

## **Convenio colectivo de Lignitos de Meirama, S.A. (anos 2000 a 2005)<sup>1</sup>**

### Capítulo I

#### Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito funcional e territorial.

O presente convenio colectivo é de aplicación á empresa Lignitos de Meirama, S.A. (Limeisa), nos seus centros de traballo da Coruña, de Meirama (municipio de Cerceda) e en calquera outro de futura creación que se dedique á actual actividade de explotación mineira de carbón.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

A normativa desenvolvida no presente convenio colectivo afecta a todo o persoal fixo do cadro de persoal da empresa e persoal de contratación temporal.

Queda excluído o persoal que ocupe postos de alta dirección.

Artigo 3º.-Ámbito temporal.

O presente convenio terá unha duración de seis anos e será efectivo, con carácter retroactivo para tódolos efectos, desde o día 1 de xaneiro de 2000 ata o día 31 de decembro de 2005.

Artigo 4º.-Prelación de normas.

No non previsto por este convenio haberá que aterse ó disposto no Estatuto dos traballadores, laudo da minería do carbón, Estatuto mineiro e o réxime especial da Seguridade Social para a minería do carbón.

Artigo 5º.-Denuncia e prórroga.

Este convenio colectivo poderá ser denunciado, por escrito, cunha antelación non menor de 2 meses ó termo da súa vixencia, por calquera das partes asinantes.

De non ser promovida a súa denuncia, considerarase prorrogado por un ano en tódalas súas condicións e, en calquera caso, ata a entrada en vigor dun novo convenio.

Artigo 6º.-Bilingüismo.

Tódalas informacións, notas e avisos que a empresa insira nos taboleiros de anuncios, así como o texto deste convenio colectivo, estarán redactados nos dous idiomas oficiais da nosa Comunidade Autónoma.

Artigo 7º.-Carácter das condicións pactadas.

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

Artigo 8º.-Compensación e absorción.

As condicións pactadas compensarán calquera outra existente no momento de entrada en vigor do presente convenio, sexa cal fose a natureza ou a orixe da súa existencia.

As disposicións legais futuras, incluídas as relativas a salarios interprofesionais, que impliquen variación económica en todos ou algúns dos conceptos retributivos pactados, só terán eficacia se, globalmente considerados e sumados ós vixentes con anterioridade ó presente convenio, superasen o nivel total desta. En caso contrario consideraranse absorbidos polas melloras. A comparación será, por tanto, anual e global.

Artigo 9º.-Condicións máis beneficiosas.

Respectaranse as condicións persoais que, con carácter global, excedan do pactado, mantendo as

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 7, do 12 de xaneiro do 2000.

que en cómputo anual sexan máis favorables para o traballador.

Artigo 10º.-Comisión paritaria.

Unha vez asinado o convenio colectivo e co obxecto de interpretar, vixiar e arbitra-las condicións pactadas ou, se é o caso, denuncia-lo seu cumprimento, constituirase a comisión paritaria.

Estará formada por tres vocais económicos, designados pola dirección da empresa e tres vocais sociais elixidos polo comité de empresa. Procurarase que os seus compoñentes participasen nas deliberacións do convenio colectivo. Poderá ser convocada pola dirección da empresa ou polo comité de empresa.

A comisión paritaria non terá poder de actuación, en primeira convocatoria, sen a presenza de tódolos vocais que a compoñen.

Ó día seguinte hábil e en segunda convocatoria, quedará constituída calquera que fose o número de vocais presentes, tendo voto, unicamente, un número paritario deles.

Recoñécenselle como funcións básicas:

1. A interpretación do articulado do convenio colectivo.
2. A arbitrase nas cuestións que lle sexan formuladas.
3. A vixilancia do cumprimento do pactado.
4. A conciliación facultativa dos problemas colectivos, con independencia das atribucións que, legalmente, poidan corresponderlles ós organismos competentes e a facultade de libre recurso ante eles por parte do traballador.

As resolucións ou acordos, adoptados por unanimidade pola comisión paritaria, terán carácter vinculante.

En caso de dúbida ou discrepancia, a comisión elevará consulta á autoridade laboral competente.

Tanto a parte económica como a parte social conveñen en darlle coñecemento á comisión paritaria de cantas dúbidas, discrepancias e conflitos puidesen producirse como consecuencia da interpretación e aplicación do convenio colectivo.

Co fin de mante-la composición da comisión, no caso de presentar algún dos membros a súa renuncia, que deberá ser debidamente motivada e por escrito; o cesamento non causará efecto ata a designación do novo vocal que o substitúa.

As representacións económica e social, que chegaron á elaboración, redacción e asinamento deste convenio colectivo, dentro das boas relacións humanas e profesionais que existen na empresa, fan patente o seu desexo de reforzalas para a consecución dunha mellor convivencia e produtividade.

## Capítulo II

### Organización do traballo

Artigo 11º.-Facultade organizativa.

A organización do traballo, respectando as normas e lexislación vixentes, é facultade exclusiva da dirección da empresa. Polo tanto, esta poderá adoptar libremente medidas no referente á determinación, clasificación, modificación ou supresión dos servicios e departamentos dela, podendo, igualmente, implantar cantos sistemas crea necesarios para a súa estrutura, racionalización e automatización dos labores. Someteranse á aceptación do comité de empresa aquelas materias que supoñan modificacións substanciais das condicións de traballo.

De non seren aceptadas por este, deberán ser remitidas á autoridade competente para que, trala pertinente tramitación, resolva.

Terán a condición de modificacións substanciais das condicións de traballo as que afectan ás materias seguintes:

1. Xornada de traballo.
2. Horario.
3. Réxime de traballo por quendas.
4. Sistema de remuneracións.
5. Sistema de traballo e rendemento.

6. Funcións de categorías profesionais, cando excedan dos límites establecidos no artigo 39 do E.T.

Artigo 12º.-Sistema de clasificación profesional.

Para efectos de clasificación dos traballadores, rexerán os grupos e categorías que se relacionan e definen no anexo II, que é parte integrante do presente convenio colectivo.

### Capítulo III

Xornada de traballo, vacacións e licencias

Artigo 13º.-Xornada de traballo.

A xornada laboral será:

A) Persoal a xornada partida:

-O horario para o persoal de oficinas no centro de traballo da Coruña será, de luns a xoves, de 8 horas 30 minutos a 14 horas e de 14 horas 45 minutos a 17 horas 45 minutos.

O horario dos venres será de 8 horas a 14 horas 40 minutos.

-O horario para o persoal de oficinas na mina será de 8 horas 15 minutos a 13 horas 45 minutos e de 14 horas 30 minutos a 17 horas 30 minutos, de luns a xoves, ambos inclusive.

O horario dos venres será de 8 horas e 15 minutos a 14 horas e 15 minutos.

-O resto do persoal a xornada partida, de 8 horas 30 minutos a 12 horas 30 minutos e de 13 horas 5 minutos a 17 horas 15 minutos, tamén de luns a venres.

Estes horarios comprenden 10 minutos diarios de tempo traballado en exceso como compensación de catro pontes, que quedarán fixadas de común acordo no mes de xaneiro de cada ano.

B) Persoal en xornada a quendas:

a) O horario do persoal con xornada a unha quenda será de luns a venres, ambos inclusive, de 6 horas 45 minutos a 14 horas 45 minutos.

b) O horario do persoal con xornada a dúas quendas será de luns a venres, ambos inclusive:

-A primeira quenda de 6 horas 45 minutos a 14 horas 45 minutos.

-A segunda quenda de 14 horas 45 minutos a 22 horas 45 minutos.

c) O horario do persoal con xornada a tres quendas será de luns a venres, ambos inclusive:

-A primeira quenda de 6 horas 45 minutos a 14 horas 45 minutos.

-A segunda quenda de 14 horas 45 minutos a 22 horas 45 minutos.

-A terceira quenda de 22 horas 45 minutos a 6 horas 45 minutos.

d) O horario do persoal que traballa en réxime permanente a catro relevos será, ininterrompidamente:

-A primeira quenda de 6 horas 45 minutos a 14 horas 45 minutos.

-A segunda quenda de 14 horas de 45 minutos a 22 horas 45 minutos.

-A terceira quenda de 22 horas 45 minutos a 6 horas 45 minutos.

O ciclo de traballo de cada un dos catro relevos desta réxime consta de 28 días repartidos da seguinte maneira:

-Sete días de traballo.

-Dous días de descanso.

-Sete días de traballo.

-Dous días de descanso.

-Sete días de traballo.

-Tres días de descanso.

Cando sexa necesario, estableceranse descansos complementarios, co fin de que os traballadores non superen, no curso do ano, as horas de traballo pactadas neste convenio.

-Como queda indicado anteriormente, denomínase primeira quenda a que comeza ás 6 horas 45 minutos, isto é, a de mañá; segunda quenda a que comeza ás 14 horas 45 minutos, é dicir, a de tarde. Por último, terceira quenda, ou quenda de noite, a que comeza ás 22 horas 45 minutos.

Os calendarios confeccionaranse de forma que o persoal que traballa en réxime permanente de catro relevos descansen o maior número de días festivos, nos domingos, que lle permita cumprir as horas anuais de traballo establecidas para cada ano no artigo 14º do presente convenio

colectivo.

Non obstante, como a mina non pode quedar abandonada por motivos de seguridade, nin determinados servicios esenciais interrompidos, unha parte destes traballadores deberá traballar eses días festivos e descansar, en compensación, algún dos días posteriores dentro dos sete días seguintes á realización da garda.

Estes labores de imposible interrupción obrigan a que acuda ó traballo, como mínimo, o seguinte persoal, por cada quenda:

Servicio	Nº Trab.
1. Trituración e expedición	4
2. Bombeo e depuración	3
3. Mantemento eléctrico	2
4. Mantemento mecánico	1
5. Torre de control	1
6. Xefes de quenda	1

En caso de necesidade e co fin de garanti-la operatividade da mina, o servizo de mantemento mecánico de mina disporá dun traballador en quenda de noite, que dará comezo ás 10 horas 45 minutos do domingo e finalizará a súa xornada semanal o venres ás 6 horas 45 minutos.

Se estes labores de imposible interrupción precisasen ser realizados con carácter extraordinario nun prazo superior a dous días, ampliarase o mínimo de persoal responsable das actividades marcadas cos números 2, 3 e 4, na contía necesaria para atende-las necesidades de organización da empresa.

As actividades descritas no parágrafo anterior terán o carácter de horas extraordinarias e serán retribuídas conforme o procedemento establecido para tal efecto no artigo 25º do presente convenio.

Artigo 14º.-Xornada máxima anual.

Acórdase que o tempo anual de traballo efectivo non exceda de 1.756 horas.

No caso de que se promulgase algunha disposición oficial, de obrigado cumprimento, pola que se reducise a xornada laboral de forma tal que resultase inferior ás horas convidadas no parágrafo anterior, procederase á modificación dos horarios ou ó aumento dos descansos, segundo necesidades do traballo, co fin de respecta-la nova xornada máxima legal.

