

condiciones de humedad permaneciesen constantes a su llegada a los almacenes de la misma.

Ante esta propuesta, CANTOS BLANCOS SUR, S.L consideraba que el secado de la gallinaza se realizaría mediante los propios extractores de ventilación de la nave, con objeto de cumplir dos objetivos, ventilación de nave en sistema túnel y secado de gallinaza. Sin embargo, la DGMA no considera que el sistema de ventilación previsto cubra la necesidad de minimizar la emisión de NH<sub>3</sub> de la gallinaza, optando por la tecnología descrita en esta resolución para el tratamiento de desecación in situ de la gallinaza en las cintas de transporte y en almacenes correctamente ventilados.

2. La ubicación de los almacenes de gallinaza a una distancia mínima de 20 metros desde las naves de explotación propuesta por esta DGMA, ha sido alegada por CANTOS BLANCOS SUR, S.L proponiéndose que la ubicación de los almacenes de gallinaza estuviera en la zona de separación entre las dos naves.

Ante esta propuesta, la DGMA considera desestimar dicha ubicación pues podría repercutir negativamente en las condiciones higiénico sanitarias de la explotación avícola y dificultaría la ventilación y secado de los almacenes de gallinaza. Por lo tanto, se mantendrá la distancia mínima establecida en la presente resolución, que además deberá ser optimizada para que el tratamiento in situ de la gallinaza obtenga la mayor desecación posible.

3. La propuesta de esta DGMA que aconsejaba que la chapa de la cubierta de las naves fuera de color verde mate, ha sido alegada por CANTOS BLANCOS SUR, S.L considerando que este color es demasiado oscuro, proponiéndose un tono más claro, en concreto crema bidaso con los remates en verde.

Ante esta propuesta, la DGMA considera adecuado el color planteado por el promotor pues esto evitaría sobrecalentamiento de las naves de explotación en la época estival.

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

*RESOLUCIÓN de 16 de junio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de “Catelsa Cáceres, S.A.”. Expte.: 18/2005.*

VISTO: el contenido del Convenio Colectivo de CATELSA CÁCERES, S.A., con Código Informático 1000042, de ámbito local, suscrito el 27-05-2005, entre el Comité de Empresa, en representación de una parte,

y por la Dirección de la Empresa de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo,

### ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura” y en el “Boletín Oficial de la Provincia” de Cáceres.

Mérida, a 16 de junio de 2005.

El Director General de Trabajo,  
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

## CONVENIO COLECTIVO DE CATELSA CÁCERES, S.A.

### CAPÍTULO I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito territorial, personal y temporal.

Suscriben por una parte la Dirección de la Empresa Catelsa Cáceres, S.A., representada por su Gerente D. José Marcelo Marial Fernández y por otra el Comité de Empresa de la misma, legalmente constituido. Ambas partes se reconocen mutuamente como interlocutores válidos.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo de la totalidad del personal de la Empresa Catelsa Cáceres, S.A., con domicilio en Cáceres, Polígono Industrial “Las Capellanías”, Avenida 1, nº 2.

Este Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2007. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2005.

Artículo 2. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su publicación práctica serán consideradas globalmente.

En lo no regulado por el presente Convenio se aplicará lo dispuesto en el Convenio de Químicas en vigor o el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1/1995 de 24 de marzo y Real Decreto 8-9/1997, de 16 de mayo.

### Artículo 3. Comisión Paritaria.

Con el fin de seguimiento e interpretación de estos acuerdos, se constituye una Comisión Paritaria que en base a lo dispuesto legalmente entenderá de:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio.

En representación de la Empresa:

D. JOSÉ MARCELO MURIEL FERNÁNDEZ  
 D. FÉLIX DOMÍNGUEZ ENTONADO  
 D. MANUEL CUERVA CERRATO  
 D. DOMICIANO AZKUE CASTAÑO

En representación de los Trabajadores:

D. RAMIRO VALLE JULIÁN  
 D<sup>a</sup> GEMA ORTEGA MONTES  
 D. CÉSAR RAMOS ESTEBAN  
 D. FRANCISCO GARCÍA HERRERA  
 D. EDUARDO GALLEGU VIDARTE

Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros, y aquellos que interpreten algún artículo de este Convenio, tendrán plena eficacia. La comisión quedará constituida en reunión plenaria a celebrar dentro de los 30 días siguientes a la publicación del presente Convenio en el D.O.E.; así mismo esta Comisión se reunirá en el plazo de cinco días, desde la recepción en la misma de cualquier escrito de consulta o reclamación.

Todas las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la comisión paritaria, adoptarán la forma escrita, adjuntándose al mismo cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema. En el caso de necesitar información o documentación complementaria, la Comisión la requerirá por escrito, disponiendo el proponente de un plazo de cinco días hábiles.

La comisión Paritaria, una vez completada la información, dispondrá de un plazo, no superior a 20 días hábiles, para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía Administrativa o Jurisdiccional competente.

### Artículo 4. Prórroga y denuncia.

El presente Convenio se considerará prorrogado en tanto no se firme uno nuevo, manteniéndose en vigor en todas sus cláusulas.

La denuncia deberá hacerse con un mes de anticipación a la finalización del plazo de vigencia expresado en el artículo 1º, mediante escrito dirigido a la Dirección de la Empresa, con copia para la Autoridad Laboral.

## CAPÍTULO II. Jornada de trabajo y descanso

### Artículo 5. Jornada de trabajo.

La jornada laboral será de 8 horas diarias de trabajo de lunes a jueves y 6 horas diarias de trabajo los viernes; lo que supone una jornada semanal de 38 horas excepto para el personal Técnico y Administrativo, cuya jornada de trabajo será de 30 horas semanales de mediados de septiembre a finales de junio y 35 horas semanales de primeros de julio a mediados de septiembre, precisándose cada año en el calendario laboral.

