

## **Convenio colectivo do sector de derivados do cemento da provincia de Pontevedra (Anos 2001-2006)<sup>1</sup>**

### Capítulo I

#### Ámbitos, vixencia e contido xeral

##### Artigo 1º.-Ámbito funcional.

O presente convenio será de aplicación ás industrias dedicadas á fabricación de artigos derivados do cemento, a súa manipulación e montaxe que a seguir se relacionan, no ámbito territorial da provincia de Pontevedra:

- Fabricación de formigóns preparados e argamasas para a súa subministración ás obras.
- Fabricación de produtos de fibrocemento, tales como placas, tubos, accesorios e demais elementos.
- Fabricación de artigos e elementos de formigóns e argamasas de masa, armados post e pretensados, así como artigos de celulosa-cemento e pómez-cemento, tales como lastros, baldosas, bloques, bordos, bovedillas, depósitos, formigón arquitectónico, lousas, moldeados, pedra artificial, postes, tellas, tubos, vigas e outros elementos estruturais, etc.
- As actividades complementarias ás relacionadas, así como a comercialización e distribución dos produtos anteriormente referidos.

##### Artigo 2º.-Ámbito territorial.

O presente convenio será de aplicación a todo o territorio da provincia de Pontevedra, sen prexuízo do disposto no artigo 1.4º do Estatuto dos traballadores.

Tamén será aplicable ás empresas doutras provincias que, accidentalmente, poidan efectuar traballos dentro desta provincia, cando as condicións do convenio para elas vixente nas súas respectivas provincias non alcance as melloras establecidas no convenio de Pontevedra.

##### Artigo 3º.-Ámbito persoal.

Quedan incluídos no ámbito de aplicación deste convenio a totalidade das empresas e traballadores que teñan unha actividade comprendida dentro do ámbito funcional descrito no precedente artigo 1º. Exceptúanse da súa aplicación os que queden incluídos nos diferentes números do punto 3º do artigo 1 do Estatuto dos traballadores.

##### Artigo 4º.-Vixencia, prórroga e denuncia.

A duración do presente convenio será de cinco anos. Os seus efectos finalizarán o día 28 de febreiro do ano 2006, para todas aquelas materias de negociación que o convenio xeral do sector de derivados do cemento se atribúe como propias no seu artigo 2, se incorporasen ou non a este convenio como materia normativa.

En todas aquelas materias de negociación non atribuídas en exclusiva ó convenio xeral a duración do presente convenio será dun ano, desde o 1 de marzo ata o 28 de febreiro de 2002, e prorrogarase automaticamente por anualidades, se non media denuncia das partes, cunha anticipación de tres meses, polo menos, ó final da súa vixencia. A dita denuncia deberase facer por escrito dirixido á outra parte afectada polo convenio e deberáselle xuntar unha proposta concreta sobre os puntos e contido que comprenda a revisión solicitada.

##### Artigo 5º.-Lexislación subsidiaria.

No non previsto expresamente neste convenio aplicarase o convenio colectivo xeral do sector de derivados do cemento, o Estatuto dos traballadores e demais lexislación vixente.

##### Artigo 6º.-Condicións máis beneficiosas.

O persoal que, con anterioridade ó convenio viñese desfrutando de condicións máis beneficiosas cá que aquí se establecen deberaas conservar.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 203, do 19 de outubro de 2001.

Artigo 7º.-Absorción e compensación.

As empresas afectadas polo presente convenio poderán compensar e absorber os aumentos ou melloras que en materia de percepcións económicas se fixan nel, sempre que as percepcións económicas realmente aboadas ós traballadores sexan superiores ás fixadas neste no seu conxunto e cómputo anual.

Artigo 8º.-Clasificación profesional.

En canto non se produza a incorporación ó presente convenio dos acordos sobre clasificación profesional que desenvolve o convenio xeral, será de aplicación sobre a materia o disposto na ordenanza de construción, vidro e cerámica do 28.VII.70 nos seus anexos I-IV e II, sección primeira e sétima, que permanecerán nos niveis seguintes:

I. Persoal directivo.

II. Persoal titulado superior.

III. Persoal titulado medio, xefe administrativo 1ª, xefe secc. org. 1ª.

IV. Xefe de persoal, axudante de obra, encargado xeral de fábrica, encargado xeral.

V. Xefe administrativo de 2ª, delineante superior, encargado xeral de obra, xefe de sección de organización científica do traballo de 2ª, xefe de compras.

VI. Oficial administrativo de 1ª, delineante de 1ª, xefe ou encargado de taller, encargado de sección de laboratorio, escultor de pedra e mármore, práctico de topografía de 1ª, técnico de organización de 1ª.

VII. Delineante de 2ª, técnico de organización de 2ª, práctico de topografía de 2ª, analista de 1ª, viaxante, capataz, especialista de oficio.

VIII. Oficial administrativo de 2ª, corredor de praza, oficial de 1ª de oficio, inspector de control, sinalizador e servicios, analista de 2ª.

IX. Auxiliar administrativo, axudante topográfico, auxiliar de organización, vendedores, conserxe, oficial de 2ª de oficio.

X. Auxiliar de laboratorio, vixilante, almaceneiro, enfermeiro, cobrador, garda xurado, axudantes de oficio, especialistas de 1ª.

XI. Especialistas de 2ª, peón especializado.

XII. Peón ordinario, limpador/a.

XIII. Mozos dos recados e pinches de 16 a 18 anos.

## Capítulo II

### Comisión paritaria de interpretación

Artigo 9º.-Comisión paritaria de interpretación.

Constitúese unha comisión mixta paritaria de interpretación do presente convenio, presidida pola persoal que a comisión de entre os seus compoñentes no seu momento designe por unanimidade.

Serán vocais dela tres representantes por cada unha das partes, social e empresarial intervinientes, designados na forma que decidan as respectivas organizacións e preferentemente de entre os membros compoñentes da comisión negociadora deste convenio.

Será secretario un vocal da comisión.

Os acordos da comisión, para seren válidos, requirirán a presenza directa ou por representación de, polo menos, dous membros de cada unha das partes empresarial e social e adoptaranse sempre pola maioría absoluta da totalidade dos compoñentes da comisión. Os acordos que adopte a comisión paritaria terán a mesma eficacia que a norma pactada interpretada.

Artigo 10º.-Funcións e procedemento da comisión paritaria de interpretación.

1. As súas funcións serán as seguintes:

a) Interpretación de todas e cada unha das cláusulas deste convenio, exceptuando as reservadas ó convenio xeral.

b) Por instancia dalgunha das partes, mediar e/ou intentar conciliar, se é o caso e logo de acordo das partes e por solicitude delas, arbitrar en cantas cuestións e conflitos, todos eles de carácter

colectivo, se poidan suscitar na aplicación deste convenio.

c) Vixilancia e seguimento do cumprimento do pactado.

2. Como trámite que será previo e preceptivo a toda actuación xurisdiccional que se promova, as partes signatarias do presente convenio se obrigan a pór en coñecemento da comisión mixta paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos de carácter xeral se puidesen suscitar en relación coa interpretación e aplicación deste, sempre que sexan da súa competencia conforme o establecido no punto anterior, co fin de que, mediante a súa intervención, se resolva o problema suscitado ou, se isto non fose posible, emita dictame ó respecto. O dito trámite previo entenderase cumprido no caso de que transcorrese o prazo previsto no parágrafo 4 deste mesmo artigo sen que se emitise resolución ou dictame.

3. Cando unha parte desexe utilizar algún dos supostos previstos nas alíneas a) e b) do parágrafo 1 deste mesmo artigo, faranlles chegar ós membros da comisión mixta de interpretación, a través das organizacións que o asinan, cunha anticipación de 15 días, documentación suficiente que conterà, como mínimo:

a) Exposición do problema ou conflito.

b) Argumentación.

c) Propuesta de solución.

