

EXPEDIENTE : OBR2000021 MEJORA DE ABASTECIMIENTO A VILLARTA DE LOS MONTES

TERMINO MUNICIPAL : VILLARTA DE LOS MONTES (0615700) (BADAJOZ)

N. FINCA	POLIGONO	PARCELA	NOMBRE / DIRECCION DEL PROPIETARIO	LUGAR CITACION	FECHA	HORA	CITACION
000064/00	2	278	TALAN GARCIA, ANTONIO	AYUNTAMIENTO	27-07-2000		12:30 h.
000080/00	6	66 B	TALAN VICENTE, ISABEL	AYUNTAMIENTO	27-07-2000		12:30 h.
000082/00	6	64	TALAN VICENTE, ISABEL	AYUNTAMIENTO	27-07-2000		12:30 h.
000078/00	6	67	VICENTE BLASCO, ANA	AYUNTAMIENTO	27-07-2000		12:30 h.
000081/00	12	65 B	VICENTE BLASCO, MARIA	AYUNTAMIENTO	27-07-2000		12:30 h.
000028/00	2	386	VICENTE CHAVES, JOSE MANUEL	AYUNTAMIENTO	27-07-2000		12:30 h.
000083/00	6	63	VICENTE CHAVES, JOSE MANUEL	AYUNTAMIENTO	27-07-2000		12:30 h.
000079/00	6	70	VICENTE LUCAS, ANA	AYUNTAMIENTO	27-07-2000		12:30 h.

CONSEJERIA DE TRABAJO

RESOLUCION de 22 de junio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones entre el Personal de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de la Provincia de Cáceres y su Corporación (Expte. 18/2000).

Visto el texto del Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones entre el Personal de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de la Provincia de Cáceres y su Corporación, con Código Informático 1000662, de ámbito Local, suscrito el 18-5-2000, entre representantes de la empresa, en representación de una parte, y por los representantes de los trabajadores de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el 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.c) 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 traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-1995); Decreto del Presidente 5/2000, de 8 de febrero, por el que se asignan competencias a la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000); Decreto 6/2000 de 8 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000); y Decreto 22/1996 de 19 de febrero, sobre distribución de competencia en materia laboral (D.O.E. 27-2-1996); esta Dirección General de Trabajo,

A C U E R D A

PRIMERO.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre, con notificación de ello a las partes firmantes.

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

Así lo acuerdo, mando y firmo.

Mérida, a 22 de junio de 2000.

El Director General de Trabajo,
JOSE LUIS VILLAR RODRIGUEZ

CONVENIO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES ENTRE EL PERSONAL DE LA CAMARA OFICIAL DE COMERCIO E INDUSTRIA DE LA PROVINCIA DE CACERES Y SU CORPORACION

CAPITULO I.—DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.º - Objeto.

El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre la Cámara Oficial de Comercio e Industria de la Provincia de Cáceres (en lo sucesivo, la Cámara), y el personal a su servicio.

ARTICULO 2.º - Ambito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todo el personal que figura en la plantilla de la Cámara.

ARTICULO 3.º - Ambito temporal.

1.—Este Convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios y surtirá efectos desde el 1 de enero de 1999.

2.—Este Convenio tendrá una duración de dos años desde su fecha .

3.—Si llegado el 30 de abril de 2002 no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente prorrogado.

ARTICULO 4.º - Ambito territorial.

Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de Trabajo actualmente dependientes de la Cámara y en los que puedan crearse en el futuro.

ARTICULO 5.º - Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio.

1.—Se constituye una Comisión Paritaria de seguimiento del presente Convenio, integrada por los 3 miembros de la Comisión de Régimen Interior, en representación de la Cámara y 3 miembros designados por los empleados, uno de los que será, necesariamente, el representante sindical.

2.—Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación y seguimiento del Convenio.
- b) Conciliación en los problemas o cuestiones que por las partes, en supuestos previstos en el Convenio, puedan ser sometidos a debate por no acuerdo de interpretación del mismo.

3.—Dicha Comisión se reunirá a petición de una de las partes fir-

mantes, fijándose la reunión con un máximo de 10 días naturales posteriores a la petición y previa asignación del orden del día.

4.—El informe de la Comisión Paritaria deberá producirse en el plazo máximo de quince días a contar desde la celebración de la reunión correspondiente.

ARTICULO 6.º - Vinculación a la totalidad.

1.—Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible.

2.—En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la jurisdicción competente, el Convenio devengará ineficacia únicamente en los capítulos y/o artículos y/o apartados, que se vean afectados.

Si dicha ineficacia supera en un tercio el articulado del Convenio, se revisará en su totalidad.

