

RESOLUCIÓN de 13 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo “Comercio del calzado, artículos de piel y artículos de viaje de la provincia de Badajoz”. Asiento 34/2004.

VISTO: el texto del Convenio Colectivo de Trabajo: “COMERCIO DEL CALZADO, ARTÍCULOS DE PIEL Y ARTÍCULOS DE VIAJE DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ”, con código informático 0600965, suscrito el 20-6-2004, por la Comisión Negociadora y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81) y 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. 17-5-95); 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 la publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia —B.O.P.— y en el Diario Oficial de Extremadura —D.O.E.—, del texto del Convenio que acompaña a esta Resolución.

Mérida, 13 de julio de 2004.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

**CONVENIO COLECTIVO DEL CALZADO, ARTÍCULOS DE PIEL
Y ARTÍCULOS DE VIAJE DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ
AÑOS 2004-2005-2006**

El presente Convenio Colectivo ha sido pactado libremente entre la ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DEL CALZADO DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ (AECABA) y las Centrales Sindicales COMISIONES OBRERAS (CC.OO.) y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.).

Las partes se reconocen mutuamente legitimación y representación suficiente para pactar el presente Convenio.

Artículo 1.- Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en toda la provincia de Badajoz, para aquellas empresas y trabajadores incluidos en el ámbito funcional y personal del mismo.

Artículo 2.- Ámbito personal y funcional.

Quedan comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, todas las relaciones entre las empresas y trabajadores del comercio de calzados, artículos de piel, y artículos de viaje, así como el comercio mixto cuya actividad principal sea las enumeradas anteriormente, que son las recogidas en el epígrafe 6516 del Impuesto de Actividades Económicas.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias, garantizan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres así como la no discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición. Se pondrá total atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos:

- Acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos iguales.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

La aplicación del presente Convenio entrará el día 1 de enero de 2004.

La vigencia del mismo será hasta el día 31 de diciembre de 2006.

Artículo 4.- Salarios.

Los salarios que se pacten en este Convenio regirán a partir de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura y Boletín Oficial de la provincia y serán los que figuran en la tabla anexa del presente Convenio con vigencia hasta el treinta y uno de diciembre de 2004, resultado de aplicar a los salarios vigentes durante el año 2003 un incremento del 3%.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al día treinta y uno de diciembre de 2004 incremento superior al 3%, se efectuará una revisión

tan pronto como se constate en lo que exceda de la indicada cifra.

El incremento será con efecto de 1° de enero de 2004.

La cantidad resultante se abonará en un solo pago durante el primer trimestre del año 2005.

Para el año 2005, servirán de base los salarios actualizados a treinta y uno de diciembre de 2004, más el IPC previsto y un 0,75%. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al día treinta y uno de diciembre del año 2005, un incremento superior al IPC previsto más el 0,75%, se efectuará una revisión tan pronto como se constate, en lo que exceda de la indicada cifra.

La estructura retributiva estará configurada por los siguientes conceptos económicos:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Paga Extra de Julio.
- Paga Extra de Diciembre.
- Paga de Beneficio.

El incremento será con efecto de 1° de enero del año 2005. La cantidad resultante se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 2006

Para el año 2006, servirán de base los salarios actualizados a treinta y uno de diciembre de 2005, más el IPC previsto y un 0,75%. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al día treinta y uno de diciembre del año 2006 incremento superior al IPC previsto más el 0,75%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate, en lo que exceda de la indicada cifra.

El incremento será con efectos de 1 de enero de 2006. La cantidad resultante se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 2007.

Artículo 5.- Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre, serán el equivalente al importe de una mensualidad cada una.

La gratificación de beneficio se abonará anualmente dentro del primer trimestre del año.

Se recomienda a las empresas la posibilidad de abonar las pagas extraordinarias de julio y diciembre los días 15 de cada uno de los meses indicados.

Las empresas, de acuerdo con los trabajadores podrán prorratear, proporcionalmente, entre los doce meses estas gratificaciones extraordinarias.

Para el caso de que no hubiera acuerdo entre empresas y trabajadores, cualquiera de las partes podrá recurrir a la Comisión Paritaria de este Convenio para su interpretación.