4. A comisión mixta paritaria, unha vez recibido o escrito-proposta ou, se é o caso, completada a información pertinente, disporá dun prazo non superior a 20 días hábiles para resolve-la cuestión suscitada ou, se isto non fose posible, emiti-lo oportuno dictame. Transcorrido o dito prazo sen que se produza resolución nin dictame, quedará aberta a vía xurisdiccional competente.

5. A comisión poderá pedir, por vía de ampliación, canta información ou documentación considere pertinente para unha mellor ou máis completa información do asunto, para o cal concederá un prazo ó proponente que non poderá exceder de 5 días hábiles.

6. En todo caso, as resolucións da comisión mixta paritaria de interpretación adoptarán a forma escrita e motivada.

### Capítulo III

#### Xornada

Artigo 11º.-Xornada de traballo.

a) A duración da xornada anual de traballo durante o período correspondente ó ano 2001 será de 1.756 horas anuais de traballo efectivo, tanto en xornada partida como en xornada continuada.

b) O tempo de traballo efectivo computarase de modo que, tanto ó comezo como ó final da xornada diaria, o traballador se encontre no posto de traballo encomendado.

c) En cada centro de traballo a empresa exporá en lugar visible o calendario laboral pactado neste convenio provincial e, se é o caso, o da propia empresa ou centro de traballo.

d) Tanto naquelas empresas que teñan establecida ou establezan a súa xornada de traballo de forma continuada, como naquelas outras que teñan xornada partida, os traballadores terán dereito a un descanso de 15 minutos, coñecido como tempo de bocadillo e que en ningún caso terá a consideración de tempo efectivo de traballo.

O dito período de descanso será fixado entre a dirección da empresa e os representantes dos traballadores, de acordo coas necesidades de organización de traballo e sen que en ningún momento prexudique a produción.

Artigo 12º.-Distribución da xornada.

a) As empresas poderán distribuí-la xornada establecida no artigo anterior ó longo do ano, mediante criterios de fixación uniforme ou irregular; a uniformidade ou irregularidade afectará ben a todo o cadro de persoal ou de forma diversa por seccións ou departamentos, por períodos estacionais do ano ou en función das previsións das distintas cargas de traballo e desprazamentos da demanda ou calquera outra modalidade.

b) A distribución da xornada realizada nos termos precedentes deberase fixar e publicar antes do 28 de febreiro de cada exercicio. Unha vez publicado o dito calendario, calquera modificación del que se pretenda implantar deberá axustarse ó procedemento establecido no punto seguinte

ou ben ser acordada cos representantes legais dos traballadores.

c) As empresas antes do 28 de febreiro de cada ano poderán facer unha distribución irregular da xornada, que poderá ser modificada por unha soa vez antes do 15 de xuño sempre que se notificase o primeiro calendario á comisión mixta de interpretación do convenio provincial correspondente e se notifique esta segunda distribución da xornada anual.

A ausencia desta primeira ou segunda notificación será causa de nulidade da decisión empresarial.

As empresas poderán exercer-las opcións desta alínea c) os anos 2002 e 2003. Transcorridos estes anos perderán vixencia os contidos normativos e obrigas recollidos nel.

As partes comprométese a renegociar esta materia a partir do 1-1-2003 ou conxuntamente na negociación para fixa-la xornada anual e o incremento salarial do ano 2003, e seguintes, se é o caso.

2. Cando a empresa practique unha distribución irregular da xornada, esta limitarase ós topes mínimos e máximos de distribución seguintes: en cómputo diario no poderá excederse dun mínimo e máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal os ditos límites non poderán exceder de 35 a 45 horas.

Os límites mínimos e máximos fixados no parágrafo anterior, con carácter xeral, poderán ser modificados a nivel de empresa e logo de acordo das partes, ata as seguintes referencias: en cómputo diario de 6 a 10 horas ou en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

3. A distribución irregular da xornada non afectará a retribución e cotizacións do traballador.

4. Se, como consecuencia da irregular distribución da xornada, ó vencemento do seu contrato o traballador realizase un exceso de horas en relación ás que corresponderían a unha distribución regular, o exceso seralle aboado na súa liquidación segundo o valor resultante da fórmula prevista no anexo V do presente convenio colectivo.

5. As empresas poderán, así mesmo, establece-la distribución da xornada nos procesos productivos continuados durante as 24 horas do día mediante o sistema de traballo por quendas. Cando a decisión empresarial implique modificación substancial de condicións de traballo, aplicarase o disposto no artigo 41 do Estatuto dos traballadores.

6. Dada a singularidade en materia de ordenación de xornada no sector de empresas dedicadas á fabricación e subministración de formigón e, con independencia da aplicación do previsto nos puntos 1, 2, 3, 4 e 5 deste artigo, as empresas e representantes dos traballadores poderán acordar-la distribución irregular da xornada mediante a imputación a exceso de xornada ou redistribución da acordada, por períodos mensuais.

Artigo 13º.-Prolongación da xornada.

O traballo dos operarios con funcións de mantemento para a reparación de instalacións e maquinaria por causas de avarías, necesario para a reiniciación ou continuación do proceso productivo, poderase prolongar ou adiantar polo tempo estritamente preciso.

A limpeza de utensilios ou máquinas asignadas a título individual será responsabilidade do traballador. En supostos excepcionais o tempo empregado para tal mester que exceda da xornada ordinaria aboarase ó prezo de horas extraordinarias e non terá a consideración de tales para efectos do seu cómputo.

Os traballadores nos que de forma habitual, e excepcionalmente ós que os substitúan, concorra a circunstancia de que a súa intervención é necesaria con carácter previo ó inicio inmediato ou ó peche do proceso productivo poderáselles adiantar ou prolonga-la súa xornada polo tempo estritamente preciso.

O tempo de traballo prolongado ou adiantado, segundo o previsto nos parágrafos anteriores, non se computará como horas extraordinarias sen prexuízo da súa compensación económica ó prezo de horas extraordinarias ou en tempos equivalentes de descanso.

Artigo 14º.-Horas extraordinarias.

Terá a consideración de hora extraordinaria cada hora de traballo que se realice sobre a duración da xornada anual establecida no artigo 11º ou parte proporcional no caso de contratos de duración inferior ó ano natural, posta en relación coa distribución diaria ou semanal que dela se establecese no correspondente calendario, segundo os criterios que se fixan no artigo 12º.

As partes asinantes comprométense a reducir ó mínimo indispensable a realización de horas extraordinarias.

A prestación de traballo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo nos supostos nos que teñan a súa causa en forza maior.

Non terán a consideración de horas extraordinarias, para efectos do seu cómputo como tales, o exceso das horas traballadas para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e de urxente reparación.

Así mesmo, tampouco terán a consideración de horas extraordinarias, para efectos do seu cómputo, as que fosen compensadas mediante descansos desfrutados dentro dos catro meses seguintes á súa realización.

#### Artigo 15º.-Vacacións.

As vacacións anuais terán unha duración non inferior a trinta días naturais.

As empresas e os representantes dos traballadores acordarán o plan de quendas de vacacións e datas para o seu desfrute, que deberán ser coñecidas polos traballadores cunha anticipación mínima de dous meses.

Se no proceso de negociación referido non se chegase a alcanzar acordo, as empresas elaborarán o seu plan, quendas de vacacións e fixación de datas para o seu desfrute, atendendo ós seguintes criterios:

-Poderase excluír como período de vacacións aquel que coincida co de maior actividade productiva na empresa, salvo o suposto previsto no parágrafo seguinte.

-As vacacións poderán ser divididas, para efectos do seu desfrute, en dous períodos. Un deles, que, en todo caso, non será inferior a 15 días laborables, deberá estar comprendido entre o 15 de xuño e o 15 de setembro, ambos inclusive. O resto dos días de vacacións do segundo dos períodos será desfrutado nas datas que a empresa determine en función das necesidades de produción.

O cómputo para o desfrute das vacacións efectuarase por anos naturais. No primeiro ano de prestación de servizos na empresa e, de non corresponderse co ano natural completo, terase dereito ó desfrute da parte proporcional de vacacións correspondentes ó tempo realmente traballado durante o dito ano.

