III. Otras Resoluciones

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN de 20 de agosto de 2004, 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.: 24/2004).

VISTO: el contenido del Convenio Colectivo de CATELSA CÁCERES, S.A., con código Informático 1000042, de ámbito Local, suscrito el 15-7-2004, entre el Comité de Empresa, en representación de una parte, y por la Dirección de la Empresa, de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-03-95); art. 2.c) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 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 15/2003, de 27 de junio, por el que se modifican la denominación y el número de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura; Decreto del Presidente 26/2003, de 30 de junio, por el que se distribuyen las competencias de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura; Decreto 136/2003, de 29 de julio, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía y Trabajo; esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo de la Junta de Extremadura

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 de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

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

Mérida, a 20 de agosto de 2004.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO CATELSA CÁCERES, S.A. 2004

CAPÍTULO I.- Disposiciones Generales

Artículo 1º.- Ámbito territorial, personal y temporal.

Suscriben por una parte la Dirección de la Empresa Catelsa Cáceres, S.A., representada por su Gerente D. José Marcelo 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 Industrial "Las Capellanías", Avenida 1, nº 2.

Este Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2004. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2004.

Artículo 2º.- Vinculación a la totalidad.

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

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

Artículo 3º.- 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 CUERVA CERRATO
D. DOMICIANO AZKUE CASTAÑO

En representación de los Trabajadores:

D. ELÍAS BORRELLA CABALLERO
D. EDUARDO GALLEGO VIDARTE
Dña. GEMMA ORTEGA MONTES

Durante el presente año la Comisión Mixta estudiará la posibilidad de adhesión al Convenio de Químicas.

Artículo 4º.- 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. 1º, mediante escrito dirigido a la Dirección de la Empresa, con copia para la Autoridad Laboral.

CAPÍTULO II.- Jornada de trabajo y descanso

Artículo 5º.- 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 del 13 de septiembre al 14 de junio y 35 horas semanales del 15 de junio al 12 de septiembre.

Esta distribución de la jornada para los Técnicos y Administrativos es solamente para el año 2004.

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

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

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

Las horas anuales de trabajo efectivo para la distintas secciones será de 1.680, en año completo de aplicación de la jornada. Teniendo en cuenta la distribución de los días festivos en el presente año, para la realización de las horas anuales se dejará de trabajar tres días a libre disposición (uno de ellos para Vacaciones de Navidad). Se coordinarán con sus respectivos talleres avisándolo con cinco días de antelación.

Artículo 6º.- Horarios.

Los horarios a realizar en el año 2004 para las distintas secciones serán los siguientes:

• Secciones a jornada continuada:

De Lunes a Jueves:	De 6 h. a 14 h.
Viernes:	De 6 h. a 12 h.

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

• Secciones a dos turnos:

De Lunes a Jueves:	De 14 h. a 22 h.
Viernes:	De 12 h. a 18 h.

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

• Secciones a tres turnos:

De Lunes a Jueves:	De 22 h. a 6 h.
Viernes:	De 18 h. a 24 h.

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

Mantenimiento:

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

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

Mantenimiento también podrá realizar los horarios de secciones a turnos.

Técnicos y Administrativos:

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

• En horario de verano:

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

De fin de semana:

1er Turno: (Mañana)

Viernes:	De 6 h. a 12 h.
Sábado:	De 6 h. a 14 h.
Domingo:	De 6 h. a 14 h.

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

2º Turno: (Tarde)

Viernes:	De 12 h. a 18 h.
Sábado:	De 14 h. a 22 h.
Domingo:	De 14 h. a 22 h.

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

3er Turno: (Noche)

Viernes:	De 0 h. a 6 h.
Sábado:	De 22 h. a 6 h.
Domingo:	De 22 h. a 6 h.

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

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

Turno de Mañana:	De 6 h. a 14 h.
Turno de Tarde:	De 14 h. a 22 h.
Turno de Noche:	De 22 h. a 6 h.

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

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

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

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

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

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

La 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.

Artículo 7º.- 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 artº. 5º del presente Convenio, las vacaciones se realizarán de la forma siguiente:

Artículo 8º.- Calendario.

En el año 2004 (con las excepciones del personal de Mezclado-Dosificación, Premoldeo, Mantenimiento, Comercial y Calidad).

VACACIONES DE VERANO:

• 1º Turno {20 días laborables} Del 19 de julio de 2004 al 15 de agosto de 2004 (ambos inclusive).

• 2º turno {20 días laborables} Del 9 de agosto de 2004 al 3 de septiembre de 2004 (ambos inclusive).

