11,62 euros e para os anos 2005, 2006 e 2007 incrementarase nunha porcentaxe igual á do convenio para cada un deses anos, cunha cláusula de revisión anual sinalada no artigo 27.

#### Artigo 16º.-Horas extraordinarias estruturais.

Dado o carácter público dos servizos que se prestan nesta actividade, consideraranse horas extraordinarias estruturais todas aquelas que se precisen para a finalización dos servizos concretados pola prolongación de tempos que se realicen motivados ben sexa por ausencias imprevistas, ben por procesos puntuais de produción non habituais e outras situacións estruturais derivadas da natureza do traballo de que se trata, todo iso, ao abeiro do disposto na O.M. do 1 de marzo de 1983, sendo a súa execución obrigatoria para o traballador ou traballadora.

#### Artigo 17º.-Aboamento de salario.

Os salarios serán aboados pola empresa entre os días 1 e 5 de cada mes seguinte ao do devengo ou ao seguinte a este último se fose festivo.

#### Artigo 18º.-Xornada laboral.

Para os anos de vixencia deste convenio a xornada laboral será de 40 horas semanais, tanto en xornada continua como partida. En xornada continua os traballadores e traballadoras desfrutarán de 20 minutos de descanso para o bocadillo, considerándose como tempo efectivo de traballo.

O tempo de traballo computarase de xeito que, tanto ao comezo como á finalización da xornada diaria o traballador ou traballadora encontrárase no seu posto de traballo coa indumentaria pertinente e en disposición de realizar o seu labor.

#### Artigo 19º.-Incapacidade temporal.

No caso de baixa por incapacidade temporal derivada de accidente laboral ou enfermidade profesional, contraída como consecuencia da prestación do traballo neste centro, a empresa complementará até o 100% do salario real. No caso de maternidade ou hospitalización, tamén terá dereito ao dito complemento, que será aboadado con pagamento directo a través do INSS.

No caso de enfermidade común ou accidente non laboral, a empresa complementará segundo a seguinte escala:

1º A empresa complementará o 100% desde o primeiro día para a primeira baixa do ano.

2º A empresa complementará o 100% desde o cuarto día para a segunda baixa do ano.

3º A empresa complementará o 100% desde o décimo sexto día para a terceira baixa do ano.

4º En baixas sucesivas, a empresa complementará o 100% do salario real desde o décimo sexto día.

Non terán estes complementos aqueles traballadores e traballadoras que non teñan dereito ao cobramento dos subsidios oficiais que outorga a Seguridade Social ou a mutua correspondente. As pagas extras non se verán afectadas no seu importe habitual pola situación de IT.

#### Artigo 20º.-Vacacións.

Todo o persoal terá anualmente 30 días naturais de vacacións ao ano.

O período de desfrute das vacacións será nos meses de xullo, agosto e setembro.

A remuneración do traballador ou traballadora que se atope de vacacións será a que figura nas táboas salariais anexas. A partir do ano 2005 a remuneración do traballador ou traballadora que se atope de vacacións será do mesmo importe que o da paga extraordinaria de marzo.

#### Artigo 21º.-Clasificación do persoal.

Esta clasificación de persoal é enunciativa e non presupón ter cubertas todas as súas prazas.

Mandos intermedios: o grupo de mandos intermedios está composto polas seguintes categorías.

-Capataz.-Ás ordes do delegado, ou da persoa en quen este delegue, ten ao seu cargo persoal operario ao que dirixe, vixía e ordena o seu traballo. Posúe coñecementos completos dos oficios e das actividades dos distritos ou zonas e dotes de mando suficientes para manter a debida disciplina e que se obteñan os rendementos previstos.

Persoal operario; o grupo de personal operario está composto polas seguintes categorías:

-Conductor.-Debe estar en posesión de carné de conducir correspondente, e ter os coñecementos necesarios para executar toda clase de reparacións, que non requiran elementos de taller. Coidará

especificamente de que o vehículo ou máquina que conduce saia do parque nas debidas condicións de funcionamento.