CAPITULO II.—ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 7.º - Organización y racionalización.

1.—Principio general.—La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Cámara y su personal directivo. Por otra, parte la legislación vigente establece cauces de participación de los representantes legítimos de los empleados en las condiciones de empleo de los mismos.

2.—Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La mejora de las prestaciones de servicios a las empresas.
- b) La simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.
- c) Establecimiento de plantillas de personal.
- d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y plaza a través del Manual de Funciones.

3.—Serán objeto de informe, consulta y negociación con los empleados representativos de la Cámara las materias concernientes a los mismos y el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores o aquella norma que lo modifique o sustituya.

4.—Quedan excluidas de la obligatoriedad de la consulta o negociación las decisiones de la Cámara que afecten a sus potestades de organización, al ejercicio de los derechos de las empresas y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

ARTICULO 8.º - Clasificación del personal.

1.—Los empleados de la Cámara se clasificarán en técnicos superiores, técnicos medios, administrativos y subalternos (categorías A, B, C y D respectivamente) y podrán figurar en la plantilla de la Cámara en calidad de personal empleado fijo, interino o temporal.

2.—Es personal fijo el que figura en la plantilla de la Cámara y desarrolla una labor, bajo contrato laboral por tiempo indefinido, de carácter permanente en la estructura de servicios de la Institución.

3.—Es personal interino el contratado para ocupar un puesto de trabajo de la Cámara en tanto en cuanto el mismo esté vacante.

4.—Es contratado temporal el que lo sea para prestar unos servicios de carácter coyuntural o para un tiempo determinado y que deberá cesar al concluir dichos servicios o dicho plazo.

ARTICULO 9.º - Catalogación de puestos de trabajo.

1.—La Cámara aprobará anualmente la catalogación de sus puestos de trabajo y la plantilla del personal.

2.—La Cámara deberá disponer de un «Manual de Funciones» en el que se describirá el organigrama de personal, el título de cada puesto, las funciones básicas que lo caracterizan, deberes específicos, dependencia jerárquica de cada puesto, cualidades que debe reunir la persona que cubra el puesto así como cualquier otra especificación que se considere conveniente.

3.—La catalogación de puestos recogerá la categoría que ha de ostentarse para ocuparlo, coeficientes mínimos y máximos así como las competencias y obligaciones de cada puesto. (Se incorpora al presente Convenio como Anexo II).

4.—La plantilla de personal recogerá la categoría de cada empleado, el puesto catalogado desempeñado por cada uno de ellos —lo que implica la percepción de las retribuciones recogidas en la catalogación para dicho puesto— y determinará las remuneraciones personales específicas que pueda tener dicho empleado. Dicha plantilla se incorporará anualmente al Presupuesto de la Corporación.

ARTICULO 10.º - Hoja de servicios.

Cada empleado tendrá una hoja de servicios que obrará en el protocolo de Secretaría General. En ella se anotarán los méritos contraídos por cada empleado, así como las faltas y sanciones en que hayan incurrido; antecedentes sobre su ingreso, cargos desempeñados, retribuciones, permisos y cuantos otros antecedentes permitan conocer la vida laboral del mismo.

ARTICULO 11.º - Pruebas selectivas y requisitos.

Para la admisión a las pruebas selectivas de ingreso en la Cámara

o, perteneciendo a su plantilla, para ocupar una plaza, serán requisitos básicos:

A) Ser ciudadano de la Comunidad Económica Europea.

B) Estar en posesión del título exigible o haber terminado los estudios correspondientes en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias, y que serán los siguientes:

1. Para Técnicos Superiores: Título Universitario de Grado Superior.

2. Para Técnicos Medios: Título Universitario de Grado Medio o equivalente.

3. Para Administrativos: Bachiller, Formación Profesional o equivalente.

4. Personal Subalterno: Graduado Escolar o equivalente como mínimo.

C) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones.

D) No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de las Cámaras; no hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas, de profesión, cargo u oficio.

ARTICULO 12.º - Jornada laboral.

1.—La jornada semanal de trabajo será de 40 horas de lunes a viernes en jornada partida —con la salvedad prevista en el párrafo cuarto de este artículo— o las que en cada momento estén establecidas con carácter semanal en la legislación laboral.

2.—La jornada anual será de 1.724 horas.

3.—Se aplicará «horario de verano» al periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, siendo, en este periodo, el horario de trabajo de 8 de la mañana a 14,30 de la tarde de lunes a viernes.

4.—El resto del año el horario de trabajo será, en todo caso, de 9 a 14 horas por la mañana y de 16,30 a 19,30 horas por la tarde de lunes a jueves, aplicándose a los viernes el horario previsto en el apartado anterior.

