



RESOLUCIÓN de 8 de enero de 2014, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Convenio Colectivo de la empresa Catelsa Cáceres, SA", suscrito el 25 de noviembre de 2013. (2014060142)

Visto el texto del "Convenio Colectivo de la empresa Catelsa Cáceres, SA" (código de convenio 10000042011981), que fue suscrito con fecha 25 de noviembre de 2013, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por el comité de empresa, en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y, Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 8 de enero de 2014.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA DE LOS ÁNGELES MUÑOZ MARCOS



CONVENIO COLECTIVO

2013 - 2015

CAPITULO I.- Disposiciones Generales.

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

Suscriben por una parte la Dirección de la Empresa Catelsa Cáceres S.A., representada por su Gerente D. Jean Luc Wisniewski 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 Diario Oficial de Extremadura, siendo su duración desde el 1 de octubre de 2013 hasta el 31 de Diciembre de 2015.

Artº. 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 modificaciones posteriores.

Artº. 3º.- Comisión Paritaria.

Se crea una comisión paritaria compuesta por un máximo de 8 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que cada una de las partes decida y con las funciones que se especifican a continuación

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio
- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio
- Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio

Todas las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria, adoptarán la forma escrita, adjuntándose al mismo cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema. En el caso de necesitar información o documentación complementaria, la Comisión la requerirá por escrito, disponiendo el solicitante de un plazo de cinco días hábiles para su entrega.

Los acuerdos se adoptaran por mayoría absoluta de sus miembros, y aquellos que interpreten algún artículo de este Convenio, tendrán plena eficacia. Todos los acuerdos quedarán reflejados en un acta que habrá de suscribirse por todos los asistentes a la reunión, que deberán ser al menos el 50 por 100 de sus miembros. La Comisión quedará constituida en reunión plenaria a celebrar dentro de los 30 días siguientes a la publicación del presente Convenio en el DOE; solicitada la convocatoria por cualquiera de las partes de dicha comisión deberá reunirse en el plazo máximo de cinco días.

La Comisión Paritaria, una vez completada la información, dispondrá de un plazo, no superior a 20 días hábiles, para resolver la cuestión solicitada, o si ello no fuera posible, emitir el



oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen quedará abierta la vía Administrativa o Jurisdiccional competente, no obstante lo anterior, ambas partes acuerdan, previamente, someter cuantas discrepancias pudieran generarse durante la vigencia del convenio a los sistemas de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

Los miembros integrantes de dicha Comisión Paritaria, se relacionan a continuación:

En representación de la Empresa:

- D. Jean Luc Wisniewski
- D. Javier Núñez Delgado
- D. Félix Domínguez Entonado
- D. Gonzalo Ezquerro Ibergallartu

En representación de los Trabajadores

- D. Francisco Borja Álvaro Verdejo
- D^a Yolanda Ventura Canales
- D. Miguel Pavón Portillo
- D. Ignacio Pintor Gutiérrez

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



CAPITULO II.- Jornada de trabajo y descanso.

Art. 5º.- Jornada de trabajo.

La jornada laboral ordinaria 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 para todos los trabajadores de la empresa, excepto para el personal Técnico y Administrativo, cuya jornada de trabajo será de 39 horas semanales de mediados de Septiembre a finales de Junio y 35 horas semanales de primeros de Julio a mediados de Septiembre, precisándose cada año en el calendario laboral.

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.

La jornada laboral anual para los años de vigencia del convenio se establece del siguiente modo

Para 2013 1.680 horas + 9 horas

Para 2014 1.680 horas + 36 horas

Para 2015 1.680 horas + 36 horas

El calendario laboral que regirá la realización de las horas acordadas en el párrafo anterior, queda establecido como sigue:

Los trabajadores de producción que realizan su trabajo a turnos, realizarán jornadas de turnos de ocho horas, de lunes a jueves, durante todos los días laborables de la vigencia del Convenio y de turnos de seis horas los viernes del mismo periodo. Con el fin de dar cumplimiento al número de horas de la jornada pactada, al confeccionar el calendario laboral anual se establecerá, de mutuo acuerdo entre las partes, un calendario de turnos de viernes de ocho horas, hasta cubrir el total de las horas pactadas, que en cómputo general será de un incremento de 36 para cada uno de los años, teniendo siempre presente en su configuración, las necesidades de producción.

Finalizado la vigencia del Convenio, la jornada laboral incrementada en 36 horas para los años 2014 y 2015, volverá a establecerse en 1.680 horas.

Excepcionalmente, para dar cumplimiento a la jornada anual prevista para 2.013, que en este caso se establece en un incremento de 9 horas, estableciéndose un calendario a efectos de su distribución.

Los trabajadores que desempeñan su trabajo en jornada partida ampliarán su jornada en 15 minutos diarios, con excepción del periodo designado como jornada intensiva, en el horario de tarde, estableciéndose la hora de salida a las 18:45.

Artº. 6º.- Horarios.

Los horarios a realizar en los años 2013, 2014 y 2015, 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.

