

**Convenio colectivo da empresa Cuarzos Industriales, S.A.  
(Anos 2005-2007)<sup>1</sup>**

Capítulo I

Principios xerais

Sección primeira

Ámbito de aplicación

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

Este convenio afectará todos os centros de traballo da empresa Cuarzos Industriais, S.A. existentes na actualidade ou que se poidan crear durante a súa vixencia na provincia da Coruña.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

As normas deste convenio afectarán a totalidade dos traballadores que presten servizo nos centros sinalados no artigo anterior, con excepción do sistema retributivo do persoal cuxos postos de traballo se enumeran no anexo IV deste convenio aos que se denomina persoal anual, que continuarán co seu sistema retributivo particular ou específico.

Artigo 3º.-Ámbito temporal.

Este convenio producirá os seus efectos desde o 1 de xaneiro de 2005 ata o 31 de decembro de 2007 sexa cal fose a data do seu asinamento e publicación no BOE, e considerárase prorrogado de ano en ano pola tácita, sen máis modificacións que as que resulten de actualizar a táboa salarial pactada para o ano 2007, a non ser que algunha das dúas partes solicite a súa revisión.

Neste caso, a parte demandante manifestarao por escrito e remitiralla á representación legal da outra cunha antelación non inferior a dous meses na data de expiración.

Artigo 4º.-Prelación de normas.

O articulado deste convenio colectivo respecta o texto refundido da vixente Lei do Estatuto dos traballadores aprobado en virtude do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo.

Este convenio aplicarase con prioridade ao Estatuto do mineiro do 21 de decembro de 1983.

Artigo 5º.-Absorción e compensación.

As condicións pactadas neste convenio compensarán e absorberán calquera outra que existan no momento da 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, en cuxo caso substituirán integramente as deste convenio.

Artigo 6º.-Garantía persoal e condición mínima.

Respectaranse as condicións superiores pactadas con anterioridade a este convenio, ou que se pacten durante a súa vixencia a título persoal, sempre que no seu conxunto e en cómputo anual superen as que nel se establezan, debido á condición que teñen de normas mínimas de relación tanto no que se refire ao social como ao económico.

Artigo 7º.-Vinculación á totalidade.

As condicións pactadas neste convenio de empresa forman un todo orgánico e indivisible, para efectos da súa correcta aplicación práctica, con vinculación á totalidade e contempladas globalmente.

Artigo 8º.-Comisión paritaria.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 125, do 30 de xuño de 2005.

Constitúese unha comisión paritaria para a interpretación, arbitraje, conciliación e vixilancia do convenio.

Esta comisión estará formada por un membro designado polos traballadores e un representante da empresa.

A comisión, sempre de conformidade coa lexislación vixente, entenderá das seguintes cuestións:

- a) A interpretación do convenio.
- b) A arbitraje nas cuestións que as partes sometan á súa consideración.
- c) As demais que se lle atribúen no convenio.

As accións individuais ante calquera organismo ou tribunal deben ir precedidas dunha actuación da dita comisión.

## Sección segunda

### Organización

Artigo 9º.-Facultade organizativa.

A organización do traballo, respectando as normas e lexislación vixente, é facultade exclusiva da dirección da empresa, polo tanto, esta poderá adoptar libremente cantas medidas crea necesarias para alcanzar unha maior eficacia e rendemento.

A empresa adoptará un sistema de distribución do traballo que facilite a formación profesional e técnica dos traballadores, coa obriga por parte destes de completar e perfeccionar estes coñecementos fóra do horario laboral.

A empresa adoptará un sistema de distribución do traballo que facilite a formación profesional e técnica dos traballadores, coa obriga por parte destes de completar e perfeccionar estes coñecementos fóra do horario laboral.

## Capítulo II

Xornada de traballo, vacacións e permisos

Artigo 10º.-Xornada de traballo.

A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de corenta horas semanais de traballo efectivo, de conformidade coa Lei 1/1995, do 24 de marzo, e equivalentes, como máximo, a 1.752 horas anuais.

Tales horas se distribuirán de tal forma que permitan a total cobertura das quendas establecidas. Enténdese como xornada efectiva á realmente traballada, computándose o tempo de traballo de modo que tanto ao comezo como ao final da xornada diaria o traballador se encontre no seu posto de traballo e coa roupa de traballo posta.