Unha vez iniciado o desfrute do período de vacacións, se sobrevén a situación de IT, a súa duración computarase como días de vacacións, sen prexuízo do dereito do traballador a percibir a diferenza entre a retribución correspondente a vacacións e a prestación de IT, de ser aquela de superior contía.

### Capítulo IV

#### Estructura económica

#### Artigo 16º.-Estructura económica.

As remuneracións económicas dos traballadores afectados por este convenio estarán constituídas por retribucións de carácter salarial e non salarial.

No anexo I deste convenio fíxanse as remuneracións económicas dos traballadores afectados por este convenio por tódolos conceptos e en cómputo anual. As remuneracións económicas fixadas no anexo I do convenio colectivo xeral para os derivados do cemeneto serán, así mesmo, de aplicación ós traballadores afectados polos contratos de posta á disposición establecidos no artigo 6 e seguintes da Lei 14/1994, do 1 de xuño.

Salarios. Son retribucións salariais as remuneracións económicas dos traballadores en diñeiro ou en especie que reciben pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea.

Conceptos que comprenden as retribucións salariais:

a) Salario base.

b) Complementos salariais:

-De posto de traballo.

-De cantidade ou calidade de traballo.

-Pagas extraordinarias.

-Vacacións.

- Complementos de convenio.
- Horas extraordinarias.
- Antigüidade consolidada.

Complementos non salariais. Son as percepcións económicas que non forman parte do salario polo seu carácter compensatorio por gastos suplidos ou prexuízos ocasionados ó traballador ou polo seu carácter asistencial.

Artigo 17º.-Follas de salarios.

De acordo co establecido no artigo 47 do convenio xeral, o modelo de recibo de salario válido no sector de derivados do cemento axustarase ós campos de estrutura contidos no modelo anexo á orde ministerial do 27 de decembro de 1994, incluíndo neles a data de antigüidade do traballador na empresa.

Os conceptos de devengo que teña dereito a percibi-lo traballador axustaranse, necesariamente, ós definidos no capítulo VIII do convenio xeral e especificaranse e relacionaranse no recibo de salarios coa precisión e claridade suficientes para que peritan ó traballador coñecer exactamente o seu contido.

Artigo 18º.-Antigüidade.

1. As partes asinantes do presente convenio xeral acordan a abolición definitiva do complemento persoal de antigüidade e estableceron as fórmulas pertinentes para a súa compensación.
2. Como consecuencia, e en cumprimento dos ditos acordos, nos convenios colectivos de ámbito inferior, e, para os sos efectos de carácter informativo, figurará en táboa anexa o importe anual en pesetas/euros por niveis, do valor do bienio e quinquenio á data inmediata anterior á de entrada en vigor destes, reiterando estas táboas e importes de forma invariable nos anos sucesivos.

Artigo 19º.-Gratificacións extraordinarias.

Considéranse gratificacións extraordinarias os complementos de vencemento periódico superior ó mes.

-Establécense dúas gratificacións extraordinarias coa denominación de paga de verán e paga de Nadal, que serán aboadas, respectivamente, antes do 30 de xuño e 20 de decembro, e devengaránse por semestres naturais e por cada día natural en que se devengase o salario base.

-Devengo das pagas:

Paga de verán: do 1 de xaneiro ó 30 de xuño.

Paga de Nadal: do 1 de xullo ó 31 de decembro.

-A contía dos ditos complementos será a que se especifica para cada un dos niveis no anexo I deste convenio, incrementada, no caso que proceda, coa antigüidade que corresponda.

-Ó persoal que ingrese ou cese na empresa faráselle efectiva a parte proporcional das gratificacións extraordinarias conforme os criterios anteriores no momento de realiza-la liquidación dos seus haberes.

Artigo 20º.-Vacacións.

1. Coa denominación de vacacións implántase o complemento salarial polo que se retribúe o período de vacacións anuais ós traballadores.
2. O complemento salarial que se percibirá por vacacións comprenderá a media da totalidade das retribucións salariais percibidas durante o trimestre natural inmediatamente anterior á data de desfrute das vacacións, a excepción das horas extraordinarias e gratificacións extraordinarias.
3. Os traballadores que cesen durante o transcurso do ano terán dereito a que, na liquidación que se lles practique, no momento da súa baixa na empresa, se integre o importe da remuneración correspondente á parte de vacacións devengadas e non desfrutadas.
4. Polo contrario, e nos cesamentos de carácter voluntario, se o traballador desfrutase das súas vacacións, a empresa poderá deducir da liquidación que se lle practique a parte correspondente ós días de exceso desfrutados, en función do tempo de prestación de actividade laboral efectiva durante o ano.

5. Para efectos do devengo de vacacións, considerarase como tempo efectivamente traballado o correspondente á situación de incapacidade temporal, sexa cal for a súa causa. Non obstante, dado que o dereito ó disfrute de vacacións caduca no transcurso do ano natural, perderase este se ó seu vencemento o traballador continuase de baixa, aínda que manterá o dereito a percibi-la diferenza entre a retribución de vacacións e a prestación de incapacidade temporal, de ser aquela de superior contía. O mesmo criterio aplicarase para os supostos de cesamento por finalización do contrato.

Artigo 21º.-Horas extraordinarias.

1. É o complemento salarial que deberá percibi-lo traballador polo exceso de tempo de traballo efectivo que realice sobre a duración da xornada anual establecida ou a proporcional que corresponda.

2. As horas extraordinarias serán compensadas mediante descansos na equivalencia de: 1 hora extra realizada equivalerá a 1 hora e media de descanso.

3. Subsidiariamente, as horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos e retribución, a razón de: 1 hora extra realizada equivalerá a 1 hora de descanso e media hora retribuída ó valor da hora ordinaria.

4. Excepcionalmente, as horas extras realizadas serán compensadas mediante pagamento en metálico a razón de: 1 hora extra realizada equivalerá ó 130% do valor da hora ordinaria.

5. A opción respecto da compensación en descansos ou en metálico corresponderalle ó traballador, con independencia de que, se a opción o é por compensación por descansos, a data do seu disfrute será fixada pola empresa durante os catro meses seguintes á súa realización. Con carácter xeral acumularanse os descansos por xornadas completas.

6. O número horas extraordinarias que realice cada traballador, salvo as realizadas para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, non poderá ser superior a 2 ó día, 20 ó mes e 80 ó ano.

Artigo 22º.-Complemento de convenio.

Na aplicación do previsto no artigo 56 do convenio colectivo xeral do sector de derivados do cemento, o complemento de asistencia e puntualidade por día de traballo existente no artigo 16 do anterior convenio colectivo provincial denominarase no futuro complemento de convenio e percibirase en función da contía establecida para cada nivel na táboa do anexo I, conforme a asistencia e puntualidade dos traballadores, de acordo cos seguintes criterios de aplicación:

a) Esta percepción aboarase na contía fixada a cada categoría profesional, por día de traballo efectivo e non se computará para o aboamento das pagas extraordinarias e festas non recuperables.

b) Incórrase en falta de puntualidade cando se entre ó traballo ou se efectúe a reincorporación a este despois da hora sinalada, calquera que sexa o atraso habido.

c) Cada falta de puntualidade leva consigo a perda do complemento de asistencia e puntualidade de cinco días.

d) Cada falta de asistencia ó traballo non motivada, leva consigo a perda do complemento de asistencia e puntualidade de dez días.

e) O aboamento do complemento de asistencia e puntualidade realizarase co salario ou soldo do mes correspondente.

Artigo 23º.-Complemento non salarial.

O valor do complemento non salarial recóllese na táboa que figura no anexo I deste convenio colectivo.

A abolición do complemento de distancia e o seu tratamento, levada a cabo no convenio colectivo provincial do ano 1997, recóllese no anexo VIII deste convenio.

Artigo 24º.-Axudas de custo/medias axudas de custo.

1. A axuda de custo é un concepto de devengo extrasalarial, de natureza indemnizatoria ou compensatoria, e de carácter irregular, que ten como finalidade o resarcimento ou compensación dos gastos de manutención e aloxamento do traballador ocasionados como consecuencia da

situación de desprazamento.