ARTICULO 13.º - Descanso semanal.

El personal de la Cámara disfrutará de dos días y medio ininterrumpidos de descanso semanal, preferentemente en sábado y domingo.

Cualquier modificación en estos horarios deberá ser negociada por la Comisión Paritaria.

CAPITULO III.—REGIMEN RETRIBUTIVO

ARTICULO 14.º - Concepto de retribución.

Las retribuciones básicas de las que se habla en el presente Convenio deben entenderse como cantidades brutas anuales, pagaderas en catorce pagas (incluidas las dos extraordinarias).

Ningún empleado podrá tener un sistema retributivo distinto al especificado en el presente Convenio.

ARTICULO 15.º - Conceptos retributivos.

Se establecen dos conceptos retributivos básicos y dos complementarios.

Los básicos serán el sueldo y la antigüedad.

Los complementarios serán el complemento de destino y la productividad. Podrá existir Complemento Transitorio en las circunstancias y con la extensión especificada en el artículo 22.

ARTICULO 16.º - El sueldo.

Será el que resulte de multiplicar el importe de la unidad de coeficiente por el número de puntos de coeficiente de la categoría a que se pertenezca.

ARTICULO 17.º - La antigüedad.

Se computará por trienios. Su cuantía será el resultado de multiplicar el importe del punto de coeficiente por el número de trienios y por los índices siguientes, según categorías: Técnicos Superiores 1,5; Técnicos Medios 1,25; Administrativos 1; Subalternos 0,75.

Las cantidades que cada empleado tenga devengadas por este concepto se actualizarán anualmente en el mismo porcentaje en que se actualice el valor de la unidad de coeficiente.

La fecha de fijación de los trienios será el mes en que cumplan.

ARTICULO 18.º - El Complemento de Destino.

Cada puesto de trabajo, en atención a la especial preparación y responsabilidad que conlleva, y con independencia de quien lo desarrolle, tendrá asignado un complemento de destino expresado mediante un número de puntos de coeficiente.

La catalogación de puestos de trabajo recogerá el coeficiente asignado a cada puesto. El cambio de un puesto de trabajo a otro supondrá la pérdida del anterior complemento y la adquisición del

que tenga el nuevo destino, sea en más o en menos, sin perjuicio de los derechos adquiridos.

La Cámara podrá, oídos los representantes de los trabajadores, variar el coeficiente correspondiente a un puesto de trabajo en los casos en que, por circunstancias sobrevenidas, la preparación o responsabilidad requerida para el desempeño del puesto en cuestión haya variado.

Cuando un empleado pase a desempeñar interinamente por un periodo de tiempo igual o superior a dos meses un puesto con coeficiente superior al de su puesto habitual, tendrá derecho a la percepción durante ese tiempo del complemento de destino del puesto desempeñado interinamente, cesando en tal derecho al reintegrarse a su puesto.

Si el periodo de tiempo en el que el empleado desempeña un puesto con coeficiente superior al de su puesto habitual supera los doce meses continuados, consolidará, a razón de dos puntos por cada doce meses continuados, el derecho a la percepción del complemento de destino con coeficiente superior.

Si por necesidades del servicio la Cámara precisara destinar temporalmente a un trabajador a tareas correspondientes a un puesto con menor complemento de destino que el suyo, mantendrá la retribución del puesto que normalmente desarrolla.

El cambio con carácter definitivo de un empleado a un puesto que tenga asignado un complemento de destino inferior al hasta entonces desarrollado supondrá la pérdida definitiva del complemento anteriormente ostentado.

ARTICULO 19.º - Complemento de Productividad.

Es un incentivo de carácter subjetivo, variable y no periódico que se abona a un empleado con el fin de retribuir el especial rendimiento, la actividad y la dedicación extraordinaria, así como el especial interés o iniciativa con que se desempeña el puesto de trabajo asignado.

En ningún caso las cuantías abonadas por productividad durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual ni colectivo de clase alguna.

ARTICULO 20.º - Complemento Transitorio.

Es un complemento «ad personam».

Tendrán la consideración de Complemento Transitorio las cuantías sobre cuya percepción tuviera derecho adquirido el trabajador a 31 de diciembre de 1993 pero excedan de las que le correspon-

dan por categoría, antigüedad o Complemento de Destino y estará expresado en puntos de coeficiente, incluso con decimales.

Para evitar la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores de la Cámara, la revisión anual prevista para las retribuciones se aplicará también al Complemento Transitorio.

ARTICULO 21.º - Horas extraordinarias.

1.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada diaria ordinaria de trabajo, no pudiendo exceder de las que se establezcan como máximas en la normativa legal vigente.