Se entenderá como jornada laboral, 15 minutos diarios en concepto de "bocadillo", y cinco minutos de parada en la jornada.

Cualquier interrupción de trabajo superior a este tiempo, tendrá que ser recuperado, de conformidad con los horarios que en cada momento se fijen.

Sin la correspondiente autorización del Gestor Técnico o de Taller o la persona de responsabilidad que se determine, no se podrá abandonar el puesto de trabajo.

Las horas anuales de trabajo efectivo para la distintas secciones será de 1.680, en año completo de aplicación de la jornada.

### Artículo 6. Horarios.

Los horarios a realizar en el año 2005, 2006 y 2007 para las distintas secciones serán los siguientes:

- Secciones a jornada continuada:

De Lunes a Jueves: De 6 h. a 14 h.

Viernes: De 6 h. a 12 h.

(Con 15 minutos de parada para el "bocadillo" y un descanso de 5 minutos).

- Secciones a dos turnos:

De Lunes a Jueves: De 14 h. a 22 h.

Viernes: De 12 h. a 18 h.

(Con 15 minutos de parada para el "bocadillo" y un descanso de 5 minutos).

• Secciones a tres turnos:

De Lunes a Jueves: De 22 h. a 6 h.

Viernes: De 18 h. a 24 h.

(Con 15 minutos de parada para el “bocadillo” y un descanso de 5 minutos).

Mantenimiento:

	MAÑANA	TARDE
De Lunes a Jueves:	De 8 h. a 13 h. 30'	De 16 h. a 18 h.
Viernes:	De 7 h. 30' a 13 h. 30'	De 16 h. a 18 h.

(Con 15 minutos de parada para el “bocadillo” y un descanso de 5 minutos).

Mantenimiento también podrá realizar los horarios de secciones a turnos.

Técnicos y Administrativos:

	MAÑANA	TARDE
De Lunes a Jueves:		
1ª Opción:	De 8 h. 30' a 13 h. 30'	De 15 h. 30' a 18 h. 30'
2ª Opción:	De 8 h. 30' a 13 h. 30'	De 14 h. 30' a 17 h. 30'

Viernes: De 8 h. a 15 h.

Vísperas de festivos: De 8 h. 30' a 15h.

En horario de verano:

De Lunes a Viernes: De 8 h. a 15 h.

Vísperas de Festivos: De 8 h. 30' a 15 h.

De fin de semana:

1<sup>er</sup> Turno: (Mañana)

Viernes: De 6 h. a 12 h.

Sábado: De 6 h. a 14 h.

Domingo: De 6 h. a 14 h.

(Con 15 minutos de parada para el “bocadillo” y un descanso de 5 minutos).

2º Turno: (Tarde)

Viernes: De 12 h. a 18 h.

Sábado: De 14 h. a 22 h.

Domingo: De 14 h. a 22 h.

(Con 15 minutos de parada para el “bocadillo” y un descanso de 5 minutos).

3º Turno: (Noche)

Viernes: De 0 h. a 6 h.

Sábado: De 22 h. a 6 h.

Domingo: De 22 h. a 6 h.

(Con 15 minutos de parada para el “bocadillo” y un descanso de 5 minutos).

El resto de horas hasta 38 h. deberán realizarlo en el resto de la semana con el siguiente horario:

Turno de Mañana: De 6 h. a 14 h.

Turno de Tarde: De 14 h. a 22 h.

Turno de Noche: De 22 h. a 6 h.

En cómputo anual deberán trabajar el mismo número de horas que el resto de los trabajadores.

Este horario de fin de semana es independiente de los acuerdos a los que se lleguen en cada unidad de producción.

Toda persona que realice el horario de fin de semana (sábado y domingo) y que no esté obligado a ello por no estar especificado en las cláusulas de su contrato individual, lo realizará de forma voluntaria y excepcional.

Los trabajadores con cláusula de fin de semana en su contrato que realizados los tres años soliciten cambio de horario, podrán dejar de realizar tales horarios siempre y cuando exista una bolsa de cien personas con este contrato para cubrir las necesidades de Producción.

Aquellos trabajadores que realicen fines de semana (sábado y domingo) con excepción del taller de membranas, se estudiará por la Dirección de fábrica la implantación de un cuarto turno para que pudieran librar un fin de semana al mes. Dicho asunto será seguido en reuniones mensuales por la Comisión de control de productividad y calidad.

Si se produjera la circunstancia de que todos han cumplido los tres años de fin de semana y no existieran personas para atender el servicio, serían los que en principio salieron al cumplir los tres años, volverían a entrar en número necesario para cubrir las necesidades. Esta incorporación se haría por menor antigüedad en la Empresa a igualdad de capacitación.

La Comisión Paritaria entenderán de todas las cuestiones que se puedan plantear en los turnos de fin de semana.

Asimismo, todas las secciones productivas de la fábrica podrán trabajar cuando las necesidades de la producción así lo aconsejen, en dos o tres turnos, manteniendo la proporcionalidad en la rotación de

cada turno. La Dirección informará razonadamente al Comité de Empresa cuando tales circunstancias se produzcan.

#### Artículo 7. Vacaciones.

La totalidad de la plantilla de Catelsa Cáceres, S.A. disfrutará de 25 días laborables al año, un día de asuntos propios a libre elección de fecha por parte de los operarios, teniendo la obligación de ponerlo en conocimiento de su responsable con al menos cinco días de antelación.

