

II. Autoridades y Personal

1.—NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

CONSEJERIA DE CULTURA

ORDEN de 7 de septiembre de 1999, sobre delegación de atribuciones en materia de ordenación de pagos.

Por la presente, en virtud de las atribuciones que me confieren los artículos 58.1 de la Ley 2/1984, de 7 de junio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y el artículo 13 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, modificado por Ley 4/1999, de 14 de enero, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en aras de los principios de celeridad y eficacia exigibles en el funcionamiento de la Administración,

DISPONGO

UNICO.—Delegar en los Jefes de Servicios Territoriales de esta Consejería en Badajoz y en Cáceres, las competencias que me atribuye el artículo 48 del Decreto 25/1994, de 22 de febrero, por el que se desarrolla el Régimen de la Tesorería y Pagos de la Comunidad Autónoma, en relación con los pagos que deriven de gastos cuyo abono se realice con cargo a las cuentas delegadas de los respectivos Servicios Territoriales y cuyo importe sea inferior a 50.000 pesetas.

DISPOSICION FINAL.—La presente Orden entrará en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 7 de septiembre de 1999.

El Consejero de Cultura,
FRANCISCO MUÑOZ RAMIREZ

CONSEJERIA DE SANIDAD Y CONSUMO

ORDEN de 16 de septiembre de 1999, por la que se delegan competencias en el Director General de Planificación, Ordenación y Coordinación Sanitaria.

Mediante el Decreto 95/1999, de 29 de julio, se estableció la Estructura de la Consejería de Sanidad y Consumo, estableciendo en su artículo 4.1 las funciones que le corresponden a la Dirección General de Planificación, Ordenación y Coordinación Sanitaria y siendo necesario para el buen funcionamiento de esta Consejería el ejercicio de las competencias asignadas.

DISPONGO

Artículo único:

Se delegan en el Director General de Planificación, Ordenación y Coordinación Sanitaria las competencias reguladas por el Decreto 5/1987, de 27 de enero, en lo relativo a Autorización de Centros, Servicios y Establecimientos Sanitarios.

DISPOSICION FINAL

La presente Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 16 de septiembre de 1999.

El Consejero de Sanidad y Consumo,
GUILLERMO FERNANDEZ VARA

III. Otras Resoluciones

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

RESOLUCION de 3 de septiembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Catelsa Cáceres S. A.(21/99).

CONVENIO COLECTIVO.—Expte. n.º 21/99. VISTO el Texto del Convenio

Colectivo de la empresa Catelsa Cáceres S.A., que fue suscrito con fecha 19 de julio de 1999 entre representantes de la empresa y 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 29-03-95); art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 06-06-81); 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. 17-05-1995); 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. 09-05-1995); 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. 03-08-1995); y Decreto 22/1996 de 19 de febrero, sobre distribución de competencia en materia laboral (D.O.E. 27-02-1996).

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 21/99 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, a 3 de septiembre de 1999.

El Director General de Trabajo,
LUIS REVELLO GOMEZ

CONVENIO COLECTIVO

CATELSA CACERES, S.A. 1999

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Art. 1.º—Ambito territorial, personal y temporal.

Suscriben por una parte la Dirección de la Empresa Catelsa-Cáceres, S.A., representada por su Gerente D. 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», Avenida 1, n.º 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 1999. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1999.

Art. 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 dispues-

to 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 .

Art. 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 período de vigencia del Convenio, dicha comisión mixta estará formada por:

En representación de la Empresa:

D. José Marcelo Muriel Fernández.
D. Manuel de la Morena Valenzuela.
D. Domiciano Azkue Castaño.

En representación de los Trabajadores:

D. Miguel Pavón Portillo.
D.ª Montaña Rey Merino.
D. Pedro Martín Maldonado.

Art. 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, mediante escrito dirigido a la Dirección de la Empresa, con copia para la Autoridad Laboral.

CAPITULO II

Jornada de trabajo y descanso

Art. 5.º—Jornada de trabajo.

La jornada laboral será de 8 h. diarias de trabajo de lunes a jueves y 6 h. diarias de trabajo los viernes, lo que supone una jornada semanal de 38 h. excepto para el personal Técnico y Administrativo cuya jornada de trabajo será de 39 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, 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 Jefe de Equipo 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 1.700, en año completo de aplicación de la nueva jornada.