Artigo 11º.-Tempo de bocadillo do persoal de quenda.

O persoal de quenda disporá de 20 minutos para tomar o bocadillo, e considerarase como tempo efectivo de traballo. Co fin de non prexudicar a produción este tempo desfutarase de forma graduada.

Artigo 12º.-Vacacións.

Todo o persoal disfrutará, durante a vixencia deste convenio, de vinte e dous días laborables de vacacións ao ano, equivalentes a trinta días naturais.

O número de días naturais só se terá en conta para os efectos de cálculo de liquidación en caso de baixa definitiva na empresa.

Os días de vacacións serán retribuídos co salario base, antigüidade, complemento de convenio e complemento de asistencia.

O persoal de novo ingreso desfrutará da parte proporcional ao tempo traballado durante o primeiro ano.

Para unha mellor distribución das vacacións, realizarase durante o mes de xaneiro un plan de vacacións para o ano, tendo en conta as peticións do persoal en canto a datas de desfrute. Este plan realizarase de conformidade cos seguintes criterios:

1. Cando non exista prexuízo para a organización dos traballos, procurarase que todo o persoal que o desexe poida desfrutar de quince días de vacacións durante o período de maio a setembro, ambos inclusive.
2. No caso de que dúas persoas coincidan no período de vacacións, tendo en conta a táboa de substitucións nos postos de traballo, establecerase unha rotación anual no dereito de elección, dentro dos cinco meses anteriormente citados.

Artigo 13º.-Permisos retribuídos.

En todo o referente a permisos retribuídos aplicarase o disposto no artigo 37 do Estatuto dos traballadores.

Non obstante o anterior, acórdase que cada traballador poderá desfrutar de permiso, logo de petición e posterior xustificación, con dereito a remuneración nos casos seguintes:

- a) Por matrimonio do traballador: quince días naturais.
  - b) Por nacemento de fillos: cinco días naturais.
  - c) Por enfermidade grave, hospitalización, falecemento do cónxuxe, pais ou fillos: cinco días naturais.
  - d) Por enfermidade grave, hospitalización, falecemento doutros parentes ata o 2º grao (pai, nai e avós do cónxuxe, por consanguinidade avós, irmáns e netos): dou días naturais.
  - e) Por traslado de domicilio habitual: dous días naturais.
- Entenderase que as licenzas establecidas para os cónxuxes quedan estendidas ás parellas de feito.

Artigo 14º.-Xubilación.

Todos os traballadores de Cuarzos Industriais, S.A. xubiláranse obrigatoriamente aos 65 anos teóricos, que se obteñen sumando á idade real do traballador os anos resultantes da aplicación dos coeficientes correctores da idade de xubilación. Todo isto, de acordo cos baremos recoñecidos pola autoridade laboral para os diferentes postos de traballo desta empresa.

Os traballadores que desexen xubilarse entre os 60 e 64 anos de idade teórica, segundo o descrito no parágrafo anterior, terán dereito a percibir os premios de xubilación que se establecen a continuación, sempre que o cesamento se produza por petición do traballador:

- Con 60 anos de idade teórica: 180 días de salario base segundo o anexo I.
- Con 61 anos de idade teórica: 150 días de salario base segundo o anexo I.
- Con 62 anos de idade teórica: 120 días de salario base segundo o anexo I.
- Con 63 anos de idade teórica: 90 días de salario base segundo o anexo I.
- Con 64 anos de idade teórica: 30 días de salario base segundo o anexo I.

Capítulo III

Retribucións

Sección primeira

Retribución por posto de traballo

Artigo 15º.-Salario base.

O salario base por cada categoría profesional incrementarase segundo o IPC previsto máis un 1% durante o ano 2005. Adicionalmente establécese un incremento doutro 1% en concepto de homoxeneización do salario base, sendo as táboas as indicadas no anexo I.

Durante o ano 2006 o incremento será do IPC previsto máis un 1%. Adicionalmente establécese un incremento doutro 1% en concepto de homoxeneización do salario base.

Durante o ano 2007 o incremento para cada categoría profesional será aquel que permita finalizar a homoxeneización do salario base.