En aplicación de la jornada anual pactada en el artículo 5 del presente Convenio y del calendario oficial de fiestas, las vacaciones se pactaran entre la Empresa y el Comité de Empresa anualmente en el transcurso del mes de noviembre para el año siguiente y se publicarán como Anexo I al presente Acuerdo.

#### Artículo 8. Calendario.

De una forma general se distribuirán los 25 días laborables de la forma siguiente:

- Tres semanas consecutivas en periodo estival (julio/agosto), realizadas en dos turnos.
- I Semana en Navidad.
- Los días que resten son de libre disposición por parte del trabajador, pudiendo unirlos al periodo estival teniendo en cuenta siempre las necesidades de Producción o del Servicio en el que se trabaje.

Con las excepciones del personal de Mezclado-Dosificación, Premoldeo, Mantenimiento, Comercial y Calidad.

### CAPÍTULO III. Trabajo y retribución.

#### Artículo 9.

La clasificación de los niveles profesionales, así como la formación necesaria para alcanzarlos, queda reflejada en el Programa de la Evolución Profesional y de Formación (PEPF).

Para el presente año se reserva la cantidad de 10.000 € para revisión de niveles, más el sobrante de 2004. En los siguientes años del acuerdo esta cantidad estará vinculada a los resultados de la Empresa, del ejercicio anterior de conformidad con la tabla siguiente:

- Resultados entre el 4 y el 5,99%: 20.000 €
- Resultados => 6%: 25.000 €

La Comisión de seguimiento de formación participará en la actualización y modificación del PEPF, cuyas nuevas Tablas se incluirán en el presente Acuerdo.

#### Artículo 10. Retribución por jornada ordinaria.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el Salario Base y los Complementos del mismo.

#### Artículo 11. Complementos y Pluses.

1º) El Complemento de Antigüedad se calculará en base a los trienios y quinquenios de permanencia en la Empresa.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa, descontando el correspondiente al periodo de prueba inicial que se establezca.

El importe de cada trienio y cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día siguiente al de su cumplimiento.

Los valores de los trienios y quinquenios para el año 2005, 2006 y 2007 quedan reflejados en la tabla que a continuación se detalla, exceptuando el tercero, cuarto y quinto quinquenios cuyos valores son los que siguen:

— 3<sup>er</sup> Quinquenio: 435,73 €/ año - 30,05 €/mes, para todas las categorías.

— 4<sup>o</sup> y 5<sup>o</sup> Quinquenio: 348,59 €/ año - 24,04 €/ mes, para todas las categorías.

CATEGORÍA/NIVELES	TRIENIO €/mes	QUINQUENIO €/mes
Director o Jefe de Departamento	43,80	87,60
Jefe de Servicio	39,43	78,86
Técnico	35,84	71,68
Ayudante Técnico	30,82	61,64
Contra maestre	30,82	61,64
Encargado	30,25	60,50
Aux. Laboratorio	23,37	46,74
Aux. Téc. no titulado	25,13	50,26
Jefe de Equipo	25,13	50,26
Jefe de Sección Adm.	35,84	71,68
Oficial 1ª Adm.	30,25	60,50
Oficial 2ª Adm.	24,88	49,76
Aux. Adm.	22,62	45,24
Almacenero	25,13	50,26
Ayudante-Almacenero	23,37	46,74
Nivel A1, A2	0,68“ ”	1,36“ ”
Nivel B1	0,72“ ”	1,44“ ”
Nivel B2, C1	0,75“ ”	1,50“ ”

Nivel C2, B3	0,78“ ”	1,56“ ”
Nivel D2, D3, D4, C3	0,79“ ”	1,58“ ”
Nivel D3, D4	0,79“ ”	1,58“ ”

2º) El Complemento de Trabajo Nocturno se aplicará a todas las horas trabajadas desde las 22 hasta las 6 h., excepto las dos horas de los viernes que van desde las 22 h. a las 24 h., y será de un 35% del Salario Base para el personal que realice turnos de noche rotativos y del 37% del Salario Base para el personal que realice su jornada siempre en turno de noche.

3º) Los Complementos del Puesto de Trabajo serán de cinco tipos o modalidades, siendo su denominación Pluses de Turnicidad I, II y III, y, Plus de Fin de Semana y Turnos de Viernes.

Para el 2005, sus valores son:

— Plus de Turnicidad I, a abonar al personal a un turno o jornada continuada: 0,50 €/día trabajado.

— Plus de Turnicidad II, a abonar al personal a dos turnos o Jornada: 1,51 €/día trabajado.

— Plus de Turnicidad III a abonar al personal a tres turnos: 1,79 €/día trabajado.

— Plus de Jornada Especial Fin de Semana: 77,58 € (sábado y domingo).

Turno de viernes de 0 h. a 6 h.: 12,58 €/viernes por jornada.

Los importes para los años siguientes, la Comisión Paritaria los fijará en función del porcentaje aplicable cada año.

4º) Plus de Transporte por día trabajado, lo perciben todos los trabajadores de la Empresa. Su importe para 2005 será de 1,46 € por día trabajado. El transporte para los que realicen jornada partida será de 58,48 €/mes.

Para los años siguientes, será fijado anualmente de la misma forma del punto anterior.

5º) Prima de Producción mensual que se fijará atendiendo a la productividad y calidad del trabajo realizado en ese periodo y a la productividad obtenido en la Unidad de Producción en la que se trabaja.

La Comisión formada por representantes de la Dirección y el Comité de Empresa asesorado por las Centrales Sindicales, se encargará de supervisar el sistema de valoración creado en los principios siguientes:

• P1. Parte consolidable, equivalente al 50% de su valor.

