

A N E X O

D/D.^a..... árbitro designado para entender de las impugnaciones electorales sindicales al amparo de la normativa en vigor, SOLICITA la compensación económica que la Junta de Extremadura (Consejería de Presidencia y Trabajo) tiene reconocida en esta materia, en virtud de Orden de de la Consejería de Presidencia y Trabajo (DOE n.º..... de.....) y a tal efecto hace constar lo siguiente.

A) Respecto de la Personalidad del árbitro:

| | | |
|-------------------|--------------------|----------------------|
| Fecha designación | Fecha Comunicación | Organo o Dependencia |
|-------------------|--------------------|----------------------|

B) Laudos dictados:

Número:

| | | |
|-------------|---------|-----------|
| Fecha Laudo | Empresa | Localidad |
|-------------|---------|-----------|

C) Respecto de lo previsto en el punto 3.º b) de las Instrucciones de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo, no se acreditan tales extremos por no darse ese supuesto.

En Badajoz/Cáceres a de..... de

ILMO. SR. DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO MERIDA-BADAJEZ

NOTA: Esta solicitud se presentará en el Registro Público de Extremadura de actas de elecciones sindicales.

RESOLUCION de 23 de junio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Catelsa-Cáceres, S.A. de Cáceres (13/98).

CONVENIO COLECTIVO.—Expte. n.º 13/98. VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa CATELSA-CACERES, S.A. de Cáceres, que fue suscrito con fecha 15 de junio de 1998, entre representantes de la Empresa y representantes de los trabajadores, 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 Bc) del Real Decreto 1040/1981, de 22 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 trasposos 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. 17-5-1995); Decreto del

presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (D.O.E. 9-5-95); Decreto 76/1995 de 31 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo (D.O.E. 3-8-1995); y Decreto 22/1996 de 19 de febrero, sobre distribución de competencia en materia laboral (D.O.E. 27-2-1996).

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

PRIMERO.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 13/98 y Código de Convenio 1000042, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.—Disponer su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial de la Provincia» de Cáceres.

Mérida, 23 de junio de 1998.

El Director General de Trabajo,
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

A N E X O

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CATELSA-CACERES, S.A.»

CAPITULO I.—Disposiciones Generales

ARTICULO 1.º - Ambito territorial, personal y temporal

Suscriben por una parte la Dirección de la Empresa Catelsa-Cáceres, S.A., representada por su Gerente don José Marcelo Muriel 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 «Las Capellanías», Parcela 1, Sector 1.

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 1998. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1998.

ARTICULO 2.º - 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 de 1995 y Real Decreto 8-9/1997 de 16 de mayo de 1997.

ARTICULO 3.º - Comisión Mixta

Con el fin de seguimiento e interpretación de estos acuerdos, se constituye una comisión paritaria que en base a lo dispuesto legalmente, entenderá de cuantas cuestiones puedan producirse respectivamente a la interpretación de lo pactado durante el periodo de vigencia del Convenio, dicha comisión mixta estará formada por:

En representación de la Empresa:

D. JOSE MARCELO MURIEL FERNANDEZ
D. MANUEL DE LA MORENA VALENZUELA
D. DOMICIANO AZKUE CASTAÑO

En representación de los Trabajadores

D MIGUEL PAVON PORTILLO
D.ª MONTAÑA REY MERINO
D. PEDRO MARTIN MALDONADO

ARTICULO 4.º - 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 art. 1.º, la denuncia se hará por escrito a la Dirección de la Empresa, con copia para la Autoridad Laboral.

CAPITULO II.—Jornada de trabajo y descanso

ARTICULO 5.º - Jornada de trabajo

La jornada laboral será de 8 h. diarias de trabajo lo que supone una jornada semanal de 40 h., excepto para el personal Técnico y Administrativo cuya jornada de trabajo será de 41 horas semanales de 16 de septiembre a 30 de junio y 35 horas semanales de 1 de julio a 15 de septiembre.

Se entenderá como jornada laboral, 20 minutos diarios en concepto de «bocadillo». 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 Jefe de Equipo o la persona de responsabilidad que se determine no se podrá abandonar el puesto de trabajo para ir a tomar café en la zona autorizada.

Las horas anuales de trabajo para la distintas secciones serán de 1.776. Teniendo en cuenta la necesidad de disfrutar el día de «asuntos propios» en el calendario de 1998 se trabajarán 222 días laborables de 8 h.