2.—No tendrá dicha consideración el tiempo que los empleados puedan realizar voluntariamente fuera de la jornada diaria al objeto de recuperar el tiempo no trabajado durante el «horario de verano», o para la recuperación de libranzas extraordinarias recuperables así como tampoco el trabajo que puedan realizar fuera de dicha jornada por otros motivos que no sean los señalados en el apartado siguiente.

3.—Se considerarán extraordinarias, únicamente, las prestadas fuera de la jornada diaria por tener que asistir, en el ejercicio de sus funciones, a los Organos de Gobierno de la Corporación o a las Comisiones de Trabajo, así como las efectuadas por orden escrita del Presidente o del Secretario General y las que se realicen para prevenir o reparar siniestros u otras situaciones extraordinarias y urgentes. En estos supuestos, su realización se considerará obligatoria.

4.—Las horas extraordinarias se abonarán al 150% del valor de las ordinarias las realizadas desde las 8 a las 22 horas, quedando totalmente prohibidas (excepto por siniestros u otras situaciones extraordinarias y urgentes) entre las 22 horas y las 8 de la mañana.

5.—El valor de la hora extraordinaria se calculará por puesto catalogado, dividiendo el importe de la retribución bruta total anual —sin tener en cuenta Complemento Transitorio en ningún caso— entre las 1.724 horas de jornada anual.

Las horas extraordinarias podrán compensarse, de acuerdo con el trabajador, con horas de trabajo del horario normal.

ARTICULO 22.º - Indemnizaciones por razón del servicio.

1.—Los empleados tendrán derecho a percibir en su caso las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

- a) Dietas.
- b) Gastos de desplazamiento.

c) Indemnización especial.

2.—Dietas:

a) Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención fuera de la localidad donde se encuentre el centro de trabajo por razones del servicio encomendado.

b) Cuando por razón del servicio se desempeñen determinados cometidos fuera de la localidad donde se encuentre el centro de trabajo, se percibirán las siguientes dietas:

— Dieta: Una por cada 24 horas transcurridas desde la salida a la llegada.

— Dieta alimenticia: Cuando toda la jornada laboral transcurre fuera del centro de trabajo sin pernoctación fuera del domicilio habitual. Se cobrará el 50% de esta dieta cuando se está fuera del centro de trabajo media jornada laboral.

c) En cuanto a las cuantías para los viajes nacionales e internacionales, se estará a las tablas aprobadas por la Comisión de Régimen Interior y de las que se entregará copia a cada empleado de la Cámara. Dicha tabla será objeto de negociación con los representantes de los trabajadores.

d) La Cámara abonará, antes del inicio del viaje y en concepto de provisión de fondos, al empleado que tuviera que desplazarse, una cantidad igual al valor de las dietas previstas, estando el empleado obligado a cumplimentar la liquidación correspondiente en los dos días siguientes a su retorno.

3.—Gastos de desplazamiento.

a) Se conceptúa como gasto de desplazamiento la cantidad que se abone al empleado por los gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado.

Este concepto equivale a viajar por cuenta de la Cámara cuando la Corporación no pusiera medio de transporte y conductor a disposición del empleado que por necesidad del servicio tuviera que desplazarse de su centro de trabajo a otro lugar. De no ser así, el empleado podrá optar, a su voluntad, entre utilizar medio de locomoción propio o línea regular.

b) La cuantía de los gastos de desplazamiento en líneas regulares de transporte aéreos, marítimos o terrestres supondrá, en su caso, el abono del billete o pasaje utilizado. La cuantía de indemnización a percibir como gastos de desplazamiento de los empleados por el uso de vehículo particular en el servicio encomendado, cuando voluntariamente él lo utilice, será de 25 pesetas/kilómetro.

c) El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación a su desembolso por el interesado, salvo que la orden de desplazamiento se produzca con una antelación menor de 24 horas, por razones imprevisibles y urgentes, y sea patente la imposibilidad del pago; previéndose el devengo de un anticipo a cuenta y a justificar en aquellos casos en que la cuantía total se desconozca previamente, o conociéndose resulte en extremo gravosa para el empleado.

4.—Indemnización especial.

a) Se entiende por indemnización especial la compensación que puede otorgarse al empleado, a criterio de la Cámara, por los daños, perjuicios o gastos extraordinarios que se le ocasionen por razón del servicio encomendado, salvo culpa, dolo, negligencia o mala fe del empleado.

b) La evaluación de la cuantía devengada por este concepto corresponderá a la Comisión de Régimen Interior tras examinar, tanto el dictamen pericial oportuno, como el informe del Secretario General, y de los representantes de los trabajadores de la Cámara.