Se podrán disfrutar vacaciones tanto anterior como posteriormente, con la sola excepción de que no se puedan añadir a las oficiales. Las vacaciones que se puedan adelantar o retrasar serán una o dos semanas.

VACACIONES DE INVIERNO:

{5 días laborables} Del 27 de diciembre de 2004 al 31 de diciembre de 2004, ambos inclusive. Se podrá tomar una semana antes o después de las vacaciones oficiales sin coincidencia en su continuidad. El día 24 de diciembre, a cuenta de un día de libre disposición. Este día al ser viernes con jornada de seis horas, quedan sobrantes a disfrutar dos horas.

CAPÍTULO III.- Trabajo y retribución

Artículo 9º.- La clasificación de los niveles profesionales, así como la formación necesaria para alcanzarlos, queda reflejada en el Programa de la Evolución Profesional y de Formación (PEPF).

Para el presente año, se reserva el 0,5% de la M.S, lo que supone 25.362 € para aumento de categorías.

La Comisión de seguimiento de formación participará en la actualización o modificación del PEPF, que deberá realizarse antes de finales del presente año.

Artículo 10º.- Retribución por jornada ordinaria.

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

Artículo 11º.- Complementos y Pluses.

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

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa, descontando el correspondiente al 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 2004 quedan reflejados en la tabla que a continuación se detalla, exceptuando el tercero, cuarto y quinto quinquenios cuyos valores son los que siguen:

• 3er Quinquenio: 435,73.- €/año - 30,05.- €/mes, para todas las categorías.

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

CATEGORÍA/NIVELES	TRIENIO €/mes	QUINQUENIO €/mes
Director o Jefe de Departamento	43,80.-	87,60.-
Jefe de Servicio	39,43.-	78,86.-
Técnico	35,84.-	71,68.-
Ayudante Técnico	30,82.-	61,64.-
Contramaestre	30,82.-	61,64.-
Encargado	30,25.-	60,50.-
Aux. Laboratorio	23,37.-	46,74-
Aux. Técn. no titulado	25,13.-	50,26.-
Jefe de Equipo	25,13.-	50,26.-
Jefe de Sección Admº.	35,84.-	71,68.-
Oficial 1ª. Admº.	30,25.-	60,50.-
Oficial 2ª. Admº.	24,88.-	49,76.-
Aux. Admº.	22,62.-	45,24-
Almacenero	25,13.-	50,26.-
Ayudante-Almacenero	23,37.-	46,74.-
Nivel A1, A2	0,68.-	1,36.-
Nivel B1	0,72.-	1,44.-
Nivel B2, C1	0,75.-	1,50.-
Nivel C2, B3	0,78.-	1,56.-
Nivel D2, D3, D4, C3	0,79.-	1,58.-
Nivel D3, D4	0,79.-	1,58.-

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

3º) Los Complementos del Puesto de Trabajo serán de 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: 0,50 €/día trabajado.

– Plus de Turnicidad II, a abonar al personal a dos turnos o jornada: 1,50 €/día trabajado.

– Plus de Turnicidad III a abonar al personal a tres turnos: 1,78 €/día trabajado.

– Plus de Jornada Especial Fin de Semana: 77,06 € (sábado y domingo).

– Turno de viernes de 0h. a 6 h.: 12,5 €/viernes por jornada a partir de junio de 2004 sin carácter retroactivo.

4º) Plus de Transporte por día trabajado, lo perciben todos los trabajadores de la Empresa. Su importe será de 1,45 € por día trabajado. El transporte para los que realicen jornada partida será de 58,09 €/mes.

5º) 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 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	62,68 €/mes
B1	90,79 €/mes
B2	110,00 €/mes
B3	119,40 €/mes
C2	119,40 €/mes
C3	134,33 €/mes
D2	134,33 €/mes
D3	134,33 €/mes

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

Extraordinaria de Julio:	30 días
Extraordinaria de Navidad:	30 días
Extraordinaria de Beneficios:	15 días

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

Se mantiene para el presente año 2004 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
125 €	Del 5% al 6,99% sobre Ventas
210 €	Del 7% al 7,99% " "
310 €	Del 8% al 9,49% " "
360 €	> al 9,5% " "

7º) El aumento salarial pactado para el año 2004 es el siguiente:

• Subida del 3% sobre todos los conceptos y categorías.

Artículo 12º.- Condiciones de Pago.

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

CAPÍTULO IV.- Calidad y Productividad

Artículo 13º.- Calidad y Productividad.