Ten ao seu cargo o manexo e condución das máquinas ou vehículos remolcados e sen remolcar propios do servizo. Responsabilizárase do mantemento e axeitada conservación da máquina ou vehículo que se lle designe, así como de observar as prescricións técnicas e de funcionamento deles.

-Peón.-Traballador ou traballadora encargado de executar labores para os que non se requira ningunha especialización profesional nin técnica. Poden prestar os seus servizos indistintamente en calquera servizo dos centros de traballo.

-Mecánico.-Operario ou operaria que con coñecementos teórico-prácticos do oficio executan os cometidos do seu oficio coa suficiente perfección e eficacia.

Grupo administrativos ou administrativas:

-Auxiliar administrativa ou administrativo. Empregado ou empregada que dedica á súa actividade a operacións elementais e administrativas e, en xeral, as puramente mecánicas inherentes ao traballo da oficina.

Calquera outra categoría que exista no centro de traballo de Narón e que non se corresponda aos grupos mencionados anteriormente, integrárase nalgunha das establecidas no convenio xeral do sector e conforme ao que establece a comisión paritaria.

Artigo 22º.-Roupa de traballo.

A roupa de traballo comporase das seguintes pezas:

Uniforme de verán: cazadora, pantalón, xersei e camisa. Calzado.

Uniforme de inverno: cazadora, pantalón, xersei e camisa. Calzado.

Entregaranse botas de seguridade cando os traballos que se efectúen ou requiran. Igualmente, entregarase anorak con pantalóns para os condutores e para os peóns un ano anorak e outro ano roupa de auga.

Artigo 23º.-Seguridade e hixiene no traballo.

Seguirase o disposto na Lei de prevención de riscos laborais, tendo o delegado ou delegada de prevención

dereito ao mesmo crédito horario que os representantes dos traballadores e traballadoras de Tecmed de Narón.

Artigo 24º.-Fondo de axuda escolar.

Para os anos de vixencia deste convenio crearase un fondo de axuda escolar por un importe de 1.502,53 euros para repartir entre os traballadores e traballadoras de Técnicas Medioambientales-Tecmed, S.A. en Narón que teñan fillos e fillas en idade escolar contra factura de gastos escolares oficiais (preescolar, educación primaria, ESO, e 1º e 2º de bacharelato, universitario).

Artigo 25º.-Póliza de accidentes.

Para os casos de accidente de traballo con resultado de morte dun traballador ou traballadora, a empresa contratará a correspondente póliza de seguro a favor de quen determine o traballador ou traballadora consistente nunha indemnización de 18.030,36 A (dezaioito mil con trinta e seis euros).

Se como resultado de accidente laboral o traballador ou traballadora sufrise unha incapacidade permanente total, absoluta ou grande invalidez, o importe da indemnización será igualmente de 18.030,36 A (dezaioito mil con trinta e seis euros).

Artigo 26º.-Retirada do permiso de conducir.

No caso de que sexa retirado o permiso de conducir a un condutor ou condutora por accións cometidas e feitos producidos dentro da xornada laboral de traballo, a empresa asignaralle un traballo igual ou equivalente, se existe nese momento, e terá dereito á percepción dos salarios da súa categoría de condutor ou condutora durante 1 ano. Transcorrido este período pasará a percibir o salario correspondente á categoría que se encontre desempeñando.

No suposto de que a sanción que derive da retirada do permiso de conducir se produza fóra da xornada laboral, procederase a negociar individualmente con cada traballadora ou traballador afectado, dentro das marxes legais establecidas nos artigos 39 e 41 do Estatuto dos traballadores, unha adecuación ao seu novo posto mentres dure a sanción que motivou a retirada do citado permiso.

Os beneficios recollidos neste artigo non serán de aplicación cando as causas de retirada do permiso de conducir sexan por imprudencia temeraria ou embriaguez.