CAPITULO IV.—DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

ARTICULO 23.º - Retribuciones.

A) Serán remunerados en la cuantía que corresponda a su categoría y puesto de trabajo y según la catalogación de los mismos, que será debidamente consignada en presupuesto.

B) Obtendrán aumento de sueldo mediante la actualización anual del importe de la unidad de coeficiente asignado a los distintos conceptos retributivos. Dicha actualización se llevará a cabo mediante un incremento porcentual igual a la cifra del I.P.C. prevista por el Gobierno para el año en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado (o norma que la sustituya). Si el I.P.C. certificado por el Instituto Nacional de Estadística (u órgano que lo sustituya) a 31 de diciembre de cada año fuese superior en más de un 15% al previsto inicialmente, tan pronto se constate esta circunstancia se practicará revisión del valor del punto de coeficiente sobre el exceso del citado 15%, con abono de los atrasos correspondientes.

C) Tendrán derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias por cantidad igual, cada una, a la retribución íntegra de una mensualidad.

ARTICULO 24.º - Excedencia.

En lo que se refiere a los derechos de los empleados para obtener la excedencia, se estará a la regulación que de la misma se hace en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 25.º - Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta días naturales que podrán ser divididos en dos periodos de quince días también naturales, en cuyo caso, el trabajador dispondrá, a su elección, de la quincena que desee, con la salvedad de lo indicado en los párrafos siguientes y la Cámara podrá designar la fecha de disfrute de la otra quincena. Deberán solicitarse dentro del primer trimestre de cada año natural y, en cualquier caso, con una antelación mínima de dos meses al comienzo de su disfrute.

El disfrute de vacaciones en los meses de julio y agosto quedará sometido a turnos.

Las vacaciones se concederán atendiendo a criterios razonables en orden a que los servicios de la Cámara no queden desatendidos.

Si las necesidades del servicio lo exigiesen, podrán reducirse al límite el número de vacaciones concedidas conjuntamente.

ARTICULO 26.º - Licencias.

1.—El empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento o adopción de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos) o afinidad (cónyuge y padres, abuelos o hermanos del cónyuge). Cuando, con tal motivo, el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la Cámara pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto 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 Cámara.

e) Por matrimonio de ascendientes, descendientes, hermanos y hermanas, un día.

f) Por exámenes en enseñanza reglada, el día de su realización, con justificante, un día.

g) Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o en un medio con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.

En todo los casos, deberá justificarse debidamente la veracidad de las circunstancias alegadas para el disfrute de las licencias correspondientes.

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

2.—Por embarazo y alumbramiento o adopción de un niño menor de 6 años, debidamente acreditada, la trabajadora tendrá derecho a 16 semanas, sin perjuicio de lo contemplado en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

3.—Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

4.—Los días 24 y 31 de diciembre.

5.—Durante las Ferias y Fiestas Mayores de las localidades donde estén ubicadas oficinas de la Cámara, se librarán o tres tardes o una tarde y una jornada completas, a criterio de la Dirección.

6.—Durante la jornada de mañana, siempre que ésta sea de duración igual o superior a cinco horas y ello no perturbe al normal desenvolvimiento del servicio a juicio de la Cámara, se podrá realizar una pausa (café) por tiempo no superior a 20 minutos.

7.—Además de las licencias previstas en los apartados anteriores, los empleados de la Cámara podrán solicitar por escrito y para casos excepcionales la concesión de otras.

Las licencias que se concedan y excedan de un mes, lo serán sin sueldo.

CAPITULO V.—DERECHOS SOCIALES

ARTICULO 27.º - Jubilación.

Los empleados de la Cámara causarán baja por jubilación a la edad de 65 años.

ARTICULO 28.º - Premios.

Los empleados podrán solicitar la jubilación anticipada a partir de los 60 años de edad y, en caso de ser aceptada por la Cámara, tendrán derecho al premio que a continuación se expone sin tener en cuenta a ningún efecto las pagas extraordinarias:

A los 60 años, importe neto de 10 mensualidades.

A los 61 años, importe neto de 8 mensualidades.

A los 62 años, importe neto de 6 mensualidades.

A los 63 años, importe neto de 4 mensualidades.

A los 64 años, importe neto de 2 mensualidades.

ARTICULO 29.º - Anticipos.

Los empleados con una antigüedad mínima de un año podrán solicitar, y la Cámara, si lo estima, conceder, anticipo de salarios que no excedan del importe de una mensualidad neta para devolver, a partir del mes siguiente a la concesión a razón, como mínimo, de una décima parte del anticipo cada mes. En caso de enfermedad, a partir de los tres meses de baja se podrá conceder una cuantía tres veces superior, a devolver en treinta meses.

