

al efecto como días festivos los correspondientes a la diferencia entre las 1.824 horas del calendario y las 1.768 de la jornada anual, es decir, 56 horas, o lo que es igual, 7 días festivos.

A la vista de lo anterior, se entiende por los reunidos igualmente que en lo posible tales días coincidan con los festivos señalados para el sector de la construcción, llegándose en definitiva al siguiente acuerdo:

ACUERDO UNICO.—Señalar como días festivos del Convenio de Derivados del Cemento para 1999:

- Un día a determinar durante las ferias y fiestas de cada localidad.
- El día 13 de agosto.
- El día 11 de octubre.
- Los días 7, 23, 24 y 31 de diciembre.

Estos días no son computables a los efectos del disfrute de las vacaciones.

En todo lo demás sobre esta materia se estará a lo prevenido en el art. 15 del vigente Convenio Colectivo.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se dio por finalizada la reunión, siendo las 19 horas del día de la fecha, levantándose la presente acta que firman todos los reunidos en prueba de conformidad, en el lugar y fecha ut supra.

RESOLUCION de 14 de enero de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Eléctricas del Oeste, S.A. de Cáceres (2/99).

CONVENIO COLECTIVO.—Expte. n.º 2/99. VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa ELECTRICAS DEL OESTE, S.A. de Cáceres, que fue suscrito con fecha 2 de diciembre de 1998 entre representantes de la empresa y representantes de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre trasposos de funciones y servicios de la Administración del Es-

tado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-1995); Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (D.O.E. 9-5-1995); Decreto 76/1995, de 31 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo (D.O.E. 3-8-1995), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencia en materia laboral (D.O.E. 27-2-1996).

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

PRIMERO.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 2/99 y Código de Convenio 1000532, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.—Disponer su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial de la Provincia» de Cáceres.

Mérida, 14 de enero de 1999.

El Director General de Trabajo,
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

A N E X O

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ELECTRICA DEL OESTE, S.A.

ART. PRELIMINAR: El presente Convenio de la Empresa ELECTRICA DEL OESTE, S.A., que fue suscrito con fecha 2 de diciembre, de una parte por la representación de la Empresa y de otra por la representación de los trabajadores, conforme lo establecido.

CAPITULO I.—EXTENSION Y AMBITO

ARTICULO 1.º - AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo regirá en todos los centros de trabajo y dependencias ubicados en la provincia de Cáceres de la Empresa Eléctrica del Oeste, S.A.

ARTICULO 2.º - AMBITO PERSONAL

Quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio la totalidad de los trabajadores que desarrollen su actividad en el ámbito funcional y territorial descrito en el art. 1.º

ARTICULO 3.º - AMBITO TEMPORAL

La duración del presente Convenio será de 2 años, iniciando sus

efectos el día 1 de enero de 1998 y finalizando el 31 de diciembre de 1999, entrando en vigor a partir de su firma, excepto en las materias en las que en el mismo se especifique una vigencia distinta.

No obstante lo anterior, y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad en cuanto a su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.

Este Convenio se entiende prorrogado, al término de su vigencia, por periodos de un año, salvo que alguna de las partes signatarias denuncie a la otra, con una antelación mínima de tres meses antes de su vencimiento o el de cualquiera de sus prórrogas.

CAPITULO II.—REGIMEN ECONOMICO

ARTICULO 4.º - SALARIO BASE

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán, como retribución básica mensual, la que se consigna para cada categoría laboral en la Tabla Salarial que, como Anexos, figuran al final del mismo.

ARTICULO 5.º - PLUS DE ASISTENCIA

Al objeto de premiar la asistencia al trabajo, se establece un plus con este carácter, cuya cuantía será:

Trabajadores mayores de 18 años.....	12.850 Ptas.
Trabajadores menores de 18 años.....	6.425 Ptas.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada mes percibirá este plus en proporción al tiempo servido durante el mes. La proporción día se calculará dividiendo el importe del plus entre 22. Se percibirá por día efectivamente trabajado. Este plus no se computará para gratificaciones extraordinarias ni cualquier otro concepto retributivo ni indemnizatorio, así como en los periodos de vacaciones, licencias de cualquier clase y durante el tiempo que dure la incapacidad laboral transitoria.

Mencionado plus dejará de percibirse por cada retraso al trabajo superior a una hora, tanto en la jornada de mañana como en la de tarde de ese mismo día. Si durante el transcurso del mes se hubieran producido cuatro de estos retrasos, dejará de percibirse este concepto en su totalidad mensual.

