



Boletín Nº 233. Viernes, 8 de octubre de 2004

- [III. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA](#) - - [XUNTA DE GALICIA](#) - [CONSELLERÍA DE ASUNTOS SOCIAIS, EMPREGO E RELACIÓNS LABORAIS](#) - [DELEGACIÓN PROVINCIAL DA CORUÑA](#) - [SERVIZO DE RELACIÓNS LABORAIS](#)

ANUNCIO Pág. 9494 Reg. 10718-x.

*Convenio colectivo da empresa Técnicas Medioambientais-Tecmed, SA (centro de traballo do Concello de Narón)*

Visto o expediente do convenio colectivo da empresa TECNICAS MEDIOAMBIENTAIS-TECMED, S.A (centro de traballo do concello de Narón) (código convenio 1503711), que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Asuntos Sociais, Emprego e Relacións Laborais o día 15.09.04 e subscrito pola parte económica por TECMED, S.A e pola parte social polos delegados de persoal o día 26.07.04, 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, esta Delegación Provincial

ACORDA:

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

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

TERCEIRO.- Dispofle-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia e no Diario Oficial de Galicia.

A Coruña, 20 de setembro de 2004

A DELEGADA PROVINCIAL

Asdo.: Cristina Azpilcueta González

**CONVENIO COLECTIVO DO CENTRO DE TRABALLO DA SOCIEDADE "TÉCNICAS MEDIOAMBIENTALES TECMED, S.A." EN NARÓN**

**Artigo 1º .- Ámbito funcional.**

O presente convenio establece e regula as condicións de traballo do persoal dos

servicios de recollida de lixo e limpeza viária, dependentes da empresa "Técnicas medioambientales TECMED,S.A. no seu centro de traballo do Concello de Narón.

#### **Artigo 2º .- Ámbito persoal.**

Este convénio 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.

Exclúen-se do ámbito do presente convénio os supostos contemplados no artigo 1º .3 e 2º .a) do Estatuto dos Traballadores.

#### **Artigo 3º .- Ámbito territorial.**

Este convénio será de aplicación en todo o término municipal de Narón onde presten os seus servizos os traballadores e traballadoras da empresa "Técnicas Medioambientales TECMED,S.A.", sen perjuizo do establecido no artigo 1.4 do Estatuto dos Traballadores.

#### **Artigo 4º .- Ámbito temporal.**

O presente convénio entrará en vigor ao día seguinte a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña e terá unha duración desde o 1º de xaneiro do 2004 até 31 de decembro do 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 convénio.

#### **Artigo 5º .- Denuncia.**

A denuncia do presente convénio deberá facer-se por escrito à outra parte e cun mínimo dun mes de antelación antes do seu vencimento 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 Convénio.

As partes reunirán-se antes de transcorrido un mes desde a recepción da proposta citada.

#### **Artigo 6º .- Vinculación à totalidade.**

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

#### **Artigo 7º .- Dereito supletorio.**

Todos os aspectos que neste convénio colectivo non estivesen expresamente fixados, regularán-se polo disposto no Convénio Xeral do Sector de Limpeza Pública, Viaria, Riegos, Recollida, Tratamento e Eliminación de Residuos e Limpeza e Conservación do Alcantarillado, Estatuto dos Traballadores e demais normas de carácter xeral, vixentes en cada momento.

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

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 das mesmas.

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 no presente convenio, cando consideradas as novas retribucións en cómputo anual superen as aquí pactadas, no caso contrario, serán compensadas e absorbidas estas últimas, mantendo-se o presente convenio colectivo nos seus propios termos e na forma e condicións en que quedan pactadas..

#### **Artigo 9º .- Condicións máis beneficiosas.**

Respetarán-se as situacións económicas, persoais ou colectivas, que consideradas na súa globalidade, sexan máis beneficiosas que as fixadas no presente convenio, xa sexa en virtude de contrato individual ou de convenio colectivo suscrito conforme à lexislación laboral vixente.

#### **Artigo 10º .- Comisión paritária.**

Cria-se unha comisión paritária que estará composta por un máximo de tres membros, un representante da empresa, un das traballadoras e traballadores e un presidente. Ambas partes poderán à súa vez designar un asesor ou asesora, que poderá asistir às reunións con voz pero sen voto.

