

formulase objeciones a la misma, mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

Artículo 36. Fondo sindical.

La Corporación dotará a las Centrales Sindicales de un despacho y de material de oficina necesario para ejercer su labor sindical.

Disposiciones adicionales

Disposición primera.

Se entenderá por cónyuge, la persona a quien se halle ligada de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad.

Disposición segunda.

Se entenderá por persona con discapacidad física, psíquica o sensorial a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 383/1984, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

Disposición tercera.

El ayuntamiento entregará copia del presente acuerdo a todo el personal. También entregará copias, junto con la toma de posesión, a que hubiera lugar, a todos los nuevos ingresos.

Disposición cuarta.

Ambas partes firmantes del acuerdo se comprometen a no revisar ni promover, durante la vigencia de éste, otro de ámbito inferior al aquí redactado.

Disposiciones finales

Disposición final primera.

A la mayor brevedad, deberán ser aprobados los Reglamentos de Régimen Interior de los servicios que estime la Comisión Paritaria". Los Reglamentos de Régimen Interior de los diferentes centros y servicios no podrán contravenir las condiciones de este acuerdo, que tendrán carácter de mínimos.

Disposición final segunda.

El presente acuerdo será firmado por las partes negociadoras y será posteriormente ratificado en la primera sesión plenaria que celebre la Corporación. Producida tal ratificación, será insertado en el Boletín Oficial de la Provincia.

RESOLUCIÓN de 18 de enero de 2006, 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 Oficinas y Despachos para la provincia de Cáceres. Expte.: 1/2006.

VISTO: el contenido del Convenio Colectivo provincial de Oficinas y Despachos para la provincia de Cáceres, (código de Convenio nº 1000325), suscrito con fecha 23-12-2005, de una parte, por la Federación Empresarial Cacereña y Placentina, en representación de la empresa y, de otra, por la Central Sindical CSI-CSIF, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-03-95); artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 06-06-81); Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

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, 18 de enero de 2006.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OFICINAS Y DESPACHOS PARA LA PROVINCIA DE CÁCERES 2005-2007

Artículo preliminar

A) El presente convenio se suscribe entre la central sindical CSI-CSIF, la Federación Empresarial Cacereña y la Federación Empresarial Placentina, pertenecientes a CEOE y CEPYME, representando todos ellos a más del 50% de los delegados de personal y empresarios del convenio de la provincia de Cáceres en el momento de la constitución de la mesa, y teniendo por tanto el presente convenio eficacia absoluta.

Asimismo, y dado su carácter de más representativo a nivel nacional, ha participado en la presente negociación el sindicato UGT,

con voz pero sin voto, y ha declinado hacerlo de la misma manera el sindicato CC.OO.

B) Al no contener este convenio cláusula específica de inaplicación salarial en lo referente al artículo 82.3 del E.T., dicha cláusula sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el vigente Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todas las empresas de la provincia de Cáceres encuadradas en el ámbito funcional y personal a que se alude en el artículo siguiente, establecidas o que se establezcan durante su vigencia en esta provincia.

Artículo 2. Ámbito funcional.

1. Este Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo en las oficinas y despachos, así como todas las empresas de grabación de datos y centros de proceso de datos en aquellas actividades con regulación laboral específica que no comprenda a los profesionales incluidos en esta normativa.

2. Estarán excluidos de este Convenio aquellos subsectores y empresas que tengan Convenio propio.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor una vez homologado, el día 1 de enero de 2005, cualquiera que sea el día de publicación del presente convenio en el D.O.E. o en el B.O.P. Cáceres.

Los efectos salariales del presente convenio sólo tendrán carácter retroactivo desde el 1/1/05.

Artículo 4. Duración.

La duración del presente Convenio será del 1/1/05 al 31/12/07, quedando denunciado de manera automática el 1/1/08, sin necesidad de denuncia expresa por las partes.

Artículo 5. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el presente Convenio será la legal de 40 horas semanales repartidos de lunes a viernes.

Desde el 1 de agosto al 15 de septiembre, ambos incluidos, se establece la jornada continuada de 8,00 a 15,00 horas.