Artigo 27º.-Incremento salarial ano.

Acórdase un incremento salarial para os anos de vixencia deste convenio colectivo, anos 2004, 2005, 2006 e 2007, igual ao IPC previsto para cada ano, máis 0,25% no ano 2004, 0,50% no ano 2005, 0,75 no ano 2006, e 1% no derradeiro ano de vixencia, ano 2007. A táboa salarial que acompaña este texto de convenio é a resultante de aplicar a fórmula de incremento establecida para o ano 2004.

No caso de que o índice de prezos de consumo (IPC), establecido polo INE, rexistrase en 31 de

decembro de cada ano de vixencia deste convenio un incremento superior ao IPC previsto para ese ano, efectuarase unha revisión salarial, tan axiña como se constate oficialmente a devandita circunstancia, no exceso sobre a indicada cifra, servindo, por conseguinte, como base de cálculo para o incremento salarial do ano seguinte e para levalo a cabo tomaranse como referencia os salarios e táboas actualizadas para realizar os incrementos pactados para cada ano de vixencia.

Artigo 28º.-Días de libre disposición.

Os traballadores e traballadoras terán tres (3) días de libre disposición ao ano, no ano 2005 terán un (1) día máis de libre disposición, catro (4) días de libre disposición, e outro día máis no ano 2007, cinco (5) días de libre disposición, supeditado este último día do último ano de vixencia do convenio a que o absentismo non supere o 15%. A súa solicitude terá que efectuarse con polo menos 72 horas de antelación e por escrito. Agás aceptación pola empresa, en ningún caso poderán coincidir dous ou máis traballadores e traballadoras nas mesmas datas de disfrute dos días de libre disposición, podendo acumular como máximo dous días de libre disposición.

En todo caso seguirase a orde de presentación das solicitudes de disfrute dos días de libre disposición.

A súa concesión pola empresa, e polo tanto o seu disfrute, estará en todo caso supeditado ás necesidades de organización do servizo, dado o carácter público que ten a actividade.

En ningún caso se poderán acumular entre si ás vacacións ou festivos.

Artigo 29º.-Complemento de festivos.

Para o caso de que un traballador ou traballadora de xornada semanal completa teña que prestar os seus servizos en festivo aboaráselle para o ano 2004 a cantidade de 77,01 euros por xornada diaria completa traballada, compensándose ademais cun día de descanso. Para os respectivos anos da vixencia deste convenio, incrementarase esta contía na cantidade resultante de aplicar a mesma porcentaxe de suba salarial de cada ano correspondente, coa cláusula de revisión sinalada no artigo 27º.

No caso de dous (2) días festivos consecutivos, e se as necesidades do servizo o requirisen, terase que traballar necesariamente un deles.

No caso de tres (3) días festivos consecutivos, e se as necesidades do servizo o requiren, terase que traballar necesariamente o do medio.

Artigo 30º.-Licenzas retribuídas.

Respecto das licenzas retribuídas seguirase o estipulado no Estatuto dos traballadores no seu artigo 37.3º, coa excepción seguinte:

-No caso de enfermidade grave ou falecemento de familiares en primeiro grao tres días (3).

Artigo 31º.-Promoción e ascensos.

As vacantes de superior categoría que se produzan no cadro de persoal cubriranse de acordo coas bases da convocatoria polo persoal cun mínimo dun ano de antigüidade, comunicando o seu interese en participar no proceso nun prazo de sete días seguintes á data da convocatoria.

As probas do concurso serán:

- De coñecemento teórico-profesional.
- De coñecemento práctico-profesional.
- De antigüidade, no caso de igualdade de puntuación.

Cada unha das probas puntuarán segundo criterios da ou do examinador independente, profesional autorizado na materia, que designe a empresa. Os coñecementos teóricos-profesionais terán un valor máximo do 40% do total da puntuación da proba, podendo poñerse á disposición dos e das aspirantes o temario correspondente.