Se exceptuarán de este horario de viernes aquellos, que por calendario laboral se establezcan, como susceptibles de realizar turnos de 8 horas al objeto de cumplir con la ampliación de jornada pactada, en cuyo caso el horario será de 6 a 14 horas

(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.

Se exceptuarán de este horario de viernes aquellos, que por calendario laboral se establezcan, como susceptibles de realizar turnos de 8 horas al objeto de cumplir con la ampliación de jornada pactada, en cuyo caso el horario será de 14 a 22 horas

(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.

Se exceptuarán de este horario de viernes aquellos, que por calendario laboral se establezcan, como susceptibles de realizar turnos de 8 horas al objeto de cumplir con la ampliación de jornada pactada, en cuyo caso el horario será de 22 a 6 horas

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

Mantenimiento:

		<u>MAÑANA</u>	<u>TARDE</u>
De lunes a jueves:	de 8 h. a	13 h.30'	de 16 h. a 18:15 h.
Viernes:	de 7 h. 30' a	13 h. 30'	de 16 h. a 18:15 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, en cuyo caso se registrarán por los mismos horarios que los establecidos para las secciones uno, dos y tres turnos en los párrafos anteriores

Técnicos y Administrativos:

De lunes a jueves:

1ª Opción: de 8 h. 30' a 13 h. 30'. de 15h. 30' a 18 h. 45'.

2ª Opción: de 8 h. 30' a 13 h. 30'. de 14 h. 30' a 17 h. 45'.

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).

3º.-Turno:(Noche)

Viernes: de 18 h. a 24 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. Por lo que se establecerá por calendario laboral anualmente las semanas en las que deberán cambiar el día en que realizarán turnos de ocho horas en vez de turnos de seis Este horario de fin de semana será 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.

La comisión Paritaria, durante 2014, trabajara en la fórmula a emplear para proceder a la incorporación de estos trabajadores al turno de Fin de Semana



Se considerará que un trabajador ha realizado tres años de fin de semana, cuando este haya trabajado al menos 96 fines de semana.

Para aquellos trabajadores que realicen fines de semana (sábado y domingo), 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 cumplido los tres años de fin de semana y no existieran trabajadores, para atender el servicio, serían, los que en principio salieron al cumplir los tres años, los que 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 Comisión Paritaria entenderá de todas las cuestiones que se puedan plantear en los turnos de fin de semana. Fijándose para 2014, el objetivo de establecer un procedimiento de incorporación a los diferentes Talleres de aquellos trabajadores que debieran incorporarse, en virtud de lo expuesto en los párrafos anteriores, a realizar 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 y con la mayor antelación posible.

Artº. 7º.- Vacaciones.

La totalidad de la plantilla de CATELSA CACERES S.A. disfrutará de 25 días laborables al año, más un día de asuntos propios a libre elección de fecha por parte de los trabajadores, que deberá ser notificado a sus responsables en el momento en que se produzca la necesidad.

Los trabajadores cuya antigüedad sea superior a 30 años disfrutarán de un día más de vacaciones el cual formará parte de los días de libre elección.

En el caso de que debido a la distribución de las festividades anuales, no quedaran horas en exceso para configurarse como día de Asuntos Propios, los trabajadores dispondrán igualmente de este día con cargo a la empresa.

En aplicación de la jornada anual pactada en el Artº. 5º del presente Convenio, en el plazo de un mes, a partir de la publicación en el "Boletín Oficial del Estado" y Boletín Oficial de la Provincia de las fiestas nacionales, locales y autonómicas, la Empresa y el Comité de Empresa, fijarán el calendario laboral para el año siguiente, y se publicará como Anexo I al presente Convenio,

Dicho calendario laboral deberá estar expuesto en el Centro de Trabajo durante todo el año.

Artº. 8º.- Calendario de vacaciones.

De una forma general se distribuirán los 25 días laborables de la forma siguiente:

- Tres semanas consecutivas en periodo estival (Julio/Agosto), realizadas en dos turnos.

De esta norma general se exceptuaran los trabajadores y trabajadoras de los departamentos de Mezclado y Dosificación, los de Premoldeo, Mantenimiento, Comercial y Logística, quienes disfrutaran de un régimen de vacaciones especial, régimen que en todo caso se establecerá entre los meses de Julio a Septiembre

- 1 Semana en Navidad.



- Los días que resten serán de libre disposición del trabajador, pudiendo unirlos a las vacaciones oficiales pactadas anualmente entre el comité de empresa y la empresa, teniendo en cuenta, siempre, las necesidades de Producción o del Servicio en el que se trabaje.

Con las excepciones del personal de Mezclado-Dosificación, Premoldeo, Mantenimiento, Comercial y Calidad, Logística y Compras. Siempre sujeto al periodo que transcurre desde los meses de Julio a Septiembre.

CAPITULO III.- Trabajo y retribución.

Artº. 9º.- Grupos Profesionales.

