

- \* Dotaciones: Según Reglamento de Planeamiento.
- \* Espacios libres: 10% de la superficie de la actuación.

— Condiciones de composición

- \* Tipología de la edificación IA, IH.
- \* El trazado del viario grafiado en el plano CR.4.10 tiene un carácter indicativo.
- \* Las zonas verdes se dispondrán preferentemente en forma lineal junto a la Ronda Este.
- \* Altura máxima de la edificación: Dos plantas.

## CONSEJERIA DE TRABAJO

### *RESOLUCION de 17 de julio de 2001, 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. 27/2001).*

Visto: El contenido del Convenio Colectivo de Catelsa Cáceres, S.A., con Código Informático 1000042, de ámbito local, suscrito el 11-7-2001, 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 artículo 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. 6-6-1981); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95); 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 competencias 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, 17 de julio de 2001.

El Director General de Trabajo,  
JOSE LUIS VILLAR RODRIGUEZ

### CONVENIO COLECTIVO CATELSA CACERES, S.A. 2001

#### 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 2001. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2001.

##### 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. JOSE MARCELO MURIEL FERNANDEZ  
D. JEAN JACQUES BUISSON  
D. DOMICIANO AZKUE CASTAÑO

En representación de los Trabajadores:

D. MIGUEL PAVON PORTILLO  
D. MARCO ANTONIO RODRIGUEZ GONZALEZ  
D.<sup>a</sup> GEMMA ORTEGA MONTES

#### 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 artículo 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 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 1.680, en año completo de aplicación de la jornada. Teniendo en cuenta la distribución de los días festivos en el presente año para la realización de las horas anuales se dejará de trabajar el día 7 de diciembre y dos días a disposición, que se coordinarán con producción avisándolo con 5 días de antelación.

#### ARTICULO 6.º - Horarios

Los horarios a realizar en el año 2001 para las distintas secciones serán los siguientes:

Secciones a jornada continuada:

De lunes a jueves: De 6 h. a 14 h.  
Viernes: De 6 h. a 12 h.

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

Secciones a dos turnos:

De lunes a jueves: De 14 h. a 22 h.

Viernes: De 12 h. a 18 h.

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

Secciones a tres turnos:

De lunes a jueves: De 22 h. a 6 h.

Viernes: De 18 h. a 24 h.

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

Mantenimiento:

	MAÑANA	TARDE
De lunes a jueves	De 8 h. a 13 h. 30'	De 16 h. a 18 h.
Viernes	De 7 h. 30' a 13 h. 30'	De 16 h. a 18 h.

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

Mantenimiento también podrá realizar los horarios de secciones a turnos.

Técnicos y Administrativos:

De lunes a jueves	MAÑANA	TARDE
1.ª Opción:	De 8 h. 30' a 14 h.	De 16 h. a 18 h. 30'
2.ª Opción:	De 8 h. 30' a 13 h. 30'	De 14 h. 30' a 17 h. 30'

Viernes De 8 h. a 15 h.

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

En horario de verano:

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

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

De fin de semana:

1.º 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).

## 3.º turno: (Noche)

Viernes: De 0 h. a 6 h.

Sábado: De 22 h. a 6 h.

Domingo: De 22 h. a 6 h.

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

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

Turno de mañana: De 6 h. a 14 h.

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo, todas las secciones productivas de la fábrica podrán trabajar cuando las necesidades de la producción así lo aconsejen, en dos o tres turnos, manteniendo la proporcionalidad en la rotación de cada turno. La Dirección informará razonadamente al Comité de Empresa cuando tales circunstancias se produzcan.

## ARTICULO 7.º - Vacaciones

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

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

## ARTICULO 8.º - Calendario

En el año 2001 (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 23 de julio de 2001 a 19 de agosto de 2001 ambos inclusive.

Segundo turno: De 13 de agosto de 2001 a 9 de septiembre de 2001, ambos inclusive.