Ao ser este un convenio de mínimos, todos aqueles traballadores que individualmente teñan un complemento de convenio superior á homoxeneización deste complemento, traspasarán dese exceso ao salario base polo importe do incremento de homoxeneización do salario base.

Artigo 16º.-Complemento de convenio.

O complemento de convenio para cada categoría profesional incrementarase segundo o IPC previsto máis un 1% durante o ano 2005, sendo como mínimo a contía establecida na táboa salarial que figura no anexo I.

Durante os anos 2006 e 2007 o incremento será do IPC previsto máis un 1% en cada un deles.

Artigo 17º.-Complemento e asistencia e puntualidade.

O complemento de asistencia e puntualidade incrementarase segundo o IPC previsto máis un 1% durante o ano 2005 e calcularase con base en vinte e seis días, sendo as táboas as indicadas no anexo I.

Durante os anos 2006 e 2007 o incremento será do IPC previsto máis un 1% en cada un deles.

Para ter dereito a este complemento é necesario comparecer puntualmente ao traballo.

Cada falta de puntualidade levará consigo a perda do cincuenta por cento do complemento de asistencia e puntualidade de 10 días.

Cada falta de asistencia non xustificada levará consigo a perda do complemento de asistencia dese mes.

Artigo 18º.-Antigüidade.

O persoal de Cuarzos Industriais, S.A. durante a vixencia deste convenio, percibirá aumentos periódicos por anos de servizo na empresa, consistentes no aboamento de dous bienios ao 4% e quinquenios ao 7%, servindo como módulo para o cálculo da antigüidade o salario mínimo interprofesional vixente para cada un dos anos, e que para o ano 2005 é de 17,10 A/día ao 513 A/mes.

No anexo III, figura a táboa correspondente ao ano 2005, en base mensual e diaria.

Sección segunda

Outros conceptos retributivos

Artigo 19º.-Complemento por traballo a quendas.

O persoal que traballe a quendas, percibirá un complemento de 2,65 A por día que traballe en réxime de quenda.

Artigo 20º.-Pagas extraordinarias.

A súa contía establécese, en canto estea en vigor este convenio, na seguinte forma: pagamento a todos os traballadores de Cuarzos Industriais, S.A. dunha paga extraordinaria nos meses de marzo, xullo e de decembro.

Estas pagas extraordinarias serán satisfeitas entre os días 15 e 20 dos meses de marzo, xullo e decembro e consistirán en 30 días de salario base e antigüidade máis 26 días do complemento de asistencia. Ao persoal en situación de ILT, consideraráselle ese tempo como de permanencia para efectos da percepción destas pagas.

A partir do 1 de xaneiro de 2005 na paga extraordinaria de marzo incluírase o aboamento de 30 días do complemento de convenio.

O persoal ingresado durante o ano ou que cesase durante este, percibirá estas gratificacións a pro rata en razón do tempo que traballase. Para efectos de cálculo considéranse devengadas a de marzo polo período xaneiro-decembro, a de xullo polo período xaneiro-xuño e a de decembro polo período xullo-decembro.

Polo carácter do pagamento anticipado da paga de marzo, ao persoal que cese na empresa no transcurso do ano descontaráselle, proporcionalmente ao tempo que reste desde a súa baixa a fin de ano, na liquidación.

Artigo 21º.-Horas extraordinarias.

Co fin de favorecer a creación de emprego, e de acordo co estipulado no artigo 9 do R.D. 3255/1983, Estatuto do mineiro, ambas as partes acordan reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias, que se realizarán obrigatoriamente por petición da empresa nos seguintes casos:

a) Horas extraordinarias que veñan exixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos urxentes, así como en caso de risco grave de perda ou deterioracións de materias primas. Nestes casos de acordo co artigo 35.3º do Estatuto dos traballadores, non se terán en conta para efectos da duración da xornada, nin para o cómputo de horas extraordinarias autorizadas.

b) Horas extraordinarias por períodos punta de produción, embarques de mineral, ausencias imprevistas, apertura e saneamento de fronte de explotación, cambios de quenda, pedidos non programados, sempre que non caiba a utilización das distintas modalidades de contratación temporal.

A empresa informará mensualmente o delegado dos traballadores sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando a súa causa e distribución.

A compensación económica realizarase polos importes sinalados na alínea A do anexo II, para cada unha das categorías.