ARTICULO 6.º - Horarios

Los horarios a realizar en el año 1998 para las distintas secciones serán los siguientes:

Secciones a jornada continuada:

De lunes a viernes: De 6 h. a 14 h.
(Con 20 minutos de parada para el «bocadillo»)

Secciones a dos turnos:

1.º Turno: De lunes a viernes: De 6 h. a 14 h.
2.º Turno: De lunes a viernes: De 14 h. a 22 h.
(Con 20 minutos de parada para el «bocadillo»).

Secciones a tres turnos:

1.º Turno: De lunes a viernes: De 6 h. a 14 h.
2.º Turno: De lunes a viernes: De 14 h. a 22 h.
3.º Turno: De lunes a viernes: De 22 h. a 6 h.

(Con 20 minutos de parada para el «bocadillo»)

Mantenimiento:

MAÑANA

De lunes a viernes: De 7 h. 30' a 13 h. 30'

TARDE

De lunes a viernes: De 16 h. a 18 h.

(Con 20 minutos de parada para el «bocadillo»)

Técnicos y Administrativos:

MAÑANA

De lunes a viernes: De 8 h. a 14 h.

Viernes y vísperas de festivos: De 8 h. a 15 h.

En horario de verano:

De lunes a viernes: De 8 h. a 15 h.

TARDE

De lunes a viernes: De 16 h. a 18 h. 30'

De fin de semana

Sábado y domingo en dos turnos:

1.º Turno: De 6 h. a 18 h.

2.º Turno: De 18 h. a 6 h.

(Con 2 paradas de 20' cada una de duración)

Resto de semana:

1.º Turno: Lunes y martes: De 6 h. a 14 h.

2.º Turno: Miércoles y jueves: De 6 h. a 14 h.

(Con 20' de parada para el bocadillo).

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

Toda persona que realice el horario de fin de semana (sábado y domingo), y que no esté obligado a ello por estar especificado en las cláusulas de su contrato individual, lo realizará de forma voluntaria y excepcional. La Empresa y el Comité de Empresa acordarán la realización de este horario cuando las circunstancias de la producción y la atención al cliente así lo exijan.

En el momento en que los trabajadores de fin de semana cumplan el contrato de tres años y pasen a contrato indefinido se tratará el tema de su horario por la Comisión Mixta.

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.

ARTICULO 7.º - Vacaciones

La totalidad de la plantilla de Catelsa-Cáceres S.A. disfrutará de 25 días laborables al año y 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 5 días de antelación.

En aplicación de la jornada anual pactada en el art. 5.º del presente Convenio, las vacaciones se realizarán de la forma siguiente:

ARTICULO 8.º - Calendario

En el año 1998 (con las excepciones del personal de Mezclado-Do-sificación, Premoldeo, Mantenimiento y Comercial).

VACACIONES DE VERANO: 20 días laborables en dos turnos a organizar por los responsables de los distintos servicios o talleres:

1.º turno: De 27 de julio de 1998 a 23 de agosto de 1998, ambos inclusive.

2.º Turno: De 10 de agosto de 1998 a 6 de septiembre de 1998, ambos inclusive.

VACACIONES DE INVIERNO: Del 24 de diciembre de 1998 al 31 de diciembre de 1998, ambos inclusive.

CAPITULO III.—Trabajo y retribución

ARTICULO 9.º - 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).

La Comisión de seguimiento formada por la Dirección y el Comité de Empresa asesorado este último por las Centrales Sindicales. se comprometen a continuar con la aplicación del PEPF, evaluando las reclamaciones y realizando el seguimiento del mismo.

ARTICULO 10.º - Retribución por jornada ordinaria

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

ARTICULO 11.º - Complementos y pluses

1.º) 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 1997 quedan reflejados en la tabla que a continuación se detalla, exceptuando el tercero, cuarto y quinto quinquenios cuyos valores son los que siguen:

3.^{er} Quinquenio: 72.500 pts/año - 5.000 pts/mes para todas las categorías.