Artigo 15º.-Vacacións.

A duración das vacacións establécese, para todo o persoal, en trinta días de traballo efectivo.

Co obxecto de atende-las necesidades de organización da empresa, fíxanse as seguintes datas como vacacións, respectando os servicios esenciais para labores de imposible interrupción fixados no artigo 13º:

-Mércores Santo.

-Luns de Pascua.

-Día laborable antes de Noiteboa.

-Día de Noiteboa (24 de decembro).

-Día laborable despois de Nadal.

-Día de fin de ano (31 de decembro).

-2 días que fixará a dirección de empresa antes do mes de febreiro de cada ano.

Dado que estes días de vacacións son de desfrute colectivo non lles será de aplicación o Art. 16º, salvo nos casos de hospitalización ou incapacidade temporal, cando esta teña unha duración superior a 15 días.

A comisión paritaria, á vista do calendario oficial, poderá cambiar estes días, conservando o seu carácter colectivo, cando algún dos prefixados coincida en sábado ou domingo.

Procurarase non interrompe-las vacacións dos traballadores unha vez iniciadas.

O persoal de novo ingreso, ou reingreso, desfrutará a parte proporcional ó tempo traballado durante o primeiro ano.

Inténtase que tódolos traballadores que o desexen poidan desfruta-las súas vacacións no período comprendido entre o 31 de maio e o 1 de novembro, que se denominará período estival. O resto do ano denominarase período non estival.

A preferencia de cambio no calendario de vacacións terase de acordo coa seguinte orde:

1. Outubro.
2. Xuño.
3. Setembro.

O período vacacional correspondente a un ano natural poderase prorrogar, como máximo, ata o día 7 de xaneiro do ano seguinte.

Para iso, e para lograla desexable equidade no desfrute das vacacións entre todo o persoal da empresa e garanti-la operatividade da mina, a fixación de datas será realizada entre grupos de cinco traballadores dentro das seccións ou servicios, establecéndose unha rotación anual no dereito de elección, dentro dos cinco meses devanditos.

Cando os grupos sexan de menos de cinco traballadores, rotarase nos meses desexados polos interesados.

Artigo 16º.-Interrupción a causa de incapacidade temporal.

A duración das vacacións non poderá en ningún caso verse diminuída porque o traballador estivese en situación de incapacidade temporal e polo exercicio legal do dereito de folga.

Se, iniciado o período de vacacións, o traballador contraese unha enfermidade, o se resentise dun anterior accidente de traballo, que derive en situación de incapacidade temporal, o citado período de vacacións verase interrompido ata que tivese lugar a situación de alta médica, podendo continuar co restante período vacacional de acordo coas necesidades de organización da empresa.

Artigo 17º.-Licencias.

O traballador, logo de aviso e xustificación posterior, poderá ausentarse do traballo con dereito á súa remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

- a) Casamento do traballador: 17 días naturais.
- b) Nacemento de fillos: 4 días naturais. No caso de que o nacemento se produza fóra da provincia, 6 días naturais.
- c) Enfermidade grave e/ou hospitalización do cónxuxe: ata 8 días naturais, en función da duración daquela, que poderán desfrutarse durante ou inmediatamente despois do período de hospitalización. O traballador que se ache en tal situación poderá cambiar de quenda, dentro do horario que ten asignado, se atopa un compañeiro que estea de acordo na permuta e, obviamente, mentres persista a causa que motivou o cambio.
- d) Falecemento do cónxuxe: 10 días naturais.
- e) Enfermidade grave, hospitalización ou falecemento de pais ou fillos: 3 días naturais. No caso de que o feito se produza fóra da provincia, 5 días naturais.
- f) Enfermidade grave, hospitalización ou falecemento doutros parentes, consanguíneos ou afíns, ata o segundo grao: 2 días naturais. Se o feito se produce fóra da provincia, 4 días naturais.
- g) Por intervención cirúrxica sen hospitalización de fillos do traballador, o día en que se produza.
- h) Por falecemento de padriños de bautismo, o día en que se produza o óbito ou o do sepelio, a elección do traballador.
- i) Polo tempo indispensable para realizar exames finais por estudos. Os traballadores na quenda de noite terán dereito ó cambio de quenda a noite anterior á realización do exame.
- j) Polo tempo indispensable para recoñecementos médicos ou visita ó médico da Seguridade Social.
- k) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, haberá que atarse ó que esta dispoña no relativo á duración da ausencia e á súa compensación económica.
- l) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal, nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

Todo acontecemento que se produza durante unha situación anterior que dese lugar a licencia, interromperá a conta de días e marcará o comezo dun novo período.

Toda licencia incrementada por producirse o feito causante fóra da provincia esixirá a

xustificación da viaxe realizada.

Os familiares que dan dereito a licencia, de acordo co Código Civil, son os seguintes:

1º grao {Por consaguinidade {Pais e fillos

{Por afinidade {Sogros, xenros e noras

2º grao {Por consaguinidade {Liña directa {Avós e netos

{Liña colateral {Irmáns

{Por afinidade {Liña directa {Avós do cónxuxe

{Liña colateral {Irmáns do cónxuxe

Artigo 18º.-Traballo da muller.

O persoal feminino terá dereito, en caso de parto, a un período de descanso laboral de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables, por parto múltiple, a dezoito semanas.

O período de suspensión distribuirase a opción da interesada, sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto.

As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións.

A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora, coa mesma finalidade. Este permiso pode ser desfrutado indistintamente pola nai ou o pai en caso de que ambos traballen.

No non disposto neste artigo haberá que averse ó disposto na lexislación vixente.

Artigo 19º.-Licencia especial.

O traballador, logo de solicitude e xustificación, a non ser que excepcionalmente a organización e marcha do traballo o impida, terá dereito a tres licencias non retribuídas, cun máximo de 30 días naturais ó ano.

Artigo 20º.-Excedencias.

O traballador con, polo menos, unha antigüidade na empresa dun ano, terá dereito a situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a un ano nin maior a cinco.

Este dereito só poderá ser exercido dúas veces polo mesmo traballador, contadas a partir do 1 de xaneiro de 1987.

O reingreso producirase de forma automática cando o período de excedencia sexa cuberto con contratación temporal, ou unha das dúas veces, se a excedencia se solicitou por un ano xusto.

Nos demais casos, haberá que averse ó disposto no artigo 46 do Estatuto dos traballadores.

A solicitude de reingreso deberá comunicárselle á empresa cunha antelación de 2 meses ó termo da duración do período de excedencia, transcorridos os cales perderá o excedente tódolos seus dereitos.

O número de excedentes, por cada sección da empresa, non superará o 5% do persoal asignado a ela, ou dúas persoas nas que o número de traballadores sexa inferior a 40.

Para os simples efectos de aplicación do parágrafo anterior, consideraranse seccións da empresa as seguintes:

División de operación:

-Explotación de rochas (maquinaria de obras públicas).

-Explotación de arxilas e lignito (rotopás e cintas).

-Parques, trituración e entulleira.

-Planificación.

División de mantemento:

-Mecánicos de maquinaria de obras públicas.

-Resto de mecánicos.

-Eléctricos.

-Electrónicos.

División de xestión e oficinas da Coruña:

-Compras e almacén.

-Informática.

-Resto de persoal.

#### Capítulo IV Régime económico

Artigo 21º.-As percepcións brutas do persoal estarán integradas da maneira seguinte:

1. Salario inicial. O salario anual inicial establecido no presente convenio será o que figura na táboa número 1 (anexo I, táboas), que será repartido en 16 pagas ó ano: doce ordinarias e catro extraordinarias.

2. Complemento de quenda. O persoal que traballa en réxime de quendas percibirá un complemento de quendas anual, que non ten carácter consolidable, dividido en 16 pagas, das cantidades que se relacionan na táboa número 2 (anexo I, táboas).

Se, por necesidades de organización do traballo, un traballador estivese sometido durante o mes a distintos tipos de quenda, aplicarase a mencionada táboa número 2 en función do número de días efectivamente traballados en cada réxime.

Todo traballador que pase dunha modalidade de quenda a outra con distinto complemento de quenda percibirá o complemento correspondente á nova situación.

Se á quenda á que sexa adscrito o traballador corresponde un complemento de quenda de menor contía có que viña percibindo, manteráselle, durante o primeiro mes, o complemento de quenda que correspondía á súa anterior situación. Iso co fin de facilita-la súa adaptación económica.

3. Complemento salarial. O persoal administrativo, por renunciar no seu día a desfrutar da xornada intensiva de verán, percibirá, como compensación a iso, un complemento salarial do 12% sobre o salario inicial, repartido entre as 16 pagas do ano.

Enténdese que renunciou á devandita xornada o persoal que neste momento está percibindo este complemento salarial.

Igualmente, entenderase que renunciou á citada xornada o persoal que, ingresando na empresa antes do 1 de xaneiro de 1991, sexa destinado nun futuro a un posto de traballo administrativo. O cobro deste complemento será incompatible co complemento de quenda.

4. Nocturnidade. As horas traballadas durante o período comprendido entre as 10 da noite e as 6 da mañá terán unha retribución específica adicional consistente nun 25% do prezo da hora resultante do salario inicial.

5. Traballo en domingo ou festivo. Cando a xornada dun traballador se produza, toda ou en parte, en día festivo ou domingo, percibirá un complemento de 4.869 ptas. por cada domingo ou día de festa traballado.

6. Traballo en sábado. As quendas de mañá e tarde percibirán un complemento de 2.435 ptas. por cada sábado traballado.

7. Festividade de Santa Bárbara. O persoal que traballe nas quendas de mañá, tarde ou noite do día en que se realicen os festexos en honor de Santa Bárbara, percibirá unha gratificación de 6.820 ptas.

8. Antigüidade. Os traballadores percibirán por este concepto o 2% da suma do salario inicial e complemento de quenda ou do salario inicial e complemento salarial, segundo o caso, por cada ano de traballo na empresa.

Artigo 22º.-Retribución do período de vacacións.

As vacacións a que se refire o artigo 15º serán retribuídas cons percepcións establecidas nos puntos 1, 2, 3 e 8 do artigo 21º e as dos artigos 23º e 24º.

Ademais, os traballadores cobrarán, como bolsa de vacacións, a cantidade de 208.817 ptas. que se percibirá, dunha soa vez, entre o 1 e o 10 de xuño.

Artigo 23º.-Subministración de carbón.

En substitución da subministración de carbón, lexislado para a minería do carbón, establécese un montante de 169.752 ptas. anuais, repartidas en doce mensualidades.

Os pensionistas por viuvez percibirán esta axuda mentres manteñan tal condición.

Artigo 24º.-Axuda para estudos.