2. O traballador percibirá axuda de custos completa cando, como consecuencia do desprazamento, non poida pernoctar na súa residencia habitual. Devengarase sempre por día natural.

3. Devengarase media axuda de custos cando, como consecuencia do desprazamento, o traballador afectado teña necesidade de realiza-la comida fóra da súa residencia habitual e non lle fose subministrada pola empresa, e poida pernoctar na citada residencia. A media axuda de custos devengarase por día efectivo traballado.

4. As axudas de custo e medias axudas de custo percibiranse sempre con independencia da retribución do traballador e nas mesmas datas que esta; pero nos desprazamentos de máis dunha semana de duración, aquel poderá solicitar anticipos quincenais a conta e a xustificar sobre as mencionadas axudas de custo.

5. Non se devengará axuda ou media axuda de custos cando o empresario organice e pague a manutención e aloxamento do traballador desprazado.

Así mesmo, non se devengarán medias axudas de custo cando o desprazamento se realice a distancia inferior a 10 km do centro de traballo.

Tampouco se devengarán medias axudas cando, concorrendo varios centros de traballo no mesmo termo municipal, se realice o desprazamento a calquera deles.

O importe da axuda de custos completa e a media axuda será o que se fixa no anexo III deste convenio.

## Capítulo V

### Contratación

Artigo 25º.-Forma do contrato.

A admisión de traballadores nas empresas a partir da entrada en vigor deste convenio realizarase como norma xeral a través de contrato escrito.

O contrato de traballo escrito deberase formalizar antes do comezo da prestación de servizos.

Farase constar en tódolos contratos de traballo o contido xeral das condicións que se pacten e o grupo profesional ou categoría no que queda encadrado o traballador e, en todo caso, o contido mínimo do contrato.

Considérase como contido mínimo do contrato a fixación nel da identificación completa das partes contratantes, a localización xeográfica e denominación, se é o caso, do centro de traballo ó que queda adscrito o traballador, o domicilio da sede social da empresa, o grupo, nivel ou categoría profesional, especialidade, oficio ou posto de traballo en que queda adscrito o traballador, a retribución total anual inicialmente pactada e a expresión literal do convenio colectivo aplicable.

Artigo 26º.-Contratación.

Unha vez considerado apto, simultaneamente ó inicio da relación laboral, o traballador contratado deberá ser inscrito no libro de matrícula do centro de traballo correspondente, debendo presentar para isto a documentación necesaria e asinando o devandito libro de matrícula.

Artigo 27º.-Período de proba.

1. Poderase concertar, por escrito, un período de proba, que en ningún caso excederá de:

Nivel II: 6 meses.

Niveis II, IV e V: 3 meses.

Niveis VI e VII: 2 meses.

Nivel VIII: 1 mes.

Resto dos niveis: 15 días naturais.

2. Durante o período de proba o traballador terá os dereitos e obrigas correspondente ó grupo, nivel ou categoría profesional e posto de traballo que desempeñe, como se fose do cadro de persoal, excepto os derivados da resolución da relación laboral, que se poderá producir por instancia de calquera das partes durante o seu transcurso, sen necesidade de aviso previo e sen

que ningunha das partes teña dereito a ningunha indemnización, debéndose comunicar-la desistencia por escrito.

3. Transcorrido o período de proba sen que se producise a desistencia, o contrato producirá plenos efectos computándose o tempo de servizos prestados para efectos de antigüidade.

4. A situación de IT derivada de accidente de traballo que afecte ó traballador durante o período de proba interromperá o cómputo deste.

Artigo 28º.-Modalidades de contratación.

As empresas afectadas polo presente convenio poderán celebrar calquera tipo de contrato de traballo dos previstos na lexislación vixente ou no presente convenio colectivo.

Artigo 29º.-Contrato fixo do cadro de persoal.

Entenderase como contrato de traballador fixo do cadro de persoal o que se concerte entre unha empresa e un traballador para a prestación laboral durante tempo indefinido ou que por imperativo legal ou decisión xudicial leve emparellada esa condición.

Artigo 30º.-Contrato de traballo para a realización dunha obra ou servizo determinado.

A) Segundo o teor do disposto no artigo 15.1º a) do Estatuto dos traballadores e Real decreto 2546/1994 que o desenvolve, identifícanse como traballos ou tarefas con substantividade propia dentro da actividade normal da empresa, unicamente, as seguintes actividades do sector.

a) Fabricación e subministración de formigón a unha obra determinada.

b) Os traballos de mantemento, obras ou avarías estruturais e, por tanto, non habituais.

c) Aquel pedido ou fabricación para a subministración a unha obra suficientemente identificada e indeterminada na súa finalización que, polas súas características diferentes dos pedidos ou fabricacions habituais, supoña unha alteración transcendente respecto ó ritmo ou programas normais de produción.

B) Contido e réxime xurídico:

-Nos contratos de traballo que se realicen baixo esta modalidade deberase indicar con precisión e claridade o carácter da contratación e identificar suficientemente a obra ou servizo que constituía o seu obxecto.

-A duración do contrato será a do tempo esixido para a realización da obra ou servizo.

-A utilización desta modalidade contractual requirirá, en todo caso, a confección dunha copia básica do contrato que, ademais do contido que as copias básicas do contrato reunirán con carácter xeral, expresarán necesariamente a causa obxecto do contrato, as condicións de traballo previstas nel, a especificación do número de traballadores que se prevexa intervirán na obra ou servizo, o grupo ou categoría profesional asignado ó traballador e a duración estimada da obra ou servizo. Da dita copia básica daráselle traslado dos prazos legais ós representantes dos traballadores.

-Os contratos por obra ou servizo determinado presumiranse celebrados por tempo indefinido cando neles se reflectan de forma inexacta ou imprecisa a identificación e obxecto deles, e resulte por isto practicamente imposible a comprobación ou verificación do seu cumprimento.

Artigo 31º.-Contratos en prácticas e de formación.

Unha vez cumpridos os compromisos que sobre clasificación profesional se recolle no artigo 26 do convenio colectivo xeral, procederase ó estudio e asina os acordos que as partes conveñan en materia de desenvolvemento dos contratos formativos e en prácticas.

En canto non se desenvolvan especificamente no convenio xeral os contidos dos contratos formativos, será de aplicación para estas modalidades contractuais a regulación xeral prevista no artigo 11 do ET segundo as modificacións introducidas na dita lei polo Real decreto lei 8/1997, do 16 de maio, agás as seguintes especiais características:

Contrato formativo.

O contrato para a formación que realicen as empresas comprendidas dentro do ámbito funcional deste convenio terá por obxecto a formación práctica e teórica do traballador contratado. Este traballador non deberá ter ningún tipo de titulación, xa sexa superior, media académica ou profesional, relacionada co posto de traballo que vai desempeñar. O contido do contrato, o

mesmo que as súas posibles prórrogas deberá formalizarse por escrito e figurará nel, de modo claro, o oficio ou posto de traballo obxecto de formación.

En ningún caso se poderá realizar este tipo de contrato naquelas actividades nas que concorran circunstancias de tipo tóxicas, penosas, perigosas ou nocturnas. Tamén estará prohibida a realización de horas extraordinarias.

A idade do traballador cun contrato destas características non poderá ser inferior a 16 anos nin superior ós 21 anos.

a) A duración máxima será de dous anos, xa sexan alternos ou continuados, nunha ou varias empresas dentro do ámbito funcional do sector deste convenio.

b) Non se poderán realizar contratos de duración inferior a seis meses, e poderán prorrogarse ata tres veces por períodos como mínimo de seis meses.

c) Este tipo de contrato realizarase a tempo completo. O 15% do total da xornada dedicárase a formación teórica. Concretarase no contrato as horas e días dedicados á formación. Así mesmo, especificarase o centro formativo, se é o caso, encargado do ensino teórico. O ensino teórico, a ser posible, deberá ser previo á formación práctica ou alternarse con esta de forma racional.