Se establecen dentro de la empresa, dos grupos profesionales

Grupo 1

Formado por Técnicos y Administrativos. Formado por aquellos trabajadores que por sus conocimientos y experiencia profesional, tiene atribuidas funciones directivas, técnicas, de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía o capacidad de supervisión y responsabilidad acorde a las funciones asignadas, o que poseyendo la capacidad o formación suficiente, desempeñan funciones técnico administrativas o de gestión, aplicando procedimientos e instrucciones recibidas, y con responsabilidad acorde a las tareas encomendadas.

Grupo 2

Está integrado por quienes realicen servicios y trabajos específicamente de Taller, tales como Operarios de Prensa, Almacén, Mantenimiento, Limpieza, Taller de Moldes, y cualesquiera otros de análoga naturaleza.

Dentro de este Grupo Profesional se establecerán, a efectos de retribución, los siguientes niveles A, B, C, D, E, F, Ayudante de Almacén, Almacenero, Gestor de Taller y Técnico de Taller.

Art. 10º.- Niveles.

La clasificación de los niveles profesionales, así como los requisitos necesarios para alcanzarlos, queda reflejada en el Programa de la Evolución Profesional y de Formación (PEPF)

Artº. 11º.- Retribución por ornada ordinaria.

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

Artº. 12º.- Complementos y Pluses.

1.- **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.

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 los años de vigencia del Convenio 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.

GRUPO I

<u>Categoría/niveles</u>	<u>Trienio</u>	<u>Quinquenio</u>
	€/ mes	€/ mes
Grupo 2		
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
Aux. Laboratorio	23,37	46,74
Aux. Técn.	25,13	50,26
Jefe de Equipo	25,13	50,26
Jefe de Sección.	35,84	71,68
Oficial 1ª. Admº.	30,25	60,50
Oficial 2ª. Admº.	24,88	49,76
Aux. Admº.	22,62	45,24

Grupo 2

<u>Categoría/nivel</u>	<u>Trienio</u>	<u>Quinquenio</u>
	€/ mes	€/ mes
Almacenero	25,13	50,26
Ayudante-Almacenero	23,37	46,74
<u>Categoría/niveles</u>	<u>Trienio</u>	<u>Quinquenio</u>
	€/ día	€/ día
Nivel A	0,68	1,36
Nivel B	0,72	1,44
Nivel C	0,75	1,50
Nivel D	0,78	1,56
Nivel E	0,79	1,58
Nivel F	0,79	1,58

2.- **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 22h. hasta las 24h, que tendrán la consideración de nocturnas, sólo en el caso de que no se realicen fines de semana, en el resto de las circunstancias está nocturnidad será compensada con el plus de viernes noche. 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. Su abono se establecerá bajo el siguiente criterio: Se cobrará una nocturnidad completa cuando se trabaje entre el 50% y el 100% de la jornada nocturna. Cuando el periodo trabajado sea inferior a ese 50% se percibirá la parte proporcional de las horas trabajadas del complemento de trabajo nocturno. No se establecerá ninguna otra proporcionalidad que la citada anteriormente, entre el complemento y el número de horas trabajadas en el periodo nocturno.

3.- Los Complementos del Puesto de Trabajo serán de cinco tipos o modalidades, siendo su denominación:

Pluses de Turnicidad I, II y III, cuyo objetivo es la compensación de las incomodidades por cambios de turno y la realización del trabajo a turno rotativo, de acuerdo con los horarios establecidos en el artículo 6 del presente acuerdo.

Para los años de vigencia del Convenio sus valores son:

- - Plus de turnicidad I, a abonar al personal a un turno o jornada continuada: **0,60 €/día trabajado.**
- - Plus de turnicidad II, a abonar al personal a dos turnos o jornada: **1,80 €/día trabajado.**
- Plus de turnicidad III a abonar al personal a tres turnos: **2,14 €/día trabajado.**

Plus de de Jornada Especial Fin de Semana que compensará el trabajo realizado desde las 6:00 horas del sábado hasta las 6:00 del lunes, y cuya retribución para todo el fin de semana (sábado y domingo) será de 92,56 €.

Plus de Turno de Viernes, para compensar el trabajado realizado desde las 0:00 del Viernes hasta las 6 horas del Sábado, su retribución para los años de vigencia del convenio será de **16,44 €** por turno de viernes realizado.

4.- Plus de Transporte por día trabajado, lo perciben todos los trabajadores de la Empresa. Su importe para los años de vigencia del convenio **será de 1,81 € por día trabajado**. El transporte para los que realicen jornada partida será de **71,25 €** por mes

5.- 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 - Móvil, por actividad y calidad personal, con un valor equivalente al 50% del total de la prima de producción.
- P2 - De equipo, en función de la productividad global de la Unidad de Producción, con un valor equivalente al 50% del total de la prima de producción.

La prima de producción de referencia por niveles de categorías, para los años de vigencia del convenio será la siguiente:



Categoría	Importe
A	37,65 €
B	54,53 €
C	66,07 €
D	71,72 €
E	80,68 €
F	80,68 €

6.- 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 (incluida la antigüedad), 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.