• P2. Móvil, por actividad y calidad personal, con un valor equivalente al 25% del total de la prima productiva.

• P3. De equipo, en función de la productividad global de la Unidad de Producción, con un valor equivalente al 25% del total de la prima de producción.

La prima de producción de referencia por niveles de categorías, para 2005 es la siguiente:

Niveles	Prima de Producción
A1	63,11 €/mes
B1	91,41 €/mes
B2	110,75 €/mes
B3	120,21 €/mes
C2	120,21 €/mes
C3	135,24 €/mes
D2	135,24 €/mes
D3	135,24 €/mes

Para los años siguientes, se recalculará en aplicación de estos acuerdos.

6º) De vencimiento superior al mes, existirán las siguientes pagas:

Extraordinaria de Julio: 30 días.

Extraordinaria de Navidad: 30 días.

Extraordinaria de Beneficios: 15 días.

El cálculo de las pagas extraordinarias se hará en base a los niveles salariales del mes en que se abonen, así como la prima de producción que corresponda a su CATEGORÍA. La paga de beneficios por corresponder al ejercicio del año anterior se calculará en base a los salarios y la prima media de dicho año. La paga de beneficios será abonada en la primera quincena del mes de marzo, la paga de Navidad en la primera quincena del mes de diciembre y la paga de julio en la primera quincena del mes de julio.

Se mantiene para los años 2005/06/07 una gratificación especial por beneficios que se abonará cuando se constaten los resultados de la Empresa dentro del primer trimestre y que será de un importe lineal de:

IMPORTE	% Resultados
125 €	Del 4% al 5,99%
210 €	Del 6% al 7,35%
310 €	>7,36%

7º) El aumento salarial pactado para los años de vigencia del Acuerdo es:

— Año 2005. Subida lineal de 30 €/mes sobre el Salario Base para todas las categorías.

— Años 2006 y 2007. De acuerdo con los porcentajes siguientes, relacionados con los valores del IPC y los Resultados de la empresa en el año anterior:

Resultados	Revisión Salarial
< al 4%	IPC real del año anterior - 0,5%
= > 4% y < 6%	IPC real del año anterior
= > 6% y < 7,35%	IPC real del año anterior + 0,5%
= > al 7,36%	IPC real del año anterior + 1%

Para la aplicación de la revisión salarial en los años 2006 y 2007 se tomarán como base las tablas y complementos existentes en el año anterior.

#### Artículo 12. Condiciones de Pago.

El pago de las nóminas se hará mensualmente mediante el abono en cuenta, abonándose el mes cumplido entre los días 1 al 5 del mes siguiente. A todas las personas que lo soliciten se abonará un anticipo a cuenta de cada mensualidad entre los días 20 y 25 de cada mes (50% aproximadamente), dicho anticipo se descontará de la mensualidad correspondiente.

### CAPÍTULO IV. Calidad y Productividad

#### Artículo 13. Calidad y Productividad.

La Dirección y el Comité de Empresa coinciden en señalar que, la Calidad y la Productividad, constituyen los dos pilares sobre los que debemos apoyarnos para el relanzamiento de la Empresa y manifiestan su compromiso de fomentar todas las acciones que tengan como objetivo la mejora de los ratios actuales de Calidad y Productividad. Estando ya en funcionamiento los grupos de mejora de los procesos a evaluar, se solicita la participación de los trabajadores de esos procesos, para que puedan realizar sus aportaciones desde el conocimiento de los mismos.

Dichos grupos trabajarán con objetivos alcanzables y de mutuo acuerdo con todos los integrantes del mismo. Igualmente el Comité de Empresa designará una Comisión, formada por cuatro personas, que con la Dirección de Fábrica llevará mensualmente un seguimiento de productividad, niveles de satisfacción de nuestros clientes y medidas adoptadas al respecto.

### CAPÍTULO V. Servicios y Obras Sociales

#### Artículo 14. Actividades.

Para sufragar los gastos del Comité de Empresa para el desempeño de sus funciones, se asignará por parte de la Empresa una

subvención de 2.000 € cada año para los años 2005, 2006 y 2007 y para las Secciones Sindicales 100 €/año a cada una.

La Empresa potenciará las actividades culturales y deportivas y todas aquellas tendentes a mejorar las relaciones laborales, comprometiéndose a considerar y estudiar cualquier iniciativa presentada por el Comité de Empresa.

La Empresa y el Comité de Empresa consideran que el funcionamiento del Club Social está resultando altamente beneficioso, especialmente en sus actividades deportivas, animándole a que se desarrolle igualmente en actividades culturales.

Las partes acuerdan dotar el Fondo Social con 3.005,06 € para hacer frente a los casos que se puedan presentar sobre ayudas a los trabajadores en situaciones de necesidad económica por enfermedad grave o de otro tipo que se consideren.

Se acumula el saldo sin utilizar del año anterior. Igualmente se contrata una póliza de seguros que garantice la cantidad de 2.283,85 € para entrega a herederos del trabajador, por muerte en cualquier circunstancia, la misma cantidad se hará también entrega a los trabajadores que hayan sido declarados por la Comisión Oficial correspondiente en Incapacidad permanente total. Esta cantidad se duplicará en caso de fallecimiento por accidente y será de 4.567,70 €.

#### Artículo 15. Salud y Seguridad Laboral.

Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1º su generación, 2º su emisión y 3º su transmisión, siempre que sea posible deberá actuarse en los dos primeros puntos, utilizándose los medios personales de protección sólo en aquellos casos en los que aún no se pueda evitar la generación o emisión de riesgo.

