

**RESOLUCION de 12 de agosto de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de «Comercio Textil», de la provincia de Badajoz.**

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de trabajo de «COMERCIO TEXTIL», de ámbito provincial, de Sector, suscrito el día 19-7-96 por la Asociación Empresarial A.E.T., de una parte, y por las Centrales Sindicales U.G.T. y C.C.OO., en representación de los trabajadores de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-3-95); el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (BOE de 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) (BOE del 17 de mayo), 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 (DOE 9-5-95), Decreto 76/1995, de 31 de julio (D.O.E. 3-8-95) por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo y artículo 3, apartado 2.a) del Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura sobre la distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo,

**A C U E R D A**

PRIMERO.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Territorial de Badajoz de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 26/96, código informático 0600155, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.—Disponer la publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial de la Provincia» de Badajoz del texto del Convenio, que figura como Anexo de esta Resolución.

Mérida, 12 de agosto de 1996.

El Director General de Trabajo,  
P.O. (Orden de 30-7-96, D.O.E. n.º 88),  
El Director General de Administración Local e Interior,  
MIGUEL ANGEL GUERRA GAMERO

**A N E X O**

**CONVENIO COLECTIVO COMERCIO TEXTIL 1996**

ARTICULO 5.1.—CLAUSULA DE REVISION VARIABLE.—Se establece una revisión salarial de carácter especial y de aplicación exclusiva a aquellos trabajadores cuya relación laboral se extinga antes de que se pueda aplicar la cláusula de revisión general. En el caso de que en el momento de la extinción de la relación laboral el último dato conocido del Índice de Precios al Consumo interanual establecido mensualmente por el INE alcanzase incremento superior al 3'5 por ciento, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la cifra indicada. La revisión salarial se calculará sobre el total de retribuciones brutas, incluidas proratas que hayan correspondido al trabajador, y se abonará de una sola vez, junto con la liquidación.

ARTICULO 6.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.—Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias, de una mensualidad cada una, pagaderas en julio y diciembre, la cuantía de cada mensualidad será la existente al día treinta y uno de julio y treinta y uno de diciembre, respectivamente.

La gratificación por Beneficios se abonará anualmente dentro del primer trimestre del ejercicio económico siguiente.

Las partes recomiendan a las empresas la posibilidad de abonar las pagas extraordinarias de julio y diciembre los días 15 de cada uno de los meses indicados; aquellas empresas que efectúen el pago de nóminas mediante cheque bancario autorizarán a los trabajadores afectados el tiempo necesario para llevar a efecto las operaciones de cobro en la entidad correspondiente.

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

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

ARTICULO 7.—CLAUSULA DE DESCUELQUE SALARIAL.—Las partes se remiten al contenido del artículo 82, punto 3, párrafo 3.º del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 8.—JORNADA LABORAL.—La duración de la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

ARTICULO 9.—CALENDARIO LABORAL.—Anualmente se elaborará un

calendario laboral por las empresas, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, exponiendo un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo. Dicho calendario laboral deberá contener la siguiente información:

- \* El horario de trabajo diario de la empresa.
- \* La Jornada semanal de trabajo.
- \* Los días festivos y otros días inhábiles.
- \* Los descansos semanales y entre jornadas.

ARTICULO 10.—VACACIONES.—Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de una periodo de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales.

El periodo o periodos de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

El Calendario elaborado, al efecto, se expondrá en cada empresa.

ARTICULO 11.—ACCION SINDICAL.—Los Sindicatos firmantes del presente Convenio, y las empresas del comercio textil de Badajoz y su Provincia, afiliadas a la Asociación de Empresarios Textiles de la Provincia de Badajoz (A.E.T.), entidades que reúnen las condiciones de representatividad que se indica en el Estatuto de los Trabajadores, se reconocen como interlocutores naturales, dentro del ámbito de este Convenio, en el tratamiento y sustanciación de las relaciones laborales en esta provincia.

