

**Convenio colectivo da empresa Explotaciones Cerámicas Españolas, S.A.  
(Anos 2004-2005)<sup>1</sup>**

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

O presente convenio será de aplicación en todos os centros de traballo que a empresa Explotaciones Cerámicas Españolas, S.A., ten establecidos ou poida establecer durante a súa vixencia na provincia de Lugo.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

O convenio colectivo afecta a todos os traballadores de cadro de persoal da empresa, dentro do ámbito territorial expresado no artigo 1º, así como os que se incorporasen dentro da vixencia del, coa excepción dos apoderados.

Artigo 3º.-Ámbito funcional.

O convenio colectivo afecta a todos os traballadores comprendidos no ámbito territorial expresado no artigo 1º que presten os seus servizos nos centros de traballo denominados:

Minas: San Andrés, Fontao, Ramón, Gela, Monte Castelo e outras que puidesen pórse en explotación dentro da provincia de Lugo.

Lavadoiro: de Burela, con todas as súas dependencias e posibles ampliacións.

Oficinas: de Burela.

Artigo 4º.-Ámbito temporal.

O presente convenio colectivo de traballo terá unha vixencia de dous anos e rexerá desde o 1 de xaneiro de 2004 ata o 31 de decembro do ano 2005.

Entenderase prorrogado de ano en ano mentres que calquera das partes non solicite en forma legal e por escrito a súa revisión ou rescisión cun mes de antelación, polo menos, ao seu termo ou ao de calquera das súas prórrogas.

Artigo 5º.-Xornada de traballo.

Será de 40 horas de media semanal para todo o persoal da empresa.

Se, durante a vixencia do convenio, a xornada laboral fose rebaixada de forma obrigatoria na súa duración pola lexislación laboral, esta redución será de aplicación inmediata para todos os traballadores da empresa.

Na xornada continuada poderase desfrutar un tempo de descanso de media hora retribuída, coa consideración de tempo efectivamente traballado, sempre que se manteña a produción actual.

Artigo 6º.-Horas extraordinarias.

a) Horas extraordinarias habituais: supresión.

b) Horas extraordinarias que veñan exixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, así como en caso de risco de perda de materias primas: realización.

c) Horas extraordinarias necesarias por pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou outras circunstancias de carácter estrutural, derivadas da natureza da actividade de que se trate: mantemento, sempre que non caiba a utilización temporal ou parcial de persoal contratado previsto pola lei.

A dirección da empresa informará periodicamente o comité de empresa sobre o número de horas extraordinarias realizadas especificando as causas e, se é o caso, a distribución por seccións. Así

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 204, do 20 de outubro de 2004.

mesmo, en función desta información e dos criterios máis arriba sinalados, a empresa e os representantes legais dos traballadores determinarán o carácter e a natureza das horas extraordinarias.

#### Artigo 7º.-Festas.

Todos os días festivos segundo o calendario laboral publicado no DOG, terán carácter de aboables e non recuperables.

Para a determinación dos días festivos de carácter local, a empresa atenderá peticións dos representantes legais dos traballadores para o seu cambio se este non incide de forma desfavorable na produción.

Así mesmo, terán o mesmo carácter, e serán consideradas como festa do convenio o luns de Entroido, e un dos días ponte existentes no ano a elixir polo comité de empresa, coa aprobación da dirección desta.

#### Artigo 8º.-Vacacións.

Para todo o persoal de Explotaciones Cerámicas Españolas, S.A., as vacacións anuais terán unha duración de 30 días naturais, e deberán ser desfrutadas en dous períodos: un fixo de 8 días de duración en decembro, que comprenda os días 24 ao 31, ambos inclusive, e outro de 22 días de duración entre o 1 de xuño e o 30 de setembro de cada ano, agás as persoas que, desexando desfrutar este segundo período de 22 días fóra das datas indicadas, o soliciten voluntariamente e cun mes de antelación á data en que se pretenden desfrutar e sempre antes do 1 de abril do ano correspondente, á dirección da empresa para a súa aprobación.

O calendario anual de vacacións será exposto no taboleiro de anuncios antes do 30 de abril.