No contrato deberá figura-lo nome e categoría profesional do titor ou monitor encargado da formación práctica. O titor deberá velar pola adecuada formación do traballador en formación, así como de tódolos riscos profesionais. O traballo efectivo que preste o traballador na empresa deberá estar relacionado coa especialidade ou obxecto do contrato.

O contrato para a formación presumirase de carácter común ou ordinario cando o empresario incumpra na súa totalidade as súas obrigas en materia de formación teórica.

d) Os convenios colectivos de ámbito inferior deberán fixar nas súas táboas salariais os salarios reguladores da dita modalidade contractual, que en ningún caso serán inferiores ás remuneracións brutas anuais asignada ó nivel X do cadro de remuneracións económicas mínimas sectoriais do convenio colectivo xeral vixentes en cada momento.

En calquera dos casos, o salario non poderá ser inferior ó 100% do salario mínimo interprofesional establecido para cada idade, na contía correspondente ó traballo efectivo do contrato.

No caso de cesamento na empresa, entregaráselle ó traballador un certificado referente á formación teórica e práctica adquiridas no que constará a súa duración.

e) Os traballadores en formación percibirán o 100% do complemento non salarial, con independencia do tempo dedicado a formación teórica.

Contrato en prácticas.

Os convenios colectivos de ámbito inferior deberán fixar nas súas táboas salariais, os salarios reguladores da dita modalidade contractual, que en ningún caso serán inferiores ás remuneracións brutas anuais asignadas ó nivel X do cadro de remuneracións económicas mínimas sectoriais do convenio colectivo xeral vixentes en cada momento.

Artigo 32º.-Contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos.

a) De acordo co que dispón o artigo 15.1º b) do texto refundido do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, e o Real decreto 2546/1994, do 29 de decembro, a duración máxima dos contratos eventuais por circunstancias da produción, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, poderá ser de doce meses traballados dentro dun período de dezaioito meses.

b) Expresarase neles, coa precisión e claridade necesarias a causa sustentadora e xeradora da contratación.

Artigo 33º.-Disposicións comúns ós contratos de duración determinada.

1. Será preceptivo comunicarlle por escrito ó traballador o aviso previo de cesamento por finalización de calquera modalidade de contrato de duración determinada. O dito aviso previo realizarase cunha anticipación de, polo menos, sete días para aqueles contratos que teñan unha duración non superior a trinta días naturais e de quince días, se a duración do contrato é superior ó dito prazo. O empresario poderá substituír este aviso previo por unha indemnización

equivalente á cantidade correspondente ós días de aviso previo omitidos calculada sobre as táboas de convenio, sen prexuízo da notificación escrita do cesamento. A citada indemnización deberase incluír no recibo de salarios coa liquidación correspondente ó cesamento.

2. Ó remate dos contratos temporais previstos neste convenio colectivo o traballador percibirá polo concepto de indemnización a cantidade equivalente ó 7% dos salarios de convenio devengados durante a súa vixencia.

Artigo 34º.-Aviso de baixa na empresa.

Os traballadores están obrigados, cando desexen cesar no servizo da empresa, a avisala cunha anticipación de dez días; os que non o fagan así, perderán un día por cada un que falte por avisar previamente.

## Capítulo VI

### Permisos, licencias e excedencias

Artigo 35º.-Licencias.

As licencias e permisos que as empresas poderán concederlles ós traballadores serán os que se recollen no cadro de licencias, unido como anexo VI ó presente convenio.

Artigo 36º.-Días festivos de convenio.

Con carácter xeral para as empresas afectadas por este convenio, e co obxecto de adecua-la xornada de traballo fixada no artigo 11º, e a súa distribución ó longo do ano, acórdase incorporar ó calendario laboral que figura no anexo VII deste convenio dous días festivos. Así mesmo, con carácter xeral, fíxanse como tales os días 24 e 31 de decembro.

O presente acordo será de aplicación exclusivamente para o ano 2001.

Artigo 37º.-Excedencia forzosa.

A excedencia forzosa concederase por designación ou elección para un cargo público ou sindical que imposibilite a asistencia ó traballo, e dará lugar ó dereito á conservación do posto de traballo e ó cómputo da antigüidade durante a súa vixencia. O reingreso solicitarase dentro do mes seguinte ó cesamento no cargo público ou sindical, perdéndose este dereito se se fai transcorrido este prazo.

Artigo 38º.-Excedencia voluntaria.

1. O traballador con, polo menos, unha antigüidade na empresa de 1 ano, terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non inferior a 1 ano nin superior a 5. Nos supostos en que o traballador estea suxeito a un contrato de duración temporal, a duración máxima da excedencia voluntaria, en ningún caso, poderá supera-la da duración do contrato. Este dereito só poderá ser exercido de novo polo mesmo traballador, se é o caso, se transcorreron 4 anos desde o final da anterior excedencia, salvo casos excepcionais, en que de mutuo acordo se poderá reduci-lo dito prazo.

2. Os traballadores terán dereito a un período de excedencia, computable para efectos de antigüidade, non superior a 5 anos, para atende-lo coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, contado desde a data de nacemento ou adopción deste. Este mesmo dereito de excedencia e nas mesmas condicións e duración poderá ser exercido polo traballador para o coidado de familiares ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Os sucesivos fillos darán dereito a un período de excedencia que, se é o caso, porá fin ó que se viñese desfrutando.

Cando o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito. Durante o primeiro ano, a partir do inicio da situación de excedencia para coidado de fillos de ata 5 anos, terase dereito á reserva do posto de traballo.

3. O traballador excedente, terá dereito ó reingreso e incorporación automática, sempre que o solicite con, polo menos, un mes de antelación, durante os tres primeiros anos de excedencia. Para os restantes anos de excedencia conserva tan só un dereito preferente ó reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa, que houbese ou se producisen na empresa, e sempre

que o soliciten con, polo menos, un mes de anticipación ó final da excedencia.

#### Artigo 39º.-Excedencia especial.

Os traballadores terán, así mesmo, dereito, por unha soa vez, a un período de excedencia non superior, en ningún caso, a 6 meses, con dereito a reserva do posto de traballo para os supostos de atención persoal ó cónxuxe, pais, fillos ou irmáns en situación de enfermidade ou incapacidade que requira a dita asistencia. Tal situación deberá quedar, necesariamente, acreditada no momento da solicitude da excedencia. O incumprimento por parte do traballador excedente da condición motivadora supón un incumprimento contractual por parte do traballador que será considerado como falta moi grave.

Dadas as características especiais do presente suposto de excedencia, as partes poderán fixa-las condicións específicas da súa aplicación.

#### Artigo 40º.-Disposicións comúns para as excedencias.

1. Nas excedencias en que concorra a circunstancia de temporalidade do contrato, a súa duración non se verá alterada pola situación de excedencia do traballador e, en caso de chegar ó final deste durante o transcurso dela, extinguirase o dito contrato, logo da súa denuncia avisada previamente no prazo mínimo de 15 días, salvo pacto en contrario.

O incumprimento do prazo de aviso previo por parte do empresario, suporá, exclusivamente, a obriga de compensar economicamente o traballador no importe dos días de falta de aviso previo, no momento da súa liquidación.

2. Durante o período de excedencia, o traballador en ningún caso, poderá prestar servicios que supoñan unha concorrencia desleal en relación coa empresa; se así o fíxese perderá automaticamente o seu dereito ó reingreso.

3. Os traballadores excedentes incluídos en expediente de regulación de emprego, terán os mesmos dereitos e obrigas có resto dos traballadores.

### Capítulo VII

#### Representación colectiva

#### Artigo 41º.-Acción sindical.

Os delegados de persoal ou membros do comité de empresa, disporán dun crédito de horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación, de acordo co establecido no artigo 68 do Estatuto dos traballadores. Tales horas poderán ser acumuladas nun ou máis delegados ou membros do comité de empresa, logo de consulta e acordo entre a representación sindical e a dirección da empresa, dentro dos 15 días anteriores á iniciación da dita acumulación. Os efectos e vixencia da acumulación de horas sindicais terán, en todo caso, unha duración mínima dun mes.