Si la cantidad que el empleado solicitara como anticipo fuera superior a la expresada y no excediera una tercera parte de su retribución neta anual, en el caso de su concesión, su reintegro se verificará a partir del mes siguiente a la fecha de su concesión mediante retenciones, como mínimo, del 7,5% mensual del importe del anticipo.

ARTICULO 30.º - Compensaciones o ayudas económico-sociales.

1.—Fallecimientos: La Cámara formalizará una póliza que, en los casos de muerte natural o por accidente del trabajador, garantice a los herederos del mismo la percepción de una cantidad de cuatro millones de pesetas.

Si el coste medio de la póliza por empleado superase las veinticinco mil pesetas, la cobertura se adecuará a esa prima máxima.

Las cantidades anteriormente reseñadas se actualizarán anualmente en el I.P.C.

2.—Por enfermedad o accidente: En caso de accidente no laboral o enfermedad común, la Cámara complementará las prestaciones de la Seguridad Social por dichas contingencias hasta el 100% de las retribuciones desde los dieciséis días de la baja y hasta un plazo máximo de tres meses desde la fecha de la baja.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional la cobertura será desde el primer día.

Si el accidente fuera no laboral, la Comisión de Régimen Interior de la Cámara valorará libremente si se da un tratamiento similar al del párrafo anterior.

ARTICULO 31.º - Prendas de trabajo.

La Cámara proveerá gratuitamente al personal que realiza habitualmente trabajos de calle o de limpieza y reparación en sus dependencias de las prendas necesarias para realizar con dignidad, eficacia y seguridad su trabajo. Dichas prendas serán siempre propiedad de la Cámara y únicamente podrán ser usadas durante la jornada de trabajo.

ARTICULO 32.º - Botiquín de primeros auxilios.

En todos los Centros de Trabajo habrá como mínimo un botiquín de primeros auxilios para accidentes debidamente provisto, velando por ello los representantes de los trabajadores.

CAPITULO VI.—DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 33.º - Representantes de los trabajadores.

1.—Se les reconoce como interlocutores válidos del conjunto de empleados.

2.—Serán objeto de negociación las siguientes materias:

- a) El incremento de valor del punto de coeficiente.
- b) Valoración económica de las horas extraordinarias.
- c) Las materias que afecten a las condiciones de trabajo.
- d) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
- e) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

3.—Los representantes de los trabajadores emitirán informe colegiado, en su caso, a solicitud de la Cámara, sobre las siguientes materias:

- a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
- b) Planes de formación profesional.
- c) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.

4.—Serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

5.—Vigilarán el cumplimiento de las normas vigentes en condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, dando cuenta por escrito a la Secretaría General de las irregularidades que puedan detectar, que deberá acusar recibo.

6.—Formulará las propuestas que sobre seguridad y salud laboral considere necesarias.

7.—Colaborarán con la Cámara para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

8.—Informarán a sus representados en todo los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.

9.—Los informes que deban emitir los representantes de los trabajadores, a tenor de las competencias reconocidas, deben evacuarse en el plazo de 10 días.

10.—La Cámara autoriza a los representantes de los trabajadores el uso racional de las fotocopiadoras de la Cámara y de todos los medios necesarios para el desarrollo de su actividad.

ARTICULO 34.º - Garantías.

Los representantes de los trabajadores, como representantes legales de los mismos, dispondrán en el ejercicio de sus funciones representativas, de las siguientes garantías y derechos:

- a) El acceso y libre circulación por las dependencias de la Cámara sin entorpecer el normal funcionamiento las mismas.
- b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones referidas a cuestiones profesionales o sindicales.
- c) Ser oído en todos los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el año inmediatamente posterior a la conclusión de su mandato sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.
- d) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

CAPITULO VII.—DEBERES Y REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 35.º - Deberes.

El trabajador está obligado a atender celosamente los servicios y funciones que le estén encomendados.

En el cumplimiento de su misión y en sus relaciones con el público procederá en la forma que mejor asegure la eficacia de los servicios y la atención de los intereses que a la Cámara confían las disposiciones por las que se rige.

Con respecto a los servicios de la Cámara prestará inmediata atención y cumplimentará con exactitud las instrucciones que le sean dadas por el Presidente, el Secretario General, por el Vicesecretario o por el superior jerárquico inmediato.

Al objeto de mejorar la calidad de los servicios prestados por el personal de la Cámara, el Secretario General desarrollará, con la colaboración del personal técnico que estime preciso, un programa de formación del personal de la Cámara que tenga por objeto actualizar y mejorar los conocimientos de dicho personal, quedando de cuenta de la Cámara tanto el coste correspondiente como el 50% de las horas de duración del curso, siendo el otro 50% de cuenta del trabajador.