Para vigilar la consecución de este objetivo general, se potenciará el funcionamiento del Comité de Prevención, que entenderá de todos cuantos asuntos afecten a estos aspectos de seguridad e higiene de acuerdo a las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Entre sus funciones operativas se encuentran las siguientes:

— El poder requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

— Reclamar vigilancia especializada para aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales o sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo.

— Conocer las actividades de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de la Empresa, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y a todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

— Recabar la realización de mediciones periódicas de los índices de polución de ruido, luminosidad, temperatura ambiental y humedad en las secciones más afectadas comunicando los resultados a los trabajadores de esas secciones y al Comité de Prevención y la adopción de posibles medidas para la mejora de las condiciones de trabajo y apoyo de los gabinetes técnicos. Podrán asistir a las reuniones con voz pero sin voto técnicos de prevención de los sindicatos con representación en el Comité de Empresa o de cualquier otra reunión que se convoque por cualquiera de las partes para precisar o revisar las condiciones de trabajo.

— Recibir información de todas las decisiones relativas a la tecnología y realización del trabajo que tengan repercusiones sobre la salud física y mental del trabajador.

#### VIGILANCIA DE RIESGO.

En base a los informes del sector, la Dirección de la Empresa fijará anualmente los puntos de mayor riesgo sobre los que se elaborará con la colaboración del Comité de Prevención un Plan de Actuación en el que se detallarán los medios a emplear, su costo y los plazos previstos para su realización.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgo o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular, realizándose dos controles anuales por parte de los Servicios Médicos. Los reconocimientos médicos serán específicos a los riesgos a los que cada trabajador se encuentra expuesto en función de su puesto de trabajo.

#### PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

En el caso de que el puesto de trabajo que venga desempeñando una trabajadora pudiera afectar por su toxicidad o peligrosidad al feto, al quedar embarazada, se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras en estado de gestación que lo precisen, previo informe de los Servicios Médicos y el Comité de Prevención.

#### FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ.

Se acuerda por ambas partes, que deberá cumplirse la realización de reuniones periódicas cada dos meses.

### CAPÍTULO VI. Permisos

#### Artículo 16. Licencias.

a) Dieciséis días naturales, en caso de matrimonio o pareja de hecho inscritas en el registro, si estos días coincidieran con las vaca-

ciones oficiales, se podrán disfrutar en otras fechas de acuerdo con Producción, sin que sea posible la unión de ambos períodos.

b) Tres días naturales, en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de hijos y cónyuges. Si el nacimiento de hijos se produjera en fin de semana (viernes, sábado o domingo), se considerará ampliada la licencia al lunes o martes de la semana siguiente. En caso de trabajadores en fin de semana, acogiéndose a lo antes expuesto los días de permiso retribuido no podrán exceder en ningún caso de tres días naturales.

c) Dos días naturales, en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con la excepción de cónyuge e hijos. En todos los casos b) y c), cuando el trabajador deba realizar cualquier desplazamiento el plazo será de cuatro días.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste de una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia, regulada en el Ap. I del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

f) En el caso de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

h) Dos horas y media para consultas médicas siempre que se produzcan las correctas justificaciones de las mismas y la coincidencia del horario de consulta con el de la jornada de trabajo.

i) Un día en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos en el día de la ceremonia.

j) Un día en caso de fallecimiento de familiares hasta tercer grado de consanguinidad en el día del sepelio.

k) El tiempo necesario para asistir al sepelio de familiares hasta tercer grado por afinidad.

l) Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales

(analíticas y ecografías) y técnicas de preparación al parto, previo aviso a su responsable y justificación de su realización.

m) Un día para consultas o revisiones médicas fuera de la Provincia o de la Comunidad Autónoma dentro del sistema de Salud Pública.

n) El tiempo necesario para la asistencia a exámenes cuando se esté cursando con regularidad algún tipo de estudio para la obtención de un título académico reconocido por Organismos Oficiales.

o) Un día por intervención quirúrgica ambulatoria del trabajador en el día de la operación, debiendo ser debidamente justificada. El derecho se hará extensible a intervenciones quirúrgicas ambulatorias de cónyuge e hijos.

p) Por el tiempo indispensable de acompañar a consulta médica a un hijo menor hasta los 14 años o padres a cargo económico y/o asistencial que convivan con el trabajador, con la limitación a un único cónyuge y hasta un máximo de 8 h. anuales, ambos casos deberán justificarse debidamente.

Familiares que dan derecho al permiso retribuido:

1er. Grado	Por Consanguinidad	Padres Hijos
	Por Afinidad: Cónyuges y suegros.	
2º Grado	Por Consanguinidad	Línea Directa   Abuelos Nietos Línea Colateral: Hermanos
	Por Afinidad	Línea Directa: Abuelos del cónyuge Línea Colateral: Hermanos del cónyuge
3er. Grado	Por Consanguinidad	Línea Directa   Bisabuelos Biznietos Línea Colateral: Hermanos de los padres Hijos de hermanos
	Por Afinidad	Línea Directa   Bisabuelos Biznietos del cónyuge. Línea Colateral : Hermanos de los padres del cónyuge Hijos de los hermanos