No obstante lo dispuesto anteriormente, a partir del 1 de enero de 2006 en aquellas empresas o grupos de empresas cuyos centros de trabajo tengan como mínimo 25 trabajadores, éstos disfrutarán de una tarde de viernes libre de cada cuatro, sin que ello suponga merma de las 40 horas semanales antedichas.

Por otro lado, las empresas que por su naturaleza eminentemente comercial realicen con carácter habitual sus actividades en sábado podrán repartir la jornada, de acuerdo con los trabajadores afectados entre el lunes y el sábado de cada semana.

Artículo 6. Retribuciones

Los salarios de los trabajadores afectados por este Convenio serán para cada categoría laboral el que se determina en la tabla salarial que figura como Anexo 1.

Para el año 2005 se establece una subida salarial del 3,7%, equivalente al IPC de 2004 más un 0,5%.

Asimismo se establece un incremento salarial para el año 2006 del IPC real del estado español en el año 2005 + 0,5%.

Se establece un incremento salarial para el año 2007 del IPC real del estado español en el año 2006 + 0,5%.

Para aplicar los incrementos salariales antes señalados, la comisión paritaria del convenio se reunirá dentro de los 15 días siguientes a la publicación del IPC de cada año en el B.O.E., para revisar y publicar las nuevas tablas resultantes del presente pacto.

Artículo 7. Complementos salariales de antigüedad.

Se establece un complemento personal para todas las categorías en concepto de antigüedad consistentes en trienios del 7 por ciento sobre el salario base que figura en el Anexo 1, empezándose a devengar el día 1º de enero del año en que se cumpla el trienio.

En todo caso, se recuerda que desde el 1/11/02 quedó congelada la antigüedad en las cuantías que cada trabajador venía recibiendo en ese momento, devengándose automáticamente las fracciones de trienios que pudieran haberse producido entonces y sin que pudiera devengarse más complemento de antigüedad.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores que ingresaran en las empresas a partir del 1/11/02 devengarán un solo trienio calculado conforme a lo dispuesto en el primer párrafo del presente artículo congelándose el mismo una vez consolidado.

Las cuantías que en concepto de antigüedad reciba cada trabajador, se actualizarán en la misma cuantía que se actualicen anualmente las tablas.

Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores y técnicos que presten sus servicios en la empresa, percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se harán efectivas los días 15 de julio y 15 de diciembre. Estas gratificaciones consistirán cada una de ellas en una mensualidad

compuesta exclusivamente por el salario base más la antigüedad (sin plus de convenio).

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán estas pagas extraordinarias prorrateando su importe en relación al tiempo que estuvieran prestando sus servicios a la empresa, para lo cual la fracción del mes se computará completa.

Artículo 9. Participaciones en beneficios.

También percibirán los trabajadores el importe equivalente a una mensualidad del salario base más antigüedad, en concepto de beneficio, que deberá hacerse efectiva dentro del primer trimestre del año siguiente al de su vencimiento.

Esta paga se prorrateará entre las otras 14 a partir del 1/1/2006.

Artículo 10. Dietas y kilometraje.

1. Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la plaza habitual en la que se encuentre su centro de trabajo, y como consecuencia de ello deba comer, cenar o pernoctar fuera, percibirá una dieta cuyo valor se fija en 43,50 euros.

2. El disfrute de esta dieta se entiende distribuida en los conceptos y porcentajes siguientes: 30 por ciento por comida, 30 por ciento por cena y 40 por ciento por pernoctación.

3. En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si éstos se realizan con vehículo propio del trabajador, la empresa le abonará la cantidad de 0,20 euros por Km recorrido.

En cualquier caso, la empresa podrá suplir el pago de las dietas mediante abono de las facturas que por el concepto de comidas o alojamiento presente el trabajador.

Asimismo, no corresponderá el pago de kilometraje cuando el desplazamiento se realice en coche de la empresa.

Artículo 11. Preferencias.

Se concederá al personal subalterno para que pueda ocupar plaza administrativa en la misma empresa, siempre que obtenga igual puntuación que los demás aspirantes a las mismas en las pruebas que se convoquen a tal fin.