As horas extras nocturnas (das 22.00 ás 6.00), as realizadas os sábados a partir das 14.00, domingos e festivos, serán aboadas de acordo coa alínea B do anexo II.

A retribución das horas extras poderá ser substituída, polo desfrute de tempo de descanso a razón dunha hora e corenta e cinco minutos por cada hora extra traballada.

No suposto de que se realizase a substitución prevista no parágrafo anterior, as horas extraordinarias compensadas non se computarán para os efectos dos límites fixados pola lexislación vixente.

Artigo 22º.-Gastos de desprazamento.

Para os casos de desprazamento dos traballadores por necesidades da empresa establécese unha axuda de custos de desprazamento de 9,33 A por cada día que o traballador deba pernoitar fóra do seu domicilio. Esta axuda de custo é complementaria do aboamento pola empresa dos gastos de locomoción, aloxamento e comidas.

Cando a empresa teña que desprazar persoal avisarao con 48 horas de antelación, sempre que isto sexa posible e anticiparalle o diñeiro necesario para facer fronte aos gastos de estadia e viaxes.

O tempo investido nos desprazamentos considerarase tempo efectivo de traballo.  
Se o traballador utilizase o seu propio vehículo, aboaráselle a quilometraxe a razón de 0,17 A/km.

Artigo 23º.-Cobramento do salario.

O pagamento dos salarios farase mensualmente, como forma única por medio de transferencia bancaria, efectuada dentro dos cinco primeiros días do mes seguinte ao devengo.

Artigo 24º.-Revisión salarial.

As táboas salariais e os demais conceptos establecidos neste convenio para 2005, ligados ao IPC previsto, incrementaranse con carácter retroactivo, ao mes de xaneiro, na porcentaxe en que o IPC real do dito ano supere o IPC previsto.

Nos meses de xaneiro de 2006 e 2007, todos os conceptos salariais fixados en incrementos do IPC subirán de forma consolidable a porcentaxe de IPC previsto polo Goberno máis 1%.  
Asinaranse as novas táboas cos novos salarios, así como as novas cantidades dos demais conceptos retributivos e xuntaranse a este convenio.

Unha vez coñecido o IPC real de 2006 e 2007 farase unha revisión salarial consolidable dos conceptos retributivos baseados en aumentos de IPC, incrementándose estes, con efectos retroactivos a 1 de xaneiro dos anos 2006 e 2007, na porcentaxe en que o IPC real supere o IPC previsto en cada un deses anos.

#### Capítulo IV

##### Atencións sociais

Artigo 25º.-Complemento de accidente de traballo ou enfermidade.

En caso de accidente de traballo, producido no posto de traballo, a empresa complementará a prestación de accidente ata alcanzar o 100% do salario base, antigüidade, complemento de asistencia e complemento de convenio, sempre e cando o traballador, no momento do accidente estivese facendo uso da roupa e demais elementos de seguridade facilitados pola empresa.

Seguirase o mesmo criterio nos casos de baixa por enfermidade con tratamento hospitalario.

Nos casos de baixas por enfermidade común non hospitalaria, o complemento aboarase a partir do día 30 desde a baixa, logo da súa acreditación co pertinente parte médico da Seguridade Social, o cal deberá ser entregado na empresa, dentro das 24 horas seguintes á súa expedición.

En calquera dos casos, a indemnización complementaria deixarase de percibir unha vez que cese a situación de incapacidade laboral transitoria que a motiva.

Esta compensación só se fará efectiva, logo de recoñecemento e informe do médico da mutua, se a empresa así o require. A non presentación ao recoñecemento médico, ou a oposición a ser examinado, implicará a perda do dereito ao complemento.

Artigo 26º.-Seguro colectivo de accidentes.

Cuarzos Industriais, S.A., subscribirá unha póliza de seguros para os riscos de invalidez ou falecemento dos traballadores por accidente de traballo, incluídos os accidentes in itinere, coas coberturas que se detallan a continuación para o traballador accidentado ou os seus herdeiros:

a) Por morte do traballador derivada de accidente ou enfermidade profesional, a indemnización ascende a 33.055,67 A.

b) Por incapacidade permanente absoluta, se o traballador cesa na empresa por este motivo, a indemnización ascende a 33.055,67 A.

c) Por incapacidade permanente total, a suma asegurada ascende a 33.055,67 A.

d) Garántese un capital de 1.893,19 A en concepto de gastos de enterro.