Establécese unha axuda de estudos da que poderán beneficiarse os fillos dos traballadores da empresa en situación de activos e os que por resolución xudicial de custodia e tutela legal integren a unidade familiar dos traballadores, así como os fillos dos traballadores que, estando en activo, falezan, se xubilen ou pasen a situación de incapacidade temporal ou permanente: As axudas repartiranse en 12 mensualidades por cada fillo estudante conforme as seguintes cantidades:

-Infantís, educación primaria, 1º e 2º de ESO: 127.368 ptas.

-Resto: 191.040 ptas.

As idades límites dos estudantes serán as seguintes:

-Infantís, educación primaria, 1º e 2º de ESO: maior de 3 anos e menor de 16.

-3º e 4º de ESO e bacharelato: 22 anos.

-Formación profesional: 23 anos.

-Estudios de grao medio: 24 anos.

-Estudios superiores: 26 anos.

Para acceder á axuda deben cursarse os estudos en centros oficiais ou legalmente recoñecidos e para a súa formalización será requisito indispensable a xustificación anual, coa presentación da documentación acreditativa suficiente, antes do día 1 de decembro.

Esta axuda decae á emancipación económica do fillo ou dos que por resolución xudicial de custodia e tutela legal integren a unidade familiar dos traballadores.

Artigo 25º.-Horas extraordinarias.

A empresa comprométese a non solicitar dos seus traballadores a realización de horas extraordinarias, agás as que sexan debidas ós motivos expostos no artigo 35.3º do Estatuto dos traballadores.

Nestes casos non se terán en conta as limitacións indicadas no artigo 35.2º do mencionado texto legal.

Así mesmo, realizaranse as horas extraordinarias estruturais que sexan precisas, e enténdese por tales as necesarias por pedidos imprevistos, períodos puntas de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade da empresa, sempre que non poidan ser substituídas por contratacións temporais.

O valor da hora extraordinaria determínase por niveis, de conformidade coa táboa número 3 (anexo I, táboas).

O traballador pode optar por compensar con tempo de descanso as horas extraordinarias que realizase. Neste caso, a equivalencia será: 1 hora extraordinaria igual a 1,25 horas ordinarias. A compensación por tempo de descanso realizarase sempre que as necesidades do servizo o permitan, e dentro dos catro meses seguintes á súa realización.

A empresa informará mensualmente ó comité de empresa sobre o número de horas extraordinarias realizadas, expondo as causas que as xeran e a súa distribución por seccións.

Artigo 26º.-Pagas extraordinarias.

Os traballadores percibirán catro pagas extraordinarias compostas por salario inicial (o correspondente a 30 días de traballo), complemento de quenda, complemento salarial e antigüidade.

Estas pagas denominaranse:

-De minería, que se cobrará no mes de marzo e substitúe a que se viña cobrando o 1 de maio, que deixou de percibirse.

-De verán, que se cobrará no mes de xullo.

-De outono, que se cobrará no mes de setembro.

-De Nadal, que se cobrará no mes de decembro.

Artigo 27º.-Forma de percepción.

O importe das percepcións sinaladas anteriormente será satisfeito o último día hábil de cada mes, agás as pagas extraordinarias establecidas no artigo 26º, que serán pagadas entre os días 15

e 20 dos meses que correspondan. Percibiranse mediante un dos dous procedementos seguintes:

a) Entrega de talón nominativo.

b) Transferencia á conta designada por cada traballador nos bancos establecidos para tal efecto. Ós traballadores que elixan a modalidade b) aboaráselles un incentivo, por domiciliación do cobramento, consistente nun 1% do importe bruto mensual. Ámbalas partes acordan que, neste caso, os traballadores non asinen as follas de nómina e dar plena validez de proba, para tódolos efectos, ó xustificante da transferencia bancaria.

Artigo 28º.-Condicións económicas para o primeiro e seguintes anos.

Para o ano 2000 os conceptos retributivos e demais percepcións incrementaranse no IPC previsto para o Goberno para ese ano máis 0,75 de punto.

Para o ano 2001 os conceptos retributivos e demais percepcións incrementaranse no IPC previsto para o Goberno para ese ano máis 0,25 de punto.

Para o resto dos anos de vixencia deste convenio colectivo, os conceptos retributivos e demais percepcións incrementaranse no PPC previsto polo Goberno para o citado ano.

Artigo 29º.-Cláusulas de revisión salarial.

Se concluído o ano 2000 a suba do IPC fose superior ó previsto, antes de transcorrido un mes da súa publicación efectuarase unha revisión porcentual igual á diferenza entre o IPC previsto e o real.

De forma análoga procederase coa diferenza que se poida producir no resto dos anos de vixencia deste convenio colectivo entre o IPC previsto e o real.

O importe da revisión incrementárase nun 9% para compensa-lo adiamento desde o 1 de xuño de cada ano ata a data de cobramento.

## Capítulo V

### Outras percepcións

Artigo 30º.-Por matrimonio.

A empresa concederá-lles ós seus traballadores unha axuda de 77.026 ptas. cando contraian matrimonio, presentando o libro de familia, ou documento análogo que acredite o feito xurídico producido.

Artigo 31º.-Por nacemento e adopción de fillos.

A empresa asignarálles ós seus traballadores unha axuda de 46.770 ptas. por este concepto, presentando o libro de familia.

Artigo 32º.-Prestación por falecemento.

O traballador, no momento do falecemento, devengará unha cantidade igual á suma das últimas catro mensualidades percibidas. De non existir viúva, esta cantidade serálles entregada ós fillos e, na falta deles, ós pais do traballador.

No caso de non existiren parentes anteriores relacionados, a axuda non se producirá agás que exista algún irmán do traballador, que acredite que vivía a expensas del por razóns de idade ou incapacidade para o traballo.

A axuda percibirase conxuntamente coa liquidación salarial de finiquito que a empresa realiza a causa do falecemento e baixa no seu cadro de persoal.

Artigo 33º.-Axuda de estudos para traballadores.

Co obxecto de fomentar a formación do persoal que curse estudos en centros oficiais de formación profesional, ensino medio ou centros universitarios de grao medio ou superior, adquirindo coñecementos que poidan repercutir no seu rendemento profesional, concederase unha axuda de estudos á que terán dereito tódolos traballadores fixos en cadro de persoal e consistirá no aboamento do 70% dos gastos de matrícula, para o cal se presentará recibo do instituto, escola ou universidade, inescusablemente dentro dos 30 días naturais seguintes ó da súa data.

Para poder percibir esta axuda, cómpre que entre as convocatorias de cada ano, o produtor se examine da metade das materias do curso como mínimo.

Esta axuda deixará de percibirse cando o traballador non aprobe, cada dous anos, o curso completo ou un número equivalente de materias. Deberá presentar sempre as cualificacións obtidas.

Para poder optar a esta axuda cómpre que os estudos se poidan simultanear coa xornada laboral.

#### Artigo 34º.-Paga convenio.

Con motivo da sinatura deste convenio colectivo, a empresa aboará por unha soa vez a cantidade de 100.000 pesetas brutas máis media paga extraordinaria, cun mínimo de 192.000 pesetas netas, a tódolos traballadores de alta nela na data da sinatura, así como ós traballadores que sen estaren de alta nese momento o estivesen o 1 de xaneiro de 1999. Esta cantidade non será consolidable, aboarase dunha soa vez e non terá efectos económicos nin de calquera outro tipo para cálculo ou concepto calquera pasado, presente ou futuro.

#### Artigo 35º.-Retribución variable.

Dada que as entregas de carbón á central términa puidesen non axustarse ó previsto no Plan de Modernización, Reestructuración e Racionalización, acórdase que durante a vixencia deste convenio se lles aboará unha retribución variable en concepto desta diferenza, no caso de que se chegase a producir, a tódolos traballadores de alta na empresa o día 1 de xaneiro de cada ano. Para calcular esta retribución variable, tomarase como índice de referencia a diferenza entre as toneladas de lignito realmente vendidas á central térmica no ano anterior á paga e as vendas previstas para ese ano no citado plan aumentadas nun dez por cento.

Destinaranse a este concepto 0,25 pesetas pola mencionada anteriormente tonelada e traballador de alta na empresa na referida data do 1 de xaneiro e a cantidade así obtida repartirase entre os citados traballadores da seguinte forma: a metade de forma lineal e a outra metade de forma proporcional ó importe bruto da última paga extra percibida, garantíndose que, como mínimo, tódolos traballadores cobrarán 0,25 pesetas por tonelada de exceso. Esta cantidade non será consolidable, aboarase dunha soa vez e non terá efectos económicos nin de calquera outro tipo para cálculo ou concepto calquera pasado, presente ou futuro.

O pagamento desta retribución variable realizarase ó mesmo tempo cá actualización salarial prevista no artigo 29º deste convenio colectivo.

#### Artigo 36º.-Enfermidade e accidente.

##### 1. Enfermidade.

Dadas as actuais condicións de funcionamento da Seguridade Social, a empresa descontaralles ós traballadores que se atopen en situación de baixa por enfermidade común ou accidente non laboral, da súa nómina correspondente, o 40% da súa base diaria de cotización normalizada, por cada día do 1 ó 15, ambos inclusive, que permaneza nesa situación. Enténdese por salario inicial diario o anual dividido entre 365.

Se o traballador requirise hospitalización, intervención cirúrxica ou a enfermidade tivese unha duración superior ó mes, reintegrarase o desconto practicado.

A partir do décimo sexto día a empresa aboará a diferenza ata completa-la retribución percibida.

##### 2. Accidente.

Os traballadores que se atopen en situación de baixa por accidente laboral percibirán o 100% da retribución que lle corresponda, no momento da baixa, por salario inicial, complemento de quenda, complemento salarial, antigüidade, subministración de carbón e axuda para estudos.

En ámbolos casos, enfermidade ou accidente, cómpre que os servicios médicos de empresa corroboren a baixa, para o cal poderán esixir que comparezan os enfermos ou accidentados nos servicios médicos a pasar recoñecemento. Se ó traballador enfermo ou accidentado lle fose penoso desprazarse, poderá solicitar da empresa que os servicios médicos efectúen o recoñecemento no seu propio domicilio.

Artigo 37º.-Persoal con capacidade diminuída.

Ó persoal ó que lle sexa recoñecida polo organismo competente unha diminución da súa capacidade para o desenvolvemento da súa profesión habitual, como consecuencia de enfermidade profesional ou accidente laboral, a empresa destinarao cun novo contrato por tempo indefinido a un posto de traballo acorde coas súas facultades, percibindo a totalidade das retribucións correspondentes á nova categoría asignada e respectándolle a antigüidade adquirida. Iso, sen prexuízo das prestacións que puidesen corresponder en virtude da declarada incapacidade.

Nos supostos de gran invalidez e incapacidade permanente absoluta, haberá que averse ó disposto no Estatuto dos traballadores.

Artigo 38.-Seguro colectivo de vida.

