

**Convenio colectivo da empresa Rocas, Arcillas y Minerales, S.A.
(Anos 2004-2006)¹**

Capítulo I

Principios xerais

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

Este convenio colectivo regulará a partir da súa entrada en vigor as relacións laborais entre a empresa Rocas, Arcillas y Minerales, S.A. e os seus traballadores do centro de traballo de Serrabal na localidade de Vedra (A Coruña).

Artigo 2º.-Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor desde o 1 de xaneiro de 2004 ata o 31 de decembro de 2006 sexa cal fose a data da súa sinatura e publicación no BOP, e considerárase prorrogado de ano en ano pola tácita, a non ser que algunha das dúas partes solicite a súa revisión.

Artigo 3º.-Denuncia.

A denuncia do convenio, na que se propoña a súa rescisión ou revisión, deberá formulala calquera das partes cunha antelación de tres meses, como mínimo, á data da súa expiración.

En caso de non mediar denuncia de calquera das partes afectadas, o convenio quedará prorrogado por períodos dun ano.

A denuncia formalizarase por escrito e remitiráselle á representación legal da outra parte.

Artigo 4º.-Compensación.

As condicións pactadas neste convenio compensarán calquera outra que exista na súa entrada en vigor, sexa cal fose a súa natureza ou a orixe da súa existencia, así como as que se poidan establecer por normas publicadas durante a súa vixencia, a non ser que estas formen un conxunto máis beneficioso para o traballador consideradas en cómputo anual, caso en que substituirán integramente este convenio.

Quedan exceptuadas do establecido no parágrafo anterior aquelas normas de carácter xeral que no futuro puidesen establecerse e que posúan a condición de dereito necesario e non compensable en cómputo anual.

Artigo 5º.-Garantía ad personam.

Respectaranse as situacións persoais que, no seu conxunto, sexan máis beneficiosas que as estipuladas neste convenio, manténdose estritamente ad personam.

Artigo 6º.-Comisión mixta.

Estará composta por 1 membro do órgano de representación dos traballadores e 1 representante da empresa, que se designarán no seu momento.

As súas funcións serán as de velar polo cumprimento das estipulacións contidas neste convenio, estando sempre de conformidade coa lexislación vixente.

Capítulo II

Xornada de traballo, vacacións e permisos

Artigo 7º.-Xornada de traballo.

Para os anos 2004, 2005 e 2006, a xornada de traballo será de corenta horas semanais equivalentes, como máximo, a 1.752 horas anuais.

Artigo 8º.-Calendario laboral.

¹ Publicado no DOG núm. 137, do 16 de xullo de 2004.

Considerarase festivo non recuperable dentro da xornada anual de traballo, independentemente das festas establecidas no calendario oficial, o día 4 de decembro, festividade de Santa Bárbara.

Así mesmo, considéranse festivos non recuperables os días 24 e 31 de decembro.

Independentemente das festas establecidas no calendario oficial, todo o persoal desfrutará os días sobrantes do cómputo anual durante o ano, logo de solicitude do traballador e autorización da empresa e mantendo uns servizos mínimos para o bo funcionamento da mina, ata completar a xornada máxima establecida no artigo anterior.

Os traballadores que realicen unha xornada continuada terán, durante ela, un período de descanso de quince minutos, que se considerará tempo de traballo efectivo.

Artigo 9º.-Vacacións.

Establécense vinte e dous días laborables de vacacións ao ano, dos que se desfrutarán once días como mínimo, sen interrupción, podendo fraccionarse o resto.

O período do seu desfrute fixarase de común acordo entre os traballadores e a dirección da empresa. O traballador coñecerá as datas que lle correspondan dous meses antes do comezo do desfrute.

Os días de vacacións serán retribuídos co soldo base, antigüidade, complemento de posto de traballo e complemento de asistencia.

Artigo 10º.-Licenzas retribuídas.