7.- Retribución en Vacaciones

El concepto Salarial denominado “Complemento de Retribución en Vacaciones” se abonará, durante los días en los que el trabajador permanezca de vacaciones, una cantidad calculada mediante el promedio del importe devengado por el Plus de Turnicidad, Plus de Nocturnidad, Plus de fines de Semana y Plus de Viernes, de los tres meses anteriores al del mes en que se disfruten la vacaciones, y que junto con el Salario Base, la Prima de Producción y la Antigüedad configurarán la retribución en vacaciones.

8.-El aumento salarial pactado para los años de vigencia del Acuerdo es:

El incremento de los importes salariales para los años de vigencia del Convenio se efectuará de la siguiente manera.

1. A partir del 1 de Octubre de 2013 y hasta el 31 de diciembre de 2015, se establecerá un incremento de todos los conceptos salariales del 2% sobre los actuales, este incremento se aplicará a toda la plantilla. Esta subida salarial entrará en vigor a partir de la firma del presente acuerdo. Y con efectos del 1º de Octubre de 2013.
2. Llegado el 31 de diciembre de 2015, las tablas salariales se consolidarán en las cantidades acordadas en el punto anterior, y tales cifras servirán como base de cálculo para futuras revisiones salariales. Además anualmente se consolidará la parte proporcional de cada año, es decir un 0,66%.

Se mantiene el Complemento denominado “Complemento de Asistencia”. Mediante el que se devengará un importe de 5 euros mensuales, si a lo largo del mes no se hubiera incurrido en ninguna hora de ausencia al trabajo.



A los efectos de este Complemento no se computarán como horas de ausencia las debidas a huelga legal, actividades de representación sindical, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, parto, lactancia, hospitalización paternidad y vacaciones.

Este complemento se seguirá percibiendo en años sucesivos siempre que el índice absentismo del ejercicio anterior de la empresa sea igual o menor al 5%.

Artº. 13º.- 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 3 del mes siguiente, y se incluirá en dicho pago los conceptos variables que se hayan generado hasta el día 25 del mes en curso. 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. Este anticipo no podrá superar el 50% de los conceptos fijos de la nómina mensual, y se descontará del importe de la mensualidad correspondiente al mismo mes en que se concede.

**CAPITULO IV.- Calidad y Productividad.****Artº. 14º.- 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.



CAPITULO V.- Servicios y Obras Sociales.

Artº. 15º.- 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 cada uno de los años de vigencia del Convenio, 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 3.000 € en cada uno de los años de vigencia del convenio, 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. Anualmente se acumulará al saldo no utilizado, si lo hubiere, al de los años anteriores

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 total. Esta cantidad se duplicará en caso de fallecimiento por accidente y será de 4.567,70 €.

Artº. 16º.- Trabajadores mayores de 55 años.

Con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores mayores de 55 años, la empresa dará prioridad a estos trabajadores para incorporarse a las vacantes que se produzcan en puestos de trabajo que no precisen de la realización de trabajos nocturnos, siempre y cuando se cumplan con los restantes requisitos exigidos para el puesto. En estos casos, la edad será una variable más a tener en cuenta en la valoración de los méritos previsto en el artículo 34º, (nuevas contrataciones y vacantes)

Igualmente se estudiarán, individualmente, las solicitudes planteadas por escrito de este mismo colectivo, que soliciten la exención de la realización de nocturnidades. En el caso de que coincidan varias solicitudes en este mismo sentido se primará, para su concesión, la antigüedad y la edad del trabajador y por este orden.

**Artº. 17º.- Salud y Seguridad Laboral.**

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 Seguridad y Salud, que entenderá de todos cuantos asuntos afecten a estos aspectos de Seguridad y Salud 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 y la adopción de posibles medidas para la mejora de las condiciones de trabajo y apoyo de los gabinetes técnicos. Podrán asistir a las reuniones con voz pero sin voto técnicos de prevención de los sindicatos con representación en el Comité de Empresa o de cualquier otra reunión que se convoque por cualquiera de las partes para precisar o revisar las condiciones de trabajo.
- 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

a) Vigilancia del 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. Los reconocimientos médicos serán específicos a los riesgos a los que cada trabajador se encuentra expuesto en función de su puesto de trabajo.

b) 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.

c) Funcionamiento del comité de Seguridad y Salud

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

**CAPITULO VI.- Permisos.****Art. 18º. Permisos retribuidos.**

El trabajador/a, previo aviso y justificación adecuada, que se establece, podrá ausentarse con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente

1. Matrimonio.

- a) Durante 16 días naturales por matrimonio, o constitución de pareja de hecho, del trabajador/a,
- b) Si estos días coincidieran con vacaciones oficiales, se podrán disfrutar en otras fechas de acuerdo con Producción, sin que sea posible la unión de ambos periodos.
- c) Durante 1 día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos en el día de la ceremonia,

2. Enfermedad Grave, Hospitalización o Accidente.

- a) Dos días naturales, en los casos de enfermedad o accidente graves, u hospitalización hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con la excepción de cónyuge o pareja de hecho o hijos.
- b) Tres días naturales en el caso de enfermedad grave de hijo y cónyuge o pareja de hecho.
- c) En el caso de que con motivos de las causas de los párrafos anteriores el trabajador que efectuar un desplazamiento, se seguiría el siguiente criterio: para desplazamientos de 50 a 150 Km., 1 día adicional; para desplazamiento superior a 150Km., 2 días adicionales.
- d) Un día por intervención quirúrgica ambulatoria del trabajador en el día de la operación. El derecho se hará extensible a intervenciones quirúrgicas ambulatorias de cónyuge, pareja de hecho, hijo, padre o madre del trabajador. Cuando en la empresa existan varios trabajadores con dicho parentesco, este derecho solo podrá ser ejercitado por uno de ellos.
- e) En el caso en que dicha intervención quirúrgica precise de reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 2 días naturales.