Limeisa subscribirá un seguro colectivo de vida para o seu persoal en activo, que cubrirá as seguintes continxencias:

a) Por morte do traballador derivada de causa distinta de accidente, asegúrase un capital de 4.126.292 ptas.

b) Por morte do traballador derivada de accidente que non sexa de circulación, o capital asegurado ascende a 8.252.584 ptas.

c) Por morte do traballador derivada de accidente de circulación, o capital asegurado supón 12.378.876 ptas.

d) Por incapacidade profesional total e permanente ou por invalidez absoluta e permanente, o capital asegurado importa 4.126.292 ptas.

Artigo 39º.-Economato.

Nas condicións actuais, os traballadores seguirán desfrutando dos beneficios que supón pertencer á Fundación Laboral Elco.

Artigo 40º.-Servicio militar.

O traballador que se incorpore ó servicio militar, con polo menos unha antigüidade na empresa de doce meses, terá dereito a percibir íntegras as catro pagas extraordinarias do ano.

Unha vez finalizados os deberes militares, o traballador deberá reincorporarse á empresa nun prazo máximo de dous meses, transcorridos os cales perderá tódolos seus dereitos.

Artigo 41º.-Percepción mínima.

A empresa garante unha percepción bruta anual (incluídos tódolos conceptos) de 2.750.785 ptas. para 1999.

Desta forma, todo traballador que realizase o seu traballo durante todo o ano e cumprido de forma normal as súas xornadas de traballo non alcanzase a mencionada cantidade bruta anual, percibirá antes do 31 de xaneiro de 2000 o correspondente complemento.

Para efectos de cálculo non se terán en conta as horas extraordinarias.

Aqueles traballadores que non alcancen a cantidade garantida por non transcorren-las xornadas de traballo completas, serán sometidos a rateo.

Durante a vixencia deste convenio este mínimo quedará afectado polo incremento que se establece no artigo 28º.

Ós traballadores que se incorporen á empresa nas circunstancias descritas no parágrafo 3 do artigo 7, capítulo III do anexo II non lles será de aplicación este artigo.

## Capítulo VI

### Anticipos e préstamos

Artigo 42º.-Anticipo simple.

É o que, en calquera momento, pode solicita-lo traballador de Lignitos de Meirama, S.A. para que lle sexa descontado na liquidación mensual inmediata posterior, se ben, para facilita-la devolución ó traballador, tamén poderá solicitar que se lle desconte, en partes iguais, en seis pagas consecutivas.

A contía máxima deste tipo de anticipos será dunha mensualidade de salario bruto, isto é, o importe do salario anual bruto establecido para o traballador dividido por dezaseis, utilizándose este cálculo tanto para os traballadores que perciban o seu salario por meses como para os que o fan por día.

Vixiarase que a finalidade destes anticipos (necesidade ocasional de diñeiro por parte do traballador), sexa cumprida sen que a normativa poida utilizarse para manter, con carácter habitual, unha mensualidade adiantada. De observarse algunha actitude individual deste tipo, a empresa poderá negarlle ó traballador interesado a concesión de anticipos simples durante o período dun ano e informará diso ós representantes do persoal.

Non será necesaria explicación ningunha por parte do traballador para a obtención desta clase de anticipos. Simplemente, o interesado solicitarao da oficina de persoal indicando, dentro das regras anteriormente establecidas, a forma en que desexa que lle sexa descontado.

Artigo 43º.-Anticipo para atención de urxencias.

Cando o traballador se atope ante unha situación non prevista que implique a urxente necesidade de atender pagamentos de contía anormal, a empresa acudirá na súa axuda mediante a concesión dun anticipo que se devolverá en forma aprazada.

A empresa admitirá que o saldo da conta deste tipo de anticipos alcance unha cifra equivalente ó resultado de multiplica-lo número de traballadores en cadro de persoal por cincuenta mil pesetas con que, se se vixían e corríxen os posibles abusos, se chegasen a producirse, se poden atender folgadoamente as necesidades que xurdan.

A contía máxima que se poderá solicitar será dunha cuarta parte do salario anual bruto do traballador interesado e farase a devolución en vinteoito pagas consecutivas, ordinarias e extraordinarias, a primeira, a inmediatamente posterior á obtención do anticipo, mediante o desconto, en cada paga, da vinteoitoava parte da cantidade anticipada.

Cando a conta en que se reflicten este tipo de anticipos alcanzase o saldo máximo establecido, o traballador ó que lle xurda unha necesidade económica e que desexe atendela acolléndose a esta normativa, deberá agarda-lo tempo necesario para que, a través das devolucions doutros compañeiros, se restableza a situación contable que permita atende-la súa solicitude, sen que sexa posible, en ningún caso, supera-lo saldo de cincuenta mil pesetas por traballador en cadro de persoal.

Aínda que non é probable que se produza, agás casos de abuso e insolidariedade manifestos, concíbese a posibilidade de que, nalgún momento, haxa de establecerse unha orde de prioridades para o que a empresa consultará o caso cos representantes do persoal e decidirá de acordo con eles.

Para a concesión deste tipo de anticipos o traballador deberá xustificar, brevemente, a necesidade del, e, polo demais, seguirá o mesmo trámite de obtención que o exposto para os anticipos simples, se ben neste caso os descontos se farán na forma xa dita.

De observarse nalgún traballador unha actitude abusiva e insolidaria que, dadas as condicións que se establecen, prexudica evidentemente o resto dos seus compañeiros, a empresa, consultado o caso cos representantes do persoal, poderá negar, durante un prazo de tres anos, a concesión de anticipos desta tipo ó traballador interesado.

Artigo 44º.-Préstamo de axuda á adquisición de vivenda.

A empresa, consciente das dificultades existentes para a adquisición de vivenda en propiedade, decidiu destinar unha importante cantidade para investir nesta función social.

Para este fin concederá préstamos sen xuro, formalizando o correspondente contrato, preparado pola empresa, e creará unha conta para a contabilización deles, no debe as entregas e no haber as devolucions que se vaian producindo de acordo coa normativa que aquí se establece.

O saldo da conta terá un límite superior equivalente ó resultado de multiplica-lo número de traballadores en cadro de persoal por cento cincuenta mil pesetas, saldo que en ningún caso será superado, de forma que se se chega a alcanzar, os solicitantes de préstamos que existan nese momento deberán agardar a que as posibilidades se restablezan, a través das devolucions dos que, con anterioridade, recibiran o préstamo correspondente. Trátase dunha actuación similar á establecida para os anticipos para atención de urxencias ós que se refire o artigo 43º.

A contía máxima que poderá solicitarse será a resultante de sumar un millón de pesetas e a cuarta parte do salario anual bruto do solicitante ( $C= 0,25 S_b+1.000.000$ ), se ben, se a necesidade é menor, o solicitante debe atenderse a unha menor petición en razón á debida solidariedade que esixirá co resto dos seus compañeiros, tendo en conta que o saldo da conta de préstamos ten un límite intraspasable.

Co fin de establece-la orde de prelación na concesión dos préstamos de axuda á adquisición de vivenda, formarase unha escala na que aparecerán os solicitantes, clasificados segundo a puntuación obtida na aplicación dos seguintes baremos e criterios:

1. Idade do solicitante.

Menor de 30 anos, 1 punto.

Maior de 30 e menor de 45, 2 puntos.

Maior de 45 e menor de 55, 1 punto.

Maior de 55, 0 puntos.

2. Estado civil.

Solteiro ou separado ou viúvo sen fillos, 1 punto.

Casado, 2 puntos.

Viúvo ou separado con fillos que conviven con el, 2 puntos.

3. Familiares ó seu cargo.

Por cada familiar ó seu cargo, 1 punto.

Por cada familiar diminuído físico ó seu cargo, 2 puntos.

4. Antigüidade da empresa.

Por cada ano de antigüidade, 0,5 puntos (máximo por este concepto, 6 puntos).

5. Contía dos ingresos do solicitante.

Ata 1.800.000 pesetas de salario bruto anual, 5 puntos.

Ata 2.000.000 de pesetas de salario bruto anual, 4 puntos.

Ata 2.500.000 pesetas de salario bruto anual, 3 puntos.

Ata 3.000.000 de pesetas de salario bruto anual, 2 puntos.

Ata 3.500.000 pesetas de salario bruto anual, 1 punto.

Máis de 3.500.000 pesetas de salario bruto anual, 0 puntos.

6. Carencia ou posesión de vivenda.

O solicitante carece de vivenda propia, 8 puntos.

O solicitante dispón de vivenda propia pero con superficie total inferior a 10 m por persoa da familia, 5 puntos.

O solicitante dispón de vivenda propia con superficie total comprendida entre 10 e 20 m por persoa da familia, 2 puntos.

O solicitante dispón de vivenda propia con superficie total igual ou superior a 20 m por persoa da familia, 0 puntos.

7. Condicións económicas de vivendas alugadas.

O solicitante posúe vivenda alugada e o aluguer anual é igual ou inferior ó 15% do seu salario anual bruto, 0 puntos.

O aluguer está comprendido entre o 15% e o 30%, 2 puntos.

O aluguer é superior ó 30% do salario anual bruto, 4 puntos.

Para obte-la puntuación do solicitante sumaranse os puntos que lle correspondan por cada un dos sete criterios anteriormente valorados e será situado na escala, en primeiro lugar, aquel que obtivese maior puntuación, despois o que obtivese a inmediatamente inferior e así sucesivamente ata chegar ó último, que será, naturalmente, o que menos puntos sumase. En caso de que dous ou máis solicitantes obteñan a mesma puntuación, clasificarase en lugar anterior aquel que teña maior número de persoas na familia e, en caso de igualdade, o de menor idade. En todo o correspondente a valoración e confección da escala entenderase, evidentemente, por persoas da familia aquelas que estean a cargo do solicitante e convivan con el.

A escala así formada actualizarase cada dous meses, contados a partir da súa formación ou última modificación, para o cal será necesario que os solicitantes comprendidos nela lle comuniquen á empresa os acontecementos que afecten á súa puntuación. A escala inicial e as modificacións serán aprobadas pola empresa e o comité de empresa.

A devolución farase mediante o desconto, en cada liquidación mensual ou correspondente a

paga extraordinaria, do doce por cento (12%) do salario bruto mensual ou do importe bruto da paga extraordinaria de forma tal que, anualmente, quede descontado o doce por cento do salario bruto anual, tendo en conta que o desconto se calcula sobre o salario bruto de cada liquidación e non sobre o que existía no momento de concederse o préstamo co que, se o salario bruto do beneficiario aumenta, tanto por ascenso como por suba, xeral ou parcial, de soldos, a cantidade descontada aumentará na mesma proporción diminuíndo, desta forma, o prazo de amortización previsible inicialmente.

Esta medida ten como finalidade contribuír á creación de saldo suficiente na conta de préstamos, para que outros solicitantes que estean agardando a súa quenda poidan obter, canto antes, o beneficio que lles supón o préstamo.