Artículo 6.- Vigilante.

Por trabajos de vigilancia en tiendas o almacenes percibirá un aumento del 10%.

Artículo 7.- Cláusula de descuelgue.

Se estará a lo supuesto en el artículo 82.3, párrafo 3° del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8.- Jornada laboral.

Tendrá una duración de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, en cómputo anual para el año 2004 de 1.816 horas y para los años 2005 y 2006 de 1.810 horas.

Jornadas especiales: Se establece que los días 24 y 31 de diciembre por la significación de los mismos, tengan un horario de 9,00 a 15,00 horas.

Artículo 9.- Calendario.

Anualmente se elaborará un calendario laboral por la empresa, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores. El citado calendario laboral será expuesto en lugar visible en cada centro de trabajo, y contendrá la siguiente información:

- Horario de trabajo diario de la empresa.
- Jornada semanal de trabajo.
- Días festivos y otros inhábiles.
- Descansos semanales.

Artículo 10.- Vacaciones.

El periodo vacacional retribuido será de treinta días naturales por año. El mismo será fijado de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. El citado periodo podrá

dividirse como máximo en dos periodos, uno en verano y otro en invierno.

Artículo 11.- Acción sindical.

Los sindicatos firmantes del presente Convenio, y las empresas del comercio del calzado, afiliadas a la Asociación de Empresarios del Calzado de la Provincia de Badajoz (AECABA). Entidades que reúnen los requisitos de representatividad legalmente exigibles, se reconocen como interlocutores naturales, dentro del ámbito de este Convenio, en el tratamiento y sustanciación de las relaciones laborales en esta provincia.

Artículo 12.- Derechos sindicales.

A los efectos previstos en este Convenio, las empresas afectadas por el mismo, respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo del trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

a) Se reconocen horas ilimitadas para los Delegados y miembros del Comité de Empresa, a los solos efectos de negociación colectiva.

b) El descuento de la Cuota Sindical en nómina, previa solicitud por escrito del trabajador individualmente.

c) Tablón de anuncios de la empresa para información laboral.

d) El crédito de horas retribuidas a los miembros del Comité de Empresa y Delegados del Personal quedará establecido según la siguiente escala:

Empresa de hasta 50 trabajadores, veintisiete horas.

Empresa de 51 a 100 trabajadores, veintinueve horas.

Empresa de hasta 101 a 200 trabajadores, treinta y dos horas.

El resto de la escala se regirá por el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores.

e) La figura del Delegado Sindical que contempla la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tendrá los mismos derechos y facultades de los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, según establece en la legislación vigente, su nombramiento corresponde a la Central Sindical que cuente con Sección Sindical constituida y con representación en la empresa, siempre que tenga una plantilla superior a diez trabajadores.

En general, sobre los derechos sindicales del trabajador, se estará a lo que dispone la legislación vigente.

Artículo 13.- Entrega de los contratos.

El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre los que se establece el deber de notificar a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del Documento Nacional de Identidad, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia se entregará por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente la mencionada copia se enviará a la Oficina de Empleo.

Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse y remitirse a la Oficina de Empleo.

En los contratos sujetos a la obligación del registro en el INEM, la copia básica se remitirá, junto con el Contrato a la Oficina de Empleo. En los restantes supuestos se remitirá exclusivamente la copia básica.

Artículo 14.- Finiquitos.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura en el Anexo IV de este Convenio.

Toda comunicación de cese o preaviso deberá ser acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado.

El recibo de Finiquito, que será expedido por la asociación de Empresarios de Calzados de Badajoz (AECABA), tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha que fue expedido.

En la liquidación de Finiquito debería especificarse desglosado el total de los conceptos al trabajador.

Una vez firmados por el trabajador el recibo de Finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

En el supuesto de extinción del Contrato por voluntad del trabajador, el recibo de Finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

En el supuesto de extinción del Contrato por voluntad del trabajador, no serán de aplicación los párrafos 2º y 3º de este artículo.

El empresario con ocasión de la extinción del Contrato al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de extinción del mismo, deberán acompañar la propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esa posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante legal en el momento de la firma, él y trabajador podrán hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Artículo 15.- Trabajo nocturno.