3. Defunción.

- a) En caso de defunción de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales.
- b) En el caso de fallecimiento de hijos y cónyuge o pareja de hecho el permiso será de tres días



En el caso de que fuera necesario realizar un desplazamiento se seguiría el siguiente criterio: para desplazamientos superiores a 50 Km., 1 día adicional; para desplazamientos superiores a 150 Km., 2 días adicionales,

c) Un día en el caso de fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad en el día del sepelio. En el caso de que la defunción se produjera fuera de la Comunidad Autónoma, el trabajador podrá disponer de un día más de permiso no retribuido.

d) Por el tiempo necesario para asistir al sepelio de familiares hasta tercer grado por afinidad.

4. Nacimientos.

a) En caso de nacimiento o adopción de un hijo/a del trabajador/a 3 días naturales. Si el nacimiento o adopción, se produjera en viernes, el permiso se considerará ampliado hasta el lunes de la semana siguiente, si se produjera en sábado, el permiso se ampliaría hasta el martes de la siguiente semana.

b) 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.

5. Traslado de domicilio.

c) En caso de traslado del domicilio habitual del trabajador/a 1 día laborable, debiéndose justificar el hecho causante de forma inmediata a través de la presentación del certificado de empadronamiento en el nuevo domicilio, o cualquier otro documento que acredite el cambio de domicilio.

6. Consultas médicas.

a) El trabajador/a podrá ausentarse del trabajo hasta un máximo de dos horas y media para consultas médicas indispensable para recibir la asistencia en la consulta.

b) Un día para consultas o revisiones médicas fuera de la provincia o de la comunidad Autónoma, dentro del sistema de Salud Pública.

c) Por el tiempo indispensable para acompañar a la consulta médica a un hijo menor de edad hasta los 14 años, o a padres a cargo económico y/o asistencial que convivan con el trabajador, con una limitación a un único cónyuge y hasta un máximo de 8 horas anuales.

Sin que ello suponga una limitación al límite anual de 8 horas, toda ausencia por esta causa, que supere dos horas y media de consulta médica, deberá ser debidamente justificada.

7. Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes y técnicas de preparación al parto, debiéndose justificar el hecho causante mediante el visado previo del servicio médico y el justificante médico.



8. Cumplimiento de deberes de carácter público y personal.

Los trabajadores/as podrán ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo legal establecido cuando deban cumplir deberes de carácter electoral, y por el tiempo indispensable en aquellos casos en que actúen como miembros del Jurado, Testigo, Demandado o Demandante, debiéndose justificar el hecho causante mediante el correspondiente justificante emitido por el Órgano Jurisdiccional, Administrativo o Electoral.

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

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, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia, regulada en el apartado 1 del Art 46 del Estatuto de los Trabajadores.

9. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

10. Por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o bien sustituir este derecho por una reducción de su jornada al inicio o al final de ésta en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre del menor en el caso de que ambos trabajen.

En aquellos casos en que únicamente uno de los progenitores del menor de nueve meses, trabaje en CATELSA CÁCERES, S.A, para el disfrute de este permiso es preciso aportar justificante de la empresa del progenitor que no presta servicios en CATELSA CACERES, S.A. en el que se acredite que éste no se ha acogido al mismo beneficio de forma simultánea.

11. Exámenes.

El tiempo necesario para la asistencia a exámenes cuando se esté cursando con regularidad algún tipo de estudio para la obtención de título académico o certificado de profesionalidad reconocido por Organismos Oficiales. La asistencia a los mismos habrá de justificarse mediante el preceptivo certificado del centro de estudios.



Preaviso y Justificación

El trabajador deberá preavisar en los casos de matrimonio, traslado de domicilio, exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cumplimiento de deberes de carácter público y personal, lactancia y exámenes con, al menos, una semana de antelación.

Para la realización de funciones sindicales deberá hacerlo con 3 días de antelación.

En el resto de los supuestos, el preaviso deberá realizarse en cuanto se tenga conocimiento del hecho causante.

Se entiende por justificación adecuada aquella que se realiza dentro del plazo de 5 días posteriormente al disfrute del permiso, con la documentación que a continuación se especifica:

- Matrimonio: libro de familia, certificado judicial, certificado de la confesión religiosa.
- Parentesco: libro de familia.
- Pareja de Hecho: escritura pública de constitución, certificado de la inscripción en el registro.
- Nacimiento: partida de nacimiento.
- Consulta médica: Justificante médico.
- Defunción: certificado de defunción.
- Enfermedad grave u hospitalización: Justificante médico.
- Intervención quirúrgica con reposo domiciliario: Justificante médico.
- Cumplimiento del deber de carácter público y personal.
- Preparación al parto: Justificante médico.
- Exámenes: Certificado del centro de estudios.