Os traballadores que desexen acollerse a estes préstamos solicitarano, cando así o desexen, xustificando as circunstancias que concorren nel, para efectos da aplicación de baremos. Estas circunstancias poderán ser verificadas pola empresa, polo comité de empresa ou por ambos. No caso de resultaren certas, o solicitante será incluído na escala modificada inmediatamente posterior á data da solicitude.

No caso de que verifique que un traballador falsease as circunstancias que afectan a valoración, tendo en conta o prexuízo que coa súa actitude lles ía causar ós seus compañeiros, será excluído da escala e non poderá ser incluído de novo ata transcorridos dous anos contados a partir da data de exclusión.

Naturalmente, os préstamos iranse concedendo na mesma orde en que figuren os solicitantes na escala vixente en cada momento, ata chegar ó límite admitido para o saldo da conta; continuaranse as concesións conforme vaia diminuíndo o saldo, a través das devolucións.

A titularidade da vivenda que motive a concesión do préstamo deberá ser emitida a nome do solicitante beneficiario sen que, en ningún caso, poida servi-la axuda para adquirir unha vivenda que non sexa posta a nome do traballador de Lignitos de Meirama, S.A.

No caso de que, durante o período de devolución do préstamo, o traballador debedor cese na empresa por calquera concepto, voluntaria ou forzosamente, a obrigaón de devolución continuará, naturalmente, e procederase como segue: o importe total da liquidación final da empresa, incluídas as indemnizacións que voluntariamente ou por sentenza lle correspondan, será destinado á amortización polo que será retido para este fin, entregando ó traballador o saldo resultante se a débeda era menor. Se a débeda é maior, o traballador, alleo xa á empresa, seguirá devolvendo, mensualmente, a cantidade que, tamén mensualmente, se lle viña descontando inmediatamente antes do seu cesamento, mailo incremento do custo da vida de acordo cos índices do Instituto Nacional de Estatística, que incrementará de forma automática a cantidade de pagamento mensual e así ata a total extinción da débeda.

No importe total da liquidación final incluírase calquera outro tipo de indemnización por cesamento que puidese existir.

No caso de que o traballador cesante non atenda o pagamento dalgunha mensuralidade, a empresa poderá esixir, xudicialmente, a amortización inmediata da totalidade da débeda que, mentres non sexa saldada, seguirá contabilizada na conta de anticipos.

#### Artigo 45º.-Disposicións comúns.

Todo traballador que obtivese un anticipo de calquera clase poderá, se o desexa, amortizalo en menor número de prazos có establecido, tanto comunicándolle á empresa o seu desexo de que se lle efectúen maiores descontos, como entregando na caixa da empresa calquera cantidade, pola que se lle dará o correspondente recibo.

No caso de que, por aplicación de normas laborais obrigatorias ou por acordo entre traballadores e empresa, desaparecese a existencia de pagas extraordinarias, os anticipos que se establezan para atención de urxencias deberán ser descontados no prazo máximo de vintedous meses contados a partir da súa percepción. Para os préstamos de axuda á adquisición de vivenda seguirase o mesmo réxime de desconto do doce por cento do salario anual bruto, repartido nas distintas pagas.

Nos anticipos para atención de urxencias e nos préstamos de axuda á adquisición de vivenda, o comité de empresa informará previamente antes da súa concesión por parte da empresa.

Como cobertura para a empresa da posible insolvencia do prestatario, á concesión de cada

anticipo contratarase inescusablemente unha póliza de seguros de crédito e caución.

A prima total da póliza -que actualmente é do 3% sobre o importe do préstamo- será por conta do prestatario, se ben a empresa, para facilitarlle o seu pagamento fraccionado, incrementará o anticipo no importe dela.

As presentes normas melloran moi sensiblemente o tratado ó respecto pola lexislación vixente, tanto no que se refire a anticipos como a vivendas para os traballadores da empresa, polo que, de común acordo, se decide que as aquí expostas e reguladas sexan as de aplicación en substitución das outras pero, naturalmente, deberán ser adaptadas no caso de que xurdisen disposicións máis favorables. Para iso, representantes do persoal e empresa estudiarán a conveniencia de que queden suprimidas e substituídas polas de obrigado cumprimento se, globalmente consideradas, resultan máis beneficiosas ou que se manteñan as presentes nos seus propios termos ou debidamente acondicionadas á nova situación que se produza.

As peticións de anticipos para atención de urxencias resolveranse nun prazo de 10 días, e as de préstamos de axuda á adquisición de vivenda no de 15 días contados en ámbolos casos a partir da recepción pola empresa da documentación completa.

O comité será informado, por escrito, das peticións de crédito denegadas, indicando os motivos.

Artigo 46º.-Medicina de empresa.

Deberase realizar obrigatoriamente un recoñecemento médico anual, como mínimo, a todo o persoal da empresa.

Ademais destes recoñecementos, o departamento de servicios médicos, con obxecto de conservar e mellora-la saúde dos traballadores, poderá tamén realiza-las seguintes revisións médicas:

- a) A tódolos traballadores con anterioridade ó seu ingreso na empresa.
- b) Cando voluntariamente o solicite o traballador.

De acordo co artigo 2 do Estatuto do mineiro, realizarase obrigatoriamente unha revisión médica ó extinguirse a relación laboral.

Artigo 47º.-Outras prestacións.

1. Comedor.

A empresa e o comité de empresa velarán conxuntamente polo bo funcionamento do servizo de comedor, como así mesmo ámbalas partes, e de forma solidaria, terán facultade para renovar ou rescindi-lo contrato que a empresa teña establecido co concesionario.

O traballador efectuará o pagamento do 20% do importe de cada almorzo que realice no servizo de comedor establecido para tal efecto, facéndose cargo a empresa do 80% restante.

2. Transportes.

A empresa garántelle-lo mantemento dos medios de transporte, establecidos na actualidade, ós traballadores que teñan a súa residencia nas localidades de Carral, Ordes e A Coruña.

Capítulo VII

Seguridade e hixiene

Artigo 48º.-Seguridade e hixiene.

Os traballadores e a dirección da empresa recoñecen a grande importancia e atención preferente que ten a seguridade e hixiene no traballo, lembrando que deben ter primacía, na actuación cotiá, as accións encamiñadas a protexe-lo traballador contra riscos que poidan derivarse da execución dos seus traballos, así como as tendentes a crear e fomentar, en tódolos compoñentes da empresa, o espírito de seguridade. En consecuencia, ámbalas partes comprométense a que unha vez promulgada a Lei de prevención de riscos laborais, adoptarase a súa normativa no marco da empresa.

De seguridade e hixiene no traballo son responsables tanto a empresa como os seus traballadores. Non poderán, polo tanto, deixar de colaborar nin un só deles no estudo, vixilancia, control, aplicación e cumprimento das normas establecidas.

De acordo con todo o anterior, tomaranse as medidas apropiadas por parte da dirección e dos traballadores, para que os novos procesos tecnolóxicos non supoñan incremento do risco.

Tódalas novas técnicas ou procesos de traballo, á parte doutros obxectivos, deben ter como base primordial mellora-las condicións de seguridade e hixiene no traballo.

As funcións dos órganos competentes en materia de seguridade e hixiene laboral son as seguintes:

1. Comité de seguridade e hixiene.

a) Promove-la observancia das disposicións vixentes para a prevención dos riscos profesionais.

b) Informar sobre o contido das normas de seguridade e hixiene na empresa.

c) Realizar visitas ós lugares de traballo, como ós servicios e dependencias establecidos para os traballadores da empresa, para coñece-las condicións relativas á orde, limpeza, ambiente, instalacións, máquinas, ferramentas e procesos laborais, e constata-los riscos que poidan afectar a vida ou saúde dos traballadores, e informar dos defectos e perigos que advirtan á dirección da empresa á que proporán, se é o caso, a adopción das medidas preventivas necesarias e calquera outra que considere oportuna.

2. Delegado mineiro de seguridade.

Nesta materia haberá que averse ó disposto no Estatuto do mineiro (Real decreto 3255/1983, do 21 de decembro) e demais lexislación vixente.

## Capítulo VIII

### Órganos de representación dos traballadores

Artigo 49º.-Comité de empresa.

1. O comité de empresa terá as seguintes competencias:

1.1. Recibir información, que lle será facilitada trimestralmente, polo menos, sobre a evolución xeral do sector económico ó que pertence a empresa, sobre a situación da produción e vendas da entidade, sobre o seu programa de produción e evolución probable do emprego na empresa.

1.2. Coñece-lo balance, a conta de resultados, a memoria, e, no caso de que a empresa revista a forma de sociedade por accións ou participacións, dos demais documentos que se lles dean a coñecer ós socios, e nas mesmas condicións que a estas.

1.3. Emitir informe con carácter previo á execución por parte do empresario das decisións adoptadas por este sobre as seguintes cuestións:

a) Reestructuracións de cadro de persoal e cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais daquela.

b) Reducións de xornada, así como traslado total ou parcial das instalacións.

c) Plans de formación profesional da empresa.

d) Instauración ou revisión de sistemas de organización e control do traballo.

e) Estudio de tempos, establecementos de sistemas de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo.

1.4. Emitir informes cando a fusión, absorción ou modificación do status xurídico da empresa supoña calquera incidencia que afecte ó volume da emprego.

1.5. Coñece-los modelos de contrato de traballo escrito que se utilicen na empresa, así como os documentos relativos á terminación da relación laboral.

1.6. Ser informado de tódalas sancións impostas por faltas moi graves.

1.7. Coñecer, trimestralmente polo menos, as estatísticas sobre o índice de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistralidade, os estudos periódicos ou especiais do medio ambiente laboral e os mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8. Exercer un labor:

a) De vixilancia no cumprimento das normas vixentes en materia laboral, de Seguridade Social e emprego, así como o resto dos pactos, condicións e usos de empresa en vigor, formulando, se é o caso, as accións legais oportunas ante o empresario e os organismos ou tribunais competentes.

b) De vixilancia e control das condicións de seguridade e hixiene no desenvolvemento do traballo na empresa, coas particularidades previstas nesta orde polo artigo 19 do Estatuto dos traballadores.

1.9. Participar, como se determine por convenio colectivo, na xestión de obras sociais

establecidas na empresa en beneficio dos traballadores ou dos seus familiares.

1.10. Colaborar coa dirección da empresa para conseguir o establecemento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade, de acordo co pactado nos convenios colectivos.

1.11. Informa-los seus representados en tódolos temas e cuestións sinalados neste número 1, en canto directa ou indirectamente teñan ou poidan ter repercusión nas relacións laborais.

2. Os informes que deba emitir o comité, a teor das competencias recoñecidas nos puntos 1.3 e 1.4 do número anterior, deben elaborarse no prazo de quince días.

Artigo 50º.-Centrais sindicais.