ARTICULO 6.º - ANTIGÜEDAD

La cuantía que cada trabajador tenía devengadas por este concep-

to hasta el día 31 de diciembre de 1981 quedará consolidada sin absorción posible en lo sucesivo.

Se ratifican los acuerdos anteriores a la vigencia del presente Convenio, en el sentido que desde el primero de enero de 1982 este concepto de aumento por año de servicio se mantiene en cuantía de trienios, valorados en el 5 por 100 del salario base de cada categoría en el momento de ser devengado.

La fecha de partida para la aplicación de los premios de antigüedad que se devenguen en lo sucesivo, tanto para el personal ya existente como en el de nuevo ingreso, será al mes siguiente al de su vencimiento.

ARTICULO 7.º - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de los salarios básicos de la tabla que figura como Anexo, en vigor en cada momento, siendo prorrateable cada una de ellas en razón al tiempo trabajado durante el año.

Mencionadas gratificaciones se abonarán en los periodos siguientes: meses de marzo, julio, octubre y diciembre.

El personal que ingrese en la Empresa a partir del 1 de enero de 1998, fecha en que inicia sus efectos este Convenio, tendrá derecho a percibir solamente dos gratificaciones extraordinarias, en julio y diciembre; considerándose el percibo de las gratificaciones de marzo y octubre como condición más beneficiosa para el personal ingresado en la Empresa con anterioridad a dicha fecha.

ARTICULO 8.º - PARTICIPACION EN BENEFICIOS

Anualmente y por este concepto se percibirá una cantidad por todos los trabajadores a los que afecte el presente Convenio, equivalente al doce por ciento sobre los salarios básicos de la tabla anexa, percibidos durante doce mensualidades. Se hará efectivo en el mes de abril.

ARTICULO 9.º - PLUS DE PELIGROSIDAD

Los trabajadores determinados por la Empresa en relación con trabajos específicos a partir del día 1 de enero de 1998, percibirán un plus por este concepto cuya cuantía será de 4.150 pesetas mensuales.

Este plus no se percibirá en periodo vacacional.

También los trabajadores de la Sección Administrativa que manipu-

len con ordenadores percibirán este plus en la cuantía anterior y en las mismas circunstancias.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada mes, lo percibirá en proporción al tiempo servido durante el mismo. La proporción día se calculará dividiendo el importe del plus entre 22 y cuantificando sobre día efectivo de trabajo.

ARTICULO 10.º - DIETAS

La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que trae como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, como consecuencia de la situación de desplazamiento. También tiene por objeto el pago o compensación de los gastos de desplazamiento, como puede ser el kilometraje.

En el supuesto de desplazamiento del personal se acuerda establecer las siguientes cuantías:

Concepto

Dieta completa	12.000 Ptas.
Comida	1.500 Ptas.
Cena	1.200 Ptas.
Pernoctar y desayuno	9.000 Ptas.
Km.....	32 Ptas.

El trabajador percibirá dieta completa si como consecuencia del desplazamiento no puede pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

Se devengará dieta de comida o cena cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida o cena fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la Empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. Se devengará por día efectivo trabajado.

Las dietas específicas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquel podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta y a justificar sobre las mencionadas dietas.

No se devengarán dietas cuando la Empresa organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador desplazado.

ARTICULO 11.º - QUEBRANTO DE MONEDA

Los trabajadores que tengan que efectuar cobro de cantidades por recibo de facturación, tanto en efectivo como en talones bancarios

al portador, por el concepto de quebranto de moneda, percibirán el 3 por mil de total de cobro anualmente.

ARTICULO 12.º - PREMIOS Y RECOMPENSAS

La Empresa otorgará a sus trabajadores de plantilla en los años que cumplan 25 y 35 años de servicios ininterrumpidos sin nota desfavorable o cancelada reglamentariamente, una gratificación cuyo importe consistirá en la cuantía de dos y cuatro pagas extraordinarias, respectivamente de los salarios básicos de la tabla que figura como Anexo en el presente acuerdo, vigente en cada momento.

CAPITULO III.—JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTICULO 13.º - JORNADA DE TRABAJO

La jornada máxima de trabajo para el personal comprendido en el presente Convenio será de cuarenta horas semanales de ocupación efectiva, con los descansos legales y adaptados a las circunstancias especiales de la actividad empresarial, respetándose las situaciones más ventajosas que pudieran existir, reservándose la Empresa la facultad de la asignación de la misma de conformidad con la normativa vigente al respecto.