4.^o y 5.^o Quinquenio: 58.000 pts/año - 4.000 pts/mes para todas las categorías.

| CATEGORIA/NIVELES | TRIENIO Ptas./mes | QUINQUENIO Ptas./mes |
|---|----------------------|-------------------------|
| Técnico Superior | 7.287 | 14.574 |
| Técnico Grado Medio | 5.964 | 11.929 |
| Ayudante Técnico | 5.128 | 10.257 |
| Contra maestre | 5.128 | 10.257 |
| Encargado | 5.033 | 10.066 |
| Aux. Laboratorio | 3.888 | 7.776 |
| Aux. Técn. no titulado | 4.182 | 8.365 |
| Jefe de Equipo | 4.182 | 8.365 |
| Jefe de Sección Adm. | 5.964 | 11.929 |
| Oficial 1. ^a Adm. | 5.033 | 10.066 |
| Oficial 2. ^a Adm. | 4.139 | 8.278 |
| Aux. Adm. | 3.764 | 7.528 |
| Almacenero | 4.182 | 8.365 |
| Ayudante-Almacenero | 3.888 | 7.777 |
| | Ptas./día | Ptas./día |
| Peón-Ayudante-Nivel A2 | 93'38 | 186'7 |
| Aux. Fabricación-Nivel A1, A2 | 112'76 | 225'53 |
| Ay. Especialista-Nivel B1 | 119'14 | 238'29 |
| Oficial 3. ^a -Nivel B2, B3 | 125'45 | 250'91 |
| Oficial 2. ^a -Nivel C2, C3 | 129'09 | 258'18 |
| Oficial 1. ^a -Nivel D2, D3, D4 | 132'01 | 264'03 |
| Enc. Ac. Compl.-Nivel D2 | 132'01 | 264'03 |

2.^o) El Complemento de Trabajo Nocturno se aplicará a todas las horas trabajadas desde las 22 hasta las 6 h. y será de un 32% del Salario Base para el personal que realice turnos de noche rotativos y del 35% del Salario Base para el personal que realice su jornada siempre en turno de noche.

3.^o) Los Complementos del Puesto de Trabajo serán de cuatro tipos o modalidades, siendo su denominación Pluses de Turnici-

dad, y Plus de Fin de Semana, los cuales se detallan a continuación:

- Plus de Turnicidad I a abonar al personal a un turno o jornada continuada: 72 pts/día trabajado.
- Plus de Turnicidad II a abonar al personal a dos turnos o jornada partida: 214 pts/día trabajado.
- Plus de Turnicidad III a abonar al personal a tres turnos: 256 pts/día trabajado.
- Plus de Jornada Especial Fin de Semana: 34.924 pts/mes.

4.^o) Plus de Transporte por día trabajado, lo perciben todos los trabajadores de la Empresa. Su importe será de 206 pts. por día trabajado.

5.^o) Prima de Producción mensual que se fijará atendiendo a la productividad y calidad del trabajo realizado en ese periodo y a la productividad obtenida 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 base por niveles de categorías es la siguiente:

| Niveles | Prima de Producción |
|---------|---------------------|
| A1 | 8.955 pts/mes. |
| B1 | 12.970 pts/mes. |
| B2 | 15.714 pts/mes. |
| C2 | 17.057 pts/mes. |
| D2 | 19.189 pts/mes. |

6.^o) 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 junto con el abono del mes de julio.

Se mantiene para el presente año 1998 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 | % Beneficio Bruto-Ingresos Atípicos /Facturación Total |
|--------------|--|
| 15.000 pts. | Entre 5 - 7% sobre Ventas |
| 22.000 pts. | Entre 7 - 9% sobre Ventas |
| 26.000 pts. | Entre 9 - 10% sobre Ventas |
| 30.000 ptas. | Entre >10% sobre Ventas |

7.º) El aumento salarial pactado para el año 1998 es el siguiente: 3,3% sobre la masa salarial bruta reservando el 0,3% para la aplicación del PEPF, aumentando un 3% sobre tablas para todos los conceptos y categorías. En el caso de no aplicación del PEPF, el porcentaje del 0,3 % vendrá a incrementar la subida sobre tablas.

ARTICULO 12.º - Condiciones de Pago

El pago de las nóminas se hará mensualmente mediante el abono en cuenta en la Caja de Ahorros de Cáceres, 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.

CAPITULO IV.—Calidad y Productividad

ARTICULO 13.º - 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, para lo cual el Comité de Empresa designará una Comisión, formada por tres personas, que llevará mensualmente un seguimiento de ratios y medidas a tomar con la Dirección de Producción.

CAPITULO V.—Servicios y Obras Sociales

ARTICULO 14.º - 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 115.000 pts. para el año 1998.

La Empresa potenciará las actividades culturales y deportivas y todas aquellas tendentes a mejorar las relaciones laborales.

Para ellas la Empresa hará entrega al Comité de Empresa, previa presentación de un programa de actividades a desarrollar, de 115.000 pts. anuales.

Las partes acuerdan dotar el Fondo Social con 500.000 pts. 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 380.000 pts. 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.

En el presente año una Comisión creada al efecto estudiará la posibilidad de concretar un Plan de Pensiones para los trabajadores de la Empresa.