ARTICULO 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 petición del trabajador, individualmente, petición que habrá de hacerse por escrito.
- 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:

- Empresas de hasta 50 trabajadores, veintisiete horas.
- Empresas de 51 a 100 trabajadores, veintinueve horas.
- Empresas de 101 a 200 trabajadores, treinta y dos horas.

—Empresas de 201 a 300 trabajadores, treinta y siete horas.

—Empresas de 301 a 400 trabajadores, cuarenta y dos horas.

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

e) La figura del Delegado Sindical que contempla la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tendrá los mismos derechos y facultades que los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, según establece 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.

ARTICULO 12.1.—ENTREGA DE COPIAS DE 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 notificación 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 de mayo (citada), pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica 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 dicha copia se enviará a la Oficina de Empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la Oficina de empleo.

En los Contratos sujetos a la obligación de 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.

ARTICULO 12.2.—FINIQUITOS.—El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo número 2 de este Convenio.

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

El recibo finiquito, que será expedido por la Asociación de Empresarios Textiles de la Provincia de Badajoz (A.E.T.) tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

La liquidación de finiquito deberá especificar desglosado el total de los conceptos al trabajador.

Una vez firmado por el trabajador, el recibo finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

En los supuestos de extinción del Contrato por voluntad del trabajador, no serán de aplicación los párrafos 2.º y 3.º 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, deberá acompañar una 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, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

**ARTICULO 13.—LICENCIAS RETRIBUIDAS.**—Los trabajadores disfrutarán de veinte días naturales de permiso retribuido en caso de contraer matrimonio.

Un día de permiso en el caso de que contraiga matrimonio algún familiar, hasta el primer grado de consanguinidad y hermanos.

Cinco días por nacimiento de hijos, enfermedad grave con hospitalización, intervención quirúrgica y fallecimiento de parientes de primer grado y hermanos, y compañero/a, que justifiquen su convivencia habitual como unidad familiar estable.

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

Tres días por traslado de domicilio.

Dos días por asuntos propios al año, previo acuerdo de las partes, para que no se interfiera 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 el parte médico que lo haya asistido.

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

**ARTICULO 14.—FUNCION DEL COMITE Y DELEGADO DE PERSONAL.**—La empresa reconoce la representatividad de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en aquellas empresas que los hayan 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.

**ARTICULO 15.—GARANTIAS.**—Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán las garantías que les reconoce la legislación vigente.

**ARTICULO 16.—JUBILACION ANTICIPADA.**—Todo trabajador con una antigüedad de ocho años tendrá derecho a los siguientes premios por jubilación:

—De sesenta a sesenta y un años, siete mensualidades.

—De sesenta y un años a sesenta y dos años, seis mensualidades.

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

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

La jubilación a que hacen referencia los párrafos anteriores de este artículo no obliga a las empresas a cubrir necesariamente el puesto de trabajo vacante.

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 una Pensión de Jubilación.

Esta modalidad de jubilación voluntaria tiene que estar acordada de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

En este caso la empresa sustituirá de forma simultánea al trabajador jubilado por otro inscrito como desempleado.

Para los trabajadores que opten por este sistema de jubilación especial se establece un premio consistente en cinco mensualidades.

ARTICULO 17.—**ABSORBIBILIDAD.**—Las mejoras de este Convenio absorberán las que establezcan las disposiciones legales futuras, que modifiquen los conceptos retributivos especificados en el mismo.

ARTICULO 18.—En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTICULO 19.—El contenido de este Convenio Colectivo forma un todo orgánico que ha de ser interpretado en su conjunto.

ARTICULO 20.—**INDEMNIZACIONES.**—Cada empresa garantizará las siguientes indemnizaciones:

- a) Dos millones cien mil pesetas (2.100.000 Ptas.), en caso de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta por accidente de trabajo.
- b) Trescientas cincuenta mil pesetas (350.000 Ptas.) por muerte natural. Para lo cual se comprometen a concertar unas pólizas de seguros que han comenzado a regir a partir del 1 de junio de 1996.