Dadas las características especiales de la actividad empresarial, la jornada será realizada de lunes a viernes con el siguiente horario:

Personal Administrativo: De nueve a catorce horas y de dieciséis a diecinueve horas del uno de octubre al treinta de junio y de ocho a catorce horas del uno de junio al treinta de septiembre.

Personal Operario: De ocho a quince horas del quince de febrero al uno de octubre y de ocho a catorce horas en jornada de mañana y de quince a dieciocho treinta horas en jornada de tarde entre el dos de octubre al catorce de febrero.

Para cubrir las emergencias de los sábados y domingos, así como en el resto de semana en horas no laborales, se nombrará entre los trabajadores un turno de guardias localizadas compensadas económicamente de la siguiente manera: 10.750 Ptas. semanales.

En cuanto al resto los días festivos se acuerda compensarlos en la cuantía económica siguiente: 6.650 ptas.

ARTICULO 14.º - VACACIONES

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutará de un periodo vacacional anual, consistente en treinta días naturales, siendo proporcional al tiempo trabajado durante el año natural correspondiente.

En el periodo de disfrute de los meses de julio, agosto y septiem-

bre no se incrementarán y durante el resto del año se aumentarán en tres días naturales.

La Empresa elaborará con los trabajadores el correspondiente calendario de vacaciones que deberá estar efectuado y hecho público en los centros de la Empresa, en los dos primeros meses naturales de cada año.

ARTICULO 15.º - LICENCIAS

Los trabajadores de este colectivo tendrán derecho a una licencia retribuida de previo aviso y justificación, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- A) Quince días en caso de matrimonio.
- B) En los casos de fallecimiento o enfermedad con hospitalización, intervención quirúrgica del cónyuge, hijos o padres, tres días naturales.
- C) En caso de fallecimiento o enfermedad grave con hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales.
- D) Por alumbramiento de esposa, tres días naturales, de los cuales, uno al mes deberá ser laborable.
- E) En caso de traslado del domicilio habitual, dos días naturales.
- F) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Si los hechos que se contemplan en los apartados B) y C) se produjeran en lugar o residencia distinto del domicilio habitual del trabajador, las licencias se incrementan en tres días naturales más.

ARTICULO 16.º - EXCEDENCIAS

Se estará por ambas partes a cuanto se determina en las normas vigentes en cada momento sobre esta materia.

CAPITULO IV.—OTRAS MEJORAS SOCIALES

ARTICULO 17.º - INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

El personal en situación de incapacidad temporal percibirá con cargo a la Empresa el importe íntegro de su retribución cotizable a la Seguridad Social, resarcándose la Empresa de ello con la prestación económica que legalmente corresponde percibir al trabajador por referida situación.

ARTICULO 18.º - AYUDA POR FALLECIMIENTO

En caso de fallecimiento, sea cual fuere la causa y con inde-

pendencia que los derechos de la legislación vigente sobre la materia pueda otorgar a sus derecho-habientes, se percibirá por esta causa, con cargo exclusivo a la Empresa y en concepto de ayuda, la cantidad de 250.000 pesetas, se harán efectivas dentro del plazo de 15 días, como máximo, a partir del hecho.

ARTICULO 19.º - SEGURO COLECTIVO

La Empresa se obliga a concertar con una Entidad Aseguradora un Seguro Colectivo de Vida, cuya prima será satisfecha en la proporción de 50 por 100 entre la Empresa y los trabajadores, siendo voluntario el derecho a acogerse a él por parte de los trabajadores, bajo las condiciones de adhesión que figuran en las cláusulas generales y especiales contempladas en la Póliza.

Este Seguro garantizará la cuantía de cinco millones (5.000.000 de ptas.) de pesetas, para el caso de que se produzca una incapacidad laboral total o absoluta y de cinco millones (5.000.000 de ptas.) de pesetas, en caso de muerte.

Siempre que las causas que los originen estén contempladas y no excluidas en las condiciones generales y especiales recogidas en la Póliza N.º 117.91.0410648.0 concertada con MAPFRE VIDA.

ARTICULO 20.º - SUMINISTRO DE LUZ

Los trabajadores fijos de plantilla que vivan en la zona de distribución de energía eléctrica de la Empresa en alta al 30 de junio de 1992, disfrutarán del uso en el domicilio particular de la vivienda, nunca en ninguna otra dependencia, del suministro de la misma, hasta 10.000 kw/h anuales, a tenor de lo dispuesto en el art. 21 de la Ordenanza Laboral, abonándose el exceso a la tarifa vigente en cada momento.