## CAPÍTULO VII

## Artículo 17. Tablas 2005

<u>CATEGORIA</u>	<u>SALARIO BASE</u>	<u>RETRIBUCION ANUAL BASE</u>	<u>HORAS ANUALES</u>
<u>TECNICOS</u>			
Director de Departamento	1.489,84 € / mes	21.602,68.-	1.680
Jefe de Departamento	1.489,84 " "	21.602,68.-	1.680
Jefe de Servicio/Cotrolador de Proyectos	1.351,96 "	19.603,42.-	1.680
Técnico	1.235,58 " "	17.915,91.-	1.680
Ayudante Técnico	1.074,89 " "	15.585,90.-	1.680
Contramaestre	1.074,89 " "	15.585,90.-	1.680
Aux.Laboratorio	851,90 " "	12.352,55.-	1.680
Aux.Téc.no titul.	903,44 " "	13.099,88.-	1.680
Gestor Taller	903,44 " "	13.099,88.-	1.680
Técnico Taller	903,44 " "	13.099,88.-	1.680
<u>ADMINISTRATIVOS</u>			
Jefe de Sección	1.235,58 " "	17.915,91.-	1.680
Of.1ª. Admº.	1.056,49 " "	15.319,10.-	1.680
Of.2ª. Admº.	895,65 " "	12.986,92.-	1.680
Aux. Admº.	830,20 " "	12.037,90.-	1.680
<u>SUBALTERNOS</u>			
Almacenero	903,45 € / mes	13.100,02.-	1.680
Ayud. Almacenero	851,93 " "	12.352,98.-	1.680

## PRODUCTORES

Niveles	Salario Base	Retribuc. Anual	Horas Anuales
A1	25,40 €	11.176,00	1.680
A2	26,51 "	11.664,40	1.680
B1	26,51 "	11.664,40	1.680
B2	27,62 "	12.152,80	1.680
B3	28,30 "	12.452,00	1.680
C1	27,62 "	12.152,80	1.680
C2	28,28 "	12.443,20	1.680
C3	28,95 "	12.738,00	1.680
D2	28,95 "	12.738,00	1.680
D3	29,39 "	12.931,60	1.680
D4	29,82 "	13.120,80	1.680

## CAPÍTULO VIII

## Artículo 18. Horas Extraordinarias.

Solamente se realizarán horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y estructurales.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las siguientes:

- Las necesarias por periodos punta de producción, entendiéndose por periodos punta de producción la acumulación a los pedidos habituales de otros imprevistos, siempre que el plazo de ejecución de dichos pedidos sea inferior a 30 días.
- Ausencias imprevistas (accidentes, enfermedad, etc.).
- Mantenimiento. (Siempre que los trabajos no puedan realizarse durante la jornada laboral de trabajo).

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa de las horas extraordinarias realizadas, explicando causas y su distribución por secciones.

Asimismo y en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y el Comité de Empresa determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

En la valoración se estará a lo dispuesto en el art. 35.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto al cómputo de las horas extraordinarias se estará a lo que recoge el artículo 35.2 del mencionado Estatuto.

## Costo de Horas Extras por Categorías:

- Técnico: 15,27 €/h.
- Ayudante Técnico: 13,59 €/h
- Auxiliar de Laboratorio: 12,31 €/h
- Auxiliar Técnico: 12,73 €/h
- Gestor Taller/Técnico Taller: 13,59 €/h
- Oficial 1º Administrativo: 13,59 €/h
- Oficial 2º Administrativo: 12,74 €/h
- Auxiliar Administrativo: 12,32 €/h
- Almacenero: 13,59 €/h
- Ayudante Almacenero: 12,74 €/h
- A1: 11,04 €/h
- B1: 11,04 €/h
- B2: 11,87 €/h
- C2: 12,31 €/h
- D2: 12,74 €/h
- C3: 12,74 €/h
- D3: 12,74 €/h

## CAPÍTULO IX

## Artículo 19. Derechos Sindicales.

1º) El trabajador afiliado a una Central Sindical interesado en que le sea descontado de nómina la Cuota Sindical, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a que pertenece y la cuantía de la cuota.

2º) Con carácter mensual se podrá acumular en determinadas personas del Comité de Empresa y delegados las horas sindicales legalmente establecidas.

3º) En hechos puntuales la Dirección podrá autorizar la superación de las horas mensuales del Comité de Empresa. Se establece un máximo de 30 horas mensuales de crédito para actividades sindicales para cada uno de los miembros del Comité de Empresa.

4º) Se reconoce a todos los efectos por parte de la Empresa la representatividad de los Delegados Sindicales, según lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Las horas mensuales de crédito para actividades sindicales serán de 30 h.

## CAPÍTULO X. Régimen disciplinario

## Artículo 20.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

## Artículo 21. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

## Artículo 22. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos o inferior a treinta en el horario de entrada y la falta hasta de tres en un mes en la ejecución del fichaje de entrada o salida, sin justificación.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio del alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave, según los casos.
4. Descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa o a la higiene de las instalaciones colectivas.
6. No atender al público con la corrección debida.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones o enfrentamientos personales sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrá ser considerada como falta grave o muy grave.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. Fumar o utilizar cualquier elemento que produzca chispa o llama en todas las dependencias de la fábrica incluido recinto exterior con excepción de los comedores y zona próxima a las máquinas expendedoras de bebidas.

## Artículo 23. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de treinta días.
2. La ausencia sin causa justificada de dos días durante un periodo de treinta días.
3. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
7. Negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio o sea causa de avería en los útiles o demás bienes de la Empresa. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.
8. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear herramientas de la Empresa para uso propio.
9. La situación de embriaguez o drogodependencia en las instalaciones de la Empresa.
10. La reincidencia de falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

## Artículo 24. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las cuestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los

compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfecto en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificio, enseres y documentos de la Empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometida fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continua y habitual falta de aseo y limpieza, del tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez o drogodependencia habituales que puedan afectar a la seguridad y rendimiento en el trabajo.

7. Facilitar información a elementos extraños o a la competencia en cualquier formato.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los responsables o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las Leyes.