VACACIONES DE INVIERNO: 6 días laborables; del 24 de diciembre de 2001 al 2 de enero de 2002, 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 éste 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 2001 quedan reflejados en la tabla que a continuación se detalla, exceptuando el tercero, cuarto y quinto quinquenios cuyos valores son los que siguen:

3.<sup>er</sup> quinquenio: 72.500 pts/año. 5.000 ptas./mes, para todas las categorías.

4.<sup>o</sup> y 5.<sup>o</sup> quinquenio: 58.000.—ptas/año. 4.000.—Ptas/mes para todas las categorías.

CATEGORIA/NIVELES	TRIENIO Pts/mes	QUINQUENIO Pts/mes
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
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. <sup>o</sup>	5.964	11.929
Oficial 1. <sup>a</sup> Adm. <sup>o</sup>	5.033	10.066
Oficial 2. <sup>a</sup> Adm. <sup>o</sup>	4.139	8.278
Aux. Adm. <sup>o</sup>	3.764	7.528
Almacenero	4.182	8.365
Ayudante-Almacenero	3.888	7.777
	<b>pts/día</b>	<b>pts/día</b>
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.<sup>o</sup>) El complemento de trabajo nocturno se aplicará a todas las horas trabajadas desde las 22 hasta las 6 h., excepto las dos horas de los viernes que van desde las 22 h. a las 24 h., y será de un 35% del salario base para el personal que realice turnos de noche rotativos y del 37% del salario base para el personal que realice su jornada siempre en turno de noche.

3.<sup>o</sup>) 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: 80 pts/día trabajado.

— Plus de turnicidad II, a abonar al personal a dos turnos o jornada: 237 pts/día trabajado.

— Plus de turnicidad III a abonar al personal a tres turnos: 283 pts/día trabajado.

— Plus de jornada especial fin de semana: 12.204 pts/mes.

4.<sup>o</sup>) Plus de transporte por día trabajado, lo perciben todos los trabajadores de la empresa. Su importe será de 229 ptas. por día trabajado.

5.<sup>o</sup>) 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	9.927 pts/mes.
B1	14.379 pts/mes.
B2	17.422 pts/mes.
C2	18.910 pts/mes.
C3	21.274 pts/mes.
D2	21.274 pts/mes.
D3	21.274 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 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 2001 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.	Si es $\geq 5$ <7% sobre ventas
30.000 ptas.	Si es $\geq 7$ <9% sobre ventas
35.000 ptas.	Si es $\geq 9$ <10% sobre ventas
40.000 ptas.	Si es $\geq 10$ <11% sobre ventas
45.000 ptas.	Si es $\geq 11$ sobre ventas

Si los resultados sobre beneficios fueran iguales o superiores al 9% se abonará un complemento de 15.000 ptas. que se unirá a la cantidad que figura en la tabla anterior, en todos los tramos iguales o superiores al 9%.

Si los resultados sobre beneficios fueran iguales o superiores al 9% se consolidará para el año 2002 y desde el día 1-1-2002 una subida del 0'6% en todos los conceptos y categorías.

7.º) El aumento salarial pactado para el año 2001 es el siguiente: 3'4% 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 2001.

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 y 290.000 ptas. para la reunión anual de todos los componentes de la empresa. Los trabajadores de fin de semana recuperarán el día de la reunión anual en un día laborable durante el año en curso.

La empresa y el Comité de Empresa consideran muy positiva la

existencia del club social, que funciona a nivel, tanto deportivo como cultural, con sus estatutos y Junta Directiva propia.

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) Tres días naturales, en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de hijos y cónyuges. Si el nacimiento de hijos se produjera en fin de semana (viernes, sábado o domingo) se considerará ampliada la licencia al lunes o martes de la semana siguiente.

c) Dos días naturales, en los casos de enfermedad grave o falleci-

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

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste de una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia, regulada en el Ap. 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

h) Dos horas y media para consultas médicas siempre que se produzcan las correctas justificaciones de las mismas.