ARTICULO 15.º - Seguridad e Higiene

Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1.º su generación, 2.º su emisión y 3.º 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 especial 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 en las secciones más afectadas, comunicando los resultados a los trabajadores de esas secciones y al Comité de Empresa.
- 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.

PROTECCION 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 del Comité de Prevención.

FUNCIONAMIENTO DEL COMITE.—Con el fin de impulsar la operatividad del Comité de Prevención, se le dotará de un Reglamento de Orden Interior.

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

CAPITULO VI.—Permisos

ARTICULO 16.º - Licencias

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del tra-

bajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
 - b) Dos días naturales en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. 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.
 - c) Un día por traslado del domicilio habitual.
 - d) 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. 1 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.
- 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.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
 - f) Dos horas y media para consultas médicas siempre que se produzcan las correctas justificaciones de las mismas.
 - g) Un día en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos en el día de la ceremonia.
 - h) Un día en caso de fallecimiento de familiares hasta tercer grado de consanguinidad en el día del sepelio.
 - i) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a su responsable y justificación de la necesidad de su realización, dentro de la jornada de trabajo.

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 y Biznietos del cónyuge. Línea Colateral: Hermanos de los padres del cónyuge Hijos de los hermanos del cónyuge |

CAPITULO VII

Artº. 17º.- Tablas

| <u>CATEGORIA</u> | <u>SALARIO BASE</u> | <u>RETRIBUCION ANUAL BASE</u> | <u>HORAS ANUALES</u> |
|-------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|--------------------------|
| <u>TECNICOS</u> | | | |
| Técnico Superior | 199.264 Pts/mes | 2.889.328.- | 1.776 |
| Téc.Grado Medio | 163.536 " " | 2.371.272.- | 1.776 |
| Ayudante Técnico | 140.955 " " | 2.043.847.- | 1.776 |
| Contramaestre | 140.955 " " | 2.043.847.- | 1.776 |
| Encargado | 138.372 " " | 2.006.394.- | 1.776 |
| Aux.Laboratorio | 109.288 " " | 1.584.676.- | 1.776 |
| Aux.Téc.no titul. | 116.746 " " | 1.692.817.- | 1.776 |
| Jefe de Equipo | 116.746 " " | 1.692.817.- | 1.776 |
| <u>ADMINISTRATIVOS</u> | | | |
| Jefe de Sección | 163.536 " " | 2.371.272.- | 1.776 |
| Of.1ª. Admº. | 138.372 " " | 2.006.394.- | 1.776 |
| Of.2ª. Admº. | 115.654 " " | 1.676.983.- | 1.776 |
| Aux. Admº. | 106.141 " " | 1.539.044.- | 1.776 |
| <u>SUBALTERNOS</u> | | | |
| Almacenero | 116.746 " " | 1.692.817.- | 1.776 |
| Ayud. Almacenero | 109.293 " " | 1.584.748.- | 1.776 |
| <u>PRODUCTORES</u> | | | |
| <u>Niveles</u> | <u>Salario Base</u> | <u>Retribuc. Anual</u> | <u>Horas Anuales</u> |
| A1 | 3.212,72 | 1.413.597 | 1.776 |
| A2 | 3.373,46 | 1.484.322 | 1.776 |
| B1 | 3.373,45 | 1.484.322 | 1.776 |
| B2 | 3.533,98 | 1.554.951 | 1.776 |
| B3 | 3.629,92 | 1.597.165 | 1.776 |
| C2 | 3.629,92 | 1.597.165 | 1.776 |
| C3 | 3.725,87 | 1.639.383 | 1.776 |
| D2 | 3.725,87 | 1.639.383 | 1.776 |
| D3 | 3.790,91 | 1.668.000 | 1.776 |
| D4 | 3.854,87 | 1.696.143 | 1.776 |

CAPITULO VIII

ARTICULO 18.º - 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 semanalmente 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 art. 35.2 del mencionado Estatuto.

CAPITULO IX

ARTICULO 19.º— Derechos Sindicales

- 1.º) 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.
- 2.º) Para la asistencia a cursos o jornadas de formación, la Dirección autorizará la acumulación en determinada persona del Comité de Empresa las horas sindicales legalmente establecidas.
- 3.º) 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.
- 4.º) 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, con la siguiente excepción:

Los Delegados Sindicales no tendrán crédito horario para desarrollar su actividad, siendo los miembros del Comité de Empresa, los que cederán a estos de su total de crédito horario, señalado en el punto anterior, las horas que puedan necesitar.