O resultado final da suma de todas as valoracións indicadas dará a puntuación do e da aspirante e servirá para adxudicar as prazas vacantes.

As faltas que figuren no expediente do/a concursante serán penalizadas na orde seguinte:

- Falta moi grave: 15% da puntuación.
- Falta grave: 10% da puntuación.
- Falta leve: 5% da puntuación.

Os períodos de proba serán os establecidos no Estatuto dos traballadores e no convenio xeral do sector da limpeza pública.

O comité de empresa ou os delegados e delegadas de persoal mancomunadamente, propoñerán á dirección da empresa o nomeamento do ou da representante que terá coñecemento e seguirá o proceso. Darase traslado por escrito do anuncio de convocatoria e das súas bases.

Se as vacantes quedasen desertas no prazo dos sete días da data do anuncio da convocatoria escrita, a empresa terá a liberdade de cubrir as correspondentes vacantes a través da libre designación, ou da contratación externa.

Artigo 32º.-Xubilación parcial anticipada.

Ao abeiro do disposto no artigo 166.2º do R.D.L. 1/1994, do 20 de xuño, e o artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores e co fin de impulsar a celebración de contratos de relevo, poderán acceder á xubilación parcial os traballadores e traballadoras a xornada completa incluídos dentro do ámbito de aplicación deste convenio colectivo que opten por xubilarse a tempo parcial a partir dos 60 anos de idade e antes de alcanzar os 65 anos que, tendo dereito conforme a actual lexislación á xubilación total, reúnan así mesmo, as condicións xerais exixidas para ter dereito á pensión contributiva de xubi

lación da Seguridade Social. Esta acreditación efectuarase presentando ante a empresa certificado orixinal de vida laboral, o informe da entidade xestora que certifique estas condicións xerais, xunto co escrito do interesado ou interesada dirixido á empresa solicitando acollerse á xubilación parcial anticipada cunha antelación de, polo menos, tres meses á data prevista para a xubilación. Concértase paralelamente coa empresa un contrato a tempo parcial reducindo a súa xornada e salario. Ademais,

será necesario que, no momento do inicio da situación de xubilación parcial, o interesado ou interesada non se atope en ningunha das causas de suspensión de contrato de traballo prevista pola lexislación vixente.

A porcentaxe en que se poderá solicitar a xubilación parcial será como máximo o 85%, manténdose a prestación laboral do traballador ou traballadora ao servizo da empresa como mínimo o 15% restante da xornada. Maila o anterior, mediante acordo entre empresa e traballador ou traballadora, poderán establecerse porcentaxes distintas, sempre que se respecten as porcentaxes máxima e mínima establecidas anteriormente.

Esta relación laboral instrumentarase mediante a subscrición dun contrato a tempo parcial e por escrito en modelo oficial. A prestación laboral, descansos e vacacións deberá realizarse de modo ininterrompido durante os meses de xullo, agosto e setembro, agás pacto en contrario, e nas quendas e horarios que estableza a empresa para cada traballador ou traballadora. Porén, a prestación laboral estará condicionada á data de solicitude, establecendo a empresa a data de prestación en caso de non ser posible realizala nos meses mencionados anteriormente.

O salario que hai que aboar en contraprestación polo traballo será o correspondente á xornada efectivamente realizada e aboarase á finalización de cada un dos meses en que se traballa, liquidándose no último período mensual de traballo, as partes proporcionais das retribucións de devengos superiores ao mes.

A empresa celebrará simultaneamente un contrato de traballo de relevo cun traballador ou traballadora en situación legal de desemprego ou que tivese concertado coa empresa un contrato de duración determinada, no cal deberá cesar previa e obrigatoriamente, con obxecto de substituír a xornada deixada vacante polo traballador ou traballadora que se xubila parcialmente. A duración deste contrato será igual á do tempo que falte ao traballador ou traballadora substituído para alcanzar a idade de 65 anos, agás que o traballador ou traballadora substituído/a cesase con anterioridade no servizo da empresa por calquera causa, en cuxo caso se extinguirá igualmente o contrato de traballo do relevista.