ARTICULO 36.º - Cometidos.

Los empleados al Servicio de la Cámara tendrán, en cuanto al cumplimiento de su cometido, los deberes que le sean marcados en el «Manual de Funciones», los que en cada momento les puedan ser indicados por el Secretario General y, en especial, los siguientes:

A) Técnicos:

Tendrán a su cargo el desarrollo de aquellas tareas de carácter técnico, informativo, etc., propias del Departamento o Servicio al que estén asignados, no pudiendo eximirse de los mismos sino por autorización escrita del Secretario General.

Además de ello realizarán cuantas tareas le sean encomendadas por el Secretario General o por el Vicesecretario.

En ambos casos asumen las responsabilidades derivadas del ejercicio de tales tareas y de la perfecta cumplimentación de las mismas.

B) Administrativos:

Cumplimentarán las órdenes directas que reciban del Secretario General, del Vicesecretario o de los técnicos que ostenten alguna jefatura de departamento, resolviendo las dudas que puedan surgirle con el superior jerárquico del que dependan.

Realizarán las tareas de carácter burocrático propias de los servicios a los que estén adscritos y especialmente recepción y atención al público, mecanografía, correspondencia, procesamiento de textos y datos, teléfono, archivo y biblioteca, fax, etc.

C) Subalternos:

Los propios de su cargo.

ARTICULO 37.º - Disciplina.

Los trabajadores de la Cámara guardarán a sus superiores el respeto debido y les prestarán, en lo que se refiere a los trabajos de la Cámara y desarrollo de la convivencia dentro de la misma, la obediencia necesaria para el mantenimiento de la disciplina y realización de los trabajos, que cumplirán puntualmente con arreglo a las instrucciones que reciban pudiendo recurrir, una vez cumplidas tales órdenes, ante el Secretario General.

ARTICULO 38.º - Responsabilidad.

Los trabajadores de la Cámara estarán sujetos, por las faltas en que incurran, a las sanciones que en este Capítulo se establecen, sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal que por dichas faltas puedan contraer.

ARTICULO 39.º - Concepto de falta.

Se considerará falta todo acto u omisión en que incurran en el ejercicio de su cargo o con ocasión de éste que sea contrario a las prescripciones del presente Convenio, a las disposiciones que la Cámara adopte y a las previstas en la legislación laboral vigente.

ARTICULO 40.º - Clasificación y relación de las faltas.

Las faltas se clasificarán en:

A) Leves:

1.—El retraso en el desempeño de las funciones que le estén encomendadas.

2.—La negligencia o descuido inexcusables en el servicio.

3.—La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso inferior a quince minutos o las ausencias del trabajo por el mismo tiempo.

4.—Exceder el tiempo de pausa para café.

5.—El abandono del servicio sin causa fundada aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se origina perjuicio de alguna consideración para la Cámara, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

6.—Pequeños descuidos en la conservación del material.

7.—Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Cámara. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

8.—El dedicarse en horas de oficina a trabajos ajenos a la Corporación.

9.—La falta de la iniciativa necesaria para el adecuado cumplimiento de las obligaciones derivadas del puesto de trabajo que se desarrolle.

10.—Cuantas otras entorpezcan de un modo leve el normal desarrollo de los servicios de la Corporación.

B) Graves:

1.—Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asisten-

cia al trabajo o de exceso del tiempo permitido para el café durante un periodo de treinta días o el mismo número de faltas o excesos por tiempo igual o superior a quince minutos.

2.—La falta de asistencia a la oficina durante todas las horas de servicio sin causa justificada o las ausencias durante la jornada de forma reiterada.

3.—No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

4.—La simulación de enfermedad o accidente.

5.—Entregarse a juegos y distracciones en las horas de trabajo.

6.—La indisciplina, desobediencia y la falta de respeto hacia sus superiores.

7.—La desconsideración para con los miembros de la Cámara, las autoridades o el público en sus relaciones con el servicio.

8.—Los altercados o pendencias dentro de las oficinas, aunque no constituyan delito ni falta punible.

9.—La falta injustificada al trabajo durante uno o más días.

10.—Fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes.

11.—La inobservancia o incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral en el trabajo.

12.—La informalidad o el retraso en el despacho de los asuntos cuando perturben sensiblemente al servicio.

13.—La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de los servicios.

14.—Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear aparatos u otros útiles de la Cámara para uso propio.

15.—La emisión por negligencia de informes manifiestamente erróneos o injustos.

16.—Negarse a prestar servicios extraordinarios en los casos en que lo ordene el Presidente o el Secretario General por imponerlo necesidades de urgente e inapelable cumplimiento.