CAPITULO X.—Régimen disciplinario

ARTICULO 20.º - 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:

ARTICULO 21.º - 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.

ARTICULO 22.º - 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 aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de 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.—Pequeños 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 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.—Dado el elevado riesgo que suponen las materias almacenadas en esta factoría, queda prohibido fumar o utilizar cualquier ele-

mento que produzca chispa o llama en todas las dependencias de la fábrica, excepto en los comedores, zona próxima a las máquinas expendedoras de bebidas, oficinas y aparcamientos.

ARTICULO 23.º - 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.—No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.
- 4.—Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- 5.—La simulación de enfermedad o accidente.
- 6.—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.
- 7.—Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- 8.—Negligencia o desidia 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.
- 9.—La imprudencia en acto de trabajo que afecte a la buena marcha del servicio. 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.
- 10.—Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral así como emplear herramientas de la Empresa para uso propio.
- 11.—La embriaguez o el consumo de drogas en acto de servicio.
- 12.—La reincidencia de falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

ARTICULO 24.º - 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 en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

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.—Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8.—Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes 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 jefes o responsables será siempre considerado como falta grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Director de la Empresa.

ARTICULO 25.º - 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.

ARTICULO 26.º- 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.

ARTICULO 27.º - 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 y para las faltas muy graves al año.

CAPITULO XI.—Complemento I.T. Accidentes

ARTICULO 28.º - 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 dos millones cuatrocientos mil pesetas.

CAPITULO XII. - Formación Profesional

ARTICULO 29.º - Las partes firmantes reconocen que la formación profesional de los trabajadores constituye un eje prioritario y fun-

damental, 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 está formada por:

Empresa:

D. Manuel de la Morena Valenzuela

D. Domiciano Azkue Castaño

Comité:

D. Alfonso Borrego Moreno

D. Dionisio Largo Nevado

D. Mario Guillén Rubio

Centrales Sindicales:

D. Carlos Canelo Tejeda. CC.OO.

D. José Ignacio Marquez Acedo. U.G.T

CAPITULO XIII.—Nuevas contrataciones

ARTICULO 30.º - La Empresa informará al Comité de Empresa sobre los planes de previsiones y nuevas contrataciones.

ARTICULO 31.º - La Empresa adquiere el compromiso para el año 1998 de crear puestos de trabajo tanto indefinidos como eventuales, ateniéndose a lo dispuesto en el Decreto Ley 8-9/1997 de 16 de mayo de acuerdo a los siguientes puntos:

a) Convertir en el presente año de 1998 el 76% de plantilla total en contratos indefinidos.

b) El 24% 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 (24%) en un 50%, para cada tipo de contratación, especificado en el punto b) (12% eventual en plantilla, 12% en E.T.T).

d) La Empresa informará al Comité de Empresa del desarrollo y cumplimiento de los puntos a) b) y c).

CAPITULO XIV.—Excedencias

ARTICULO 32.º - 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 hacerse por escrito, la primera de ellas dentro de los treinta días siguientes al alumbramiento 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.

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.

ARTICULO 33.º - 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.

CAPITULO XV.—Incapacidad temporal en coincidencia con vacaciones

A los trabajadores cuyas vacaciones reglamentarias de la Empresa les coincidiese con un proceso de Incapacidad Temporal, sea accidente, enfermedad común o maternidad 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 Ser-

vicios Médicos, en colaboración con los Servicios Médicos de la Empresa y la Mutua Patronal.

b) Las trabajadoras embarazadas cuyo parto les coincida con el periodo reglamentario de vacaciones de la Empresa, podrán disfrutar con posterioridad sus vacaciones en el 50% del número de días de dicha coincidencia, añadiendo a ello los días que pudieran haber estado hospitalizadas.

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

Cáceres, quince de junio de mil novecientos noventa y ocho.

RESOLUCION de 23 de junio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Estación de Autobuses de Cáceres, S.A. (14/98).

CONVENIO COLECTIVO.—Expte. n.º 14/98. VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Estación de Autobuses de Cáceres, S.A., que fue suscrito con fecha 16 de mayo de 1998, entre representantes de la Empresa y representantes de los trabajadores, 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 Bc) del Real Decreto 1040/1981, de 22 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 traspasos 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. 17-5-1995); Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (D.O.E. 9-5-95); Decreto 76/1995 de 31 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo (D.O.E. 3-8-1995); y Decreto 22/1996 de 19 de febrero, sobre distribución de competencia en materia laboral (D.O.E. 27-2-1996).

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 14/98 y