A xornada do traballador ou traballadora relevista será a que prestaba o traballador ou traballadora que se xubila parcial e anticipadamente. Por outra banda, o posto de traballo do traballador ou traballadora relevista poderá ser calquera dos que corresponda ao mesmo grupo profesional do traballador ou traballadora substituído.

O contrato de traballo a tempo parcial suscrito co traballador ou traballadora parcialmente xubilado terá unha duración igual á que, no momento da súa celebración, lle falta a aquel ou aquela para alcanzar a idade de 65 anos, momento no que se extinguirá o dito contrato de traballo, debendo pasar de xeito forzoso o dito traballador ou traballadora á situación de xubilación total.

En materia de incapacidade temporal, vistas as especiais circunstancias de prestación de servizos de persoal que se acolla á xubilación parcial regulada neste convenio, establécese, como excepción ao réxime convencional previsto neste convenio colectivo, que non será de total aplicación a este persoal a regulación contida nos artigos de incapacidade temporal, de xeito que tales traballadores ou traballadoras só terán dereito ao complemento de até o 100% da súa retribución mensual reflectida na táboa salarial durante o período en que estean de alta e efectivamente traballando na empresa, no caso de accidente laboral ou enfermidade profesional. No resto dos casos seguirase o establecido na Lei xeral de Seguridade Social e demais normas de aplicación.

As indemnizacións e dereitos concedidos no vixente convenio colectivo para os casos en que como consecuencia de accidente de traballo se produza morte, incapacidade laboral permanente absoluta ou grande invalidez, seranlles recoñecidos na súa integridade aos traballadores e traballadoras xubilados parcialmente, unicamente no caso en que a baixa médica, que fose a orixe das ditas continxencias, ou

o falecemento, se produza durante o período en que o traballador ou traballadora estivese prestando os seus servizos efectivos profesionais para a empresa.

Non será de aplicación aos traballadores e traballadoras xubilados parcialmente o artigo 22 roupa de traballo. A roupa de traballo entregaráselles aos xubilados e xubiladas parcialmente en función dos criterios que determine a comisión paritaria do convenio colectivo.

En todo caso, no reflectido expresamente neste artigo seguirase o principio de proporcionalidade en relación á xornada efectiva de traballo contratada.

Este artigo quedará sen efecto no suposto de derogación da norma que o ampara.

Disposición derradeira

En virtude do establecido no artigo 33 do convenio xeral do sector o complemento persoal de antigüidade substitúese polo complemento de actividade e calidade no traballo da letra e) do artigo 13 deste convenio.

Convenio colectivo de Técnicas Medioambientales, Tecmed, S.A. de Narón

### Táboas salariais ano 2004

Categoría	Salario base mes	Complemento tóxico mes	Compl. actividade mes	Compl. transp. mes	Compl. nocturno mes	Paga verán	Paga Nadal	Paga marzo	Vacacións
Capataz	829,90 €	135,47 €	124,38 €	101,98 €		932,04 €	932,04 €	1.191,73 €	977,83 €
Conductor	754,66 €	123,29 €	52,55 €	101,98 €		779,25 €	779,25 €	1.032,48 €	801,92 €
Conductor noite	754,66 €	123,29 €	52,55 €	101,98 €	154,24 €	779,25 €	779,25 €	1.032,48 €	801,92 €
Peón	658,26 €	107,56 €	46,02 €	101,98 €		683,63 €	683,63 €	913,83 €	716,52 €
Peón noite	658,28 €	107,56 €	46,02 €	101,98 €	134,20 €	683,63 €	683,63 €	913,83 €	716,52 €
Administrativo	796,27 €		185,94 €	101,98 €		795,52 €	795,52 €	1.057,19 €	944,12 €

Hora extra: 11,62 €

Complemento festivo: 77,01 €