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

18.—La falta de atención en la realización de los trabajos de manera que obligue de modo frecuente a su repetición o corrección.

19.—El incumplimiento de las funciones y deberes que para el puesto asignado figuren en el «Manual de Funciones».

20.—La embriaguez o el consumo de drogas en acto de servicio.

C) Muy graves:

1.—Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un periodo de seis meses o veinte faltas durante un año.

2.—La no asistencia reiterada a las oficinas durante las horas de servicio sin causa que lo justifique.

3.—La disminución en el rendimiento normal de la labor, siempre que ello no se deba a enfermedad u otra causa similar.

4.—El abandono del servicio.

5.—Violar el secreto de la correspondencia, documentos o información reservados de la Cámara así como revelar a otras personas, incluso compañeros de trabajo, datos de los que se tiene conocimiento en función del puesto de trabajo desempeñado.

6.—La insubordinación en forma de amenaza individual o colectiva.

7.—La emisión a sabiendas de informes manifiestamente erróneos o injustos.

8.—El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las cuestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Cámara como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Cámara o durante las horas de trabajo en cualquier otro lugar.

9.—Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los bienes, útiles, máquinas, aparatos, instalaciones, edificio, enseres y documentos, tradicionales o informatizados de la Cámara.

10.—La condena por delito de robo, hurto, malversación o falsificación cometido dentro o fuera de la Cámara o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en cualquier caso, la que conlleve una condena igual o superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

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

12.—Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto o consideración a los superiores jerárquicos, compañeros o subordinados.

13.—Los incumplimientos recogidos en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

14.—En general, los actos que dañen gravemente tanto el prestigio como el patrimonio de la Corporación.

ARTICULO 41.º - Colaboración, inducción y coautoría.

Los colaboradores, inductores o coautores de algunas de las faltas definidas en el artículo anterior, incurrirán en las correspondientes responsabilidades.

ARTICULO 42.º - Correcciones disciplinarias.

Las correcciones disciplinarias que podrán imponerse a los empleados por faltas cometidas en el ejercicio de su cargo son las siguientes:

- a) Apercibimiento.
- b) Cambio, dentro de la misma categoría, a un puesto de trabajo que tenga asignado un Complemento de Destino con menor coeficiente; suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de un mes a un año.
- d) Extinción de la relación laboral a todos los efectos.

El apartado a) será de aplicación a las faltas leves; los apartados b) y c) a las graves y el d) a las muy graves siempre que a juicio del Pleno no sea procedente imponer una sanción grave.

ARTICULO 43.º - Forma de imposición de las sanciones.

El apercibimiento podrá ser verbal o escrito, quedando constancia en este caso en el expediente administrativo.

Las sanciones graves se impondrán mediante escrito razonado, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan y los recursos que, en su caso, caben.

Las faltas muy graves, mediante expediente administrativo instruido al efecto.

ARTICULO 44.º - Competencia para imposición de las sanciones.

Corresponde imponer las correcciones disciplinarias previstas en el artículo anterior:

- a) Al Presidente, Secretario General y Vicesecretario las del apartado a).
- b) Al Presidente y al Secretario General las previstas en el apartado b).
- c) Al Presidente, las del apartado c), cuyo acuerdo será recurrible ante el Comité Ejecutivo en un plazo de quince días.
- d) Al Comité Ejecutivo las del apartado d), cuyo acuerdo será recurrible en un plazo de quince días ante el Pleno. Frente a la re-

solución del Pleno no cabe más recurso que la vía jurisdiccional laboral.

ARTICULO 45.º - Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, computándose el plazo desde que se tenga conocimiento de la comisión de los mismos.

A N E X O I**Coeficientes mínimos por categoría**

Categoría	Sueldo	En Complemento de Destino
A	25	desde 14 en adelante
B	21	de 10 a 25
C	15	de 4 a 16
D	12	de 0 a 10

A N E X O II**Catalogación de puestos de trabajo**

Puesto	Categoría	Coeficientes	
		Sueldo	C. Destino
Jefe de Servicio o Departamento	A-B-C	15	21
Técnico Superior	A	25	14
Responsable de Delegación	A-B	21	14
Técnico Medio	B	21	10
Secretaria de Dirección	B-C	15	6
Administrativos	C	15	5
Conserje	D	12	2
Personal de limpieza	D	12	1

RESOLUCION de 29 de junio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Catelsa Cáceres S.A. (Expte. 20/2000).

VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Catelsa Cáceres S.A., con Código Informático 1000042, de ámbito Local, suscrito el 20-6-2000, entre representantes de la empresa, en representación de una parte,