Tendrá la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas. La bonificación por trabajo nocturno se incrementará en un 25% sobre el salario base del trabajador. Se regirán por las siguientes normas:

1.- Trabajando en dicho periodo nocturno hasta tres horas, la bonificación se percibirá por las horas trabajadas.

2.- Si las horas trabajadas en dicho periodo superan las tres horas, la bonificación se percibirá por toda la jornada realizada.

Artículo 16.- Licencias retribuidas.

Los trabajadores disfrutarán de veinte días de permiso retribuido en caso de contraer matrimonio.

Un día de permiso en el caso de que contraiga matrimonio algún familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad y afinidad.

Cinco días por nacimiento de hijos, adopción y acogimiento, enfermedad grave con hospitalización, intervención quirúrgica y fallecimiento de pariente de primer grado y hermanos, y

compañero/a, siempre que se justifique su convivencia habitual como unidad familiar.

En los parientes de segundo grado, dos días si es dentro de la población o cuatro días si fuese fuera de la localidad.

Este permiso podrá disfrutarse de forma discontinua, previo acuerdo con la empresa.

Tres días por traslado de domicilio.

Dos días por asuntos propios al año, previo acuerdo de las partes, para que no se interfiera en el funcionamiento de la empresa.

El tiempo necesario para cumplir un deber de carácter público y personal.

El tiempo necesario para asistir al Consultorio Médico por razones de enfermedad que lo justifique posteriormente con parte médico que los haya asistido.

Toda las licencias reconocidas en este artículo, serán de aplicación a las parejas de hecho, cuando así sean reconocidas, mediante certificación del organismo competente.

Formación Profesional: Los trabajadores que se matriculen en Cursos Oficiales de Formación Profesional, y que supongan una promoción dentro del sector, contarán con permisos retribuidos para los exámenes de evaluación, tanto parciales como finales, con posterior justificación de los mismos.

En el Anexo V se adjunta esquemas de los grados de parentescos.

Artículo 17.- Función del Comité y Delegados de Personal.

La empresa reconoce la representatividad de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en aquellas empresas que lo haya elegido según el número de trabajadores, así como las funciones de los mismos, que necesariamente habrán de adaptarse a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 18.- Garantías.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán las mismas garantías que les reconoce la legislación vigente.

Artículo 19.- Compensación económica.

a) Todo trabajador con una antigüedad de 8 años en la empresa, y con una edad comprendida entre los 60 y 64 años de edad,

que quisiera resolver de forma voluntaria su relación laboral causando baja en la empresa, tendrá derecho a que la empresa le abone una prestación salarial de pago único, con arreglo a la siguiente escala:

De sesenta a sesenta y un año, siete mensualidades.

De sesenta y uno a sesenta y dos años, seis mensualidades.

De sesenta y dos a sesenta y tres años, cinco mensualidades.

De sesenta y tres a sesenta y cuatro años, cuatro mensualidades.

De sesenta y cuatro a sesenta y cinco, tres mensualidades.

Esta compensación económica tiene como finalidad premiar al trabajador, siendo abonable junto con la liquidación de su salario en el correspondiente recibo de finiquito que da por resuelta la relación laboral.

Artículo 19.1.- Jubilación anticipada.

Se acuerda por las partes firmantes la posibilidad de jubilación voluntaria anticipada a los sesenta y cuatro años con el cien por cien de los derechos, para aquellos trabajadores que cumplan con las condiciones exigidas para poder acceder a la Pensión de Jubilación.

Esta modalidad de jubilación voluntaria tiene que estar de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. En este caso la empresa sustituirá de forma simultánea al trabajador jubilado por otro inscrito como desempleado.

Artículo 20.- Absorbilidad.

Las mejoras de este Convenio absorberá las que establezcan las disposiciones legales futuras, que modifiquen los conceptos retribuidos especificados en el mismo.

Artículo 21.-

En lo previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 22.- Indemnizaciones.

Cada empresa garantizará a partir del día uno de enero de mil novecientos noventa y ocho, las siguientes indemnizaciones:

a) (13.387,06 EUROS), en el caso de fallecimiento o incapacidad absoluta por accidente de trabajo.

b) (2.230,14 EUROS), por muerte natural.