ARTICULO 21.—**AYUDAS DE DEFUNCION.**—En el caso de fallecimiento del trabajador, con un año, al menos, perteneciendo a la empresa, quedará esta obligada a satisfacer a su derechohabiente 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.

ARTICULO 22.—**DIETAS.**—Al personal al que se le confiara 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, cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho además a una dieta de quinientas treinta y ocho pesetas (538 Ptas.) y mil ochenta y siete pesetas (1.087 Ptas.) diarias, respectivamente, según que el desplazamiento sea por media jornada de trabajo o completa.

ARTICULO 23.—**RETRIBUCIONES MINIMAS.**—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.

ARTICULO 24.—**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 de contratación 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) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas, realización.
- b) Horas extraordinarias necesarias para pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u 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

Asimismo, en función de esta información y de los criterios antes 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 artículo 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.º punto uno, del Real Decreto 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 Comité o Delegado de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente, a efecto de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotizaciones a la Seguridad Social.

ARTICULO 25.—ANTIGÜEDAD.—Serán cuatrienios del cinco por ciento.

ARTICULO 26.—FORMACION PROFESIONAL CONTINUA.—Las partes firmantes, conscientes 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.

ARTICULO 27.—INCAPACIDAD LABORAL (I.L.).—Las empresas abonarán a los trabajadores en situación de Incapacidad Laboral (I.L.), por accidente de trabajo o enfermedad común, las siguientes cantidades:

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

Por Incapacidad Laboral (I.L.) derivada de Enfermedad Común, las empresas abonarán al trabajador el 100% de la Base Reguladora a partir del primer día de producirse dicha situación.

ARTICULO 28.—OPERADOR DE ORDENADOR.—Por trabajos en ordenadores que ante la empresa tenga acreditados y desarrollado el puesto de trabajo de operador de ordenadores y terminales de datos, percibirán un aumento del 10% del salario base.

ARTICULO 29.—GRATIFICACION ESPECIAL AL PERSONAL NO COMPRENDIDO EN LA CATEGORIA DE ESCAPARATISTA.—El personal que no estuviera comprendido en la categoría de escapatista, que no obstante realice, con carácter normal, la función de ornamentación de escaparates en los establecimientos, tendrán derecho en concepto de gratificación especial a un plus del 10% de su salario de convenio.

ARTICULO 30.—COSTURERAS.—La costurera que, por necesidades de venta y por su capacitación profesional, tenga que desmontar piezas de una prenda confeccionada para adaptarla, percibirá un salario aumentado en el 5%, respecto de la costurera que se limite a modificar bajos de pantalones, chaquetas, mangas, etc.

ARTICULO 31.—LA MUJER TRABAJADORA.—A partir del 5.º mes de embarazo, las empresas, dentro de las posibilidades existentes, facilitarán un puesto de trabajo idóneo a su estado.

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

Por prescripción facultativa, la mujer embarazada podrá asistir a 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.

ARTICULO 32.—EMPLEO DE MINUSVALIDOS.—Las empresas que empleen un número de trabajos fijos que exceda de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al dos por ciento de la plantilla.

ARTICULO 33.—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 solo podrá ser ejercido otra vez por el trabajador si han transcurrido cuatro 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 elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

ARTICULO 34.—REPOSICION DE PRENDAS.—A los trabajadores que proceda, comprendidos en el presente Convenio, se les proveerá, obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniformes y 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 ha 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.

ARTICULO 35.—SALUD LABORAL.—En un plazo de tiempo no superior a tres meses, desde la entrada en vigor del presente Convenio, la Comisión Paritaria del mismo celebrará reunión monográfica a los efectos de estudiar un posible programa para el sector sobre condiciones de trabajo, salud laboral y planes de prevención de riesgos.