12. El originar frecuentes riñas y pendencias con compañeros de trabajo.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

14. El abuso de autoridad por parte de los responsables. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

#### Artículo 25. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

En cualquier caso la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga por faltas graves o muy graves.

#### Artículo 26. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en todo caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo.

#### Artículo 27. Prescripción.

La facultad de la Empresa para sancionar caducará para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves, a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.

La reincidencia como causa agravante de la falta cometida caducará para las faltas leves al mes, para las faltas graves a los seis meses, para las faltas muy graves al año.

### CAPÍTULO XI. Complemento I.T. Accidentes

#### Artículo 28.

Con el fin de completar la remuneración recibida por los trabajadores de Catelsa Cáceres, S.A., en caso de accidente de trabajo o itinere, I.T. por maternidad, I.T. por enfermedad profesional e I.T. con hospitalización, la Empresa suscribirá una póliza de seguro complementaria por la cual se garantiza la percepción restante hasta completar el 100% de los conceptos salariales medios durante los días en que permanezca el trabajador de baja por estos motivos, contados a partir del primer día de la fecha en que causó la baja, con una limitación máxima de 18 meses.

A esta garantía de remuneración irá unida una indemnización complementaria en caso de muerte o invalidez absoluta proveniente exclusivamente de accidente laboral o itinere de catorce mil cuatrocientos veinticuatro con veintinueve euros (14.424,29 €).

### CAPÍTULO XII. Formación Profesional

#### Artículo 29.

Las partes firmantes reconocen que la formación profesional de los trabajadores constituye un eje prioritario y fundamental, tanto

en su dimensión humana en cuanto tiene de formación y superación individual y promoción profesional, como en su aspecto técnico que posibilita la adaptación de la estructura organizativa de la Empresa al proceso de transformación y modernización, posibilitando el aumento de competitividad y calidad de producción. Es por ello, por lo que entendemos que la Comisión de Formación ya creada, es el mejor medio para obtener estos objetivos, entendiéndose que en dicha Comisión de Formación es muy importante la participación de las Centrales Sindicales.

La Comisión de Formación tendrá las finalidades de colaborar en la elaboración de los planes formativos y velar por el desarrollo, seguimiento y evaluación de las actividades formativas, dotándose para realizar estas funciones de un reglamento de régimen interior.

La Comisión de Formación estará formada por tres representantes de la Empresa y tres del Comité de Empresa. Pudiendo asistir a las reuniones miembros representativos de las centrales sindicales de UGT y CC.OO.

#### CAPÍTULO XIII. Nuevas contrataciones

##### Artículo 30.

La Empresa informará al Comité de Empresa sobre los planes de previsiones y nuevas contrataciones.

##### Artículo 31.

La Empresa adquiere el compromiso para el periodo 2005 de mantener la cantidad de 293 trabajadores, siempre que los resultados se mantengan superiores al 4% anual. Para los años 2006 y 2007 los resultados deben ser superiores al 6%.

Además cumplir las proporciones siguientes:

- a) Mantener al menos el 80% de plantilla total en contratos indefinidos.
- b) El 20% restante se considera contratación eventual, tanto de contratos eventuales en plantilla como de contratos con Empresas de Trabajo Temporal.
- c) En el empleo eventual la Empresa adquiere el compromiso de considerar esta modalidad (20%) en un 50%, para cada tipo de contratación, especificado en el punto b) (10% eventual en plantilla, 10% E.T.T.).
- d) La Empresa informará al Comité de Empresa del desarrollo y cumplimiento de los puntos a), b).

#### CAPÍTULO XIV. Excedencias

##### Artículo 32. Maternidad.

En caso de alumbramiento, la madre tendrá derecho a solicitar una excedencia con derecho a reserva de su puesto de trabajo por un periodo máximo de un año, siempre que la legislación laboral permita la realización de un contrato de interinidad por igual periodo y que la solicitud tanto de la petición como del reingreso deberá hacer por escrito; la primera de ellas dentro del periodo de baja maternal y la de reingreso con un mes de antelación a la finalización de la excedencia. El reingreso coincidirá necesariamente con la fecha posterior al cumplimiento del contrato de interinidad, si existiera.

Igualmente la madre, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral normal en media hora, con la misma finalidad.

##### Artículo 33.

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor de cinco.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador con excedencia voluntaria solicitará el reingreso en la Empresa con al menos un mes de antelación al cumplimiento de la misma. El trabajador tendrá derecho preferente al reingreso en la vacante de igual o inferior categoría a la suya que se produzca en la Empresa a partir de su solicitud.

#### CAPÍTULO XV. Incapacidad Temporal en coincidencia con Vacaciones

##### Artículo 34.

A los trabajadores cuyas vacaciones reglamentarias de la Empresa les coincidiese con un proceso de Incapacidad Temporal, sea Accidente o Enfermedad común podrán disfrutarlas con posterioridad, de acuerdo con los responsables de los departamentos respectivos ateniéndose a los siguiente puntos:

- a) Se disfrutarán las vacaciones con posterioridad cuando en el proceso de I. T. existan días con hospitalización, que serían

expresamente los días a disfrutar, así como los días que pudieran haber invertido en una recuperación muy concreta, ordenada por sus Servicios Médicos, en colaboración con los Servicios Médicos de la Empresa y la Mutua Patronal.

b) Se completará al 100% el Salario, en caso de que la fecha de la baja por I.T. coincidan con las vacaciones reglamentarias de la Empresa.

c) Cuando se produzca un accidente de trabajo en las instalaciones de la Empresa (no itinere), cuya duración de los días de baja médica coincida con las vacaciones oficiales y turno que le corresponda al trabajador, estos días de coincidencia se disfrutarán posteriormente, siempre que el tiempo estimado de baja a criterio de los Servicios Médicos de la Mutua Patronal supere los siete días o que la fecha de la baja se haya producido siete días antes del comienzo de su periodo vacacional. Se concretará con los responsables respectivos las fechas a disfrutar.