Se por conveniencia da empresa, o traballador se vise obrigado a desfrutar parte dos 22 días vacacionais de verán fóra do período indicado anteriormente, o tempo de desfrute incrementarase en 7 días naturais.

Se por conveniencia da empresa, o traballador se vise obrigado a desfrutar parte dos 8 días vacacionais de Nadal fóra das datas indicadas anteriormente, o tempo de desfrute incrementarase en 3 días naturais, dos cales dous se farán coincidir cos días de Noiteboa e Noitevella, se estes coinciden en días de traballo, e no caso de que non o fosen, a empresa notificaralle ao comité de empresa as datas de desfrute para eses tres días.

Durante o período vacacional, o traballador percibirá, ademais do salario base, incrementado na antigüidade correspondente, todos os complementos salariais de asiduidade ao traballo, excepción feita do complemento de transporte e o correspondente á 4ª quenda.

#### Artigo 9º.-Permisos retribuídos.

O traballador, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito á remuneración diaria como se efectivamente estivese traballando, polas causas seguintes:

- a) Parto de esposa: 5 días naturais, ampliables a outros 2 en casos xustificados.
  - b) Enfermidade grave de calquera dos cónxuxes ou parentes ata segundo grao de afinidade ou consanguinidade: 5 días naturais, 2 días máis se é fóra da provincia.
  - c) Morte de calquera dos cónxuxes ou parentes ata segundo grao de afinidade ou consanguinidade: 5 días naturais, 2 días máis se é fóra da provincia.
  - d) Dous días por traslado do seu domicilio habitual.
- Refírese este artigo aos seguintes familiares: fillos, netos, pai, nai, avó, avoa e irmáns do traballador ou do seu cónxuxe.

Para o non previsto no presente artigo haberá que aterse ao disposto nas vixentes normas xerais.

Artigo 10º.-Permisos non retribuídos.

Con aviso previo de 48 horas, o traballador poderá dispor de dous días para asuntos propios que se descontarán das súas vacacións ou se recuperarán se as necesidades da produción así o aconsellan.

Unicamente poderán ser denegados estes permisos cando na quenda de traballo para a que se solicita a súa concesión puidesen xurdir problemas funcionais debidos ás ausencias previstas doutros traballadores; comunicaránselle ao solicitante as causas de tal denegación.

No suposto de que coincidan varias solicitudes que non se poidan atender polas razóns expostas no parágrafo anterior, atenderanse as que sexa posible e por orde de presentación.

As causas de denegación serán notificadas ao comité de empresa.

Artigo 11º.-Roupa de traballo.

Todos os traballadores manuais sen excepción terán dereito a que a empresa lles proporcione dous equipos anuais, un no mes de xaneiro e outro no mes de xullo, consistentes cada un deles nunha funda en inverno e un pantalón e unha cazadora en verán, guantes e mandil apropiado para o persoal masculino. Así mesmo, terán dereito a que a empresa lles proporcione un par de zapatóns ou dous pares de botas de goma anualmente; é opción de cada traballador a elección ben dos zapatóns ou das botas. Os traballadores quedan obrigados ao uso das ditas pezas de roupa e ao seu coidado e limpeza. Os guantes serán repostos segundo a necesidade de cada un.

O persoal feminino recibirá en efectivo o valor do equipo nos meses de xaneiro e xullo.

Artigo 12º.-Persoal con capacidade diminuída.

Serán considerados como persoal de capacidade diminuída aqueles traballadores que sufrisen unha limitación funcional ou psíquica derivada, tanto de enfermidade como de accidente, sexa ou non laboral, ou desgaste físico natural por razón de idade que, sen supor unha diminución invalidante total ou absoluta, afecte aos traballos da súa profesión habitual e impida o seu desenvolvemento cun rendemento normal.

O persoal nestas circunstancias que non perciba pensión pola súa incapacidade, deberá ser destinado pola empresa a traballos adecuados ás súas condicións, sempre que existan posibilidades para iso; sinálase a súa clasificación profesional de acordo con tales traballos, así como o soldo ou salario que lle corresponda no novo posto de traballo.

Para a determinación do novo posto de traballo procederáse de acordo co comité de empresa.

Artigo 13º.-Vacantes.

En caso de producirse vacantes nalgún dos postos da empresa, terán preferencia para a súa ocupación os fillos dos traballadores.