Teniendo en cuenta la necesidad de disfrutar el día de «asuntos propios», en el calendario de 1999 se trabajarán 222 días.

Art. 6.º—Horarios.

Los horarios a realizar en el año 1999 para las distintas secciones a partir del 16 de septiembre de 1999 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 13,30 h.	De 16 h. a 18 h.
Viernes:	De 7,30 h. a 13,30 h.	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:	De 8,30 h. a 14 h.	De 16 h. a 18,30 h.
Viernes:	De 8 h. a 15 h.	
Vísperas de festivos	De 8,30 h. a 15 h.	

En horario de verano

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

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

De fin de semana:

1.º Turno: (Mañana).

Viernes: De 6 h. a 12 h.

Sábado: De 8 h. a 16 h.

Domingo: De 8 h. a 16 h.

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

2.º Turno: (Tarde).

Viernes: De 12 h. a 18 h.

Sábado: De 16 h. a 24 h.

Domingo: De 16 h. a 24 h.

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

3.º—Turno: (Noche).

Lunes: De 0 h. a 6 h.

Sábado: De 0 h. a 8 h.

Domingo: De 0 h. a 8 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 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.

Art. 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:

Art. 8.º—Calendario.

En el año 1999 (con las excepciones del personal de Mezclado-Dosificación, Premoldeo, Mantenimiento, Comercial y Calidad).

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

1.º Turno: De 26 de julio de 1999 a 20 de agosto de 1999 ambos inclusive.

2.º Turno: De 9 de agosto de 1999 a 3 de septiembre de 1999, ambos inclusive.

VACACIONES DE INVIERNO. Del 24 de diciembre de 1999 al 31 de diciembre de 1999, ambos inclusive.

CAPITULO III

Trabajo y retribución

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 período 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 1999 quedan reflejados en la tabla que a continuación se detalla, exceptuando el tercero, cuarto y quinto quinquenios cuyos valores son los que siguen:

3.º. Quinquenio: 72.500 Ptas/año - 5.000 Ptas/mes, para todas las categorías.

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

<u>CATEGORIA/NIVELES</u>	<u>TRIENIO</u>	<u>QUINQUENIO</u>
	<u>Pts/mes</u>	<u>Pts/mes</u>
Director o Jefe de Departamento	7.287.-	14.574.-
Jefe de Servicio	6.560.-	13.121.-
Técnico	5.964.-	11.929.-
Ayudante Técnico	5.128.-	10.257.-
Contramaestre	5.128.-	10.257.-
Encargado	5.033.-	10.066.-
Aux. Laboratorio	3.888.-	7.776.-
Aux. Téc. no titulado	4.182.-	8.365.-
Jefe de Equipo	4.182.-	8.365.-
Jefe de Sección Admº.	5.964.-	11.929.-
Oficial 1ª. Admº.	5.033.-	10.066.-
Oficial 2ª. Admº.	4.139.-	8.278.-
Aux. Admº.	3.764.-	7.528.-
Almacenero	4.182.-	8.365.-
Ayudante-Almacenero	3.888.-	7.777

Nivel A2	93'38 Pts/día	186'7 Pts/día
Nivel A1,A2	112'76 " "	225'53 " "
Nivel B1	119'14 " "	238'29 " "
Nivel B2,C1	125'45 " "	250'91 " "
Nivel C2,B3	129'09 " "	258'18 " "
Nivel D2,D3,D4,C3	132'01 " "	264'03 " "
Nivel D3,D4	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 33% 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 Turnicidad, 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: 74 Ptas/día trabajado.

—Plus de Turnicidad II, a abonar al personal a dos turnos o jornada: 219 Ptas/día trabajado.

— Plus de Turnicidad III a abonar al personal a tres turnos: 262 Pts./día trabajado.

— Plus de Jornada Especial Fin de Semana: 35.797 Pts./mes.

4.º) Plus de Transporte por día trabajado, lo perciben todos los trabajadores de la Empresa. Su importe será de 211 Pts., por día trabajado.