A todos os traballadores que o soliciten e despois de xustificación da súa necesidade, seralles concedida licenza sen perda de retribución polos seguintes motivos:

- a) Por matrimonio: quince días naturais.
- b) Por matrimonio de fillos e irmáns: dous días naturais.
- c) Por parto de esposa: catro días naturais.
- d) Por enfermidade grave de pais, avós, fillos e cónxuxe, pais, avós e fillos políticos: tres días naturais, que poderán ampliarse ata dous máis cando o traballador necesite realizar un desprazamento fóra de Galicia para o efecto.
- e) Por morte de cónxuxe e fillos: sete días naturais, que se poderán ampliar ata dous máis cando o traballador necesite efectuar un desprazamento fóra de Galicia para o efecto.
- f) Por morte de pais, avós, netos e irmáns, pais, avós, fillos e irmáns políticos: catro días naturais, que poderán ampliarse ata dous máis cando o traballador necesite efectuar un desprazamento fóra de Galicia para o efecto.
- g) Por morte de primos, tíos e sobriños en primeiro grao: dous días.
- h) Por traslado de domicilio habitual: dous días.
- i) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou privado.
- j) Polo tempo indispensable para consulta médica.

Entenderase que as licenzas establecidas para os cónxuxes quedan estendidas ás parellas de feito.

Artigo 11º.-Permisos.

Os traballadores inscritos en cursos organizados por centros oficiais recoñecidos polo Ministerio de Educación e Ciencia ou Traballo, para a obtención dun título académico a teor da Lei xeral de educación, terán dereito a permiso polo tempo necesario para concorrer a exames finais e demais probas de aptitude, avaliación ou trimestrais, sen alteración ou diminución ningunha nos seus dereitos laborais, nin das retribucións que por calquera concepto viñesen percibindo.

Capítulo III

Retribucións

Sección primeira

Retribución por posto de traballo

Artigo 12º.-Salario base.

O salario base por cada categoría profesional incrementarase segundo o IPC previsto máis un 1% durante o ano 2004, sendo as táboas as indicadas no anexo.

Durante os anos 2005 e 2006, o incremento será do IPC previsto máis un 1% en cada un deles.

Artigo 13º.-Antigüidade.

Computarase a razón do 5% para cada un dos dous primeiros trienios, pasando a continuación a computarse quinquenios a razón do 8%, calculados sobre o salario base de cada categoría.

Artigo 14º.-Complemento de posto de traballo.

O complemento de posto de traballo por cada categoría profesional incrementarase no IPC previsto

máis 1% e 3 euros no ano 2004, sendo como mínimo a contía establecida na táboa salarial que figura no anexo.

Para os anos 2005 e 2006, este complemento incrementarase na mesma porcentaxe en que no seu momento se incremente o salario base.

Este complemento percibirase en trece mensualidades desde o ano 2004.

Artigo 15º.-Complemento de asistencia.

O complemento de asistencia será do trinta por cento do salario base mensual para cada categoría profesional e aboarase de acordo coa táboa salarial que figura no anexo.

Sección segunda

Outros conceptos retributivos

Artigo 16º.-Complemento de quenda.

Os traballadores de Rocas, Arcillas y Minerales, S.A., que realicen a súa xornada nos horarios de quenda (das 6.00 ás 14.00 h ou das 14.00 ás 22.00 h) percibirán por día efectivamente traballado a cantidade de 1,80 euros durante toda a vixencia do convenio en concepto de complemento de quenda.

Artigo 17º.-Complemento nocturno.

Partindo de que o desenvolvemento do traballo nocturno terá sempre carácter voluntario, establécese un complemento nocturno de 6,92 euros por día efectivamente traballado para aqueles traballadores que realicen a súa xornada no horario das 22.00 ás 6.00 h.

Artigo 18º.-Pagas extraordinarias.

Aboaranse tres gratificacións extraordinarias que se farán efectivas nos meses de marzo, xullo e decembro. Consistirán no aboamento de trinta días de salario base, antigüidade e complemento de asistencia.