Dentro das formalidades previstas nos artigos 77 e seguintes do Estatuto dos traballadores, as empresas facilitarán o exercicio de reunións informativas fóra da xornada laboral e durante dúas horas ó mes.

En todo o demais aplicarase o disposto na lexislación laboral vixente e, en particular, nos artigos 61 a 81 do Estatuto dos traballadores.

#### Artigo 42º.-Desconto da cota sindical.

A requirimento dos traballadores afiliados a unha central sindical, as empresas descontarán na nómina mensual dos traballadores o importe da cota sindical correspondente. O traballador interesado na realización de tal operación remitirá á dirección da empresa un escrito no que expresará con claridade a orde de desconto, a central sindical a que pertence, a contía da cota, así como o número da conta á que debe ser transferida a correspondente cantidade. As empresas efectuarán as devanditas detraccións, salvo indicación en contrario, durante o período dun ano.

### Capítulo VIII

#### Prestacións complementarias ás da Seguridade Social

#### Artigo 43º.-Indemnizacións.

Os traballadores afectados polo presente convenio terán dereito a percibir indemnizacións complementarias ás prestacións da Seguridade Social, nos supostos e contías que se detallan:

a) En caso de morte derivada de enfermidade común ou accidente non laboral, o importe dunha doceava parte das retribucións anuais previstas no convenio aplicable en cada momento.

b) En caso de morte, incapacidade permanente total, absoluta ou gran invalidez, derivadas de accidente de traballo ou enfermidade profesional:

-Ano 2001 (--- 2001 ó 28-2-2002): 5.500.000 pesetas ou 33.056 euros.

-Ano 2002 (1-3-2002 ó 28-2-2003): 6.000.000 de pesetas ou 36.051 euros.

Nos supostos de morte, as indemnizacións establecidas aboaráselles ós que o traballador falecido declarase beneficiarios e, no seu defecto, ó cónxuxe, fillos, pais, irmáns e demais herdeiros legais, por esta orde.

En canto á data de fixación de efectos do feito causante, terase en conta, en todo caso, a data en que se producise o accidente. Nos supostos de enfermidade profesional tomarase como data de efectos, aquela en que declare por primeira vez a súa existencia o órgano competente.

A data de entrada en vigor na aplicación das indemnizacións anteriores será ós 30 días da entrada en vigor do presente convenio colectivo.

#### Artigo 44º.-Complementos por incapacidade temporal.

1. Complemento por incapacidade temporal derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional.

Como complemento ás prestacións a cargo da entidade xestora, os traballadores que se encontren en situación de incapacidade temporal derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional, percibirán un complemento ata alcanza-lo 100% da base de cotización do mes anterior, sen incluí-la parte de horas extraordinarias, nin a pro rata das pagas extraordinarias que percibirán íntegras nas súas datas de pagamento para estes efectos.

2. Complemento por incapacidade temporal derivada de enfermidade común ou accidente non laboral.

A. Se o índice de absentismo definido no parágrafo b) deste articulado fose igual ou inferior ó 2,25% tomando a media dos 12 meses anteriores ó período que se liquida máis a do propio mes de liquidación (media 12 meses + índice do mes): 2, os traballadores que se encontren en situación de incapacidade temporal derivada de enfermidade común, ou accidente non laboral, percibirán un complemento ata alcanza-lo 100% da base reguladora nos termos indicados no parágrafo anterior, a partir do décimo sexto día da baixa e mentres dure tal situación.

B. Entenderase por absentismo a falta ó traballo por incapacidade temporal derivada de enfermidade común ou accidente non laboral e será o resultado da fórmula seguinte:

Horas de ausencia por IT derivadas de enfermidade común  
ou accidente non laboral do período considerado absentismo  
x100

Horas teóricas laboral do período considerado

por número de traballadores de cadro de persoal

O índice de absentismo resultante será publicado mes a mes e de forma acumulada nos taboleiros de anuncios de cada empresa e entregada copia ós representantes legais dos traballadores para o seu control. Igualmente será obrigatorio enviar copia á comisión paritaria de interpretación do convenio provincial correspondente.

No caso de non existir representantes legais, estes índices serán facilitados ós sindicatos asinantes deste convenio.

O incumprimento de calquera destes requisitos non liberará as empresas do pagamento do complemento de incapacidade temporal do artigo anterior aínda que o seu índice sexa superior ó 2,25%.

Aqueles convenios colectivos de ámbito inferior que, no momento da entrada en vigor deste convenio, teñan establecidas indemnizacións ou complementos superiores para estes e outros supostos, manteranas como condición máis beneficiosa ata seren alcanzadas polas fixadas neste convenio.

#### Artigo 45º.-Xubilación ós 64 anos.

As empresas e os traballadores poderán pactar xubilacións anticipadas ós 64 anos, de conformidade co disposto no Real decreto lei 1481/1981, do 20 de agosto, e o Real decreto 2705/1981, do 19 de outubro, debendo as empresas cubri-las ditas vacantes con traballadores desempregados rexistrados nas oficinas de emprego en número igual ó de xubilacións anticipadas que se pacten, por calquera das modalidades de contratos vixentes na actualidade, excepto as contratacións a tempo parcial, cun período mínimo de duración en todo caso, superior ó ano e tendendo ó máximo legal respectivo.

#### Artigo 46º.-Xubilación forzosa.

Como política de fomento de emprego e por necesidades do mercado de traballo no sector, e con independencia dos supostos de xubilación voluntaria anticipada, establécese a xubilación forzosa ós 65 anos de idade, dos traballadores que teñan cuberto o período legal de carencia para a obter.

#### Artigo 47º.-Roupa de traballo.

As empresas entregarán con carácter obrigatorio cada ano, ó persoal que o precise polo seu posto de traballo, dúas fundas ou chaquetas e dous pantalóns, á escolla do traballador, así como dous pares de calzado adecuado á súa actividade. Un dos equipos entregarase no mes de febreiro e o outro no mes de xullo.

Igualmente, as empresas proverán de luvas ós traballadores que proceda.

As pezas de roupa anteriores deberán ser da calidade suficiente para que cumpran o fin para o que foron adxudicadas.

Esta norma é aplicable non só ós traballadores que actualmente estean a prestar servicios na empresa, senón tamén ós que no futuro causen alta nela.

#### Artigo 48º.-Outorgamento de posto de traballo.

Cando o conductor de vehículos de tracción mecánica, ó servizo dunha empresa afectada por este convenio, se vexa privado, temporal ou definitivamente, do oportuno permiso de conducir, por disposición da autoridade competente, a empresa terá a obriga de colocalo noutro posto de traballo compatible coas súas aptitudes e coñecementos, sempre que a dita privación se producise con ocasión de prestar servicios para a empresa e nun vehículo propiedade desta.

#### Artigo 49º.-Revisión médica.

Tódolos traballadores da empresa terán dereito a unha revisión médica anual a cargo da empresa e en concerto cos servicios de seguridade e hixiene no traballo, coa excepción de que as empresas cun elevado índice de toxicidade lles farán ós produtores dúas revisións anuais. Se, como consecuencia das revisións médicas anteditas, se constatase a existencia dalgunha enfermidade descoñecida para o traballador, a empresa facilitaralle a concesión da licenza precisa para que poida acudir a realizar un control exhaustivo da dita enfermidade.

#### Artigo 50º.-Absentismo.

Exposición de motivos. As partes asinantes deste convenio recoñecen o grave problema que para o sector supón o absentismo e entenden que a súa redución implica, tanto un aumento da presenza do traballador no posto de traballo, como a correcta organización da medicina na empresa e da Seguridade Social, xunto cunhas adecuadas condicións de seguridade e hixiene e ambiente de traballo, para unha efectiva protección da saúde física e mental dos traballadores. De igual forma, as partes son conscientes do grave quebranto que na economía produce o absentismo cando se superan determinados niveis, así como a necesidade de reduci-lo, dada a súa negativa incidencia na produtividade.