De haber maior número de aspirantes que de prazas considerarase a antigüidade na empresa.

Artigo 14º.-Carné de conducir.

Cando no cumprimento das obrigas laborais puidese producirse a retirada do carné de conducir por causas de avarías mecánicas e ineptitudes nas probas para a súa renovación, a empresa destinará o traballador afectado a funcións que non requiran este requisito; sinalarase a súa clasificación profesional de acordo con tales traballos, así como o soldo ou salario que lle corresponda no novo posto.

Artigo 15º.-Baixas.

No caso de baixa por accidente laboral ou no de baixa por enfermidade común con hospitalización,

ou no de accidente non laboral con hospitalización, a empresa aboaralle ao traballador afectado o complemento necesario á prestación económica que satisfaga a Seguridade Social, ou, se é o caso, a mutua patronal, para que, coa suma de ambas as percepcións, alcance o importe do xornal completo correspondente ao tempo de duración da baixa nos casos indicados, exceptuando o complemento de transporte e a cuarta quenda.

Este complemento farase efectivo polo tempo en que dure a situación de incapacidade laboral transitoria por accidente de traballo, accidente non laboral con hospitalización e enfermidade común con hospitalización; extínguese esta obriga empresarial e o correspondente dereito do traballador cando se produza proposta de incapacidade permanente ou o traballador pase á situación de invalidez provisional.

Artigo 16º.-Faltas e sancións.

Co obxecto de evitar o absentismo laboral establécense as seguintes sancións:

a) Por perda dun día de traballo sen xustificación, o traballador perderá o dereito a percibir o salario e demais conceptos relativos ao dito día e o complemento de asistencia correspondente a un mes.

b) Se se producise a falta ao traballo durante dous días consecutivos ou alternos no prazo de 30 días, sen causa xustificada, o traballador perderá o dereito á prima de produción e o complemento de asistencia correspondente a tres meses.

c) Se a inasistencia ao traballo se producise sen causa xustificada durante tres días ou máis no período de tempo comprendido entre dous meses, aplicaráselle as normas comprendidas no artigo 34 do vixente Estatuto dos traballadores e no non previsto nesta disposición, na Regulamentación nacional de traballo de minas de fosfato, potasa, talco e outras. Este criterio aplicarase conforme as ditas disposicións por acumulación de faltas, pola súa cualificación. Correspóndelle á empresa establecer as medidas previstas nas ditas normas legais, entre as que se encontra o despedimento disciplinario.

En caso de despedimento, se este resultase improcedente como consecuencia da decisión da Administración de xustiza, o traballador terá dereito de opción entre a súa reincorporación ao posto de traballo ou á indemnización pertinente.

Artigo 17º.-Dereitos dos membros do comité de empresa.

Todos os membros do comité de empresa terán dereito a 24 horas mensuais retribuídas por e para atencións sindicais. Estas horas poderán ser acumuladas polo conxunto dos membros do comité de empresa. Calquera membro del poderá ser beneficiario desta acumulación sen superar un índice de 32 horas mensuais. Os membros do comité de empresa poderán desfrutar as horas necesarias para o cumprimento das súas obrigas aínda que superasen as

24 horas mensuais ou as que resulten por acumulación sen retribucións.

Artigo 18º.-Asembleas.

A empresa disporá de lugares habilitados para asembleas dos traballadores, reunións do comité de empresa, reunións do comité de seguridade e hixiene no traballo e reunións de seccións sindicais, sempre que o necesiten e se lle comunique á empresa con 48 horas de antelación. En xeral, remítese ao disposto no artigo 78 do vixente Estatuto dos traballadores.

Artigo 19º.-Comisión paritaria.

Desígnase unha comisión paritaria integrada por tres membros do comité de empresa e igual número de membros por parte desta, a cal terá como finalidade resolver os conflitos que, sobre a interpretación deste convenio, poidan suscitarse.

De non haber acordo entre as partes, someteranse ao que determine a xurisdición laboral.

Artigo 20º.-Reunións empresa-comité.

O comité de empresa reunirse cos representantes dela unha vez ao mes, logo de convocatoria, co fin de estudar os temas que poidan suscitarse así como o seguimento da produtividade e o absentismo.