1. Cota sindical. Os afiliados ás centrais ou sindicatos que acrediten unha implantación na empresa superior a 30 traballadores poderán requirir desta o desconto da cota sindical na nómina mensual correspondente. O traballador interesado na realización de tal operación, remitirá á dirección da empresa un escrito no que se expresará con claridade a orde de desconto, a central ou sindicato a que pertence, a contía da cota, así como o número da conta corrente ou cartilla de aforros á que debe ser transferida a correspondente cantidade. A empresa efectuará as anteriormente ditas detraccións, agás indicación en contrario, durante períodos dun ano. A dirección da empresa entregará copia da transferencia á representación sindical na empresa, se a houber.

2. Sen prexuízo do disposto no presente convenio referente ó comité de empresa, os sindicatos debidamente implantados na empresa considéranse medios convenientes para o estreitamento das relacións laborais, respectándose o dereito de libre sindicación dos traballadores.

Neste sentido, sempre que se realice fóra de horas de traballo e sen prexudica-la actividade da empresa, os traballadores afiliados a un sindicato poderán, logo de autorización da dirección, celebrar reunións, recadar cotas e distribuír información sindical, que poderá ser remitida por sindicatos ou centrais que contén con suficiente implantación na empresa.

Aquelas organizacións sindicais con representación no comité de empresa de alomenos dous delegados poderán nomear un delegado sindical coas atribucións e competencias que regula o artigo 10 da Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical, así como a dispoñer do crédito de horas mensuais retribuídas que legalmente se establece para os membros do comité de empresa.

3. As horas retribuídas que establece a lexislación vixente para os membros do comité de empresa poderán acumularse para seren desfrutadas por un ou varios de entre eles, sen supera-lo número total e logo de acordo dos interesados, sempre que iso non supoña alteración grave do réxime de traballo.

## Capítulo IX

### Xubilación

Artigo 51º.-Xubilación.

Como consecuencia da diminución das reservas de lignito na nosa explotación mineira e para garanti-la viabilidade futura da empresa e a continuidade dos postos de traballo, todo iso dentro do ámbito xeral para realizar unha adecuada política de emprego, a empresa e os representantes dos traballadores acordan que:

1. Aqueles empregados que cumpran os requisitos de cotización establecidos pola lexislación vixente para teren dereito á pensión de xubilación, xubiláranse obrigatoriamente á idade teórica de 65 anos.

Enténdese por idade teórica aquela que resulte de sumarlle á súa idade os períodos correspondentes da aplicación dos coeficientes reductores previstos para a minería ou outros réximes especiais a que teñan dereito.

2. Aqueles traballadores que á entrada en vigor do presente convenio colectivo cumpran as condicións que se citan nos parágrafos anteriores, causarán baixa por xubilación.

3. Este artigo será de aplicación á totalidade do persoal da empresa.

## Cláusulas adicionais

Primeira.-En todo o non previsto e exposto no presente convenio haberá que aterse ó disposto no Estatuto dos traballadores, Estatuto do mineiro, Lei orgánica de liberdade sindical, laudo da minería do carbón e demais disposicións legais vixentes.

Segunda.-No ámbito das boas relacións que tradicionalmente mantivo a dirección da empresa cos traballadores e seguindo con este espírito de colaboración permanente, establécense unhas reunións periódicas cada seis meses dos membros do comité de empresa co responsable de RR.HH. e se for necesario coa dirección, para recibir información e analiza-la situación laboral e da explotación mineira.

Terceira.-As partes asinantes deste convenio, valorando a trascendencia que adquire a formación profesional dos traballadores para a continua mellora da competitividade e, no espírito do acordo nacional para formación continua entre os sindicatos e as organizacións empresariais, comprométanse a desenvolver un plan de formación que a potencie e fomenta a tódolos niveis.

[\*Para as táboas de salarios, véxase o DOG núm. 7, do 12 de xaneiro do 2000]

## ANEXO II

### Capítulo I

#### Clasificación do persoal

##### Artigo 1º.-Clasificación.

Os traballadores de Lignitos de Meirama, S.A. serán clasificados nos grupos de categorías que se relacionan a seguir:

1. Persoal administrativo.

- Xefes administrativos de 1ª ou 2ª.
- Xefes de sección administrativa.
- Oficiais administrativos de 1ª ou 2ª.
- Auxiliar administrativo.

2. Persoal técnico titulado.

- Doutor enxeñeiro, enxeñeiro superior e licenciado.
- Enxeñeiro técnico, facultativo, peritos e titulados de grao medio.
- Mestre industrial e topógrafo titulado.

3. Persoal técnico non titulado.

- Xefe de equipo de laboratorio.
- Delineante proxectista.
- Delineante de primeira.
- Delineante de segunda.
- Topógrafo non titulado.
- Analista de laboratorio.

4. Persoal auxiliar de administración.

- Analista de informática.
- Programador de informática.
- Operador de informática.
- Perforista de informática.
- Auxiliar.

5. Persoal de servizos auxiliar.

- Encargado ou capataz.
- Conductor de servizos (turismos e vehículos de menos de 3,5 t).

- Vixilante de seguridade.
  - Dependente de almacén.
  - Conserxe.
  - Axudante de almacén.
  - Ordenanza.
  - Telefonista.
  - Peón especialista de almacén.
  - Limpador.
6. Persoal obreiro de mantemento.
- Encargado ou capataz.
  - Xefe de equipo.
  - Oficial 1ª de oficio.
  - Oficial 2ª de oficio.
  - Axudante de oficio.
  - Peón especialista.
7. Persoal obreiro de explotación.
- Encargado ou capataz.
  - Xefe de equipo.
  - Oficial de 1ª.
  - Oficial de 2ª.
  - Artilleiro.
  - Bombeiro.
  - Axudante.
  - Maquinista en formación-axudante.
  - Peón especialista.
  - Peón.

#### Artigo 2º

A anterior clasificación do persoal non é exhaustiva senón simplemente indicativa. Lignitos de Meirama, S.A. non está obrigada a ter cubertas tódalas categorías se os servicios non o requiren, a xuízo da dirección da empresa e, igualmente, poderá crear categorías novas cando a índole dos traballos que se vaian realizar o esixa ou aconselle.

#### Artigo 3º

As reclamacións que por parte do persoal puidesen producirse no relativo á súa cualificación profesional deberán ser enviadas á dirección da empresa, que, tras oír-la representación legal dos traballadores, resolverá o que coide xusto no prazo máximo de 30 días. O anterior procedemento considérase como actuación previa e indispensable ó exercicio da correspondente acción ante a autoridade laboral competente, por parte do reclamante.

#### Artigo 4º

A empresa poderá amortizar libremente as vacantes que se produzan por calquera causa, coa correspondente e automática variación no cadro de persoal existente no momento de producirse a baixa aludida.

### Capítulo II

#### Definición de categorías

#### Artigo 5º

A seguir, pásase a defini-las categorías da empresa, todas elas incluídas no vixente convenio colectivo.

-Encargado ou capataz. É aquela persoa que dirixe os traballos dun servicio baixo as ordes dos seus xefes. Pode depender directamente dos enxeñeiros, facultativos e peritos. Debe interpretar os planos e esquemas da instalación e leva a cabo os traballos de reparación e/ou conservación

das máquinas ou instalacións correspondentes.

É responsable da boa execución dos traballos e da disciplina do persoal, asumindo a responsabilidade da seguridade do persoal ó seu cargo. Facilitará partes de control correspondentes ó seu servizo. Está encadrado nos niveis 19, 20 e 21.

-Xefes de equipo. Son os oficiais de primeira que, executando traballo manual coa máxima perfección, pola súa especial experiencia e responsabilidade, asumen o control dun grupo de oficiais e outros traballadores en número non inferior a tres nin superior a oito. Están encadrados nos niveis 16, 17 e 18.

-Oficial de primeira. É aquela persoa que aplica os seus coñecementos coa máxima perfección e rendemento normal dentro de cada especialidade, non só nos traballos xerais propios do oficio respectivo, senón tamén naqueloutros que dentro del requiren maior coñecemento e competencia. Asume o control dun grupo de oficiais ou outros traballadores en número non superior a tres.

-Artilleiro. Ten por cometido cargar e dar lume de maneira continua ós barrenos. Debe ter amplos coñecementos sobre o manexo de explosivos, así como dos perigos inherentes a esta clase de traballo. Debe supera-lo exame e estar en posesión da cartilla expedida pola Sección de Minas da Coruña.

-Oficial de segunda. É aquel traballador que executa traballos xerais do seu oficio coa debida perfección e normal rendemento. Coñecerá os esquemas das máquinas e instalacións.

-Bombeiro. É aquela persoa maior de 18 anos que ten ó seu cargo o coidado das bombas, sexan estas unha ou varias. É o responsable do bo funcionamento das bombas de desaugamento en xeral. Sendo un oficial de segunda, deberá realizar así mesmo os traballos propios da súa categoría e oficio.

-Axudante. É aquela persoa maior de 18 anos que axuda no seu traballo ós profesionais, e pode por si mesmo efectuar calquera traballo adecuado á súa preparación e coñecementos.

-Peón especialista. É aquel traballador que realiza labores que requiren, ademais dun esforzo muscular, certa práctica e aptitude.

-Peón. É o traballador maior de 18 anos que executa labores para as que se require principalmente esforzo muscular e que non esixe preparación previa para realizar correctamente o seu labor.

-Xefe administrativo de primeira. Leva a responsabilidade, inspección, revisión e dirección dunha ou varias seccións administrativas. Imprime unidade, distribúe e dirixe o traballo e ordénao debidamente. Proporciona a súa iniciativa para o bo funcionamento da sección ou seccións ó seu cargo.

-Xefe administrativo de segunda. Atópase á fronte dunha sección, departamento ou oficina de sector, agrupación ou grupo mineiro. Está encargado de orientar, suxerir e dar unidade ós traballos que distribúen os oficiais e auxiliares ás súas ordes.

-Oficial administrativo de primeira. Desempeña traballos propios de servizos nas súas diversas variantes e en xeral todos aqueles que se lle encomendan nas súas respectivas seccións. No seu cometido esíxeselle perfección e responsabilidade.

-Oficial administrativo de segunda. Con iniciativa e responsabilidade restrinxida efectúa funcións análogas ós oficiais de primeira.

-Auxiliar administrativo. Dentro da administración da empresa dedícase a operacións secundarias. Debe posuír coñecementos elementais de contabilidade. Axuda á confección e desenvolvemento de nóminas. Irá exercitándose no manexo das máquinas de escribir e calcular.

-Conductor de servizos. É o que, posuíndo o permiso de conducir da clase adecuada, se dedica á conducción, manexo e atención dos vehículos destinados ó traslado de persoal e/ou materiais ós diversos puntos nos que o esixa o servizo. Manterá o vehículo en óptimas condicións de seguridade e limpeza, levando o oportuno control dos servizos efectuados, quilómetros percorridos e horas empregadas, consumos de carburantes e lubricantes, avarías detectadas, accidentes ocorridos, etc.