A partir do 1 de xaneiro de 2004, na paga extraordinaria de marzo incluírase o importe do complemento de posto de traballo. De maneira excepcional este complemento aboarase no ano 2004 na paga de decembro en lugar de na paga de marzo.

A paga do mes de marzo ratearase en proporción ao tempo traballado durante o ano anterior e as de xullo e decembro, por semestre natural.

Artigo 19º.-Horas extraordinarias.

Ambas as partes acordan reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias, que se realizarán por petición da empresa cando veñan exixidas pola necesidade de mantemento, reparación de sinistros e outros danos urxentes, así como en caso de risco grave de perda ou deterioración de materias primas.

Nestes casos, de acordo co artigo 35.3º do Estatuto dos traballadores, non se terán en conta para efectos da duración máxima da xornada, nin para o cómputo do número máximo de horas extraordinarias autorizadas.

As horas extraordinarias aboaranse a razón de:

Oficial 1ª A: 11,9221 euros/hora.

Oficial 1ª operario: 11,9221 euros/hora.

Oficial 2ª operario: 11,2528 euros/hora.

Oficial 3ª operario: 10,2251 euros/hora.

Peón especialista: 9,1974 euros/hora.

Artigo 20º.-Gastos de desprazamento.

O persoal que deba efectuar un desprazamento por conta da empresa percibirá dela os gastos de locomoción, aloxamento e manutención e a empresa deberá efectuar un anticipo para tales gastos e xustificalos posteriormente, no caso de que así o solicítase o traballador.

Se o traballador utilizase o seu propio vehículo aboaráselle a quilometraxe a razón de 0,204 euros/km.

Artigo 21º.-Cobro do salario.

Os traballadores que perciban as súas retribucións por talón ou transferencia bancaria, aos que o seu horario e/ou proximidade entre o centro de traballo e a entidade bancaria pola que se efectúa o pagamento non lles permita percibir os seus salarios fóra da xornada laboral, disporán de media hora, que será fixada entre os tres primeiros días en que a transferencia estea á disposición do traballador, despois de solicitarllo ao seu xefe de departamento.

Artigo 22º.-Revisión salarial.

As táboas salariais e os demais conceptos establecidos neste convenio para 2004, incrementaranse con carácter retroactivo ao mes de xaneiro, na porcentaxe en que o IPC real deste ano supere o IPC previsto.

Nos meses de xaneiro de 2005 e 2006, todos os conceptos salariais subirán de forma consolidable a porcentaxe de IPC prevista polo Goberno máis 1%. Asinaranse as novas táboas cos novos salarios, así como as novas cantidades dos demais conceptos retributivos e xuntaránselle a este convenio.

Unha vez coñecido o IPC real de 2005 e 2006 farase unha revisión salarial consolidable de todos os conceptos retributivos, incrementándose estes, con efectos retroactivos do 1 de xaneiro dos anos 2005 e 2006, na porcentaxe en que o IPC real supere o IPC previsto en cada un deses anos.

Capítulo IV

Atencións sociais

Artigo 23º.-Complemento por enfermidade, accidente de traballo ou enfermidade profesional.

En caso de enfermidade, a empresa complementará a prestación económica establecida legalmente ata a contía do soldo bruto diario do traballador devengado o mes anterior. Tal complemento devengarase e percibirase a partir do 4º día de permanencia en situación de baixa por enfermidade, sendo os tres primeiros días complementado ao 50%.

En caso de hospitalización que non teña por fin exclusivo realizar o diagnóstico do paciente, o beneficio percibirase a partir do primeiro día da baixa que dea lugar á citada hospitalización.

En caso de accidente de traballo ou enfermidade profesional, este complemento percibirase desde o primeiro día.

Artigo 24º.-Premio de vinculación.

Estabécese un premio de vinculación á empresa en función dos anos de servizos prestados, de acordo coa seguinte escala:

Escala 1. Aos vinte e tres anos de servizo continuado: unha mensualidade do seu salario real bruto.