Artigo 21º.-Réxime económico.

Para o ano 2004 incrementaranse nun 2% os salarios base contidos na táboa salarial correspondente ao ano 2003 e terán carácter retroactivo ao 1 de xaneiro de 2004, e aboándose os atrasos aos traballadores coa nómina do mes de agosto.

Unha vez publicado polo INE o IPC real do ano 2004, se este superase o 2%, procederase á revisión das táboas salariais dese ano na cantidade resultante de aplicar o exceso ás táboas salariais sobre as que se practicou o incremento inicial do 2% e terán carácter retroactivo ao 1 de xaneiro de 2004, e aboárselle a diferenza aos traballadores no mes seguinte ao da publicación do IPC real.

Se durante o ano 2004 a empresa acadase resultados positivos, a táboa salarial deste ano será incrementada nun 1% adicional e terá carácter retroactivo o 1 de xaneiro de 2004, aboándose os atrasos no mes seguinte de coñecer os resultados.

Para o ano 2005 incrementaranse as táboas salariais de 2004 no IPC previsto para o ano 2005 na Lei de orzamentos xerais do Estado. Unha vez publicado polo INE o IPC real do ano 2005, se este superase o IPC previsto, procederase á revisión das táboas salariais do dito ano na cantidade resultante de aplicar o exceso ás táboas salariais sobre as que se practicou o incremento inicial do IPC previsto e terán carácter retroactivo o 1 de xaneiro do ano 2005, aboándose a diferenza aos traballadores no mes seguinte ao da publicación do IPC real e serán estas táboas salariais actualizadas as que servirán de base para a negociación do convenio colectivo do ano 2006.

Se durante o ano 2005 a empresa acadase resultados positivos, a táboa salarial deste ano será incrementada nun 1% adicional e terá carácter retroactivo o 1 de xaneiro do ano 2005, aboándose os atrasos ao mes seguinte de coñecer os resultados.

Artigo 22º.-Pagas extraordinarias.

As pagas extraordinarias de xullo e Nadal quedan establecidas, para cada unha delas, en 30 días de salario base incrementadas polas porcentaxes de aumento por ano de servizo vixentes en cada momento.

Artigo 23º.-Participación en beneficios.

Devengarase en concepto de participación de beneficios unha paga extraordinaria de igual contía ás de xullo e Nadal, que se aboará no mes de marzo de cada ano, establecida en trinta días de salario base incrementados polas porcentaxes de aumento por ano de servizo vixentes en cada momento.

Esta paga de participación en beneficios percibirana cada un dos traballadores afectados por este convenio.

Artigo 24º.-Complemento de nocturnidade.

O traballador que realice xornada de traballo nocturna percibirá un complemento do 65% que incrementará o valor da hora de traballo calculada segundo os salarios base deste convenio.

Artigo 25º.-Complemento de penosidade e toxicidade.

Os traballadores que realicen os traballos tóxicos ou penosos percibirán un complemento do 25% do salario base deste convenio.

Este complemento devengarao o persoal de canais, soldadores, mantemento de caldeira e cámaras de secado na forma actualmente establecida, así como o persoal da planta de areas.

Artículo 26º.-Complemento de asistencia.

Establécese un complemento de asistencia ao traballo para todas as categorías profesionais durante o ano 2004 na contía de aplicarlle á correspondente do ano 2003 de 37,67 euros ao mes, a porcentaxe de elevación salarial recollida no artigo 21º, réxime económico, para o dito ano 2004; e no ano 2005 na cantidade resultante de aplicarlle á correspondente do ano 2004 a porcentaxe de elevación salarial estipulada para 2005 no artigo 21º, réxime económico.

O devengo destas cantidades será mensual. A falta de asistencia ao traballo levará consigo unha perda de xornada igual ao resultado de dividir por 22,5 xornadas a cifra mensual resultante do ano correspondente recollida no parágrafo anterior.

**Artigo 27º.-Complemento de transporte.**

Establécese para o ano 2004 un complemento de compensación ao transporte consistente na cantidade resultante de aplicarlle á correspondente do ano 2003 de 1,11 euros ao día, a porcentaxe de elevación salarial recollida para o ano 2004 no artigo 21º; para o ano 2005, o resultante de aplicarlle á correspondente do 2004 a porcentaxe de elevación salarial recollida no artigo 21º para o dito ano 2005.