5.º) Prima de Producción mensual que se fijará atendiendo a la productividad y calidad del trabajo realizado en ese período 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 Uni-

dad 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	9.179 pts/mes.
B1	13.294 pts/mes.
B2	16.107 pts/mes.
C2	17.483 pts/mes.
C3	19.669 pts/mes.
D2	19.669 pts/mes.
D3	19.669 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 en la primera quincena del mes de julio.

Se mantiene para el presente año 1999, 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
20.000 Pts.	Entre 5 - 7 % sobre Ventas
27.000 Pts.	Entre 7 - 9 % sobre Ventas
30.000 Pts.	Entre 9 - 10 % sobre Ventas
35.000 Pts.	Entre 10 - 11 % sobre Ventas
40.000 Pts.	Entre > 11 % sobre Ventas

7.º) El aumento salarial pactado para el año 1999 es el siguiente:

2,7% sobre la masa salarial bruta, reservando el 0,2% para la aplicación del PEPF, aumentando un 2,5% sobre tablas para todos los conceptos y categorías. En el caso de no aplicación del PEPF, el porcentaje del 0,2% vendrá a incrementar la subida sobre tablas.

Art. 12.º—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.

CAPITULO IV

Calidad y Productividad

Art. 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

Art. 14.º—Actividades.

Para sufragar los gastos del Comité de Empresa para el desempe-

ño de sus funciones, se asignará por parte de la Empresa una subvención de 140.000 Pts. para el año 1999.

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 140.000 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.

Art. 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

Art. 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.

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

CAPITULO VII.-**Artº. 17º.- Tablas.**

<u>CATEGORIA</u>	<u>SALARIO BASE</u>	<u>RETRIBUCION ANUAL BASE</u>	<u>HORAS ANUALES</u>
<u>TECNICOS</u>			
Director de Departamento	204.246 Pts/mes	2.961.567.-	1.700
Jefe de Departamento	204.246 " "	2.961.567-	1.700
Jefe de Servicio	184.386 " "	2.673.597.-	1.700
Técnico	167.624 " "	2.430.548	1.700
Ayudante Técnico	144.479 " "	2.094.945	1.700
Contramaestre	144.479 " "	2.094.945.-	1.700
Encargado	141.831 " "	2.056.549.-	1.700
Aux.Laboratorio	112.020 " "	1.624.290.-	1.700
Aux.Téc.no titul.	119.665 " "	1.735.142.-	1.700
Jefe de Equipo	119.665 " "	1.735.142.-	1.700
<u>ADMINISTRATIVOS</u>			
Jefe de Sección	167.624 " "	2.430.548.-	1.700
Of.1ª. Admº.	141.831 " "	2.056.549.-	1.700
Of.2ª. Admº.	118.545 " "	1.718.902.-	1.700
Aux. Admº.	108.795 " "	1.577.527.-	1.700

SUBALTERNOS

Almacenero	119.665 Pts/mes	1.735.142.-	1.700
Ayud. Almacenero	112.025 “ “	1.624.362.-	1.700

PRODUCTORES

<u>Niveles</u>	<u>Salario</u> <u>Base</u>	<u>Retribuc.</u> <u>Anual</u>	<u>Horas</u> <u>Anuales</u>
A1	3.293,03	1.448.933	1.700
A2	3.457,79	1.521.428	1.700
B1	3.457,79	1.521.428	1.700
B2	3.622,33	1.593.825	1.700
B3	3.720,66	1.637.090	1.700
C1	3.622,33	1.593.825	1.700
C2	3.720,66	1.637.090	1.700
C3	3.819,01	1.680.364	1.700
D2	3.819,01	1.680.364	1.700
D3	3.885,68	1.709.699	1.700
D4	3.951,24	1.738.545	1.700

ANEXO: Los trabajadores con categoría profesional C3 se les reconoce asimilados a la antigua categoría de Oficial de 1ª a todos los efectos.

CAPITULO VIII

Art. 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 períodos punta de producción, entendiéndose por períodos 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

Art. 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. Las horas mensuales de crédito para actividades sindicales serán de 20 h.

CAPITULO X

Régimen disciplinario

Art. 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:

Art. 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.

Art. 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 elemento 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.

Art. 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 período de treinta días.

2.—La ausencia sin causa justificada de dos días durante un período 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.

Art. 24.º—Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.—Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 aquélla 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.