Esta compensación é compatible coa pensión ou indemnización que poida causar o traballador na Seguridade Social.

Non obstante o exposto anteriormente, a indemnización que sexa percibida con cargo ao contrato de seguro de accidentes que voluntariamente se contén neste convenio, considerárase entregada a conta da indemnización que, se é o caso, puidesen declarar con cargo á empresa os tribunais de xustiza, compensándose ata onde alcance.

Artigo 27º.-Medicina de empresa.

Realízase obrigatoriamente un recoñecemento médico anual, como mínimo, a todo o persoal da empresa, polos servizos médicos contratados por ela para eses efectos.

Ademais, realízase con carácter obrigatorio un recoñecemento médico a todos os traballadores con anterioridade ao seu ingreso na empresa e voluntariamente cando o solicite o traballador.

De acordo co artigo 2 do Estatuto do mineiro, realízase unha revisión médica ao extinguirse a relación laboral.

## Capítulo V

### Disposicións varias

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

Son membros natos deste comité o director facultativo da mina e o delegado de prevención, ademais doutros catro membros nomeados dous deles pola empresa e dous polos traballadores.

Este comité reunirase polo menos 3 veces ao ano, e as súas funcións de acordo coa Lei de prevención de riscos laborais concréntanse como segue:

a) Desenvolver as actuacións necesarias para a formación dos traballadores en materia de Seguri-

dade e Saúde e en particular promover o coñecemento por parte dos traballadores das normas de seguridade da empresa, os riscos a que están sometidos nos postos de traballo e a súa avaliación, as medidas de protección individual necesarias, as medidas de prevención dos riscos, o grao de cualificación necesaria para o desenvolvemento da súa actividade, a existencia de controis médicos especiais e periódicos.

b) Promover e vixiar o cumprimento das normas de seguridade.

c) Desenvolver, implantar e mellorar o plan de prevención de riscos laborais.

d) Renovar a avaliación inicial de riscos de acordo coas especificacións.

e) Realizar controis periódicos das condicións de traballo e de actividade dos traballadores.

f) Redacción dos informes de incidente industrial.

Artigo 29º.-Acción sindical e representación.

No referente a esta materia faise remisión expresa ao contido da lexislación en vigor: Estatuto dos traballadores, Estatuto do mineiro e lexislación concordante.

Os delegados de persoal, exercerán ante a empresa a representación para a que foron elixidos, intervindo en cantas cuestións se susciten en relación coas condicións de traballo do persoal que

representa e formulando reclamacións ante a empresa, a autoridade laboral, ou as entidades xestoras da Seguridade Social, segundo proceda, sobre o cumprimento das normas relativas a saúde e seguridade no traballo, e Seguridade Social.

Artigo 30º.-Roupa de traballo e equipamentos de protección.

A empresa ten a obriga de prover os traballadores de roupa de traballo, equipamentos de protección e calzado de traballo necesarios e adecuados para as condicións do traballo que realizan, de acordo co especificado no manual de seguridade e a lexislación vixente.

Os traballadores teñen a obriga de utilizar estas pezas e equipamentos de protección dentro das instalacións e coutos mineiros da empresa.

Artigo 31º.-Festividade de Santa Bárbara.

O persoal que por necesidade de produción, mantemento ou embarques traballe o día de Santa Bárbara, ademais do salario que lle corresponda, percibirá unha gratificación de 60,10 A.

## Capítulo VI

Réxime disciplinario

Artigo 32º.-Réxime disciplinario.

Toda falta cometida polos traballadores clasificarase, atendendo á súa importancia, transcendencia ou intención, en leve, grave e moi grave.

### 1. Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as accións ou omisións, tales como:

a) Ata tres faltas de puntualidade nun mes, na asistencia ao traballo, con atraso superior a quince minutos no horario de entrada.

b) Non cursar no período oportuno, a baixa médica cando se falte ao traballo por este motivo.

c) Abandonar o posto de traballo, aínda por breve tempo, sen causa xustificada.

d) Faltar ao traballo un día ao mes, a menos que se xustifique debidamente.