Este complemento soamente será percibido polos traballadores que teñan na actualidade ou no futuro o seu domicilio a unha distancia superior a dous quilómetros do centro de traballo.

**Artigo 28º.-Subvención de estudos e formación profesional.**

Co fin de contribuír aos gastos en materia de estudos e formación cultural dos fillos dos traballadores, ata que non se complete a gratuidade do ensino, a empresa concederá unha axuda en metálico mensual durante o ano 2004, por cada fillo que acredite a súa condición de estudante mediante declaración xurada do pai, igual á cantidade resultante de aplicarlle á de 2003 de 4,84 euros ao mes, a porcentaxe de elevación salarial recollida no artigo 21º para o dito ano 2004.

Durante o ano 2005, a cantidade que se aboará por este concepto, incrementarase na porcentaxe de elevación salarial recollida no artigo 21º, réxime económico, para o dito ano 2005.

**Artigo 29º.-Traballo a quendas.**

A dirección da empresa poderá establecer libremente, segundo as súas necesidades, o funcionamento a tres ou catro quendas de traballo, sen máis trámite que seguir ou acordo de acadar que o da súa notificación, con 2 meses de aviso previo, ao comité de empresa e ao persoal afectado polo cambio de quenda de traballo.

Unha vez fixado pola empresa o número de quendas a que se vai traballar, terá que mantelas durante un tempo mínimo continuado de seis meses.

A distribución das quendas de traballo será a que segue en cada caso:

a) Funcionamento a tres quendas: traballarase de luns a venres de cada semana, ambos inclusive, en tres relevos ao día de 8 horas de duración cada un, mañá, tarde e noite, que rotarán semanalmente.

b) Funcionamento a catro quendas: a distribución por relevos do funcionamento a catro quendas de traballo axustarase á que segue:

	L	M	M	X	V	S	D	L	M	M	X	V	S	D	L	M	M	X	V	S	D	L	M	M	X	V	S	D		
Quenda A	X	X	X	M	M	M	M	M	M	M	X	X	T	T	T	T	T	T	T	T	X	X	N	N	N	N	N	N	N	X

Quenda B	N	N	N	N	N	N	X	X	X	X	M	M	M	M	M	M	M	X	X	T	T	T	T	T	T	T	X	X	
Quenda C	T	T	T	T	T	X	X	N	N	N	N	N	N	X	X	X	X	M	M	M	M	M	M	M	M	X	X	T	T
Quenda D	M	M	M	X	X	T	T	T	T	T	T	T	X	X	N	N	N	N	N	N	X	X	X	X	M	M	M	M	

Indicando por A, B, C e D cada unha das catro quendas de traballo, e por M, T, N e X os relevos de mañá, tarde, noite e descanso respectivamente. Esta distribución é repetitiva cada catro semanas.

c) Mentres persista a necesidade de utilizar persoal en canais, e só no caso de traballar a catro quendas na sección de caolíns, manterase para este persoal a distribución de tres quendas de traballo en dous relevos ao día de mañá e tarde, segundo:

	L	M	M	X	V	S	D	L	M	M	X	V	S	D	L	M	M	X	V	S	D
Quenda E	M	M	M	M	M	M	X	X	M	X	T	T	T	T	T	T	T	X	X	X	
Quenda F	X	X	M	X	T	T	T	T	T	T	X	X	X	M	M	M	M	M	M	M	M
Quenda G	T	T	T	T	X	X	X	M	M	M	M	M	M	M	X	X	M	X	T	T	T

Indicando por E, F e G cada unha das tres quendas de traballo e por M, T e X os relevos de mañá, tarde e descanso respectivamente. Esta distribución é repetitiva cada tres semanas.

No caso de funcionamento a tres quendas, caso a), o persoal de canais farao na forma habitual de traballo a dúas quendas en relevo de mañá e tarde con rotación semanal.

Os relevos de mañá, tarde e noite axustaranse en todos os casos ao horario de 6.00 a 14.00 h, 14.00 a 22.00 h e 22.00 a 6.00 h, respectivamente.