Terá relación con persoas de alto cargo na empresa e ocupantes de alto nivel non pertencentes a ela, mantendo o debido segredo de cantas conversacións poida oír, durante o acompañamento destas persoas, no desempeño do seu cometido.

-Conserxe. É o que ten baixo o seu mando os porteiros, ordenanzas, mulleres de limpeza, etc.,

coidando da distribución do servizo e da orde, policía e limpeza das distintas dependencias da empresa.

-Telefonista. É o persoal que ten ó seu cargo o manexo das centraliñas telefónicas para a comunicación das distintas dependencias da empresa entre si e co exterior, coa obriga de tomar nota de comunicacións, avisos e similares para o seu traslado ás persoas ou ós servizos correspondentes.

-Encargado de almacén. É aquela persoa que dirixe os traballos no almacén baixo as ordes do xefe da sección. É responsable da boa execución dos traballos e da disciplina do persoal, asumindo así mesmo a responsabilidade da seguridade do persoal ó seu cargo. Facilitará partes de control correspondentes ó seu servizo.

-Dependente de almacén. É aquel que, coñecendo os materiais e artigos, ten ó seu cargo a recepción, clasificación, vixilancia de ficheiros e despacho deles, e deberá colaborar, en caso necesario, no movemento daqueles.

-Axudante de almacén. Despacha os pedidos nos almacéns. Recibe as mercadorías, transportaas, clasificaas e distribúeas, tomando nota das necesidades e movementos de cada xornada, mediante o parte diario de entradas e saídas.

-Peón especialista de almacén. Está ó servizo do almacén dunha maneira permanente. Recolle, transporta, clasifica e distribúe os materiais e artigos, e debe atende-lo seu despacho.

-Delineante proxectista. É o que dá realización práctica por medio de planos ás ideas xurdidas polos seus xefes ou concibidas por eles mesmos. Deberá coñece-lo cálculo de resistencia de materiais, estruturas metálicas e saber bosquexar máquinas en conxunto e despezamento, logo de coñecemento das condicións de traballo e esforzo ás que estean sometidos, posuíndo ó propio tempo os coñecementos técnicos e matemáticos da súa respectiva especialidade. Está encadrado nos niveis 16, 17 e 18.

-Delineante de primeira. É aquel que, tendo os coñecementos técnicos e matemáticos necesarios para o desempeño da súa función, debuxa ou copia planos de conxunto e detalle, precisos e acotados, logo de entrega do bosquejo, efectuando cubicacións, etc. Bosquexa do natural executando con perfección proxeccións, acotamentos, seccións, rotulacións e debuxos de detalles. É responsable de manter ó día o arquivo de planos e a boa orde del. Está encadrado nos niveis 13, 14 e 15.

-Delineante de segunda. É aquel que, ademais dos traballos de calcador, pode executar planos de conxunto e detalle, precisos e acotados, así como traballo de posta en limpo de bosquejo de pezas illadas ou elementos sinxelos. Está encadrado nos niveis 10, 11 e 12.

-Topógrafo non titulado. É o que, posuíndo os coñecementos prácticos necesarios, efectúa replanteos, levanta planos topográficos con taquímetro ou nivel, fai bosquejos do terreo con tódolos seus detalles na libreta taquimétrica, expresando os cultivos, plantacións, etc., graficamente. Deberá ter aqueles coñecementos de construción necesarios para o desenvolvemento do seu cometido, realizando no gabinete o cálculo e desenvolvemento do traballo efectuado en campo.

-Xefe de equipo de laboratorio. É aquel técnico que, con capacidade e coñecementos adecuados, responde da organización do traballo encamiñado ó perfecto control de tódolos procesos, estudos, análises e ensaios que se realicen, efectuando por si mesmo os que así o requiran ou supervisando a súa execución. É responsable da disciplina e seguridade do persoal ó seu cargo. Facilitará partes de control correspondentes ó seu servizo.

-Analista de laboratorio. É o que, con capacidade e coñecementos adecuados, prepara e realiza as análises e ensaios rutineiros, así como os ocasionais segundo instrucións, e debe interpretar os resultados procedendo en consecuencia. É responsable da boa orde e limpeza do material e aparellos ó seu cargo.

-Analista de informática. É o traballador do centro de proceso de datos que desenvolve con certa liberdade e iniciativa propia todo o proceso de estudo orgánico de aplicación de cara ó ordenador, dun problema para ser mecanizado. Asiste a cursos na empresa constructora dos ordenadores, en empresas especializadas ou na propia empresa. Estudia manuais, libros e artigos especializados, como algo indispensable para poder realiza-la función de análise de forma correcta ou, simplemente operativa. Analiza os problemas para a súa aplicación ó ordenador, redacta informes para programación e orienta o labor dos programadores, de acordo coas

necesidades. Aplica técnicas matemáticas de organización e informáticas en xeral. Mantén contactos cos responsables dos traballos que se van mecanizar. Mantén contactos persoais cos programadores no curso da programación. Prepara o traballo dos programadores para facer posible a mecanización dos problemas. Axuda os programadores na corrección das probas de programas, estudando os listados proporcionados polo ordenador nas probas para acelera-la posta a punto dos programas. Redacta programas e opera no ordenador aplicando as regras correspondentes para probar programas.

-Programador de informática. É o traballador do centro de proceso de datos, que normalmente desenvolve a súa actividade baixo as instrucións dun analista. Estudia e desenvolve o programa, codificándoo nas linguaxes establecidas no estudio de análise. Transcribe á linguaxe de máquina adecuada ó problema, toda a secuencia de instrucións normalizadas que reflectirán no ordenador a execución do organigrama detallado de fluxo. Aplica as instrucións na forma e maneira convenientes ó sistema de ordenador no que se executará o programa. Fai a proba en máquina e a depuración do ordenador. Co programa escrito pasado xa ós soportes de entrada a ordenador, efectúa unha serie de probas neste para comproba-lo seu bo funcionamento.

Introduce o programa no ordenador por medio dun soporte adecuado, para que este determine os posibles defectos de lóxica e execución que teña o programa. Efectúa a depuración e a posta en marcha do programa. Executa o programa con datos en ordenador para establece-la veracidade dos resultados. Introduce o programa en ordenador para a súa execución.

-Operador de informática. É o que manexa, opera e controla os ordenadores dotados de sistema operativo e capaces de traballaren en multiprogramación, en especial equipos e programas de natureza complexa. Debe saber detectar e resolve-los problemas operativos. Proporcionará os datos necesarios para o control da boa execución dos traballos e poder valora-lo rendemento da máquina.

-Perforista de informática. Verificador. É o que manexa máquinas gravadoras, alfabéticas e/ou numéricas, para verifica-la información de documentos-fonte. Segue as fases específicas de gravación que foron codificadas e prescritas con detalle e requiren pouca selección, codificación ou interpretación dos datos. Realizará tódolos traballos das máquinas gravadoras, verificadoras e clasificadoras. Coidará da documentación encomendada.

Artigo 6º.-Categorías do persoal de explotación.

-Xefes de equipo. Estarán encadrados nesta categoría:

O operador da torre de control.

Os responsables dos equipos das escavadoras de rodete, trituración de lignito e amoreador de entulleira.

-Oficial de primeira.

Serán os seguintes:

Os maquinistas das escavadoras de rodete, amoreador de entulleira, amoreador compacto de entulleira, carro cinta, amoreador do parque de homoxeneización, tractores de eirugas, machacadora móbil e escavadoras para carga de terex.

Operador do pupitre de trituración.

Os condutores dos terex ou caixas abatibles similares.

O perforista de Bucyrus.

-Oficial de segunda.

Encadraranse nesta categoría:

Os operadores dos recolledores do parque de homoxeneización, rotopá do subparque, 955 ou similar, 834, retroescavadoras, motoniveladoras, rolos compactadores, guindastre P&H, amoreador subparque, tripper, cinta xiratoria e tendetubos.

Os condutores de camiións auxiliares.

Os operadores de plantas depuradoras.

Os bombeiros.

-Axudante.

Situarse nesta categoría todo o persoal localizado nas cabezas de avanzables e en carros tolva.

-Peón especialista.

Encadraranse nesta categoría todo o persoal localizado nas cabezas de cintas e o dedicado á

limpeza tanto de cintas como de máquinas.

### Capítulo III

#### Ingresos, período de proba e ascensos

##### Artigo 7º.-Ingresos.

O ingreso na empresa efectuarase conforme as disposicións legais vixentes en cada momento, mailas que neste documento se conteñen.

O persoal contratado será clasificado, ó seu ingreso, de acordo coas funcións que deba desenvolver, iso é, para as que foi admitido, e non polas que puidese estar capacitado para realizar; non poderá reclamar nada por este concepto, nin inmediatamente despois do seu ingreso nin no futuro. Non obstante, a empresa recollerá no seu expediente as aptitudes ou títulos que teña, por se nalgún momento se producisen vacantes concordantes con eles e fose posible o seu cambio de posto e reclasificación, sen que iso implique preferencia respecto a outros traballadores do cadro de persoal que reunisen méritos para ocupa-la vacante producida. Posto que a empresa se compromete a non realizar contratacións, agás se necesitase cubrir un posto de nova creación con funcións específicas para a finalización da actividade da mina e os requisitos particulares do cal en canto a formación non puidesen ser cubertos por algún traballador de Limeisa, o traballador de novo ingreso, segundo as circunstancias descritas anteriormente, será contratado mediante contrato en prácticas, para a formación, aprendizaxe, obra-servicio ou outros que permita a lei en cada momento, e élle de aplicación o salario anual que para tal efecto se regula na táboa 1 (anexo I, táboas).

##### Artigo 8º

O ingreso na empresa efectúase a título de proba, polo que se considera provisional mentres non transcorra satisfactoriamente o período de tempo que se indica a seguir, variable segundo o traballo que se vaia realizar e que non poderá exceder de:

-Persoal técnico titulado ou non: tres meses.

-Persoal administrativo ou auxiliar de administración: dous meses.

-Persoal de servizos auxiliares: un mes.

-Restante persoal: quince días.

Durante o transcurso do período de proba, ámbalas partes, traballador e empresa, poderán resolver libremente o contrato, cesando entre elas toda relación laboral sen que ningunha das partes teña, por iso, dereito a ningunha indemnización.

##### Artigo 9º

O traballador percibirá, durante o período de proba, a remuneración correspondente ó posto de traballo que ocupe.

Finalizado o período de proba sen que houbese denuncia do contrato por ningunha das dúas partes, o traballador pasará a te-la consideración de fixo de cadro de persoal, salvo que a contratación se celebre de acordo con outras estipulacións no relativo a temporalidade.

O tempo de proba, de resultar esta favorable, computarase para tódolos efectos.

##### Artigo 10º

Será requisito indispensable previo ó ingreso, o exame médico do aspirante polos servizos médicos da empresa, ou ben por un servizo médico de recoñecida solvencia, elixido por ela.