Asimismo, se concederá preferencia a los trabajadores con hijos en el período de enseñanza obligatoria a elegir 15 días de sus vacaciones anuales dentro de los meses de vacaciones del período escolar.

Artículo 12. Plus convenio.

Se establece un plus convenio igual para todas las categorías no computable a efectos de antigüedad en la cuantía que se indica en las tablas retributivas adjuntas.

Artículo 13. Ascensos.

Los auxiliares con 6 años de antigüedad en la empresa donde pretendan promocionarse, en la categoría referida, ascenderán a la de Oficial 2ª, de acuerdo con las condiciones siguientes, si es que no ascendieron por decisión de la empresa.

Si hubiera vacante, el ascenso se producirá automáticamente por orden de antigüedad en el caso de haber más promocionantes que plazas a cubrir.

Si al cumplir las condiciones referidas no hubiese vacante, las empresas quedan obligadas a excitar un examen de capacitación bajo la sanción de que si no solicitan dentro del plazo de un mes contando a partir de la fecha en que el auxiliar cumpla los seis años en la empresa, y en tal categoría, se producirá también automáticamente el ascenso a Oficial de 2ª.

En el caso de que sea solicitado el mencionado examen, se celebrará dentro del mes siguiente a la fecha de petición y en el caso de que sean superadas las correspondientes pruebas, comenzará a devengar los nuevos haberes desde el cumplimiento de los seis años en la de Auxiliar. Si el aspirante no superase las pruebas, podrá solicitar nuevo examen sin límites en el número de veces, siempre que medie un año desde la celebración del anterior, y caso de ascender a la nueva categoría, devengará los nuevos haberes desde el día en que sea declarada su aptitud.

El Tribunal examinador estará constituido por los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio que se reunirá en reunión extraordinaria para tal fin, siendo todos ellos incompatibles, si pertenecen a la empresa afectada, en cuyo caso serán sustituidos por cualquiera de los restantes miembros de la mesa negociadora por la parte empresarial, y de Secretario actuará el de la propia comisión paritaria. La calificación será emitida dentro de los cinco días siguientes al examen y quedará aprobada la aptitud si el trabajador obtiene una nota media de cinco (5) o superior, sobre diez (10) sin que sean computables las notas extremas.

Los Oficiales de Segunda con diez años en la categoría, en la misma empresa, pasarán automáticamente también a la categoría de Oficial de Primera.

Los Oficiales de Primera con doce años en la categoría y en la empresa, ascenderán automáticamente también a la categoría de Jefe de Negociado de Segunda.

Artículo 14. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 30 días naturales.

Artículo 15. Permisos.

Igualmente serán retribuidos los permisos que a continuación de indican:

- a) Por matrimonio, en todo caso será de quince días naturales y podrán disfrutarse unidos al permiso anual y con preferencia a cualquier otro compañero.
 - b) Por fallecimiento del cónyuge, ascendiente, descendiente, cinco días naturales.
 - c) Por fallecimiento de hermanos, tres días naturales.
 - d) Por enfermedad grave del cónyuge, padre, madre, hijo o alumbramiento de esposa, dos días naturales, y cuatro en caso de producirse el hecho en población distinta a la residencia del trabajador.
 - e) Boda de hijos o hermanos: un día, siempre que se celebre ésta en día laboral.
 - f) En las ferias y fiestas mayores de la localidad donde radique el centro de trabajo, los trabajadores disfrutarán el día hábil inmediatamente anterior al primer festivo local correspondiente a la citada celebración de un horario especial reducido de 4 horas, en horario de mañana preferentemente.
 - g) Tres días de asuntos propios al año que se solicitarán a la empresa por escrito y dentro de las 48 horas anteriores a su disfrute.
- Los días de asuntos propios no podrán acumularse entre sí ni a las vacaciones anuales, pero sí podrán acumularse a los permisos retribuidos señalados en este artículo. En ningún caso el número de trabajadores que esté simultáneamente disfrutando los días de asuntos propios deberá afectar al desarrollo normal de la actividad de la empresa.
- h) Los días 24 y 31 de diciembre los trabajadores sometidos al presente convenio disfrutarán de una reducción de su jornada laboral a la mitad, debiendo procurarse la tarde libre para los trabajadores.