Traslado de domicilio: certificado de empadronamiento, preferentemente. Otros posibles: recibos de agua, luz, teléfono, factura de la mudanza.....

GRADOS DE PARENTESCO QUE DAN DERECHO A LICENCIAS RETRIBUIDAS

Primer grado de Consanguinidad

- Padres
- Hijos/as

Primer Grado de Afinidad

- Cónyuges
- Suegros/as
- Esposa/a del hijo

Segundo Grado de Consanguinidad

- Abuelos/as
- Nietos/as
- Hermanos/as
-

Segundo Grado de Afinidad

- Abuelos/as del Cónyuge
- Cónyuges del Hermano/a
- Hermanos/as del Cónyuge
- Esposo/a del hermano/a del Cónyuge

Tercer Grado de Consanguinidad

- Bisabuelos/as
- Biznietos/as
- Hermanos/as de los padres
- Hijo/as de hermanos/as

Tercer Grado de Afinidad

- Bisabuelos/as del Cónyuge
- Biznietos del Cónyuge
- Hermanos/as de padres del Cónyuge
- Hijos/as de hermanos/as del Cónyuge

**CAPITULO VII.-****Artº. 19º.- Tablas Salariales**

<i>Grupo 1 (Técnicos y Administrativos)</i>	<i>Salario Base Mensual</i>	<i>Salario base Anual</i>
Auxiliar Administrativo	1.064,61 €	15.436,87 €
Auxiliar Laboratorio	1.107,68 €	16.061,33 €
Oficial 2º administrativo	1.167,84 €	16.933,74 €
Auxiliar Técnico	1.177,11 €	17.068,03 €
Oficial 1º administrativo	1.363,11 €	19.765,05 €
Ayudante Técnico	1.384,95 €	20.081,82 €
Técnico	1.584,21 €	22.970,98 €
Medico de empresa	624,36 €	9.053,21 €
Jefe de Sección	1.595,17 €	23.129,93 €
Jefe de Servicio	1.730,61 €	25.093,86 €
Jefe de Departamento	1.893,68 €	27.458,36 €
Director de Departamento	1.893,68 €	27.458,36 €

<i>Grupo 2</i>	<i>Salario Base Diario</i>	<i>Salario base Anual</i>
A	32,28 €	14.202,22 €
B	34,14 €	15.020,76 €
C	35,82 €	15.759,36 €
D	36,80 €	16.193,67 €
E	37,87 €	16.661,82 €
F	37,87 €	16.661,82 €
	<i>Salario Base mensual</i>	<i>Salario base Anual</i>
Almacenero.	1.177,12 €	17.068,19 €
Ayudante de. almacén	1.107,71 €	16.061,81 €
Técnico de taller	1.177,11€	17.068,03 €
Gestor de taller	1.177,11€	17.068,03 €

**CAPITULO VIII.-****Artº. 20º.- 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.

Importe de Horas Extras por Categorías:

<i>Grupo 2</i>	<i>Horas Extras</i>
A	13,17 €
B	14,16 €
C	14,68 €
D	15,20 €
E	15,20 €
F	15,20 €
Ayudante de almacén	15,20 €
Almacenero	16,21 €
<i>Grupo 1</i>	
Auxiliar Administrativo	14,70 €
Oficial 2º Administrativo	15,20 €
Oficial 1º Administrativo	16,21 €
Gestor/Técnico Taller	16,21 €
Auxiliar de Laboratorio	14,71 €
Auxiliar Técnico	15,19 €
Ayudante Técnico	16,21 €
Técnico	18,22 €

**CAPITULO IX.-****Artº. 21º.- 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.



CAPITULO X.- Régimen disciplinario.

Artº. 22º Faltas y Sanciones.-

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.

Artº. 23º.- 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.

Artº. 24º.- 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.- 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 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 las zonas habilitadas al efecto.

**Artº. 25º.- 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.- Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad en la entrada al trabajo, durante un periodo de treinta días, así como el incumplimiento de la obligación de fichaje, no justificado, a la entrada o a la salida de hasta 6 en un mes
- 3.- La ausencia sin causa justificada de dos días durante un período de treinta días.
- 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 situación de embriaguez o drogodependencia en las instalaciones de la Empresa.
- 11.- La reincidencia de falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artº. 26º.- 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.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un años, así como el incumplimiento de la obligación de fichaje, no justificado, a la entrada o a la salida de hasta 10 en un periodo de seis meses o de 20 en el periodo de un año.
- 3.- 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.
- 4.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfecto en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificio, enseres y documentos de la Empresa.
- 5.- 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.