Para conseguir adecuadamente estes obxectivos, acordan:

1. Durante a vixencia deste convenio, as empresas que reúnan un número non inferior ó 51% dos traballadores do sector, comprométese a presentar mensualmente ante a comisión paritaria, os datos relativos ó absentismo de cada unha delas, co obxecto do seu coñecemento e análise, para o que utilizarán o impreso incorporado a este convenio como anexo IV.

2. Entenderanse, en todo caso, como causas excluídas do concepto de absentismo, as previstas no artigo 52 d) do Estatuto dos traballadores.

3. A media ponderada dos índices de absentismo, recollidos mediante a fórmula prevista nos puntos anteriores, recoñecerase como referencia válida do índice de absentismo medio do sector de derivados do cemento na provincia de Pontevedra, que dará lugar ás negociacións de acordos tendentes á súa diminución, con efectos da entrada en vigor do próximo convenio colectivo.

Artigo 52º.-Partes asinantes.

O presente convenio foi negociado polos sindicatos Comisións Obreiras, Unión Xeral de Traballadores e Confederación Intersindical Galega, en representación dos traballadores e a Asociación Provincial de Empresarios de Derivados do Cemento da provincia de Pontevedra, polos empresarios, e asinado polos sindicatos Comisións Obreiras e Unión Xeral de Traballadores, en representación dos traballadores, e a Asociación Provincial de Empresarios Derivados do Cemento da provincia de Pontevedra.

Cláusula de inaplicación de incrementos salariais.

As empresas poderán solicitar a non aplicación dos incrementos salariais totais ou parciais cando se dean os seguintes supostos:

a) Cando a empresa se encontre en situación legal de suspensión de pagamentos, quebras, concurso de acredores ou calquera outro procedemento que declarase a situación de insolvencia provisional ou definitiva da empresa, sempre que non exista ningún expediente de regulación de emprego por estas causas; de existir, observarase o disposto na alínea b).

b) Cando a empresa se encontre en expediente de regulación de emprego que afecte, polo menos, ó 20% do cadro de persoal, orixinado por causas económicas, e sempre que fose aceptado polos representantes legais dos traballadores.

c) Cando a empresa acredite, obxectiva e fidedignamente, situacións de perdas de explotación que afecten substancialmente á estabilidade económica da empresa nos exercicios contables anteriores a aquel en que se pretende implantar esta medida.

Tomaranse como referencia para o cálculo do resultado anteriormente citado os modelos de contas anuais do Plan Xeral Contable, así como os gastos e ingresos financeiros.

d) Cando se presente, na empresa afectada, o acaecemento dun sinistro ou sinistros a reparación dos cales supoña unha grave carga financeira ou de tesourería, esta circunstancia non suporá unha posible inaplicación dos incrementos salariais senón, en todo caso, unha suspensión temporal do aboamento. As partes afectadas negociarán a duración desta suspensión. Unha vez producida a recuperación económica, aboaranse os incrementos obxecto da suspensión con efectos retroactivos á data de inicio da non aplicación.

Procedemento:

1. As empresas nas que, ó xuízo delas, concorran as circunstancias expresadas, comunicaranlles ós representantes legais dos traballadores na empresa o seu desexo de acollerse ó procedemento regulado neste artigo, no prazo de trinta días naturais contados desde a data de publicación oficial de tales incrementos, salvo para o caso d), onde o prazo comezará a contar desde a data do sinistro.

De igual forma e no mesmo prazo, comunicaráselle esta intención á comisión paritaria do convenio colectivo correspondente.

Cando nunha empresa non existise representación legal dos traballadores, actuará como garante, practicándose tódalas actuacións contidas neste artigo, a comisión paritaria de interpretación do convenio colectivo correspondente.

Simultaneamente á comunicación, a empresa facilitarlle á representación legal dos traballadores a seguinte comunicación:

1.1. Documentación económica que consistirá nos balances de situación e conta de resultados dos dous últimos anos.

1.2. A declaración para efectos do imposto de sociedade, tamén referidos ós dous últimos anos.

1.3. Informe do censor xurado de contas cando exista obriga legal.

1.4. Plan de viabilidade da empresa.

No suposto previsto na alínea d) a documentación á que aluden os puntos 1.1, 1.2 e 1.3 só será

esixible respecto ó exercicio contable inmediato anterior. Neste caso esixirase ademais certificación do saldo de tesourería existente na data de presentación do sinistro.

Dentro dos seguintes catorce días naturais as partes deberanse pronunciar sobre a procedencia ou improcedencia na aplicación desta cláusula.

O resultado desta negociación seralle comunicado á comisión paritaria do convenio colectivo correspondente no prazo dos cinco días seguintes a terse producido o acordo ou desacordo, achegando a documentación utilizada e procedéndose da forma seguinte:

a) En caso de acordo, a empresa e os representantes dos traballadores comunicarán a porcentaxe de incrementos salariais que se aplicarán ou a súa non aplicación.

A comisión competente ratificará ou denegará o dito acordo.

b) En caso de non haber acordo, a comisión paritaria de interpretación examinará os datos postos ó seu dispor, pedirá a documentación complementaria que considere oportuna e os asesoramentos técnicos pertinentes, oír as partes e deberase pronunciar sobre se, na empresa solicitante, concorren ou non as circunstancias esixidas no parágrafo primeiro desta cláusula.

Os acordos da comisión mixta do convenio colectivo correspondente tomaranse por unanimidade.

Os prazos establecidos nesta cláusula serán de caducidade para tódolos efectos.

Os representantes legais dos traballadores están obrigados a tratar e manter na maior reserva a información recibida e dos datos a que se tivese acceso como consecuencia do establecido nos parágrafos anteriores, observando, por conseguinte, respecto a todo isto, sixilo profesional.

Non poderán facer uso desta cláusula as empresas durante dous anos consecutivos.

Finalizado el período de inaplicación, as empresas afectadas obríganse a proceder á actualización inmediata dos salarios dos traballadores; para, isto aplicaranse sobre os salarios iniciais os diferentes incrementos durante o tempo que durou a aplicación desta cláusula.

Exceptúase da aplicación do parágrafo anterior, a causa prevista na alínea d) deste artigo, co procedemento de actualización que queda implicitamente regulado na dita alínea.

Disposición adicional

Primeira.-O texto do presente convenio será redactado nas dúas linguas oficiais da Comunidade Autónoma de Galicia, castelán e galego.

## ANEXO

### Táboa salarial para o ano 2001-Convenio colectivo provincial derivados do cemento

(A duración desta táboa será dun ano desde o 1-3-2001 ata o 28-2-2002)

Nivel	Categorías	Salario	Complementos		Pagas extraordinarias		R.A. (2)
		Convenio	Non salarial		Xullo	Nadal	
2	Persoal titulado superior	257.921	852	566	230.638	230.638	3.556.332
3	Persoal titulado medio-xefe administr.	219.007	726	566	195.840	195.840	3.019.762
4	Xefe persoal-axte. obra-encargado xral. de fábrica	183.085	640	566	163.720	163.720	2.524.468
5	Xefe admtvo. 2ª-delineante superior-encargado xeral obra-xefe sección-xefe obra	164.936	566	566	147.491	147.491	2.274.225

6	Oficial admtvo. 1ª-delineante 1ª-xefe enc. taller ou labor	153.787	534	566	137.514	137.514	2.120.475
7	Delineante 2ª-viaxante-capataz-especialista de oficio	145.370	514	566	130.020	130.020	2.004.480
8	Oficial admtvo. 2ª-oficial 1ª oficio	136.998	477	566	122.505	122.505	1.888.989
9	Auxiliar admtvo.-oficial de 2ª de oficio	132.845	463	566	118.789	118.789	1.831.721
10	Aux. laboratorio-vixilante almaceneiro-cobrador-axudante de oficio-especialista de 1ª	128.676	453	566	115.050	115.050	1.774.210
11	Especialista de 2ª-peón especializado	124.605	440	566	111.300	111.300	1.717.865
12	Muller limpeza-peón corrente	122.306	419	566	109.368	109.368	1.686.412
13 (1)	Traballador con contrato formativo (2º ano)	112.039	332	566	112.039	112.039	1.856.996
14 (1)	Traballador con contrato formativo (1º ano)	111.726	311	566	111.726	111.726	1.856.996

(1) Os valores dos distintos conceptos dos niveis e columnas referenciados correspóndense cos correspondentes á remuneración bruta anual do nivel IX do convenio colectivo xeral. Nestes niveis e na columna R.A. xa están incluídos os complementos de convenio e non salarial.