En este caso se solicitarán los oportunos estudios al Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que servirán de base para la puesta en práctica de las medidas o planes de salud y prevención del riesgo, que sean acordadas entre las partes.

ARTICULO 36.—FACULTAD DE LA DIRECCION.—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 de los Estatutos de los Trabajadores.

ARTICULO 37.—DEFINICION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES.—Las definiciones de las Categorías Profesionales son las que aparecen en el Anexo III de este Convenio.

ARTICULO 38.—COMISION 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 sean sometidos por las partes, en la aplicación del Convenio.

1.º - La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los perceptores 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.

2.º - 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 establecido 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 4.º sin que haya emitido resolución.

3.º - 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) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
- c) 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.

4.º - La Comisión podrá recabar, por vía de aplicación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder 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 Paritaria estará integrada por los siguientes señores:

Por la Asociación de Empresarios Textiles de la Provincia de Badajoz (A.E.T.)

DON JOSE MARIA REINO AMADOR

DON JUAN LUIS BARRERO ALEGRE

DON JUAN ARIAS GALLARDO

Por la Unión General de Trabajadores (U.G.T.)

DOÑA LUCIA RIVERO ZAMORA

DON JOSE MARIA PEREZ MEJIAS

Por Comisiones Obreras (CC.OO.)

DON ANTONIO SILVESTRE LANCHO.

### TABLA ANEXA N.º 1

TABLA ANEXA CITADA EN EL ARTICULO 4.º DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, PARA EL COMERCIO TEXTIL (MAYOR Y MENOR), PACTADO POR LA ASOCIACION DE EMPRESARIOS TEXTILES DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ (A.E.T.) Y LAS CENTRALES SINDICALES UNION GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.) Y COMISIONES OBRERAS (CC.OO.)

GRUPO O NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO MES
1	Titulado Superior	110.702,00
	Director Mercantil	110.702,00
	Gerente	110.702,00
2	Jefe de Personal	106.325,00
	Encargado General	106.325,00
3	Jefe de Sucursal	97.024,00
	Jefe de Almacén	97.024,00
	Jefe de Sección Mercantil	94.534,00
	Jefe de Sección Administrativa	94.534,00
4	Contable	91.370,00
	Cajero	91.370,00
	Oficial Administrativo	91.370,00
	Encargado de Establecimiento	89.348,00
	Dependiente Mayor (10% + del salario del Dependiente)	96.264,00
5	Escaparatista	88.126,00
	Viajante	88.126,00
	Profesional de Oficio, Oficial de Primera	88.126,00
6	Dependiente	87.513,00
	Costurera (1)	87.513,00
	Auxiliar Administrativo	87.513,00
	Auxiliar de Caja	87.513,00
	Profesional de Oficio, Oficial de Segunda	86.902,00
	Mozo Especializado	86.902,00
	Mozo	86.902,00
	Telefonista	86.902,00
Limpiador/a	86.902,00	
7	Aprendiz Menor de 18 años	50.182,00

(1) Ver el artículo 30 del presente Convenio.

## A N E X O N .º 2

## RECIBO FINIQUITO

Don/ña \_\_\_\_\_

con domicilio en \_\_\_\_\_

que ha trabajado en la empresa \_\_\_\_\_

desde \_\_\_\_\_ hasta \_\_\_\_\_

con la categoría profesional 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 unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada tengo que reclamar.

\_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19\_\_

Este documento tiene validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por la Asociación de Empresarios Textiles de la Provincia de Badajoz (A.E.T.)

SELLO DE LA ENTIDAD

FECHA DE LA EXPEDICION

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la Asociación de Empresarios Textiles de la Provincia de Badajoz (A.E.T.), Avda. de Santa Marina, 7, 2.º, 06005 BADAJOZ. Teléfono: 25-81-00.



