

ARTICULO 41.º - Colaboración, inducción y coautoría.

Los colaboradores, inductores o coautores de algunas de las faltas definidas en el artículo anterior, incurrirán en las correspondientes responsabilidades.

ARTICULO 42.º - Correcciones disciplinarias.

Las correcciones disciplinarias que podrán imponerse a los empleados por faltas cometidas en el ejercicio de su cargo son las siguientes:

- a) Apercibimiento.
- b) Cambio, dentro de la misma categoría, a un puesto de trabajo que tenga asignado un Complemento de Destino con menor coeficiente; suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de un mes a un año.
- d) Extinción de la relación laboral a todos los efectos.

El apartado a) será de aplicación a las faltas leves; los apartados b) y c) a las graves y el d) a las muy graves siempre que a juicio del Pleno no sea procedente imponer una sanción grave.

ARTICULO 43.º - Forma de imposición de las sanciones.

El apercibimiento podrá ser verbal o escrito, quedando constancia en este caso en el expediente administrativo.

Las sanciones graves se impondrán mediante escrito razonado, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan y los recursos que, en su caso, caben.

Las faltas muy graves, mediante expediente administrativo instruido al efecto.

ARTICULO 44.º - Competencia para imposición de las sanciones.

Corresponde imponer las correcciones disciplinarias previstas en el artículo anterior:

- a) Al Presidente, Secretario General y Vicesecretario las del apartado a).
- b) Al Presidente y al Secretario General las previstas en el apartado b).
- c) Al Presidente, las del apartado c), cuyo acuerdo será recurrible ante el Comité Ejecutivo en un plazo de quince días.
- d) Al Comité Ejecutivo las del apartado d), cuyo acuerdo será recurrible en un plazo de quince días ante el Pleno. Frente a la re-

solución del Pleno no cabe más recurso que la vía jurisdiccional laboral.

ARTICULO 45.º - Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, computándose el plazo desde que se tenga conocimiento de la comisión de los mismos.

A N E X O I**Coeficientes mínimos por categoría**

Categoría	Sueldo	En Complemento de Destino
A	25	desde 14 en adelante
B	21	de 10 a 25
C	15	de 4 a 16
D	12	de 0 a 10

A N E X O I I**Catalogación de puestos de trabajo**

Puesto	Categoría	Coeficientes	
		Sueldo	C. Destino
Jefe de Servicio o Departamento	A-B-C	15	21
Técnico Superior	A	25	14
Responsable de Delegación	A-B	21	14
Técnico Medio	B	21	10
Secretaria de Dirección	B-C	15	6
Administrativos	C	15	5
Conserje	D	12	2
Personal de limpieza	D	12	1

RESOLUCION de 29 de junio de 2000, 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. 20/2000).

VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Catelsa Cáceres S.A., con Código Informático 1000042, de ámbito Local, suscrito el 20-6-2000, entre representantes de la empresa, en representación de una parte,

y por los representantes de los trabajadores 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.c) del 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 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 5/2000, de 8 de febrero, por el que se asignan competencias a la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000); Decreto 6/2000, de 8 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000); 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

A C U E R D A

PRIMERO.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre, 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 29 de junio de 2000.

El Director General de Trabajo,
JOSE LUIS VILLAR RODRIGUEZ

CONVENIO COLECTIVO DE CATELSA CACERES, S.A. 2000

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 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 2000. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2000.

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, y Real Decreto 8-9/1997, de 16 de mayo.

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. José Marcelo Muriel Fernández.
D. Jean Jacques Buisson.
D. Domiciano Azkue Castaño.

En representación de los trabajadores:

D. Miguel Pavón Portillo.
D.ª Montaña Rey Merino.
D. Pedro Martín 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, mediante escrito dirigido 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 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 39 horas semana-

les 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 1.680, en año completo de aplicación de la jornada. Teniendo en cuenta la necesidad de disfrutar el día de «asuntos propios», en el calendario de 2000 se trabajarán 221 días.

ARTICULO 6.º - Horarios

Los horarios a realizar en el año 2000 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:

De lunes a jueves: Mañana, de 8 h. a 13 h. 30'. Tarde, de 16 h. a 18 h.

Viernes: Mañana, de 7 h. 30' a 13 h. 30'. Tarde, 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:

De lunes a jueves: Mañana, de 8 h. 30' a 14 h. Tarde, de 16 h. a 18 h. 30'

Viernes: Mañana, de 8 h. a 15 h.

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

En horario de verano:

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

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

De fin de semana:

Primer 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).

2.º 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).

Tercer 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. 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 tres años de antigüedad en la empresa, 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 cinco 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 2000 (con las excepciones del personal de Mezclado-Dosificación, Premoldeo, Mantenimiento, Comercial y Calidad).

VACACIONES DE VERANO: 19 días laborables en dos turnos a organizar por los responsables de los distintos servicios o talleres:

Primer turno: De 24 de julio de 2000 a 20 de agosto de 2000, ambos inclusive.

Segundo turno: De 7 de agosto de 2000 a 3 de septiembre de 2000, ambos inclusive.

Y los días 6 de marzo y 7 de diciembre del año 2000.

VACACIONES DE INVIERNO. Del 26 de diciembre de 2000 al 31 de diciembre de 2000, ambos inclusive.

CAPITULO III.—Trabajo y retribución

ARTICULO 9.º - La clasificación de los niveles profesionales, así co-

mo 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 2000 quedan reflejados en la tabla que a continuación se detalla, exceptuando el tercero, cuarto y quinto quinquenios cuyos valores son los que siguen:

Tercer 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.