Escala 2. Aos trinta e cinco anos de servizo continuado: dúas mensuralidades e media do seu salario real bruto.

En caso de extinción da relación laboral coa empresa unha vez alcanzados os 60 anos de idade cobrarán este premio aqueles traballadores que, no momento de extinguir a relación laboral, teñan vinte anos ou máis de servizo, para a primeira escala, e trinta anos ou máis para a segunda, se non o cobrasen.

Artigo 25º.-Liquidación por cesamento.

O traballador que extinga a súa relación laboral de mutuo acordo coa empresa entre os 60 e os 65 anos de idade, percibirá unha cantidade resultante de computar 60,10 euros por cada ano de servizo activo que compute ata o momento do cesamento.

Artigo 26º.-Auxilio por defunción ou incapacidade permanente.

En caso de falecemento ou incapacidade permanente total ou absoluta dun traballador por accidente de traballo, os seus habentes dereito, en caso de falecemento, ou o mesmo traballador nos demais casos, percibirán a cantidade de trinta e tres mil cincuenta e cinco euros con sesenta e seis céntimos (33.055,66).

As prestacións polas continxencias recollidas neste artigo serán excluúntes entre si.

A empresa contratará unha póliza de seguros co fin de cubrir estas continxencias.

Artigo 27º.-Lote de Nadal.

Estabécese unha gratificación da empresa por este concepto e para cada traballador en activo. Esta gratificación será sempre en especie e para cada traballador en activo na data da entrega.

Capítulo V

Disposicións varias

Artigo 28º.-Comité de seguridade e saúde laboral.

O comité de seguridade e saúde laboral estará composto por dous membros do órgano de representación dos traballadores e dúas persoas designadas pola dirección da empresa.

Será función deste comité promover a observancia das disposicións en materia de seguridade e hixiene no traballo, así como estudar e promover as medidas que considere oportunas para a prevención de riscos

profesionais e cantas sexan convenientes para a debida protección da vida e saúde dos traballadores.

Os membros do comité de seguridade disporán de dez horas mensuais para o exercicio das súas funcións, dentro da súa xornada laboral.

Cada ano, a empresa, por mediación do organismo competente do Ministerio de Traballo, instará o recoñecemento ambiental por áreas ou zonas de traballo, coa presenza do membro do comité elixido polos traballadores. Se neste recoñecemento se detectasen niveis non aceptables, a empresa fixará o

prazo máis breve posible para a súa eliminación e informará o comité de seguridade e saúde laboral sobre o curso dos traballos de corrección que se efectúen.

A empresa informará o comité de seguridade e saúde laboral dos casos que se poidan presentar de traballadores afectados por enfermidades profesionais, procedendo a investigar as causas que os motivaron, para a súa oportuna e rápida corrección, así como a destinar o traballador afectado a outro posto de traballo acorde coa súa categoría profesional e condición física, sen perda económica.

Artigo 29º.-Roupa de traballo.

Independentemente da roupa de protección prevista na lexislación vixente en prevención de riscos laborais ou aquela que o comité de seguridade e hixiene crea necesaria, a empresa facilitaralle inicialmente ao persoal de planta dúas fundas ou traxes de traballo (chaqueta, camisa e pantalón), un dos cales será renovado cada seis meses e, ao persoal de mantemento, catro fundas ou traxes, que serán necesariamente de algodón e renovables cada tres meses.

A empresa facilitará igualmente elementos de aseo persoal en cantidade suficiente a xuízo do comité de seguridade e hixiene.

Artigo 30º.-Asembleas e información.

Os traballadores terán dereito a convocar a través dos seus órganos de representación, ou polo menos un 25% do cadro de persoal, cantas asembleas crean convenientes, que se realizarán dentro dos respectivos centros de traballo.

Estas asembleas estarán presididas polo órgano de representación correspondente, de forma colexiada e a elas poderán asistir unicamente os integrantes do cadro de persoal da empresa, así como os asesores designados por este órgano.