CAPITULO XI

Complemento I.T. Accidentes

Art. 28.º—Con el fin de completar la remuneración recibida por los trabajadores de Catelsa Cáceres, S.A., en caso de accidente de tra-

bajo 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

Art. 29.º—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, entendiendo 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:

Don Manuel de la Morena Valenzuela

Don Domiciano Azkue Castaño

Comité:

Dña. Gemma Ortega Montes

Don Marco Antonio Rodríguez González

Don Vidal Gamonales Jiménez

Centrales Sindicales:

Don Carlos Canelo Tejeda. CC.OO.

Don José Ignacio Márquez Acedo. U.G.T.

CAPITULO XIII

Nuevas contrataciones

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

Art. 31.º—La Empresa adquiere el compromiso para el año 1999 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 1999 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

Art. 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 período máximo de un año, siempre que la legislación laboral permita la realización de un contrato de interinidad por igual período 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.

Art. 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

Art. 34.º—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 Servicios Médicos, en colaboración con los Servicios Médicos de la Empresa y la Mutua Patronal.
- b) Las trabajadoras embarazadas cuyo parto les coincida con el período 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 pudiera haber estado hospitalizada.
- c) Se completará al 100% el Salario, en caso de I. T. que coincidan con las vacaciones reglamentarias de la Empresa.

CAPITULO XVI

Pensiones y Jubilaciones

Art. 35.º—Se acuerda crear una Comisión para que en los próximos meses estudie y desarrolle un posible Plan de Pensiones y bajas incentivadas por Jubilación.

Cáceres, diecinueve de julio de mil novecientos noventa y nueve.

CONSEJERIA DE AGRICULTURA Y MEDIO AMBIENTE

ORDEN de 16 de septiembre de 1999, por la que se modifica el artículo 2.º de la Orden de 30 de abril de 1999, por la que se convoca un curso de formación de monitores agroambientales y se disponen las bases para el desarrollo y organización de los cursos y seminarios de formación agroambiental establecidos en el Decreto 43/1998, de 21 de abril.

Al objeto de complementar algunos aspectos del artículo 2.º de la Orden 30 de abril de 1999, por la que se convoca un curso de forma-

ción de monitores agroambientales y se disponen las bases para el desarrollo y organización de los cursos y seminarios agroambientales establecidos en el Decreto 43/1998, de 21 de abril, publicada en el Diario Oficial de Extremadura número 55 de 13 de mayo de 1999, y prorrogar la fecha de finalización de las actividades formativas aprobadas y acogidas a la mencionada Orden,

D I S P O N G O :

Artículo único.—Se modifica el artículo 2.º de la Orden 30 de abril de 1999, por la que se convoca un curso de formación de monitores agroambientales y se disponen las bases para el desarrollo y organización de los cursos y seminarios agroambientales establecidos en el Decreto 43/1998, de 21 de abril, en los siguientes términos:

1. El punto 1 del artículo 2.º queda redactado como sigue:

Estos cursos irán dirigidos a personas mayores de edad en pleno ejercicio de la actividad agraria, ganadera y/o forestal, considerándose como ésta, el estar dado de alta en el Régimen Especial Agrario o en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, Actividad Agraria, y a aquellos titulares de explotaciones agrarias acogidos a algunas de las ayudas del Programa de Medidas Agroambientales reflejadas en el Reglamento (CEE) 2078 del Consejo, de 30 de junio.

2. El punto 15 del artículo 2.º queda redactado como sigue:

Los cursos deberán finalizar antes del 12 de noviembre.

Mérida, a 16 de septiembre de 1999.

El Consejero de Agricultura y Medio Ambiente,
EUGENIO ALVAREZ GOMEZ

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INDUSTRIA Y COMERCIO

CORRECCION de errores a la Orden de 16 de septiembre de 1998, sobre la resolución de solicitudes de proyectos acogidos al Decreto 119/1997, de 7 de octubre, correspondiente a 250 expedientes (Servicio de Información).

Advertido error material en la Orden de 16 de septiembre de 1998, sobre la resolución de solicitudes de proyectos acogidos al Decreto 119/1997, de 7 de octubre, correspondiente a 250 expedientes, publicada en el D.O.E. número 115, de 8 de octubre de 1998, se procede a su oportuna rectificación.

En la página 7456, en la vigésimoctava de las filas correspondien-