A los efectos de disfrute de los permisos reconocidos en los apartados b, c y d del presente artículo, se equiparará el cónyuge a cualquier otra persona con análoga relación de afectividad, siempre que la pareja resultante haya sido inscrita en registro oficial de parejas de hecho con anterioridad al hecho causante del permiso.

Artículo 16. Comisión paritaria. Sumisión al ASEC Extremadura.

Para todas las cuestiones que se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia de este Convenio se constituirá una Comisión Paritaria, cuya composición y número de vocales se designarán oportunamente por las representaciones de las partes social y empresarial. En el caso de que, tras la consulta a la Comisión Paritaria, no se llegara a un acuerdo, las partes se comprometen a someter los conflictos colectivos derivados del presente Convenio a las normas de solución extrajudicial fijadas en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de Extremadura, que se asume por las partes a continuación:

CLÁUSULA DE SUMISIÓN AL SERVICIO REGIONAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE PREVISTO EN EL ASEC-EX Y EN SU REGLAMENTO DE APLICACIÓN.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá, en los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos siguientes:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro Acuerdo o Pacto Colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- 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 discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo 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 empresarios, representaciones sindicales 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 lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a Arbitraje, el cual

los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

Artículo 17. Faltas y sanciones.

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

Se consideran faltas leves:

1) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta, en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.

2) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3) El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a las Empresas o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4) Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.

5) Falta de aseo y limpieza personal.

6) No comunica a las Empresas los cambios de residencia o domicilio.

7) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

8) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

9) La embriaguez ocasional.

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) Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un período de treinta días.

3) Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

4) No atender al público con la corrección y diligencia debidas sin pérdida de cliente por ese motivo.

5) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia que sea propia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa podrá ser considerada muy grave.

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

7) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.

9) La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.

10) Los derivados de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.

11) La reincidencia en falta leve, dentro de un semestre, habiendo mediado amonestación escrita.

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1) Más de diez faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza.

5) La embriaguez habitual.

6) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

7) Los malos tratos de palabra y obra, abusos de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como los compañeros subordinados, público o clientes.

8) Causar accidentes por negligencia o imprudencia.

9) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad o cuando suponga un quebranto en el funcionamiento de la empresa.

10) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo. Se asimila a la misma la corrección reiterada de errores cometidos por el trabajador que ocasionen perjuicios a la empresa o quejas de clientes.

11) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

12) Este convenio quiere hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores por ello se considerarán faltas muy graves aquellas de corte sexista, racista, xenófobo, religioso, ideológico, cultural o social.

13) Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualquiera conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de la empresa, respecto a las que el sujeto activo sepa, o esté en condiciones de saber, que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece.

Acoso sexual de intercambio se trata de un comportamiento en que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral, la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación de contrato, a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

Acoso sexual ambiental es el mantenimiento de un comportamiento de naturaleza sexual de cualquier clase que produzca un ambiente laboral negativo para el sujeto pasivo creando un entorno laboral ofensivo, humillante, intimatorio u hostil.

- a) El chantaje sexual (acoso sexual de intercambio).
- b) Observaciones, sugerencias, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- c) Exhibición o uso de pornografía en el centro de trabajo.
- d) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador en razón de su sexo o tendencia sexual.
- e) Toda agresión sexual.

14) No atender al público con la corrección y diligencia debidas, si se ocasiona con tal conducta la pérdida del cliente.

15) La simulación de enfermedad o accidente.

16) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

17) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

Corresponde a las Empresas la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en este Convenio. En lo no contemplado en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, constanding así en su expediente.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de dos días hasta un mes.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso y despido.

Prescripción de faltas.

La facultad de las Empresas para sancionar seguirá el siguiente régimen de prescripción: las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 18. Formación.

Las partes firmantes de este Convenio, a través de su comisión paritaria, se comprometen a desarrollar y a analizar las necesidades formativas más urgentes del sector, a determinar los cursos y actividades más adecuadas para cubrir tales necesidades y a recabar de organismos oficiales competentes (Junta de Extremadura, SEXPE, FORCEM, etc) los medios financieros necesarios para llevar a cabo tales actividades formativas bajo el control de las Organizaciones Patronales y sindicales firmantes del convenio.