O dito exame dará lugar a un dictame sobre a capacidade laboral do aspirante que, de ser desfavorable, excluíra a posibilidade da súa contratación.

A normativa que rexerá o ingreso dos traballadores será a que estableza a empresa, cumprindo sempre a lexislación laboral vixente en cada momento, e estará baseada, con carácter xeral, no coñecemento dos aspirantes en canto se refire ó labor que se realizará no posto de traballo vacante, que dá lugar á admisión. O grao de coñecemento será xulgado polo persoal técnico da empresa designado polo director dela.

Buscarase a equidade sen discriminación ningunha debida ás causas extraprofesionais, se ben a empresa poderá preferir en igualdade de méritos os que desempeñasen ou desempeñen funcións na empresa con carácter eventual, interino, contratación temporal ou contratación a tempo parcial e en prácticas.

#### Artigo 11º.-Ascensos.

Producida unha vacante no cadro de persoal e sempre que a empresa non decida amortizala de acordo co previsto no artigo 4º, procederase a cubrila dentro do mellor espírito de promoción e mellora dos traballadores da empresa, e procederase a cubrila por admisión de persoal soamente nos seguintes casos:

- Cando non sexa posible atopar no cadro de persoal unha persoa que reúna as condicións requiridas para desempeña-lo posto vacante.
- Cando se trate dun posto de técnico titulado.
- Cando a vacante se refire a un posto desempeñado por persoa allea ó ámbito deste documento.

#### Artigo 12º.-Ascenso de técnicos titulados ou non.

Os postos destas categorías serán de libre elección da empresa, dando preferencia ós traballadores dos cadros de persoal que reúnan os requisitos esixidos a xuízo da dirección dela.

Os encargados e xefes de equipo serán elixidos entre os traballadores que leven máis de dous anos de profesionalidade en oficios requiridos para o posto que se trate de cubrir.

#### Artigo 13º.-Ascensos de persoal de administración.

Os auxiliares administrativos pasarán a oficiais de segunda ós cinco anos de servizos se antes non ascendesen por decisión da empresa, sen prexuízo de seguir desempeñando, se así conviñer a xuízo da dirección, o mesmo posto de traballo.

Transcorridos outros cinco anos, pasarán a percibi-los emolumentos de oficial de primeira e tres anos despois pasarán a desempeña-la dita categoría, igualmente sen necesidade de deixa-lo posto de traballo ata ese momento desempeñado.

As vacantes de oficial de primeira e oficial de segunda cubriranas os traballadores de categoría inmediata inferior por concurso de méritos, tendo en conta a súa antigüidade e especialidade.

#### Artigo 14º

Se en virtude do disposto no artigo anterior, tódolos traballadores administrativos van ascendendo e se producen vacantes nas categorías inferiores, a empresa non estará obrigada a cubrilas mediante a admisión de novo persoal, xa que é claro que existen cambios de categoría que a afectan a ela e ós emolumentos, pero non necesariamente ós postos de traballo nos que non teñen que producirse vacantes e, no caso de que se producisen, a empresa pode, en virtude do artigo 4º, proceder á súa amortización. Isto é, que o exceso nas categorías superiores servirá para compensa-lo defecto das inferiores.

#### Artigo 15º

As vacantes que se produzan na categoría de xefe de primeira serán cubertas, logo de concurso de méritos, entre o colectivo formado polos xefes de segunda e os oficiais de primeira que reúnan as condicións necesarias para iso. Entre eles, discrecionalmente apreciados pola empresa, teranse en conta a competencia, laboriosidade e anos de servizo prestados. No caso de que os clasificados nas referidas categorías non reúnan as

necesarias condicións, a xuízo da dirección da empresa, esta poderá designar libremente persoa allea a ela.

#### Artigo 16º

As vacantes de xefes de segunda cubriranse por concurso de méritos entre oficiais de primeira, tendo en conta a antigüidade.

#### Artigo 17º.-Ascensos do persoal auxiliar de administración.

Este persoal de actividade próxima á que se define como administrativa, forma grupo á parte.

Os analistas e programadores de informática, ós que se supón carentes de título oficial xa que, no caso contrario, estarían clasificados en persoal técnico titulado, posúen unha formación específica, polo que non é posible acceder por ascenso a estes postos. No caso de producirse vacantes, deberán ser cubertas por persoas que recibisen esta formación e que a acrediten en concurso de méritos.

A empresa poderá cubri-las ditas vacantes libremente, dando preferencia ós traballadores, se é que existen, que resulten estar capacitados.

Os operadores de informática equipáranse a oficiais de primeira e os perforistas a oficiais de segunda, seguindo nos seus ascensos a normativa indicada para os traballadores administrativos, sen prexuízo da permanencia nos seus postos de traballo.

#### Artigo 18º.-Ascensos do persoal de servicios sociais.

Todo o persoal clasificado neste grupo posúe unhas características específicas e unha gama de equiparacións para as melloras de emolumentos, sen prexuízo do posto de traballo desempeñado.

Para estes efectos, os conductores e dependentes de almacén equipáranse a oficiais de segunda e os restantes a auxiliares administrativos, coa excepción do peón, axudante de almacén e limpadora, que seguirán o proceso de ascenso exposto no artigo 19º.

#### Artigo 19º.-Ascensos do persoal obreiro.

Sempre sen prexuízo do mantemento do posto de traballo, os peóns especialistas ou non, encadrados nos niveis 4, 5 e 6 pasarán, ó cumpri-los seis anos de permanencia nos ditos niveis, a te-la categoría e emolumentos dos axudantes.

Os axudantes de todo tipo pasarán ós cinco anos de antigüidade na súa categoría a te-la categoría e emolumentos de oficiais de segunda, iso sen prexuízo de mantérense no seu posto de traballo.

Os postos de oficiais de primeira e segunda proveranse, cando exista vacante, por antigüidade entre os profesionais da mesma sección e de categoría inmediata inferior á vacante producida, logo de proba de aptitude teórico-práctica acreditada ante un tribunal constituído polo xefe de división correspondente, o xefe de sección, o encargado e un membro do comité de empresa. Se non existise acordo por maioría simple, o asunto será sometido a un técnico designado pola Sección de Minas da Coruña, a decisión do cal será inapelable. Os exames previstos para ascensos levaranse a cabo cunha periodicidade de seis meses.

Os traballadores declarados non aptos poderán solicitar do tribunal que lles encomende o seu propio exame teórico. Este deberá, así mesmo, efectua-las aclaracións que considere oportunas entre os exames daqueles e os que fosen aprobados.

A empresa manterá unha estrutura tal que o corenta por cento dos profesionais de oficio sexan de primeira e o sesenta por cento de segunda. O exceso que poida existir na porcentaxe dos de máis categoría compensará o defecto que exista no de menos, de

forma que a empresa non estará obrigada, en ningún caso, a admitir a traballadores de novo ingreso polo feito de que a porcentaxe de oficiais de segunda non alcance o sesenta por cento anteriormente indicado.

Isto é, que o exceso nas categorías superiores servirá para compensa-lo defecto das inferiores.

Artigo 20º.-Ascensos xa promovidos.

Malia o que queda expresado en artigos precedentes, existe determinado persoal que, pola súa anterior capacidade e méritos, está en proceso de ascenso progresivo, que será respectado.

Rematado este proceso, queda o cadro de persoal da empresa correctamente clasificado, e comezará a rexe-lo trámite normal de ascensos provocados por vacantes.

Artigo 21º.-Movibilidade do persoal e traballos de superior categoría.

Enténdese por mobilidade funcional dentro do centro de traballo o:

1. Cambio de categoría ou de posto de traballo dentro do mesmo grupo.

2. Cambio de grupo coa mesma categoría.

1. Cambio de categoría ou posto de traballo dentro do mesmo grupo.

A dirección da empresa, a teor das necesidades organizativas, técnicas ou productivas, poderá destina-los traballadores a funcións que leven consigo cambio de categoría ou posto de traballo dentro do mesmo grupo funcional, tanto de forma temporal coma con carácter indefinido.

Por razóns organizativas, técnicas ou productivas de carácter temporal, entendéndose por tales as superiores a un mes e inferiores a seis meses, salvo nos casos de substitución por IT ou excedencias, os traballadores poderán ser destinados á realización de tarefas de diferente categoría ou posto de traballo dentro do seu grupo funcional. Se o cambio leva consigo retribucións superiores, percibirán as do posto de destino.

O cambio comunicáraselle ó interesado e á representación dos traballadores cunha antelación de 5 días salvo en casos de imposibilidade.

A notificación ós representantes dos traballadores incluirá:

-Causas que motiven o cambio.

-Nome dos traballadores afectados e destino.

-Duración calculada dos cambios.

O traballador consolidará o seu encadramento na categoría superior se realizase as funcións desta durante máis de 6 meses nun ano ou de 8 meses en dous anos, agás nos supostos de IT ou excedencia.

Por razóns técnicas, organizativas ou de produción, a dirección da empresa, logo de consulta coa representación dos traballadores, poderá destina-los traballadores polo tempo indispensable á realización de tarefas de inferior categoría. Neste caso, garantíranse as retribucións da categoría de orixe.

Unha vez concluída a duración do cambio, integrarase o traballador no seu anterior posto de traballo.

2. Cambio de grupo.

Ante a necesidade de cobertura de postos nun determinado grupo funcional ou a existencia de excedentes noutro, a dirección da empresa, logo de acordo coa representación dos traballadores, poderá modifica-lo grupo funcional dos traballadores, sempre e cando se lles faciliten os coñecementos e as habilidades necesarias para o desempeño do novo posto asignado se isto procedese.

Ós traballadores afectados polo cambio de grupo funcional garantiránselles, como mínimo, as retribucións salariais da súa categoría de orixe, cos complementos

correspondentes ó novo destino.

Con carácter previo ó cambio de grupo funcional, a dirección da empresa remitiralle ó comité información detallada, onde incluirá:

-Causas que motivan o cambio.

-Postos de traballo que se pretenden cubrir.

-Curso de formación, se procedese, que permita a adquisición dos coñecementos necesarios para desempeña-las novas funcións.

Ademais do previsto no presente artigo, ámbalas partes entenden que, coa finalidade de reduci-los tempos ineficaces e mellora-la produtividade, a empresa poderá asignarlles ós traballadores tarefas e funcións complementarias ou auxiliares, relativas á execución do seu traballo, que non requiran coñecementos especiais propios doutros oficios.

Considéranse tarefas complementarias e/ou auxiliares aquelas que requiran pouca ou nula formación previa para a súa realización e que, desde o punto de vista dunha lóxica productiva deben ser asumidas por quen realiza as tarefas principais.

O ámbito de realización destas tarefas complementarias e/ou auxiliares será coa limitación derivada do propio grupo funcional. Enténdese como grupo funcional os que se definen no artigo 1º do anexo segundo do vixente convenio colectivo.