#### CAPÍTULO XVI. Pensiones y Jubilaciones

##### Artículo 35.

Se acuerda crear una Comisión con asesoramiento externo, para que en los próximos meses estudie y desarrolle un posible Plan de Pensiones o adherirse a alguno existente.

##### Artículo 36.

1. Cualquier trabajador de la Empresa al alcanzar los requisitos establecidos en el R.D. 1131/2002, tendrá la posibilidad de solicitar la jubilación anticipada establecida en el mismo.

2. Durante los años 2005, 2006 y 2007 los contratos de relevo que se produzcan como consecuencia de jubilaciones anticipadas deberán ser redactados en términos de igualdad de condiciones.

3. El concepto de antigüedad a utilizar para designar o elegir los contratos de relevo deberá entenderse como antigüedad por Taller. De producirse la situación de inexistencia de trabajadores de ETT en el Taller afectado se acudirá al criterio de antigüedad general. Los contratos de relevo, siempre que las circunstancias de la Empresa lo permitan, en el momento en que el prejubilado llegue a la edad de jubilación (65 años) se convertirán en indefinidos. Siempre que hayan de adoptarse decisiones de este tipo la Empresa deberá tratarlo con el Comité de Empresa y en caso de desacuerdo se trasladará la cuestión a la Comisión Paritaria.

#### CAPÍTULO XVII. Solución Extrajudicial de Conflictos

##### Artículo 37.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los trabajadores y a la empresa CATELSA CÁCERES, S.A. se someterá en los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación (D.O.E. nº 42, de 16 de abril de 1998), a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad a lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos surgidos durante la negociación del convenio colectivo debido a diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven bloqueo de negociación correspondiente durante un periodo de al menos seis meses al contar desde el inicio de ésta.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigidas por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a la Empresa, representación sindical y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado servicio, no siendo por tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepando de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen a impulsar y fomentar.

De igual forma las partes integrantes del Convenio darán traslado de esta adhesión al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura y a las organizaciones firmantes del mismo.

#### ANEXO I CALENDARIO 2005

##### VACACIONES DE VERANO:

— 1º Turno (14 días laborables) Del 1 al 19 de agosto de 2005 (ambos inclusive).

— 2º turno (14 días laborables) Del 16 de agosto de 2005 al 2 de septiembre de 2005 (ambos inclusive).

#### VACACIONES DE INVIERNO:

— (5 días laborables) Del 23 al 30 de diciembre de 2005, ambos inclusive.

Los seis días laborables restantes, son de libre disposición por parte del trabajador, pudiendo unirlos al periodo estival teniendo en cuenta siempre las necesidades de Producción o del Servicio en el que se trabaje. No se podrán unir las vacaciones de un año con otro.

El día 9 de diciembre de 2005 se realizará puente como consecuencia del Calendario existente este año.

En Cáceres, mayo 2005

**RESOLUCIÓN de 17 de junio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Acta de fecha 3 de junio de 2005, relativa al Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “Butagas, S.A.”. Asiento 25/2005.**

VISTO: el contenido del Acta relativa a acuerdo de revisión salarial desde 1-11-2004 hasta el día 31-10-2005 del Convenio Colectivo de trabajo, con código informático 0600092, de la empresa BUTAGAS, S.A., de fecha 3-6-2005, la cual se ha suscrito, de una parte, por la representación empresarial, y por el Delegado de personal en representación legal de los trabajadores, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95), esta Dirección General de Trabajo,

#### ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer la publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia —B.O.P.— y en el Diario Oficial de Extremadura —D.O.E.—, del texto del Acta que acompaña a esta Resolución.

Mérida, 17 de junio de 2005.

El Director General de Trabajo,  
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

#### ACTAS DEL CONVENIO DE EMPRESA DE BUTAGAS, S.A.

Reunidos el Gerente de la empresa D. Pedro Nieto Serrano, en representación empresarial de una parte y el Delegado de Personal D. José Antonio Pérez Muñoz en representación de los trabajadores de otra.

#### ACUERDAN:

La revisión salarial del Convenio Colectivo de Trabajo de “BUTAGAS, S.A.”, con código de convenio 0600092 incrementando en un 3% el salario pactado desde el día 01-11-2004 hasta el día 31-10-2005, quedando la tabla salarial de la siguiente manera:

#### TABLAS SALARIALES DE LA EMPRESA BUTAGAS, S.A.

CATEGORÍAS	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
GERENTE	1.195,97	17.939,61
ENCARG. ALMACÉN	713,00	10.695,00
JEFE MECÁNICO	713,00	10.695,00
DPTE. MAYOR	713,00	10.695,00
TELEFONISTA	713,00	10.695,00
OF. 1ª MECÁNICO	713,00	10.695,00
OF. 2ª MECÁNICO	713,00	10.695,00
MECÁNICO	713,00	10.695,00
COND. REPARTIDOR	713,00	10.695,00
CONDUCTOR	713,00	10.695,00

Y para que conste a los efectos oportunos firman el presente acuerdo en Badajoz a 3 de junio de 2005.

Fdo. Rpte. Empresa. D. Pedro Nieto Serrano.

Fdo. Rpte. Trabajadores. D. José Antonio Pérez Muñoz.