- 6.- La continua y habitual falta de aseo y limpieza, del tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- 7.- La embriaguez o drogodependencia habituales que puedan afectar a la seguridad y rendimiento en el trabajo.
- 8.- Facilitar información a elementos extraños o a la competencia en cualquier formato.
- 9.- 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.
- 10.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- 11.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 12.- 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.
- 13.- El originar frecuentes riñas y pendencias con compañeros de trabajo.
- 14.- 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.
- 15.- El abuso de autoridad por parte de los responsables. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.
- 16.- El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
- 17.- El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
- 18.- El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
- 19.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artº. 27º.- 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.

**Artº. 28º.- 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.

Artº. 29º.- 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.****Artº. 30º.- Complemento I.T. en Accidentes**

Con el fin de completar la remuneración recibida por los trabajadores de CATELSA CACERES, S.A., en caso de accidente de trabajo o itínere, I. T. por maternidad, I. T. por enfermedad profesional e I.T. con hospitalización, se garantizará 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 itínere de catorce mil cuatrocientos veinticuatro con veintinueve euros (14.424,29 €).



CAPITULO XII.- Formación Profesional

Artº. 31º.-Formación Profesional

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 estará formada por tres representantes de la Empresa y tres del Comité de Empresa. Pudiendo asistir a las reuniones miembros representativos de las centrales sindicales de CC.OO, CGT y UGT y Representantes Independientes de los trabajadores.

El Fondo del PEPF se dotará con 10.000 euros durante los años 2014 y 2015

La Comisión de Formación, trabajará durante 2014, en la reforma del actual del Plan de Evolución Profesional y de Formación (PEPF).



CAPITULO XIII.- Nuevas contrataciones.

Artº. 32º. Información

La Empresa informará al Comité de Empresa sobre los planes de previsiones y nuevas contrataciones.

Artº. 33º. Mantenimiento de puestos de trabajo.

- a) Mantener 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% E.T.T.).
- d) La Empresa informará al Comité de Empresa del desarrollo y cumplimiento de los puntos a),b)

Durante los años de vigencia del convenio la Dirección de la Empresa garantiza que la reorganización del trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, no serán causa de baja en la Empresa, con carácter forzoso, mediante la aplicación de los mecanismos previstos en los artículos 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores

No obstante, y teniendo en cuenta el entorno cambiante en el que nuestro actual mercado se está desarrollando, el más elemental sentido de la prudencia empresarial, aconseja que tal compromiso no lo sea de manera absoluta sino ligado al cumplimiento de un determinado nivel de realización del presupuesto previsto, y que en nuestro Plan Estratégico está cifrado en 19.000.000 € (DIECINUEVE MILLONES DE EUROS), para 2014 y en 22.500.000€ (VEINTIDOS MILLONES QUINIENTOS MIL EUROS) para 2015, admitiéndose un razonable margen de incumplimiento inferior al 10% sobre la cifra prevista, para cada uno de los años. En ambos casos las cifras presentadas se refieren a la cifra de negocio de producción propia, sin tener en cuenta la producción de mezclas.

Con el fin de garantizar la transparencia de este acuerdo, se conviene que la Comisión Paritaria, dispondrá de toda la información necesaria para seguir el cumplimiento del presupuesto, reuniéndose trimestralmente con este objeto.

En caso de incumplimiento de lo pactado en esta cláusula la jornada laboral anual volverá nuevamente a configurarse en 1.680 horas anuales, a partir de la fecha en la que se produzca el incumplimiento.

Artº. 34º. Nuevas contrataciones y vacantes.

Cuando se produzca una vacante, en cualquier puesto de la fábrica, de personal afectado por este Convenio, y que a juicio de la Dirección de la Empresa deba ser cubierto, o bien la creación de un nuevo puesto de trabajo, tendrán preferencia, dentro del principio de igualdad, para ocuparla siempre y cuando reúna los requisitos necesarios:

- 1º El personal del mismo Departamento o Taller.
- 2º El resto del personal de la Fábrica.



3º El personal externo.

A los efectos anteriores cuando se produzca la vacante que deba de cubrirse, se publicará en el tablón de anuncios de Recursos Humanos junto con los requisitos requeridos para el puesto, con el tiempo necesario, y se informará a la representación de los trabajadores la existencia de dicha vacante, y las condiciones exigidas para cubrirla.