Obligatoriedad de la formación profesional

1º. En el caso de que la formación profesional tenga lugar dentro de la jornada ordinaria, el trabajador asistirá obligatoriamente y aprovechará en lo posible las enseñanzas que se impartan. Asimismo en cualquier caso tendrá la obligación de asistir cuando sea

necesario para desarrollar las tareas propias de su puesto de trabajo en la empresa.

2°. Cuando se cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional, la empresa podrá exigir al trabajador justificantes de su asistencia normal a exámenes y siempre será de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y trabajador.

3°. La Dirección de la empresa facilitará a sus trabajadores, siempre que se produzca una implantación tecnológica de tipo mecánico o modificación de sistema de trabajo, la formación necesaria para la adaptación y reciclaje de los trabajadores a la nueva situación.

En todo caso, y siempre que la empresa le requiera para ello, el trabajador deberá completar un curso anual de formación relacionado con su puesto de trabajo, de al menos 30 horas de duración, del que la mitad se realizará en horario laboral y la otra mitad en no laboral.

Artículo 19. Derechos sindicales.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de

representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

1°. Hasta cien trabajadores, quince horas.

2°. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

3°. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

4°. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

5°. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Artículo 20. Seguridad e higiene.

Las empresas afectadas por este convenio se comprometen a realizar cuantos reconocimientos médicos se precisen conforme se disponga en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y la Vigilancia de la Salud de cada Empresa. Las empresas estarán obligadas a darle oportuno permiso al trabajador que vaya a realizarse el reconocimiento, y serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento y del tiempo que se invierta en el reconocimiento, que se considerará de trabajo efectivo.

Las mujeres embarazadas estarán exentas de trabajos continuados en fotocopiadoras.

Artículo 21. Regulación del régimen de excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. 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 a dos años y no mayor a 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.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 22. Seguro de accidentes.

Las empresas afectadas por el presente convenio deberán suscribir, a partir del 1/1/2006, en favor de los trabajadores, o de sus herederos legales (en caso de fallecimiento) una Póliza de Seguro que cubra una indemnización de 18.000 € para el caso de muerte por accidente de trabajo y la invalidez permanente absoluta, ambas por accidente de trabajo.

Artículo 23. Contratos eventuales.

En atención a las especiales características del sector que conlleva a frecuentes e irregulares períodos en los que se acumulan las tareas, las empresas podrán concertar contratos eventuales, al amparo de lo establecido en este convenio colectivo y en el artículo 15.b) del ET, por un tiempo no superior a 12 meses dentro de un período de 18 meses.

Cuando se concierten estos contratos por un plazo inferior al máximo establecido, podrán prorrogarse por acuerdo de las partes, una o más veces, hasta el referido plazo máximo de doce meses.

En aquellos casos en que el contrato se hubiera concertado por un plazo inferior al máximo establecido y llegado su término, no existiese denuncia previa de ninguna de las dos partes, ni existiera acuerdo expreso de prórroga, continuando el trabajador realizando la prestación laboral, se entenderá prorrogado tácitamente hasta el plazo máximo de doce meses.

Disposición adicional.

Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, se establecen con el carácter de mínimos y los pactos cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las empresas que impliquen condiciones más beneficiosas, no serán afectadas por el presente Convenio.