Las empresas del sector se obligan a contratar póliza de seguro que cubra los riesgos arriba mencionados a partir del 1 de enero de 1999.

Las empresas del sector estarán obligadas a entregar una copia de la póliza contratada, así como del recibo de pago del año, a los representantes de los trabajadores, y remitirán otra copia a la Comisión Paritaria, la cual se encuentra ubicada en la sede de AECABA, en Badajoz, en la Avda. de Colón, 1.

Artículo 23.- Ayudas de defunción.

En el caso de fallecimiento del trabajador, con una antigüedad en la empresa no inferior a un año, la empresa quedará obligada a satisfacer a sus herederos el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Artículo 24.- Dietas.

Al personal al que se le confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos, cuyas justificaciones no resulte posible, el personal tendrá derecho además a una dieta de 7,48 euros y de 3,70 euros, diarias, respectivamente, según que el desplazamiento sea por media jornada de trabajo o diaria.

Artículo 25.-

Las retribuciones económicas de este Convenio son mínimas, por lo que los pactos o cláusulas más beneficiosas que se posean subsistirán para todos los trabajadores que venían disfrutándolas.

Artículo 26.- Horas extraordinarias.

Ante la situación de paro existente, con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de horas extraordinarias habituales, manteniéndose así el criterio ya establecido.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior se recomienda que en cada empresa se analice, conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa, la

posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades existentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado, las horas extraordinarias estructurales, a petición del trabajador, podrán ser compensadas por un tiempo equivalente de descanso o retribuidas monetariamente.

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) Las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgos de pérdidas de materias primas, realización.

b) Las horas extraordinarias necesarias para pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y en su caso, la distribución por secciones.

Igualmente, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter de naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en este Convenio Colectivo. Conforme establece el art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores a efecto del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1 del R.D. 1958/1981, de 20 de agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente, se notificará a la autoridad Laboral, conjuntamente por la empresa y el Comité o Delegado de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente, a su efecto de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotizaciones a la Seguridad Social.

Artículo 27.- Antigüedad.

Serán cuatrienios del cinco por cierto.

Artículo 28.- Formación Profesional.

Las partes firmantes conectoras de la necesidad de una mayor formación profesional de los trabajadores, insistirán en que se les facilite la asistencia a los cursos, que dentro del Programa de Formación continua impartan sus Organizaciones Territoriales.

Artículo 29.- Incapacidad laboral.

Las empresas abonarán a los trabajadores en situación de incapacidad laboral, por accidente laboral o enfermedad común, las siguientes cantidades:

Por incapacidad laboral derivada de accidente laboral, las empresas abonarán al trabajador, la parte que corresponda hasta el 100% de la Base Reguladora, a partir del primer día de producirse la situación referida.

Por incapacidad laboral derivada de Enfermedad Común, las empresas abonarán al trabajador el 100% de la Base Reguladora a partir del primer día de producirse dicha situación.

Artículo 30.- La mujer trabajadora.

La protección de la maternidad, se estará en lo dispuesto en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Excedencia por maternidad de un año, que tendrá la condición de forzosa, con reserva de puesto de trabajo y mantenimiento de la antigüedad, a término de la licencia postparto la empresa estará obligada a restituir a la trabajadora a su puesto habitual.

Las trabajadoras por lactancia por un hijo menor de 10 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de 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. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen (art. 37.4 E.T).

Por prescripción facultativa, la mujer embarazada podrá asistir a las clases de preparación al parto, que posteriormente justificará a la empresa.

Se recomienda a la empresa y trabajadores que la mujer embarazada pueda elegir su turno vacacional antes de confeccionar el oportuno calendario.

Artículo 31.- Empleo de minusválido.

Las empresas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al dos por ciento de la plantilla.

Artículo 32.- Excedencia.

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 un año y no mayor de cinco.

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

A ningún efecto se computará el tiempo que los trabajadores permanezcan en esta situación.

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 produjera en la empresa.

Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no fuera solicitado por el interesado noventa días antes de expirar la excedencia.

No podrá ser solicitada al mismo tiempo por más del tres por ciento de los trabajadores de plantilla.

Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o lección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Artículo 33.- Reposición de prendas.

A los trabajadores que proceda, comprendidos en el presente Convenio, se le proveerá, obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniformes y a otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se han de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y el trabajador, en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas, de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas.

Artículo 34.- Facultad de la dirección.

La organización del trabajo corresponde a la empresa quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, realización, automatización y modernización considere oportunas.

Cuando estos hechos supongan modificaciones esenciales de las condiciones de trabajo que no fueran aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35.- Definición de las Categorías Profesionales.

Las definiciones de las Categorías Profesionales son las que aparecen en el Anexo III de este Convenio.

Artículo 36.- Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres de los empresarios, quienes designarán entre sí a dos secretarios y asesores permanentes u ocasionales.

De igual forma la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de conflictos determinados.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar, para dar soluciones a cuantas cuestiones o conflictos, individuales o colectivos, le sea sometidos por las partes, en la aplicación del Convenio.

1º. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancias de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y Anexos que formen parte del mismo.

2º. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligarán a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo dispuesto en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención se resuelva el problema planteado, si ello fuera posible emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 4º sin que haya emitido resolución.

3º. Sin perjuicio de lo pactado en el punto d), del apartado anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria, adoptará la forma escrita, y su contenido será suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Una exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Las razones y fundamentos que entiendan la asistencia al proponente.
- c) La propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4º. La Comisión podrá recabar, por vía de aplicación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor y más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no excederá de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta, en su caso completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o, si fuera posible, emitir el oportuno dictamen, transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Dicha Comisión estará integrada por las siguientes personas:

Por la Asociación de Empresarios del Calzado de Badajoz:

— D. Roberto Alonso Asensio.

— Dª María Cangas De Aguirre.

Por Comisión Obreras:

— Dª Carmen Suárez Fornelino.

— Dª Valentina Tarrío Pastor.

Por la Unión General de Trabajadores:

— D. Antonio Sosa López.

— D. José Mª Pérez Mejías.

Artículo 37.- Adhesión al ASEC.EX.

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 someterán en los términos previstos en SEC-EX y su Reglamento de aplicación a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se originen en los siguientes ámbitos materiales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad a los establecidos 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 durante un periodo 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 las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por el artículo 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirven por tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y en consecuencia con el alcance de que el pacto obliga a 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 38.- Salud Laboral.

1.- Todo personal afectado por el presente Convenio cumplirá a tenor de la responsabilidad derivada del contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de Salud Laboral se contemple en la Ley de Riesgos Laborales y reglamentos que la desarrollan, así como la específica emanada de la Empresa a través de sus servicios técnicos especializados, sobre todo en el campo preventivo.

2.- Las empresas deberán garantizar la salud y seguridad de los trabajadores a sus servicios en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores contempladas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de los Riesgos Laborales.

3.- Asimismo, las empresas están obligadas a que todos los trabajadores a su servicio reciban a través de los cursos correspondientes, la formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, relacionada con su puesto y centro

de trabajo, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se produzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

ADICIONAL 1ª

Las partes firmantes del presente Convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, comprometiéndose, las entidades, a velar por la no-discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

ADICIONAL 2ª

Las organizaciones Sociales harán entrega en el plazo no superior a 6 meses de un protocolo para el establecimiento de un procedimiento especial para tratar los casos de acoso sexual en el entorno laboral.

Comprometiéndose todas las partes firmantes al compromiso de su estudio para su posterior aprobación e introducción en el texto antes de la finalización de la vigencia que se pacte.

ANEXO III:

DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES A LAS QUE SE DEBERÁ APLICAR EL CONVENIO COLECTIVO DEL CALZADO

APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS.

Es el trabajador menor de 18 años ligado con la Empresa mediante contrato especial de aprendizaje por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión de Dependiente.

DEPENDIENTE

Es el empleado encargado de realizar las ventas, con conocimiento práctico de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras, deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en los escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de los trabajos propios de esta categoría, en las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y de estados para la liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc., y los de taquimecanógrafos que, sin llegar a la velocidad exigida para los oficiales, alcancen un minuto de 30 palabras por minuto, traduciéndolas en seis.