- La decisión de su otorgamiento se establecerá una vez valorados los principios de mérito y capacidad, para cuya evaluación se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:
- Capacidad: Valorará la aptitud de los candidatos para el desempeño de puesto, en función de su grado de formación. Evaluando los siguientes aspectos
- Aptitudes técnicas para la vacante en cuestión.
- La formación de cada candidato en relación con el puesto de trabajo a cubrir.
- La realización de cursos y estudios de perfeccionamiento profesional.
- La formación complementaria no relacionada, directamente, con el puesto de trabajo.
- Mérito: Valorará la actitud demostrada por los candidatos a lo largo del tiempo de servicio prestado a la empresa
- La inexistencia de sanciones en un periodo de al menos dos años anteriores a la convocatoria.
- Un índice de absentismo inferior al 5% de la jornada anual pactada A los efectos del presente párrafo, no se computarán para determinar el grado de absentismo, las ausencias derivadas de participación en huelgas legales, permisos por utilización de horas sindicales y permisos por maternidad, situaciones de riesgo durante el embarazo y enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia, accidente, matrimonio y hospitalización.
- La participación en grupos de mejora u otras actividades de similar exigencia cooperativa dentro de la empresa.
- Su pertenencia o haber pertenecido al mismo Taller o Departamento.
- Su experiencia en el desempeño de tareas similares
- La evaluación de la Capacidad de los candidatos se realizará mediante las pruebas (entrevista individual, pruebas psicológicas y/o técnicas) que se determinen por el Departamento de Recursos Humanos. De cuyo resultado final se informará a los representantes de los trabajadores, respetando siempre el derecho a la intimidad de los candidatos.
- Una comisión formada por la representación de los trabajadores y la Empresa, evaluará, de manera objetiva, los méritos aportados por cada candidato, de acuerdo con los puntos relativos al mérito, establecidos más arriba.
- La integración de ambos resultados dará como resultado final la designación del candidato más idóneo para el puesto. En el caso de comprobarse de que ninguno de los candidatos reúne los requisitos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo, se procederá a la contratación exterior.
- En ambos casos se establecerán los periodos de prueba correspondiente; para la contratación exterior los previstos en la legislación vigente, y en el caso de la promoción interna los siguientes:
- Personal cualificado o con responsabilidades de mando: 2 meses



- Administrativos: 3 meses
- Técnicos con titulación de Grado Medio 6 meses.
- Siendo a partir de esta fecha cuando se comiencen a percibir los complementos salariales de antigüedad y productividad asociados al nuevo puesto de trabajo.
- En los casos en que la vacante afecte a responsables de Departamento, o Técnicos con una cualificación especial, la Dirección de la Empresa tendrá la libertad para proceder al reclutamiento exterior desde el inicio del proceso, sin perjuicio de que puedan optar al puesto, en igualdad de condiciones, los trabajadores de la Empresa que así lo deseen.

**CAPITULO XIV.- Excedencias.****Artº. 35º.- Excedencias**

En lo relativo a este punto se estará a lo previsto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, la empresa se compromete a estudiar, aquellas solicitudes que debido a causas muy justificadas, soliciten un periodo de excedencia inferior a los 4 meses, previstos como límite mínimo en dicho artículo.

**CAPITULO XV.- Incapacidad Temporal en coincidencia con Vacaciones.****Artº. 36º. Incapacidad Temporal en coincidencia con vacaciones.**

A los trabajadores cuyas vacaciones reglamentarias de la Empresa les coincidiese con un proceso de Incapacidad Temporal, sea Accidente ó Enfermedad común podrán disfrutarlas con posterioridad, de acuerdo con los responsables de los departamentos respectivos



CAPITULO XVI.- Pensiones y Jubilaciones.

Art. 37º Jubilación Anticipada

- 1- Cualquier trabajador de la Empresa al alcanzar los requisitos establecidos en el RD 1131 / 2002 tendrá la posibilidad de solicitar la jubilación anticipada establecida en él.
- 2- La Empresa aceptará tal solicitud, siempre que sea posible su sustitución mediante contrato de relevo, cumpliendo los requisitos exigidos por la legislación vigente y este sea admitido por la Administración competente.
- 3- El concepto de antigüedad a utilizar para designar o elegir los contratos de relevo deberá entenderse como antigüedad en la empresa. Los contratos de relevo, siempre que las circunstancias de la Empresa lo permitan, en el momento en que el prejubilado llegue a la edad de jubilación **definitiva** se convertirán en indefinidos. Siempre que hayan de adoptarse decisiones de este tipo la Empresa deberá tratarlo con el Comité de Empresa y en caso de desacuerdo se trasladará la cuestión a la Comisión Paritaria.

Art. 38º Igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo y de oportunidades, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión, o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etcétera.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de las relaciones laborales.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Para la consecución de estos objetivos, las partes firmantes se obligan a elaborar e implantar durante la vigencia del presente Convenio un plan de Igualdad, el cual fijará los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Asimismo, contemplará, el análisis de las siguientes cuestiones: las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre hombres y mujeres.

La Comisión Paritaria del presente Convenio, velará por la interpretación del mismo en materia de igualdad y no discriminación así como de realizar un seguimiento del Plan de Igualdad, semestralmente con carácter ordinario.

**CAPITULO XVII.- Solución Extrajudicial de Conflictos.****Artº. 39º.Solución de conflictos**

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los trabajadores y a la empresa CATELSA CACERES, S.A. se someterá en los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación (DOE nº 42 de 16 de Abril de 1998), a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad a lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación del convenio colectivo debido a diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven bloqueo de negociación correspondiente durante un periodo de al menos seis meses al contar desde el inicio de esta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigidas por los artículos 40,41,47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a la Empresa, representación sindical y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado servicio, no siendo por tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepando de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen a impulsar y fomentar.

De igual forma las partes integrantes del Convenio darán traslado de esta adhesión al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura y a las organizaciones firmantes del mismo.

En Cáceres,

• • •