ANEXOS I Y II

TABLA SALARIAL. CONVENIO DE OFICINAS Y DESPACHOS CÁCERES 2005-2007

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MES 2.005 EUROS	PLUS CONVENIO 2.005 EUROS	TOTAL SALARIO ANUAL EUROS (Sin antigüedad ni plus)
GRUPO.1.TITULADOS.			
TITULADOS DE GRADO SUPERIOR	1.162,92	60,16	17.443,76
TITULADOS DE GRADO MEDIO	1.120,36	60,16	16.805,33
GRUPO.2.ADMINISTRATIVOS			
JEFE SUPERIOR(OFICIAL MAYOR)	1.077,76	60,16	16.166,41
JEFE DE PRIMERA	1.006,80	60,16	15.102,07
JEFE DE SEGUNDA(CAJERO CON FIRMA,JEFE REPORTER TRADUCTOR E INTERPRETE JURADO MAS DE UN IDIOMA)	950,03	60,16	14.250,51
OFICIAL DE PRIMERA(CAJERO SIN FIRMA,INTERPRETE JURADO DE UN IDIOMA,OPERADOR MAQUINAS CONTABLES,TAQUIMECANOGRAFO,TELEFONISTA,RECEPCIONISTA CON DOS O MAS IDIOMAS,INSPECTORES DE ZONA)	813,76	60,16	12.206,45
OFICIAL DE SEGUNDA(TELEFONISTA,RECEPCIONISTA REPORTERO DE AGENCIAS,DE INFORMACION,TRADUCTORES E INTERPRETES NO JURADOS,JEFES DE VISITADORES)	731,44	60,16	10.971,65
AUXILIARES(TELEFONISTAS, VISITADORES)	629,23	60,16	9.438,49
COBRADORES PAGADORES	629,23	60,16	9.438,49
ASPIRANTES	629,23	60,16	9.438,49

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MES 2.005 EUROS	PLUS CONVENIO 2.005 EUROS	TOTAL SALARIO ANUAL EUROS (Sin antigüedad ni plus)
GRUPO.3.TECNICOS DE OFICINAS			
JEFE DE EQUIPO DE INFORMATICA	1.006,80	60,16	15.102,07
ANALISTAS	1.006,80	60,16	15.102,07
PROGRAMADOR ORDENADOR	1.006,80	60,16	15.102,07
PROGRAMADOR MAQUINAS AUXILIARES	950,03	60,16	14.250,51
JEFES DE DELINEACION	950,03	60,16	14.250,51
DELINEANTE PROYECTISTA	813,76	60,16	12.206,45
DELINEANTE	731,44	60,16	10.971,65
ADMINISTRADOR DE TEST	950,03	60,16	14.250,51
COORDINADOR TRATMTO.CUESTIONARIOS	950,03	60,16	14.250,51
COORDINADOR DE ESTUDIOS	813,76	60,16	12.206,45
JEFE DE EQUIPO DE ENCUESTAS	813,76	60,16	12.206,45
JEFE DE EXPLOTACION	950,03	60,16	14.250,51
CONTROLADOR	813,76	60,16	12.206,45
OPERADOR DE ORDENADOR	813,76	60,16	12.206,45
GRUPO 4.ESPECIALISTAS EN OFICINA			
JEFE DE MAQUINAS BASICAS	813,76	60,16	12.206,45
OPERADOR DE TABULADORES	731,44	60,16	10.971,65
OPERADOR DE MAQUINAS BASICAS	731,44	60,16	10.971,65
DIBUJANTE	711,57	60,16	10.673,53
CALCADOR	668,98	60,16	10.034,73
PERFORISTAS, VERIFICADORES Y CLASIFICADORES	668,98	60,16	10.034,73
INSPECTORES DE ENTREVISTADORES	731,44	60,16	10.971,65
ENTREVISTADORES ENCUESTADORES	711,57	60,16	10.673,53
ENCARGADO REPROGRAFÍA	731,44	60,16	10.971,65
GRUPO 5.- SUBALTERNOS			
CONSERJE MAYOR	668,98	60,16	10.034,73
CONSERJE	629,23	60,16	9.438,49
ORDENANZA	609,38	60,16	9.140,74
VIGILANTE	610,12	60,16	9.151,87
BOTONES DE 16 A 17 AÑOS	387,96	60,16	5.819,33
PERSONAL DE LIMPIEZA POR HORAS	3,97		
GRUPO 6°,-OFICINAS MAYORES			
ENCARGADO	731,44	60,16	10.971,65
OFICIAL DE PRIMERA Y CONDUCTORES	731,44	60,16	10.971,65
OFICIAL DE SEGUNDA	668,98	60,16	10.034,73
AYUDANTES Y OPERADORES DE REPROGRAFÍA DE PLANOS MULTICOPISTAS Y FOTOCOPISTAS	629,23	60,16	9.438,49
PEONES Y MOZOS	609,38	60,16	9.140,74