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

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

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

l) Las trabajadoras embarazadas 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.

m) 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.-****Artº. 17º.- Tablas.**

<u>CATEGORIA</u>	<u>SALARIO BASE</u>	<u>RETRIBUCION ANUAL BASE</u>	<u>HORAS ANUALES</u>
<b><u>TECNICOS</u></b>			
Director de Departamento	220.908 Pts/mes	3.203.166.-	1.680
Jefe de Departamento	220.908 " "	3.203.166.-	1.680
Jefe de Servicio	199.429 " "	2.891.720.-	1.680
Técnico	181.299 " "	2.628.835.-	1.680
Ayudante Técnico	156.266 " "	2.265.857.-	1.680
Contramaestre	156.266 " "	2.265.857.-	1.680
Encargado	153.401" "	2.224.314.-	1.680
Aux.Laboratorio	121.159 " "	1.756.805.-	1.680
Aux.Téc.no titul.	129.428 " "	1.876.706.-	1.680
Jefe de Equipo	129.428 " "	1.876.706.-	1.680

**ADMINISTRATIVOS**

Jefe de Sección	181.299 " "	2.628.835.-	1.680
Of.1ª. Admº.	153.401 " "	2.224.314.-	1.680
Of.2ª. Admº.	128.216 " "	1.859.132.-	1.680
Aux. Admº.	117.670 " "	1.706.215.-	1.680

**SUBALTERNOS**

Almacenero	129.428 Pts/mes	1.876.706.-	1.680
Ayud. Almacenero	121.164 " "	1.756.878.-	1.680

**PRODUCTORES**

<u>Niveles</u>	<u>Salario Base</u>	<u>Retribuc. Anual</u>	<u>Horas Anuales</u>
A1	3.561,66	1.567.130	1.680
A2	3.739,86	1.645.538	1.680
B1	3.739,86	1.645.538	1.680
B2	3.917,82	1.723.841	1.680
B3	4.024,18	1.770.639	1.680
C1	3.917,82	1.723.841	1.680
C2	4.024,18	1.770.639	1.680
C3	4.130,55	1.817.442	1.680
D2	4.130,55	1.817.442	1.680
D3	4.202,67	1.849.175	1.680
D4	4.273,58	1.880.375	1.680

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

## 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 artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores. En cuanto al cómputo de las horas extraordinarias se estará a lo que recoge el artículo 35.2 del mencionado Estatuto.

## 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 30 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 del alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave, según los casos.

4.—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 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:

- D. JEAN JACQUES BUISSON
- D. DOMICIANO AZKUE CASTAÑO

Comité:

- D.ª GEMMA ORTEGA MONTES
- D. MARCO ANTONIO RODRIGUEZ GONZALEZ
- D. VIDAL GAMONALES JIMENEZ

Centrales Sindicales:

- D. CARLOS CANELO TEJEDA. CC.OO
- D. 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 2001 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 2001 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 periodo máximo de un año, siempre que la legislación laboral permita la realización de un contrato de interinidad por igual periodo y que la solicitud tanto de la petición como del reingreso deberá hacer por escrito; la primera de ellas dentro del periodo de baja maternal y la de reingreso con un mes de antelación a la finalización de la excedencia. El reingreso coincidirá necesariamente con la fecha posterior al cumplimiento del contrato de interinidad, si existiera.

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

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 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 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 que la fecha de la baja por I.T. 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 2001 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2000, superior al 3%, 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 2001 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios y tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en el año 2001.

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 2001).

Cáceres, 11 de julio de 2001.

*RESOLUCION de 20 de julio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro de Convenios y publicación del acuerdo laboral relativo a congelación de salarios en la Empresa «Hostelería Puerta de Palmas, S.L.» durante el año 2001. Asiento 44/2001.*

Vistos: La Sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de Badajoz, de fecha 30 de junio de 2001, por la que se desestima la demanda promovida de oficio por este centro directivo y el Acuerdo la-