## A N E X O I I I

## DEFINICION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES A LAS QUE SE DEBERA APLICAR ESTE CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO TEXTIL

**TITULADO SUPERIOR.**—Es quien en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio competente, 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 responsabilizan de las actividades de la dirección a su cargo.

**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, propuesta 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.

**JEFE DE SUCURSAL.**—Es el que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

**JEFE DE ALMACEN.**—Es el que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marcado de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc.

**JEFE DE SECCION MERCANTIL.**—Es el que está al frente de una sección con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus principales sobre las compras y surtido de artículos que deben efectuarse y a los dependientes sobre la exhibición de las mercancías.

**JEFE DE SECCION ADMINISTRATIVA.**—Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus ordenes.

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

**CAJERO.**—Se incluyen en esta categoría los contables y cajeros no comprendidos en la anterior definición, así como al taquimecanógrafo en idiomas extranjeros que tome cien palabras por minuto, reduciéndolas directa y correctamente en seis.

**OFICIAL ADMINISTRATIVO.**—Es quien, en posesión de los 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 estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y Seguros Sociales, etc.

**ENCARGADO 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.

**DEPENDIENTE MAYOR.**—Es el empleado mayor de veintidós años encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según características al uso a que se destine, novedades, etc.); 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 diferenciada del Dependiente.

**ESCAPARATISTA.**—Es el empleado que tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.

**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.

**PROFESIONAL DE OFICIO, OFICIAL DE PRIMERA.**—Se incluirán en esta categoría profesional quienes trabajen con iniciativa y responsa-

bilidad propia, con alto grado de esmero en la realización de su cometido y su rendimiento.

**DEPENDIENTE.**—Es el empleado mayor de veintidós años encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según características del uso a que se destine, novedades, etc.); 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.

**COSTURERA.**—Es la trabajadora que está capacitada para adaptar las prendas confeccionadas a las medidas necesarias para su venta.

La costurera que esté capacitada para desmontar piezas de una prenda para adaptarla a nuevas medidas, percibirá un salario aumentado en el 5%, respecto de la costurera que se limita a modificar bajos de pantalones, chaquetas, mangas, etc.

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO.**—Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de los trabajos como propios de esta categoría, en las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y de estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc., y los taquimecanógrafos que, sin llegar a la velocidad exigida para los oficiales, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto, traduciéndolas en seis.

**AUXILIAR DE CAJA.**—Al igual que el auxiliar administrativo, pero auxilia al contable y cajero, el resto de la definición es la que le corresponde.

**PROFESIONAL DE OFICIO, OFICIAL DE SEGUNDA.**—Al igual que el PROFESIONAL DE OFICIO, OFICIAL DE PRIMERA, pero quedando a su dirección.

**MOZO ESPECIALIZADO.**—Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de ventas, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquéllos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer de embalajes y elementos precisos, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte; pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

**MOZO.**—Es el que efectúa el transporte de las mercancías, dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no ne-

cesiten enfardado o embalado y los reparte, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza del establecimiento.

**TELEFONISTA.**—Es quien atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el exterior e interior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

**LIMPIADOR/A.**—Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

**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 del Dependiente.

---

**RESOLUCION de 13 de agosto de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de «Transporte de Viajeros por Carretera», de la provincia de Badajoz.**

Visto El texto del Convenio Colectivo de trabajo de Transporte de Viajeros por Carretera, de ámbito provincial, de Sector, suscrito el día 07-08-96 por Asociación Extremeña de Transporte en Autobús, Estación de Autobuses de Badajoz, S.A. y Agaspymet, de una parte, y por U.G.T. y CC.OO., en representación de los trabajadores de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-3-95); el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (BOE de 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) (BOE del 17 de mayo), 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 (DOE 9-5-95) y Decreto 76/1995, de 31 de julio, (D.O.E. 3-8-95) por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo, y artículo 3 apartado 2.a) del Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de la Consejería de Presidencia y Tra-