Los trabajadores que hayan causado alta a partir del 1 de julio de 1992, todos los kw/h consumidos serán satisfechos al valor de la tarifa vigente en cada momento.

Los trabajadores que no disfruten este concepto percibirán durante el mes de enero una gratificación extraordinaria de 96.600 pesetas anuales, proporcional al tiempo trabajado durante el año natural, siempre y cuando residan fuera de la zona de distribución, no percibiéndola los trabajadores que hayan causado alta a partir del 1 de julio de 1992.

ARTICULO 21.º - PRENDAS DE TRABAJO

Al personal de explotación les será entregado chaquetilla y pantalón, cuya duración será de 6 meses, siendo obligatorio su uso durante la jornada laboral, pudiendo la empresa hacer constar en las mismas el anagrama y/o nombre.

ARTICULO 22.º - FORMACION PERMANENTE

Dada la naturaleza de la actividad de la Empresa, por ambas partes se destaca y reconoce la importancia que tiene para una correcta prestación del servicio y evitación de riesgos en el ejercicio de la actividad, la implantación de un seminario permanente para la formación y preparación del personal, a tales efectos las partes se comprometen a la organización y desarrollo de cursos para los que se pedirá la correspondiente colaboración a las administraciones públicas.

CAPITULO V.—DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 23.º - REPRESENTACION SINDICAL

Respecto de los representantes legales de los trabajadores en cuanto a su actuación dentro de la Empresa, se estará a lo dispuesto en este tema en la Ley de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

CAPITULO VI.—PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

ARTICULO 24.º - IMPORTANCIA DE LA PREVENCION

Las representaciones, sociales y económicas reconocen la importancia y atención preferencial que se debe conceder a la correcta aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como al Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Los trabajadores tienen derecho a una prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo correspondiente y la parte empresarial debe facilitar esta protección. Para ello se aplicarán las medidas necesarias tendentes a evitar riesgos de trabajo correspondientes y facilitándole los equipos y medios de trabajo adecuados. Pero en esta labor es necesaria, por no decir imprescindible, la colaboración del propio trabajador que debe acatar las normas de la empresa tendentes a evitar riesgos innecesarios, constituyendo falta disciplinaria el incumplimiento de dichas normas, como se especifica en el capítulo correspondiente.

ARTICULO 25.º - COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD

Aun reconociendo la no obligatoriedad de la constitución oficial de este Comité en el seno de la Empresa, por no contar con 50 o más trabajadores, ambas partes acuerdan formar un Comité paritario para ejercer las funciones que a los Comités de Seguridad y Salud atribuyen los arts. 29 y siguientes de la Ley 31/1995.

CAPITULO VIII.—FALTAS Y SANCIONES

ARTICULO 26.º - REGIMEN DISCIPLINARIO

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la

Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

ARTICULO 27.º - GRADUACION DE FALTAS

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

ARTICULO 28.º - FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.—De una a cuatro faltas de puntualidad en el periodo de treinta días naturales sin causa justificada.
- 2.—No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.—El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no afecte al buen funcionamiento de la Empresa ni perturbe el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
- 4.—Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.—No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
- 6.—Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 7.—La embriaguez ocasional.
- 8.—Usar el teléfono u otros elementos para asuntos particulares sin la debida autorización.
- 9.—Trasladarse de una a otra dependencia del centro, talleres u oficinas, sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representantes legales de los trabajadores en actuaciones propias de su cargo.
- 10.—Indagar o revolver los armarios o efectos personales de los compañeros sin la debida autorización del interesado.
- 11.—No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en una jornada durante un periodo de treinta días naturales.

ARTICULO 29.º - FALTAS GRAVES

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1.—Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en el periodo de treinta días naturales.
- 2.—Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.
- 3.—Intervenir en juegos en horas de trabajo.

- 4.—La simulación de enfermedad o accidente.
- 5.—La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud de él como de otros trabajadores.
- 6.—Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- 7.—La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 8.—Realizar trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios elementos, equipos o herramientas de la Empresa a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
- 9.—El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la Empresa.
- 10.—Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo.
- 11.—Los errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la empresa.
- 12.—No advertir, con la debida diligencia, a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, máquinas, materiales o locales.
- 13.—Encontrarse en los locales de la Empresa sin causa justificada, fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la Empresa sin la debida autorización.
- 14.—Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales, máquinas o instalaciones que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo.
- 15.—No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en dos jornadas durante un periodo de treinta días naturales.
- 16.—La reincidencia en los hechos o conductas calificados como faltas leves, salvo las de puntualidad dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción escrita.