La Dirección y el Comité de Empresa coinciden en señalar que, la Calidad y la Productividad, constituyen los dos pilares sobre los que debemos apoyarnos para el relanzamiento de la Empresa y manifiestan su compromiso de fomentar todas las acciones que tengan como objetivo la mejora de los ratios actuales de

Calidad y Productividad. Estando ya en funcionamiento los grupos de mejora de los procesos a evaluar, se solicita la participación de los trabajadores de esos procesos, para que puedan realizar sus aportaciones desde el conocimiento de los mismos.

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

CAPÍTULO V.- Servicios y Obras Sociales

Artículo 14º.- Actividades.

Para sufragar los gastos del Comité de Empresa para el desempeño de sus funciones, se asignará por parte de la Empresa una subvención de 2.000 € para el año 2004 y para las Secciones Sindicales 100 €/año a cada una.

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

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

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

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

Artículo 15º.- Seguridad e Higiene.

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

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

Entre sus funciones operativas se encuentran las siguientes:

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

– Reclamar vigilancia 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 de ruido, luminosidad, temperatura ambiental y humedad en las secciones más afectadas comunicando los resultados a los trabajadores de esas secciones y al Comité de Prevención.

– 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.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.-

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

FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ.-

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

CAPÍTULO VI.- Permisos

Artículo 16º.- 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. En caso de trabajadores en fin de semana, acogiéndose a lo antes expuesto los días de permiso retribuido no podrán exceder en ningún caso de tres días naturales.

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

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

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

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

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

l) Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales (analíticas y ecografías) y técnicas de preparación al parto, previo aviso a su responsable y justificación de su realización.

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

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

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

Familiares que dan derecho al permiso retribuido:

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

CAPÍTULO VII.-

Artículo 17º.- Tablas.

CATEGORIA	SALARIO BASE	RETRIBUCION ANUAL BASE	HORAS ANUALES
TECNICOS			
Director de Departamento	1.449,98 € / mes	21.024,71.-	1.680
Jefe de Departamento	1.449,98 " "	21.024,71.-	1.680
Jefe de Servicio	1.313,03 " "	19.038,93.-	1.680
Técnico	1.197,44 " "	17.362,88.-	1.680
Ayudante Técnico	1.037,83 " "	15.048,53.-	1.680
Contramaestre	1.037,83 " "	15.048,53.-	1.680
Aux.Laboratorio	816,35 " "	11.837,07.-	1.680
Aux.Téc.no titul.	867,55 " "	12.579,47.-	1.680
Gestor Taller	867,55 " "	12.579,47.-	1.680
Técnico Taller	867,55 " "	12.579,47.-	1.680
ADMINISTRATIVOS			
Jefe de Sección	1.179,44 " "	17.362,88.-	1.680
Of.1ª. Admº.	1.019,56 " "	14.783,62.-	1.680
Of.2ª. Admº.	859,80 " "	12.467,10.-	1.680
Aux. Admº.	794,80 " "	11.524,60.-	1.680
SUBALTERNOS			
Almacenero	867,55 € / mes	12.579,47.-	1.680
Ayud. Almacenero	816,38 " "	11.837,51.-	1.680

PRODUCTORES

Niveles	Salario Base	Retribuc. Anual	Horas Anuales
A1	24,24 €	10.689,84	1.680
A2	25,34 "	11.174,94	1.680
B1	25,34 "	11.174,94	1.680
B2	26,44 "	11.660,04	1.680
B3	27,12 "	11.959,92	1.680
C1	26,44 "	11.660,04	1.680
C2	27,10 "	11.951,10	1.680
C3	27,76 "	12.242,16	1.680
D2	27,76 "	12.242,16	1.680
D3	28,20 "	12.436,20	1.680
D4	28,63 "	12.625,63	1.680

CAPÍTULO VIII

Artículo 18º.- 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 mensualmente al Comité de Empresa de las horas extraordinarias realizadas, explicando causas y su distribución por secciones.

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

En la valoración se estará a lo dispuesto en el artº. 35.1 del Estatuto de los Trabajadores. En cuanto al cómputo de las horas extraordinarias se estará a lo que recoge el artº. 35.2 del mencionado Estatuto.

Costo de Horas Extras por Categorías:

Técnico	15,17 €/h.
Ayudante Técnico	13,50 €/h.