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

#### **Artigo 11º .- Funcións da Comisión paritária.**

- 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 à súa entrada en vigor que afecten ao seu convenio.
- d) Cantas outras tendan à maior eficacia práctica do convenio e veñan establecidas no seu texto.

A comisión reunirá-se a instáncia de calquera das partes, e previo acordo de ambas sobre o lugar, día e hora de celebración, que deberá efectuar-se no prazo máximo de 15 días desde a solicitude. A reunión comprenderá tantas sesións como sexan necesarias.

#### **Artigo 12º .- Sistema salarial.**

Considerará-se salario a totalidade das percepcións económicas dos traballadores e traballadoras, en cartos ou espécie, pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea, tanto retribuan ao traballo efectivo, calquera que sexa a forma de remuneración, como os períodos de descanso computabeis como de traballo.

Non terán a consideración de salários as cantidades percebidas 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) Saláριο 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) Plus de nocturnidade: Establece-se un plus de nocturnidade mensual segun as táboas salariais anexas, sin perxuízo de que se manteña o seu percibo 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 06:00 horas. As cantidades fixadas na taboa salarial equivalen ao 25% do salario base diario.

c) Plus de perigosidade, penosidade e toxicidade: Establece-se un plus de perigosidade, penosidade e toxicidade polo importe establecido nas táboas salariais anexas, sin perxuízo de que se manteña o seu percibo por día efectivo de traballo. As cantidades fixadas na taboa salarial equivalen ao 20% do salario base diario.

d) Plus de transporte: Establece-se un plus de transporte mensual polo importe establecido nas táboas salariais anexas.

e) Plus de actividade e calidade de traballo: Establece-se un plus mensual de actividade e calidade no traballo a perceber polas categorías e polo importe que se determina nas táboas salariais anexas, por traballo efectivo desenrollado.

### **Artigo 14º .- Gratificacións extraordinárias.**

Establecen-se tres (3) pagas extraordinárias correspondentes a Xullo, Nadal e Marzo, que serán abonadas na forma seguinte:

a) Paga extraordinária de Xullo, pola contía que se indica nas táboas, devengarásese 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 extraordinária de Nadal, pola contía que se indica nas táboas, devengarásese 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 abono en marzo do ano seguinte.

d) Crease unha nova paga denominada de setembro por un importe fixo de 300 euros. Percibirásese 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 ao seu percibo.

As datas de abono dos citados pagos 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 extraordinárias.**

Ante a grave situación de paro existente, e co obxectivo de favorecer a creación

de emprego, a empresa compromete-se a reducir na medida do posíbel a realización de horas extraordinárias. Para o caso de que exista a necesidade de realización das mesmas, o seu preço será para o ano 2004 de 11.62 euros e para os anos 2005,2006 e 2007 incrementará-se nun porcentaxe igual ao do convenio para cada un deses anos, cunha cláusula de revisión anual sinalada no artigo 27.

#### **Artigo 16º .- Horas extraordinárias estruturais.**

Dado o carácter público dos servizos que se prestan nesta actividade, considerarán-se horas extraordinárias 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 elo, ao amparo do disposto na O.M. de 1 de Marzo de 1983, sendo a súa execución obrigatoria para o traballador ou traballadora.

#### **Artigo 17º .- Abono de salario.**

Os salários abonarán-se 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 do presente convenio a xornada laboral será de 40 horas semanais, tanto en xornada continua como partida. En xornada continua os traballadores e traballadoras disfrutarán de 20 minutos de descanso para o bocadillo, considerando-se como tempo efectivo de traballo.

O tempo de traballo computará-se de xeito que, tanto ao comezo como à finalización da xornada diaria o traballador ou traballadora encontrará-se 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 a dito complemento, que será abonado con pago directo a través do INSS.

No caso de enfermidade comun ou accidente non laboral, a empresa complementará segun 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 cobro do subsidios oficiais que otorga a Seguridade Social ou a

Mutua correspondente. As pagas extras non se verán afectadas no seu importe habitual pola situación de I.T.