ARTICULO 30.º - FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- 1.—Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de seis meses.
- 2.—Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- 3.—El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el desempeño del trabajo; el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores co-

mo a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.

4.—Inutilizar, destrozar o causar desperfectos maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.

5.—La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

6.—La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la Empresa.

7.—La concurrencia desleal, según los supuestos previstos en el artículo 21.1 del Estatuto de los Trabajadores.

8.—Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9.—Causar accidentes graves a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.

10.—El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

11.—La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

12.—La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos.

13.—Autolesionarse en el trabajo.

14.—El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidente perjuicio para la Empresa o sea causa de accidentes para otros trabajadores.

15.—El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.

16.—La imprudencia punible que cause daños graves en las instalaciones de la Empresa (maquinaria, edificios) o en la producción.

17.—La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ella se derive perjuicio notorio para la Empresa o para los demás trabajadores.

18.—La reincidencia en los mismos hechos o conductas calificadas como faltas graves, salvo las de puntualidad dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

ARTICULO 31.º - REGIMEN DE SANCIONES

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

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso la Empresa informará a los representantes de los trabajadores de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

ARTICULO 32.º - SANCIONES

1.º - Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación por escrito

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
- b) Despido.

2.º - Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1.º se tendrán en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3.º - Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la Empresa en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la Empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

ARTICULO 33.º - PRESCRIPCIÓN

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá 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, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

ARTICULO 34.º - EXPEDIENTE CONTRADICTORIO

La incoación del expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la Empresa con las designaciones de instructor y secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten.

Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa o delegados de personal y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.

b) La transmisión del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron y las fechas en que se produjeron, debiendo firmar, el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir éste.

Una copia de esta comunicación se entregará al Comité de Empresa o delegados de personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el infractor.

CAPITULO VIII.—DISPOSICIONES VARIAS

ARTICULO 35.º - DERECHO SUPLETORIO

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores y demás normas estatutarias o reglamentarias.

ARTICULO 36.º - COMISION PARITARIA

Para todas las cuestiones que surjan derivadas de la aplicación e interpretación de este Convenio se constituirá una Comisión Paritaria, que será la encargada de clarificar tales temas, sin perjuicio de la competencia que corresponde a la jurisdicción laboral. La Comisión Paritaria estará formada por dos representantes de los trabajadores y dos de la Empresa.

Cáceres, a 2 de diciembre de 1998.

DISPOSICION ADICIONAL: Los atrasos correspondientes al ejercicio 1998 se harán efectivos en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de publicación del presente Convenio en el Diario Oficial de Extremadura.

A N E X O I

TABLA SALARIAL AÑO 1998 DE ELECTRICA DEL OESTE, S.A.

CATEGORIA	SALARIO BASE	BENEFICIOS
TECNICO		
1.ª categoría	179.224	258.082
2.ª categoría	149.070	214.661
3.ª categoría	123.375	177.660
4.ª categoría	123.375	177.660
ADMINISTRATIVO		
2.ª categoría	149.070	214.661
3.ª categoría	141.350	203.545
Oficiales A	123.498	177.836
Oficiales B	118.068	170.018
OBRERO		
Capataz	115.757	166.690
Oficial 1.ª	111.013	159.858
Oficial 2.ª	104.203	150.052
Ayudante	104.050	149.831
PEONAJE		
Peón especializado	S.M.I. + 10%	

Peón	S.M.I.	
MUJER LIMP.	88.344	127.215

A N E X O I I

TABLA SALARIAL AÑO 1999 DE ELECTRICA DEL OESTE, S.A.

CATEGORIA	SALARIO BASE	BENEFICIOS
TECNICO		
1.ª categoría	183.256	263.889
2.ª categoría	152.424	219.491
3.ª categoría	126.151	181.657
4.ª categoría	126.151	181.657
ADMINISTRATIVO		
2.ª categoría	152.424	219.491
3.ª categoría	144.531	208.124
Oficiales A	126.276	181.838
Oficiales B	120.725	173.843
OBRERO		
Capataz	118.362	170.441
Oficial 1.ª	113.511	163.455
Oficial 2.ª	106.548	153.428
Ayudante	106.391	153.203
PEONAJE		
Peón especializado	S.M.I. + 10%	
Peón	S.M.I.	
MUJER LIMP.	90.331	130.077