CATEGORIA/NIVELES	TRIENIO Ptas/mes	QUINQUENIO Ptas/mes
Director o Jefe de Departam.	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. Tecn. 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
Nivel A2	93,38	186,7
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 h. 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.

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: 76 Ptas/día trabajado.
- Plus de Turnicidad II, a abonar al personal a dos turnos o jornada: 226 Ptas/día trabajado.
- Plus de Turnicidad III, a abonar al personal a tres turnos: 271 Ptas/día trabajado.
- Plus de Jornada Especial Fin de Semana: 36.978 Ptas/mes.

4.º) Plus de Transporte por día trabajado, lo perciben todos los trabajadores de la Empresa. Su importe será de 218 Ptas. 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 de referencia por niveles de categorías es la siguiente:

Niveles	Prima de Producción
A1	9.482 ptas/mes
B1	13.733 ptas/mes
B2	16.639 ptas/mes
C2	18.060 ptas/mes
C3	20.318 ptas/mes
D2	20.318 ptas/mes
D3	20.318 ptas/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 beneficio 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 2000 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 Ptas.	Entre 5-7% sobre ventas
30.000 Ptas.	Entre 7-9% sobre ventas
35.000 Ptas.	Entre 9-10% sobre ventas
40.000 Ptas.	Entre 10-11% sobre ventas
45.000 Ptas.	Entre >11% sobre ventas

7.º) El aumento salarial pactado para el año 2000 es el siguiente:

3,3% sobre tablas para todos los conceptos y categorías, a excepción de la nocturnidad, ya especificada en el punto 2 del presente artículo.

ARTICULO 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

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 150.000 Ptas. para el año 2000.

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 150.000 Ptas. anuales.

Las partes acuerdan dotar el Fondo Social con 500.000 Ptas. 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 Ptas. 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 re-

sultados 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 trabajo 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).

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

CAPITULO VII

ARTICULO 17.º - Tablas

CATEGORIA	SALARIO BASE (Ptas/mes)	RETRIBUCION ANUAL BASE	HORAS ANUALES
TECNICOS			
Director de Departamento	210.986	3.059.297	1.680
Jefe de Departamento	210.986	3.059.297	1.680
Jefe de Servicio	190.471	2.761.829	1.680
Técnico	173.156	2.510.762	1.680
Ayudante Técnico	149.247	2.164.081	1.680
Contraamaestre	149.247	2.164.081	1.680
Encargado	146.511	2.124.409	1.680
Aux. Laboratorio	115.717	1.677.896	1.680
Aux. Tec. no titul.	123.614	1.792.403	1.680
Jefe de Equipo	123.614	1.792.403	1.680
ADMINISTRATIVOS			
Jefe de Sección	173.156	2.510.762	1.680
Of. 1.ª Adm.	146.511	2.124.409	1.680
Of. 2.ª Adm.	122.457	1.775.626	1.680
Aux. Adm.	112.385	1.629.582	1.680
SUBALTERNOS			
Almacenero	123.614	1.792.403	1.680
Ayud. Almacenero	115.722	1.677.969	1.680

Niveles	Salario Base	Retribuc. anual	Horas anuales
PRODUCTORES			
A1	3.401,69	1.500.145	1.680
A2	3.571,89	1.575.203	1.680
B1	3.571,89	1.575.203	1.680
B2	3.741,86	1.650.160	1.680
B3	3.843,44	1.694.957	1.680
C1	3.741,86	1.650.160	1.680
C2	3.843,44	1.694.957	1.680
C3	3.945,03	1.739.758	1.680
D2	3.945,03	1.739.758	1.680
D3	4.013,90	1.770.130	1.680
D4	4.081,63	1.799.999	1.680

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

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

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 aún 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 debidas.
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 y sala de visitas, cuando se utilice como tal. En reuniones de duración superior a 2 h., se efectuará una pausa para aquellos que lo deseen.

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 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.
9. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear herramientas de la Empresa para uso propio.
10. La embriaguez o el consumo de drogas en acto de servicio.
11. 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, 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 cuatrocientas 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 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 JEAN JACQUES BUISSON

Don DOMICIANO AZKUE CASTAÑO

Comité:

Doña GEMMA ORTEGA MONTES

Don MARCO ANTONIO RODRIGUEZ GONZALEZ

Don VIDAL GAMONALES JIMENEZ

Centrales Sindicales:

Don CARLOS CANELO TEJEDA. CC.OO.

Don JOSE 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 2000 de mantener 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) Mantener en el presente año 2000 al menos 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 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.

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

ARTICULO 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 siguientes 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 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 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

ARTICULO 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.

CAPITULO XVII.—Revisión Salarial

ARTICULO 36.º - En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase a 31 de diciembre del año 2000 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1999, superior al 2,7%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre indicada cifra, tal incremento se abonará con efecto de 1 de enero de 2000 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios y tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en el año 2000.

El porcentaje de revisión guardará en todo caso la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente, a fin de que se mantenga idéntico en el cómputo de los doce meses (Enero-Diciembre 2000).

Cáceres, 20 de junio de 2000.

RESOLUCION de 29 de junio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la ejecución de la Sentencia núm. 129, de 14 de junio de 2000, del Juzgado de lo Contencioso Administrativo n.º 1 de Cáceres.