Os traballadores que presten servizos nas quendas de produción en sábados ou domingos percibirán, ademais do seu salario, por cada sábado ou domingo efectivamente traballado no ano 2004, a cantidade resultante de aplicarlle á correspondente do ano 2003 de 11,02 euros a porcentaxe de elevación salarial recollida no artigo 21º para o dito ano 2004; e na cantidade resultante de aplicarlle á correspondente en 2004 o incremento salarial recollido no artigo 21º para o ano 2005 por cada sábado ou domingo efectivamente traballado no dito ano 2005.

Artigo 30º.-Bolsa de Nadal.

Establécese a obriga empresarial de conceder unha bolsa de Nadal na dita festividade. Será entregada a cada un dos traballadores na segunda decena do mes de decembro.

Artigo 31º.-Fondo social.

Nutrirase dunha contribución anual de 3.000 euros achegados pola empresa. A súa administración corresponderalle ao comité de empresa, actuando como interventora dos acordos que se adopten a dirección da empresa.

Artigo 32º.-Seguro de invalidez e morte.

A empresa manterá as actuais pólizas de seguro colectivo de invalidez e morte que ten establecidas con independencia do seguro de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, con indemnizacións de 4.508 euros e 9.015 euros en cada suposto.

Artigo 33º.-Xubilación.

En caso de que os traballadores incluídos no ámbito persoal do presente convenio quixesen acollerse

ao Real decreto 14/1981, para xubilárense con 64 anos cumpridos co 100% dos dereitos, a empresa só se verá obrigada a substituír o traballador xubilado cando a praza ocupada por este non sexa amortizable.

Os traballadores que se xubilen encontrándose activamente ao servizo da empresa ata os 65 anos quedan relevados da súa actividade durante os dous últimos meses, os cales, non obstante, lles serán retribuídos.

Artigo 34º.-Condicións máis beneficiosas.

Os traballadores que, con anterioridade a este convenio, viñesen desfrutando de mellores condicións que as aquí pactadas, serán respectadas por todos os conceptos salvo polo que se refire ao artigo anterior no que respecta á xubilación voluntaria aos 64 anos, que, en calquera caso, estaría en vigor e especificado no presente convenio.

Aqueles traballadores que, non estando afectados polo convenio colectivo anterior, soliciten a súa inclusión neste ou nos sucesivos, terán as condicións xerais nel pactadas con expresa renuncia ás que tivese anteriormente.

Artigo 35º.-Antigüidade.

As variacións do complemento de antigüidade, establecido para premiar a permanencia continuada do traballador ao servizo da empresa, rexeranse polas seguintes regras:

Primeira: os aumentos por ano de servizo para os traballadores cunha antigüidade na empresa anterior ao 1 de xaneiro de 1995 devengarase na forma que segue:

Aos tres anos: 5%.

Aos seis anos: 10%.

Aos once anos: 20%.

Aos dezaseis anos: 30%.

Aos vinte e un anos: 40%.

Aos vinte e seis anos: 50%.

Aos trinta e un anos: 60%.

Este complemento de antigüidade ten un límite de percepción do 60% do salario base. Alcanzada

a dita porcentaxe, esta queda consolidada. A partir dese momento a antigüidade será revisada cada ano para manter inalterable a citada porcentaxe do 60% do salario base que exista en cada momento.

Segunda: os traballadores que a partir do 1 de xaneiro de 1995 pasen a ser fixos de empresa devengarán os aumentos por ano de servizo exclusivamente por trienios. Cada trienio cumprido devengará o 3% do salario base que o traballador perciba en cada momento.

O complemento de antigüidade terá un límite de percepción do 21% do salario base.

As porcentaxes de antigüidade son acumulativas ata o 21%. Alcanzada a dita porcentaxe, esta queda consolidada. A partir deste momento a antigüidade revisarase cada ano para manter inalterable a citada porcentaxe do 21% do salario base que exista en cada momento.

Terceira: se calquera traballador con contrato eventual ao asinamento do presente convenio pasase a fixo, respectaráselle para a antigüidade a data do citado contrato.

Cuarta: a empresa comprométese, durante a vixencia do presente convenio, a pasar a fixos do cadro de persoal a tres traballadores dos eventuais existentes o día da data.