### 2. Faltas graves.

Terán consideración de faltas graves as accións ou omisións, tales como:

a) Máis de tres faltas inxustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo durante un período de trinta días.

b) A falta de dous días ao traballo, sen causa xustificada.

c) A negligencia ou desidia no traballo que afecte a boa marcha do servizo.

d) A desobediencia aos superiores en calquera materia relacionada co servizo propio na categoría e funcións que correspondan ao traballador.

e) A imprudencia nun acto de servizo. Se implicase incumprimento das normas de seguridade e hixiene, risco de accidente para o traballador ou os seus compañeiros, ou perigo de avaría ou dano ás instalacións, podería cualificarse como moi grave.

f) Proporcionar información falsa á dirección ou aos superiores, en relación co servizo ou traballo por negligencia.

g) A ocultación de feitos ou faltas que o traballador presenciase e poidan causar prexuízos graves á empresa.

h) Non utilizar os elementos de protección, seguridade e hixiene facilitados pola empresa.

i) A reincidencia en falta leve.

### 3. Faltas moi graves.

Consideraranse faltas moi graves as accións ou omisións, tales como:

a) Fraude ou deslealdade nas xestións encomendadas, así como o furto ou roubo tanto á empresa como aos compañeiros.

b) Facer desaparecer ou causar estragos en materias primas, ferramentas, maquinaria ou instalacións e bens da empresa.

c) Malos tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade exercido polos que desempeñen funcións de mando ou faltas graves de respecto e consideración aos superiores, compañeiros ou subordinados e os seus familiares.

d) Causar accidentes por negligencia ou imprudencia.

e) O abandono do traballo en postos de responsabilidade.

f) A voluntaria diminución continuada e demostrada no rendemento normal do seu labor.

g) A embriaguez e a drogodependencia, así como a distribución ou consumo de drogas durante a xornada laboral.

h) A reiteración en falta grave.

4. Sancións disciplinarias.

As sancións que poderá impor a dirección en cada caso, atendendo á gravidade da falta cometida, serán as seguintes:

a) Por faltas leves:

Amoestación verbal, amoestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Suspensión de emprego e soldo de un a quince días.

c) Por faltas moi graves:

Desde a suspensión de emprego e soldo de dezaseis a noventa días, ata a rescisión do contrato de traballo.

## ANEXO I

### Táboa salarial ano 2005

(en euros)

Categoría	Salario base diario	Complemento asistencia diario	Complemento convenio diario
Oficial 1ª A	25,2381	6,8493	4,8209
Oficial 1ª	23,4342	6,8493	4,3536
Oficial 2ª	22,5611	6,8493	3,8419

Oficial 3ª	21,7709	6,8493	3,3734
Peón especialista	21,4374	6,8493	2,9492

## ANEXO II

(en euros)

<b>Categoría</b>	<b>A Hora extra normal</b>	<b>B Hora extra nocturna e festivos</b>
Oficial 1ª A	9,5836	11,9768
Oficial 1ª	9,4023	11,7491
Oficial 2ª	9,1054	11,3842
Oficial 3ª	8,8432	11,0539
Peón especialista	8,4782	10,5984

## ANEXO III

(en euros)

	<b>2 anos</b>	<b>4 anos</b>	<b>9 anos</b>	<b>14 anos</b>	<b>19 anos</b>	<b>24 anos</b>	<b>31 anos</b>
Porcentaxe	4%	8%	15%	22%	29%	36%	43%
Base mensual	20,5200	41,0400	76,9500	112,8600	148,7700	184,6800	220,5900
Base diaria	0,6840	1,3680	2,5650	3,7620	4,9590	6,1560	7,3530

Salario mínimo interprofesional para o ano 2005: 513 €

#### ANEXO IV

Os postos de traballo que a continuación se relacionan, consideráanse incluídos no ámbito xeral deste convenio, a excepción do sistema retributivo en que seguirá aplicándose o particular destes postos, tal e como se vén facendo na actualidade.

Director xeral  
Director de mina  
Enxeñeiros/licenciados  
Peritos e asimilados  
Xefe de 1ª administrativo  
Xefe de 2º administrativo  
Xefe de 1ª  
Oficial 1ª administrativo  
Encargados  
Oficial 2ª administrativo  
Auxiliar administrativo