Auxiliar de Laboratorio	12,23 €/h.
Auxiliar Técnico	12,65 €/h.
Gestor Taller / Técnico Taller	13,50 €/h.
Oficial 1º Administrativo	13,50 €/h.
Oficial 2º Administrativo	12,65 €/h.
Auxiliar Administrativo	12,24 €/h.
Almacenero	13,50 €/h.
Ayudante Almacenero	12,65 €/h.
A1	10,97 €/h.
B1	10,97 €/h.
B2	11,79 €/h.
C2	12,23 €/h.
D2	12,65 €/h.
C3	12,65 €/h.
D3	12,65 €/h.

CAPÍTULO IX

Artículo 19º.- Derechos Sindicales.

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

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

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

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

CAPÍTULO X.- Régimen disciplinario

Artículo 20º.- Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 21º.- Graduación de las faltas.

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

Artículo 22º.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.- La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos o inferior a treinta en el horario de entrada y la falta hasta de tres en un mes en la ejecución del fichaje de entrada o salida, sin justificación.

2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.- El abandono del servicio sin causa fundada aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio del alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave, según los casos.

4.- Descuidos en la conservación del material.

5.- Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa o a la higiene de las instalaciones colectivas.

6.- No atender al público con la corrección debidas.

7.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8.- Las discusiones o enfrentamientos personales sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrá ser considerada como falta grave o muy grave.

9.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

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

Artículo 23º.- 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. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

7. Negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio o sea causa de avería en los útiles o demás bienes de la Empresa. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.

8. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear herramientas de la Empresa para uso propio.

9. La situación de embriaguez o drogodependencia en las instalaciones de la Empresa.

10. La reincidencia de falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 24º.- 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 a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.

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

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

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

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

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

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

9.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

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

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

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

Artículo 25º.- Régimen de sanciones.

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

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

Artículo 26º.- Sanciones máximas.

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

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

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

Artículo 27º.- Prescripción.

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

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

CAPÍTULO XI.- Complemento I.T. Accidentes

Artículo 28º.- 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 provenida exclusivamente de accidente laboral o itinere de catorce mil cuatrocientos veinticuatro con veintinueve euros (14.424,29 €).

CAPÍTULO XII.- Formación Profesional

Artículo 29º.- 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 CUERVA CERRATO
Don DOMICIANO AZKUE CASTAÑO

Comité:

Dña. MONTAÑA REY MERINO
Don CÉSAR RAMOS ESTEBAN
Don ELÍAS BORRELLA CABALLERO

Centrales Sindicales:

Don CARLOS CANELO TEJEDA. CC.OO.
Don LEOCADIO NÚÑEZ RODRÍGUEZ. U.G.T.

CAPÍTULO XIII.- Nuevas contrataciones

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

Artículo 31º.- La Empresa adquiere el compromiso para el año 2004 de mantener puestos de trabajo fijos, existentes al 1 de enero completándose las bajas que puedan producirse con las transformación de los contratos temporales equivalentes.

Además cumplir las proporciones siguientes:

a) Mantener en el presente año 2004 al menos el 80% de plantilla total en contratos indefinidos.

b) El 20% restante se considera contratación eventual, tanto de contratos eventuales en plantilla como de contratos con Empresas de Trabajo Temporal.

c) En el empleo eventual la Empresa adquiere el compromiso de considerar esta modalidad (20%) en un 50%, para cada tipo de contratación, especificado en el punto b) (10% eventual en plantilla, 10% en E.T.T).

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

CAPÍTULO XIV.- Excedencias

Artículo 32º.- 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.

Artículo 33º.- El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor de cinco.

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

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

CAPÍTULO XV.- Incapacidad Temporal en coincidencia con Vacaciones

Artículo 34º.- A los trabajadores cuyas vacaciones reglamentarías 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 100% del número de días de coincidencia con la baja maternal.

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.

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

CAPÍTULO XVI.- Pensiones y Jubilaciones

Artículo 35º.- Se acuerda crear una Comisión con asesoramiento externo, para que en los próximos meses estudie y desarrolle un posible Plan de Pensiones o adherirse a alguno existente.

Artículo 36º.- Se acuerda abrir un periodo de Jubilaciones Anticipadas a partir de los 60 años, aplicando lo fijado en el R.D. 1131/2002, compensando las bajas con contratos de relevo.

(personal de TT por antigüedad).

CAPÍTULO XVII.- Revisión Salarial

Artº 37.- 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 2004 un incremento respecto al 31 de diciembre del año 2003 superior al 2,5% se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre indicada cifra; tal incremento se abonará con efecto 1 de enero de 2004. Para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios y tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en el año 2004.

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 12 meses (enero-diciembre 2004).

Cáceres, 15 de julio de dos mil cuatro.