(2) Na columna R.A. sumáronse os 12 meses de salario mailas 2 pagas extraordinarias. Para acha-la retribución total anual deberán sumarse tanto o complemento de convenio e o extrasalarial, como a antigüidade consolidada, se é o caso.

Axudas de custo: con pernoita 5.861 pesetas, sen pernoita 3.379 pesetas.

## ANEXO

### Táboa de referencia de antigüidade anual a 29-2-1996 (2 bienios máis dous quintos de 1 quinquenio)

#### Artigo 58.2º e) convenio xeral

Nivel	Categorías	Antigüidade
2	Persoal titulado superior	287.730
3	Persoal titulado medio-xefe administrativo	244.320
4	Xefe persoal-axudante obra-encargado xeral de fábrica	204.240
5	Xefe administrativo 2ª-delineante superior-encargado xral. obra-xefe sección-xefe de obra	184.005
6	Oficial admtvo. 1ª-delineante de 1ª-xefe encargado taller ou laboratorio	171.600

7	Delineante de 2ª-viaxante-capataz-espec. oficio	161.210
8	Oficial administrativo 2ª-oficial 1ª de oficio	152.850
9	Auxiliar administrativo-oficial 2ª de oficio	148.230
10	Auxiliar laboratorio-vixilante almaceneiro-cobrador-axudante oficio-especialista de 1ª	143.670
11	Especialista de 2ª-peón especializado	140.325
12	Muller limpeza-peón corrente	136.455

## ANEXO

### Antigüidade consolidada a data 6-11-1996 (14 pagas)

Nivel	2 anos	3 anos	4 anos	5 anos	Sumar a partir de 5 anos, por cada ano de antigüidade
II	7.339	11.009	14.679	17.615	2.937
III	6.231	9.347	12.463	14.957	2.494
IV	5.209	7.814	10.419	12.504	2.085
V	4.694	7.041	9.388	11.266	1.878
VI	4.378	6.567	8.756	10.506	1.751
VII	4.138	6.207	8.276	9.931	1.655
VIII	3.899	5.849	7.798	9.358	1.560
IX	3.781	5.672	7.562	9.075	1.513
X	3.664	5.496	7.329	8.795	1.467
XI	3.546	5.320	7.093	8.557	1.465
XII	3.481	5.222	6.962	8.354	1.392

## ANEXO

Para os efectos do disposto no capítulo III, artigo 12 deste convenio, a fórmula para determinar o valor/hora co fin de aboar posibles excesos en supostos de distribución irregular da xornada, será a seguinte:

$$SB+AC+PI+CC+CP+CCC+GE+V$$

=Valor hora ordinaria

Horas anuais de traballo efectivo

Sendo:

SB: salario base.

AC: antigüidade consolidada.

PI: posibles complementos individuais ou complementos persoais.

CC: complemento de convenio.

CP: complementos de posto de traballo.

CCC: complementos por cantidade e/ou calidade de traballo.

GE: gratificacións extraordinarias.

V: importe das vacacións anuais.

## ANEXO

Motivos da licenzia	Tempo máximo	Conceptos que se percibirán					Xustificantes
		S. base	Antg.	Tran.	Dist.	Asist.	
Falecemento ou enfermidade grave de pai, pais políticos, fillos, cónxuxe, compañeiro/a	5 días naturais	Si	Si	Non	Non	Non	Esquela e/ou documento en que se acredita o parentesco. Certificado médico. Deberá constar certificación de gravidade. En caso, certificado convivencia.
Falecemento ou enfermidade grave de avós, avós políticos, xenros, noras, irmáns e cuñados.	4 días naturais ampliables a 5 en caso de desprazamento	Si	Si	Non	Non	Non	Esquela e/ou documento en que se acredite parentesco. Certificado médico. Deberá especificar gravidade.
Falecemento outros familiares	4 horas	Si	Si	Si	Si	Si	Esquela e/ou documento acreditativo parentesco.
Nacemento de fillo	3 días laborables ampliables	Si	Si	Non	Non	Non	Libro de familia ou certificado xulgado.
Matrimonio do traballador	15 días naturais	Si	Si	Non	Non	Non	Libro de familia ou certificado de xulgado ou igrexa.
Matrimonio de fillos ou irmáns e novas nupcias de pais	1 día natural	Si	Si	Non	Non	Non	Certificado xulgado ou igrexa, con acreditación de parentesco. Invitación.
Traslado de domicilio habitual, traslado de utensilios	1 día laborable	Si	Si	Non	Non	Non	Certificado do servizo de empadramento.
Enfermidade e consulta médica, consulta a especialista S.O.E. prescrita polo médico de cabeceira.	Polo tempo necesario Máximo 5 horas/día.	Si	Si	Si	Si	Si	Copia volante médico medicina S.O.E. Xustificante asistencia médico especialista.
Consulta médico medicina xeral. Acompañar ó médico a un familiar de 1º grao inválido, psíquico	4 horas/día. Máximo 5 horas/día.	Si	Si	Si	Si	Si	Certificado médico S.O.E. ou outro.

ou físico.							
Lactación	1 hora seguida ou redución ½ hora a elección da traballadora (9 meses despois do parto).	Si	Si	Si	Si	Si	Certificado parto.
Cargo sindical ou público	O tempo legal	Si	Si	Si	Si	Si	O que proceda
Inescusables de carácter público							
Eleccións	Polo tempo necesario	Si	Si	Si	Si	Si	Certificado mesa electora
Tribunais ordinarios:							
Testemuña	Polo tempo necesario	Si	Si	Si	Si	Si	Citación
Demandante	Polo tempo necesario	--	--	--	--	--	Citación
Demandado	Polo tempo necesario	--	--	--	--	--	Citación
Xulgados do social:							
Testemuña	Polo tempo necesario	Si	Si	Si	Si	Si	Citación
Demandante	Polo tempo necesario	Si	Si	Si	Si	Si	Citación
Demandado	Polo tempo necesario	Si	Si	Si	Si	Si	Citación
Presentación a quintas	Polo tempo necesario	Si	Si	Si	Si	Si	Xustifica-la citación

## ANEXO

Acordos sobre o complemento de distancia.

1. As partes asinantes deste convenio colectivo, en cumprimento do previsto no artigo 59 do convenio colectivo xeral de derivados do cemento, acordan a abolición definitiva do concepto e tratamento do complemento de distancia, tanto nos seus aspectos normativos coma retributivos, que ata a data se lle viñan atribuíndo, ó abeiro da Orde do 10-2-1958, do 17 de febreiro e artigo 17 do convenio colectivo provincial de 1995 e anteriores.

2. Como consecuencia do dito acordo asúmense, así mesmo, por ámbalas partes, e como contrapartida, os seguintes acordos:

- O incremento no complemento non salarial xa actualizado dun importe equivalente a vintetrés pesetas, resultando, polo tanto, despois da aplicación do IPC correspondente, un valor para o dito complemento, a partir de 1-3-1997 de cincocentas pesetas por días de asistencia ó traballo.
- O mantemento dos importes que a 28-2-1997 e polo concepto de complemento de distancia viñeran percibindo os traballadores que tiveran recoñecido este complemento.
- A conxelación dos importes que polo dito complemento de distancia se percibisen a 28-2-1997, equivalentes en contía diaria igual ou superior a 123 pesetas. O proceso de conxelación aludido manterase mentres o importe de vintetrés pesetas, previsto na alínea a) alcancen o

referente de 123 pesetas por aplicación dos incrementos de actualización que se pacten nos sucesivos convenios.

d) Os importes que se viñan percibindo como complemento de distancia integraranse a partir do 1-3-1997 e polo tanto percibiranse como complemento non salarial.