MOZO/A

Es el que efectúa el transporte de las mercancías, dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes y los reparte, o realiza cualquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendarse también trabajos de limpieza del establecimiento.

VIGILANTE

Es el empleado que realiza labores de vigilancia, dentro o fuera del establecimiento, y cuida del orden y seguridad, tanto de las personas, como de las mercancías.

VIAJANTE

Es el empleado que al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

OFICIAL DE PRIMERA

Se incluirá en esta categoría profesional quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia, con alto grado de esmero en la realización de su cometido y de su rendimiento.

CONTABLE

Es quien provisto o no de poder, asume con plena facultades la dirección y vigilancia de todas las funciones contables de una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones.

CAJERO/A

Se incluye en esta categoría los contables y cajeros no comprendidos en la anterior definición.

OFICIAL ADMINISTRATIVO

Es quien, en posesión de conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración de estadísticas con capacidad analítica. Gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y Seguros Sociales.

DEPENDIENTE MAYOR

Es el empleado mayor de veintidós años encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le esta confiado, en forma que pueda orientar al público en sus

compras; deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas y que por su capacitación se hace acreedor a esta categoría diferenciado del dependiente.

ENCARGO DE ESTABLECIMIENTO

Es el que está al frente de un pequeño establecimiento, cuyo número de empleados no sea superior a tres, bajo la directa dependencia de la empresa, teniendo a su cargo verificar compras, retirar los pedidos, efectuar los ingresos, etc.

TITULADO SUPERIOR

Es quien en posesión de un título universitario de grado superior, reconocido como tal por la legislación académica vigente ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.

TITULADO DE GRADO MEDIO

Es quien en posesión de un título universitario de grado medio, reconocido como tal por la legislación académica vigente, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.

DIRECTOR MERCANTIL Y GERENTE

Son quienes, a las órdenes de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección.

JEFE DE PERSONAL

Es quien, al frente de todo el personal de una empresa, dicta las normas para una perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.

ENCARGADO GENERAL

Es el que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.

ANEXO IV: RECIBO DE FINIQUITO

D/DÑ^a: _____
Con domicilio _____
Que ha trabajado en la Empresa _____
Desde _____ hasta _____
Con la categoría de _____

Declaro que de esta empresa he recibido las cantidades por los siguientes conceptos:

Quedando así indemnizado/a y liquidado/a, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unían a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada tengo que reclamar:

_____, a ___ de _____ de _____

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por la Asociación de Empresarios del Calzado de Badajoz (AECABA).

Sello de la entidad

Fecha de expedición

Este documento carece de validez sin el sello y firma de la ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE CALZADOS DE BADAJOZ (AECABA). Avda. de Colon, nº 1, Entreplanta. 06001 – Badajoz.

ANEXO V:
ÁRBOL GENEALÓGICO
GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

1º GRADO: PADRES O SUEGROS
 CÓNYUGES E HIJOS

3º GRADO: SOBRINOS
 TÍOS DE AMBOS

2º GRADO: HERMANOS O CUÑADOS
 ABUELOS DE AMBOS
 NIETOS

4º GRADO: PRIMOS

**TABLA SALARIAL DEL COMERCIO DEL CALZADO, PIEL Y ARTICULOS DE
 VIAJE DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ
 2004**

GRUPOS	CATEGORIAS	SALARIO MES
I	APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	499.67
II	DEPENDIENTE	674.28
	AUX. ADMINISTRATIVO	674.28
	MOZO	674.28
	VIGILANTE(10% + DEL SALARIO)	741.65
III	VIAJANTE	678.91
	OFICIAL DE PRIMERA	678.91
IV	CONTABLE	700.37
	CAJERO	700.37
	OFICIAL ADMVO	700.37
	ENCARGADO ESTABLECIMIENTO	700.37
	DEPENDIENTE MAYOR	770.41
V	TITULADO SUPERIOR	851.21
	TITULADO GRADO MEDIO	851.21
	DIRECTOR MERCANTIL	851.21
	GERENTE	851.21
	JEFE DE PERSONAL	851.21
	ENCARGADO GENERAL	851.21