Estas asembleas poderán realizarse dentro das horas de traballo cun máximo de 6 horas anuais.

Os membros do órgano de representación poderán, con cargo ao seu crédito de horas mensuais retribuídas, dar información ou atender calquera consulta de temas laborais.

O persoal que deba consultar cos seus representantes disporá en horas de traballo e sen minguar ningunha das súas percepcións dun tempo prudencial para realizar a consulta, notificándolle con anterioridade ao seu mando inmediato a ausencia momentánea do seu posto de traballo.

Artigo 31º.-Non discriminación por razóns de sexo.

As partes asinantes coinciden en que son obxectivos importantes para lograr a igualdade de oportunidades sistemáticas e planificadas os seguintes:

-Que tanto as mulleres coma os homes gocen de igualdade de oportunidades en canto ao emprego, á formación, á promoción e ao desenvolvemento no seu traballo.

-Que os postos de traballo, as prácticas laborais, a organización do traballo e as condicións laborais se orienten de tal maneira que sexan axeitadas tanto para as mulleres como para os homes.

Para lograr estes obxectivos teranse especialmente en conta todas as medidas, subvencións e desgravacións que ofrecen as distintas administracións, así como os fondos nacionais e internacionais.

Artigo 32º.-Embarazo e maternidade.

-As mulleres embarazadas terán dereito a que se lles cambie de posto de traballo a outro, máis acorde co seu estado, e non estarán obrigadas en ningún caso a desempeñar as súas funcións en lugares perigosos para o seu embarazo.

-No suposto de parto, as traballadoras terán dereito a dezaseis semanas ininterrompidas ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada, así como calquera mellora que recolla a lexislación vixente.

-Por lactación dun fillo menor dun ano, terá dereito a unha hora de ausencia do seu posto de traballo, que poderá dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal dunha hora coa mesma finalidade. Así mesmo, a traballadora poderá optar por acumular o total das horas do permiso de lactación desfrutándoas de forma continuada e ininterrompida tras a baixa por maternidade.

-Terá dereito a permiso retribuído para asistir á preparación para o parto e para novas técnicas de fecundación.

-Tamén terá dereito a elixir a data das súas vacacións regulamentarias.

Artigo 33º.-Acoso sexual.

A empresa reconece o dereito dos/as traballadores/as a traballar nun medio exento de riscos de acoso sexual e comprométese a non tolerar ningún comportamento desa natureza.

Acoso sexual. A conduta de natureza sexual e outros comportamentos baseados no sexo que afecten a dignidade das persoas no traballo, incluída a conduta de superiores e compañeiros, de forma explícita ou implícita como base para unha decisión que teña efectos sobre o acceso da dita persoa a formación profesional e ao emprego, sobre a continuación deste, os ascensos, o salario ou calquera outra decisión relativa ao emprego. Este comportamento crea un contorno laboral intimidatorio, hostil e vexatorio para a persoa respecto de si mesma.

As persoas comprométese a tratar con discreción e prontitude as reclamacións que se presenten por este motivo, tanto de forma persoal como a través dos delegados de persoal.

Tamén se comprometen a non exercer ningún tipo de represalias sobre as persoas que denuncien actuacións deste tipo.

Artigo 34º.-ETT.

A empresa só poderá recorrer á contratación de ETT nos seguintes casos:

-Para cubrir ausencias imprevistas, por un máximo de tres días.

-Para cubrir traballadores con dereito a reservas do seu posto de traballo, sempre que esta non supere o período de 15 días.

-Para cubrir traballos que, pola súa especial cualificación, non poidan ser desempeñados polos traballadores do cadro de persoal, nun período que non supere os 30 días.

A realización de actividades especialmente perigosas para a saúde dos traballadores non deberá ser cuberta por ETT.