### **Artigo 20º .- Vacacións.**

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

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

A remuneración do traballador ou traballadora que se atópe de vacacións será a que figura nas táboas salariais anexas. A partir do ano 2005 a remuneración do traballador ou traballadora que se atópe 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 intermédios: O grupo de mandos intermédios está composto polas seguintes categorías.

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

Persoal operáreo; o grupo de persoal operáreo está composto polas seguintes categorías:

- Conductor.- Deve estar en posesión de carnet 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 conducción das máquinas ou vehículos remolcados e sen remolcar propios do servizo. Responsabilizará-se do mantemento e axeitada conservación da máquina ou vehículo que se lle designe, así como de observar as prescricións técnicas e de funcionamento dos mesmos.

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

- Mecánico.- Operáreo ou operárea que con coñecementos teórico-práctico 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 adica a súa actividade a operacións elementais e administrativas e, en xeral, ás 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, integrará-se en algunha das establecidas no convenio xeral do sector e conforme ao que establece a Comisión Paritaria.

## **Artigo 22° .- Roupas de traballo.**

A roupa de traballo compondrá-se das seguintes prendas:

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

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

Entregarán-se botas de seguridade cando os traballos que se efectuen o requiran. Igualmente entregará-se anoraq con pantalóns para os condutores ou conductoras e para os peóns ou peonas un ano anoraq e outro ano roupa de auga.

## **Artigo 23° .- Seguridade e Hixiene no traballo.**

Estará-se ao disposto na Lei de Prevención de Riscos Laborais, tendo o delegado ou delegada de prevención dereito ao mesmo creto horario que os representantes dos traballadores e traballadoras de TECMED de Narón.

## **Artigo 24° .- Fondo de axuda escolar.**

Para os anos de vixencia deste convenio creará-se un fondo de axuda escolar por un importe de 1502,53 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, E.S.O., e 1º e 2º de Bacharelato, universitario).

## **Artigo 25° .- 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 ?(dezaoito mil con trinta e seis euros).

Se o resultado de accidente laboral o traballador ou traballadora sufrera unha incapacidade permanente total, absoluta ou gran invalidez, o importe da indemnización será igoalmente de 18.030,36?(dezaoito mil con trinta e seis euros) .

## **Artigo 26° .- Retirada do permiso de conducir.**

No caso de que sexa retirado o permiso de conducir a un condutor ou conductora por accións cometidas e feitos producidos dentro da xornada laboral de traballo, a empresa asignará-lle un traballo igual ou equivalente, se existe nese momento, e terá dereito à percepción dos salários da súa categoría de condutor ou conductora durante 1 ano. Transcorrido este período pasará a perceber o salario correspondente à 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, procedera-se 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 contemplados no presente artigo non serán de aplicación cando as causas de retirada do permiso de conducir sexan por imprudencia temeraria ou embriaguez.

## **Artigo 27° .- Incremento salarial ano .**

Acordase un incremento salarial para os anos de vixencia do presente convenio colectivo, anos 2004, 2005, 2006 e 2007, igoal ao I.P.C. previsto para cada ano, mais 0.25% no ano 2004, 0.50% no ano 2005, 0.75 no ano 2006, e 1% no derredeiro ano de vixencia, ano 2007. Sendo a taboa salarial que acompaña este texto de convenio a resultante de aplicar a fórmula de incremento establecida para o ano 2004.

No caso de que o Índice de Prezos ao consumo (I.P.C.), establecido polo I.N.E., rexistrara ao 31 de decembro de cada ano de vixencia deste Convenio un incremento superior ao I.P.C. previsto para ese ano, efectuarase unha revisión salarial, tan axiña como se constate oficialmente a debandita circunstancia, no exceso sobor 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 .- Dias de libre disposición.**

Os traballadores e traballadoras terán tres (3) días de libre disposición ao ano, no ano 2005 terán un (1) día mais de libre disposición, catro (4) días de libre disposición, e outro día mais 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 alo menos con 72 horas de antelación e por escrito. Agas aceptación pola Empresa, en ningún caso poderán coincidir dous ou mais 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 estará-se 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 poderá-se acumular entre si ás vacacións ou festivos.