Artigo 36º.-Excedencia.

Os traballadores fixos do cadro de persoal poderán desfrutar dunha excedencia dun ano de duración, durante o cal se lles reservará un posto de traballo de igual ou similar categoría.

A solicitude desta excedencia deberá ser solicitada polo traballador cunha anterioridade de dous meses, e a empresa resolverá a súa concesión pola orde de presentación de solicitudes.

Durante este ano, o traballador non poderá reingresar na empresa. Con polo menos un mes de antelación á finalización do ano de excedencia, o traballador débelle notificar á empresa se, unha vez rematada esta, se reincorporará á empresa ou non.

O número ideal de traballadores acollidos a esta excedencia non será maior de dous en ningún momento, é dicir, non poderán coincidir nesta situación de excedencia máis de dous traballadores á vez.

O traballador que fixese uso desta excedencia non poderá desfrutala outra vez ata transcorridos catro anos desde que rematase a anterior.

Para o non previsto neste punto aplicarase o recollido no artigo 46 do Estatuto dos traballadores.

Cláusulas adicionais:

Primeira.-Mediante solicitude da central sindical correspondente e logo de conformidade do traballador, reteráselle a este o importe da cota de afiliación sindical, poñéndoa á disposición daquela ou

ingresándoa na conta bancaria que indique; deberá en cada caso sinalar o importe da cota que se vai reter.

Segunda.-Os traballadores que, por aplicación da cuarta quenda de traballo, non realicen o mesmo número de xornadas efectuadas durante o ano polo persoal de xornada partida, regularizarán a súa situación como máximo, nos primeiros quince días do ano seguinte; de tal forma que o traballador que, por aplicación de descanso ou outras circunstancias, exceda en días traballados dos do persoal de xornada partida, compensaráselles neses quince días primeiros do ano seguinte, como máximo, as xornadas ás que sexa acredor, e o persoal que non chegue a cumprir o número de xornadas anteriormente sinaladas do persoal de xornada partida, deberá como máximo neses mesmos días, cubrir coa súa débeda de traballo coa empresa. Esta regularización non implica que en circunstancias singulares de común acordo a empresa e o traballador poida ser compensada doutra forma, tanto economicamente como en descansos alternativos ao longo do ano, no caso do traballador ao que a

empresa debe obrigas pendentes ou, para o caso contrario, o chegar a acordos que permitan a prestación de traballos en distintas épocas ás sinaladas dos quince primeiros días do ano seguinte.

Burela, 7 de xullo de 2004.

## ANEXO

### Táboa salarial para o ano 2004

Esta táboa salarial, obtida incrementando nun 2% a de 2003, reixerá a partir do día 1-1-2004, de acordo co artigo 21º, réxime económico, deste convenio colectivo e actualizarase na forma recollida nel, unha vez coñecido o IPC real resultante do ano 2004 e os resultados económicos da empresa por se estes fosen positivos.

Categorías	Salario diario	Salario anual
a) Persoal de produción		
Encargado de quenda	22,62 euros	9.613,50 euros (*)
Oficial 1ª	20,48 euros	8.704,00 euros (*)
Oficial 1ª (chofer)	20,84 euros	8.857,00 euros (*)
Oficial 1ª (padexeiro de minas e planta)	21,52 euros	9.146,00 euros (*)
Oficial 2ª	19,85 euros	8.436,25 euros (*)
Oficial 3ª peón especialista	19,58 euros	8.321,50 euros (*)
b) Persoal administrativo		
Oficial 1ª	627,17 euros/mes	8.780,38 euros (*)
Oficial 2ª	586,28 euros/mes	8.207,92 euros (*)
Analista	628,28 euros/mes	8.795,92 euros (*)

(\*) Nos salarios anuais están incluídas as pagas extraordinarias de xullo e Nadal.

Os salarios anuais incrementaranse co importe correspondente aos seguintes conceptos: participación en beneficios; complemento de nocturnidade; complemento de penosidade e toxicidade; complemento de asistencia; complemento de transporte; complemento 4ª quenda; subvención de estudos; e bolsa de Nadal, aos traballadores que lles correspondesen segundo o estipulado no presente convenio, así como a antigüidade correspondente na forma establecida.