A empresa daralle a coñecer á representación legal dos traballadores os aspectos básicos dos contratos de posta á disposición, nun prazo máximo de 10 días, co fin de que este poidan realizar os labores de tutela das condicións de traballo, formación e saúde laboral dos traballos das empresas de traballo temporal.

A empresa comprométese a que o contrato de posta á disposición en todos os aspectos, incluído xornada e retribucións, sexa o mesmo de que desfrute o seu propio persoal.

Artigo 35º.-Contratos.

Ambas as partes comprométese a que o número máximo de contratos eventuais (independentemente da súa modalidade) que en cada momento poderá existir na empresa, será do 15% do cadro de persoal

de traballadores fixos. Exceptúanse da anterior porcentaxe os contratos realizados para a cobertura de IT.

Se por calquera circunstancia a dirección da empresa entendese necesario contar cun número de contratos eventuais superior ao 15%, deberá comunicalo e chegar, previamente, a un acordo cos representantes dos traballadores.

En calquera circunstancia os contratos eventuais que se realicen deberán explicar perfectamente a causa pola que se formalizan.

Artigo 36°.-Promoción e ascensos.

Todos os traballadores contratados coa categoría de peón especialista, serán promocionados automaticamente a oficiais de 3ª aos dous anos de seren contratados.

Artigo 37°.-Cláusula de adhesión ao AGA.

As partes asinantes deste convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse en caso de conflito laboral colectivo, ao procedemento de arbitraje recollido no Acordo interprofesional galego sobre procede

mentos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA).

Artigo 38°

Todo o que non estea reflectido neste convenio rexerese pola lexislación establecida no Estatuto da minaría, Lei orgánica de liberdade sindical e demais disposicións vixentes no sector.

Artigo 39°.-Réxime disciplinario.

En materia de faltas cometidas polos traballadores e sancións que a empresa poida aplicar, aplicarase o disposto no convenio colectivo de ámbito estatal para as industrias extractivas, industrias do vidro, industrias cerámicas e para as do comercio exclusivista dos mesmos materiais, publicado no BOE do 31 de xullo de 1999, ou convenio que no seu momento puidese substituílo.

Cláusula adicional

Establécese para o ano 2004 unha paga non consolidable de 300 euros, que se percibirá coa sinatura deste convenio.

ANEXO

Táboa salarial 2004

Categoría	Salario base (A)	Complemento asistencia (A)	Complemento de posto de traballo (A)	Categoría	Salario base (A)	Complemento asistencia (A)
Diario	Mensual	Diario	Mensual	Diario	Mensual	Diario
Titulado superior	40,7696	1.223,09	12,2309	366,93	10,7353	322,06
Titulado medio	30,8636	925,91	9,2591	277,77	8,3784	251,35
Encargado	27,9992	839,98	8,3998	251,99	7,6689	230,07

Analista 1ª	27,6377	829,13	8,2913	248,74	7,3611	220,83
Analista/auxiliar	26,8172	804,52	8,0452	241,36	7,0876	212,63
Administrativos						
Xefe 1ª admón.	28,3265	849,80	8,4980	254,94	7,4160	222,48
Xefe 2ª admón.	27,6377	829,13	8,2913	248,74	7,3611	220,83
Oficial 1ª admón.	26,8172	804,52	8,0452	241,36	7,0876	212,63
Oficial 2ª admón.	26,4897	794,69	7,9469	238,41	6,9809	209,43
Auxiliar admón.	23,7113	711,34	7,1134	213,40	6,4101	192,30
Operarios						
Artillero barreno	24,4448	733,34	7,3334	220	6,6380	199,14
Oficial 1ª A	26,4897	794,69	7,9469	238,41	6,9809	209,43
Oficial 1ª	24,8198	744,59	7,4459	223,38	6,7178	201,53
Oficial 2ª	23,9465	718,40	7,1840	215,52	6,5023	195,07

Oficial 3ª	22,2884	668,65	6,6866	200,60	6,1687	185,06
Peón especialista	20,6303	618,91	6,1891	185,67	5,8351	175,05