### **Artigo 29º .- Plus de festivos.**

Para o caso de que un traballador ou traballadora de xornada semanal completa teña que prestar os seus servizos en festivo aboará-se-lle para o ano 2004 a cantidade de 77.01 euros por xornada diaria completa traballada, compensando-se ademáis con un día de descanso. Para os respectivos anos da vixencia deste Convenio, incrementará-se esta contía na cantidade resultante de aplicar a mesma porcentaxe de subida 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, terá-se que traballar necesariamente un deles.

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

### **Artigo 30º .- Licencias retribuídas.**

As licencias retribuídas estará-se ao contemplado no Estatuto dos Traballadores no seu artigo 37.3., 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 na plantilla cubrirán-se con amaño á bases da convocatoria polo persoal cun mínimo dun ano de antigüidade, comunicando o seus intereses en participar no proceso nun prazo de sete días seguintes á data da convocatoria.

As probas do concurso serán:

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

Cada unha das probas puntuarán según criterios da ou do axaminador 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 a 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 e da 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 Convénio 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. Dándose traslado por escrito do anuncio convocatoria e as súas bases.

Si 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 amparo do disposto no artigo 166.2 do R.D. Lexislativo 1/1994, de 20 de xuño e o artigo 12.6 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 do presente Convénio 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 á actual lexislación á xubilación total, reunan asimismo, as condicións xerais exixidas para ter dereito á pensión contributiva de xubilación da Seguridade Social. Dita acreditación efectuará-se 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 acoller-se á

xubilación parcial anticipada cunha antelación de, ao menos, tres meses á data prevista para a xubilación. Concértando paralelamente coa Empresa un contrato a tempo parcial reducindo a súa xornada e salario. Ademais será necesario que, ao 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.

O porcentaxe en que se poderá solicitar a xubilación parcial será como máximo o 85% mantendose a prestación laboral do traballador ou traballadora ao servizo da empresa como mínimo o 15% restante da xornada. Sen embargo ao anterior, mediante acordo entre empresa e traballador ou traballadora, poderán establecerse porcentaxes distintos, sempre que se respeten os porcentaxes máximo e mínimo establecidos anteriormente.

Dita relación laboral instrumentará-se mediante a suscripción 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, agas pacto en contrario, e nos turnos e horarios que estableza a empresa para cada traballador ou traballadora. Sen embargo, a prestación laboral, estará condicionada á data de solicitude, establecendo a empresa a data de prestación en caso de non ser posíbel realizala nos meses mencionados anteriormente.

O salario a abonar en contraprestación polo traballo será o correspondente á xornada efectivamente realizada e aboará-se 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, agas que o traballador ou traballadora substituído cesara con anterioridade ao servizo da empresa por calquera causa, en cuio caso extinguirase 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 parcialmente 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 resta a aquel ou aquela para alcanzar a idade de 65 anos, momento no que se extinguirá dito contrato de traballo, debendo pasar de xeito forzoso 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 parcialmente regulada neste Convénio, establece-se, como excepción ao réximen convencional previsto neste convénio 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 reflexada na táboa salarial o período que estean de alta e efectivamente traballando na empresa, no caso de accidente laboral ou

enfermidade profesional. Estándose no resto dos casos ao establecido na Lei Xeral de Seguridade Social e demais normas de aplicación.

As indemnizacións e dereitos concedidos no vixente convenio colectivo para os casos nos que como consecuencia de accidente de traballo se produza, morte, incapacidade laboral permanente absoluta ou gran invalidez, lles serán recoñecidos na súa integridade aos traballadores e traballadoras xubilados parcialmente, unicamente no caso en que a baixa médica, que houbera sido o orixen de ditas contingencias, ou o falecemento, se produzan durante o período no 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". As prendas de traballo entregarán-se aos xubilados e xubiladas parcialmente en función dos criterios que determine a Comisión Paritaria do Convenio Colectivo.

En todo caso no reflexado expresamente neste artigo estará-se ao 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 final.-**

En virtude do establecido no artigo 33 do Convenio Xeral do Sector o complemento persoal de antigüidade substitúese polo Plus de Actividade e Calidade no Traballo do apartado e) do artg. 13 do presente Convenio.

TABOAS SALARIAIS ANO 2004

# SERVIZOS

[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

HORA EXTRA	11,62 EUROS
PLUS FESTIVO	77,01 EUROS

Reg. 10718-x