

ma y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión del día 21 de mayo de 1996.

D I S P O N G O

Nombrar a don Miguel Angel Guerra Gamero, Director General de Administración Local e Interior de la Consejería de Presidencia y Trabajo.

Mérida, 21 de mayo de 1996.

El Presidente de la Junta de Extremadura,
JUAN CARLOS RODRIGUEZ IBARRA

El Consejero de Presidencia y Trabajo,
VICTORINO MAYORAL CORTES

III. Otras Resoluciones

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

RESOLUCION de 2 de mayo 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 «CAMPO», de la provincia de Badajoz.

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo de «CAMPO», de ámbito Provincial, de Sector, suscrito el día 29-4-96 por ASAJA, LIPA, LICE-COAG, en representación empresarial, 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 (D.O.E. 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 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 12/96, código informático 0600115, 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, 2 de mayo de 1996.

El Director General de Presidencia y Trabajo,
LUIS REVELLO GOMEZ

CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO PROVINCIA BADAJOZ 1996

ARTICULO 1.º - Ambito Territorial

El presente Convenio de Trabajo y las normas contenidas en él serán de aplicación en toda la provincia de Badajoz.

Las fincas en las que parte de ellas están en la provincia de Badajoz, y parte en otra, se regirán por las normas vigentes en aquella provincia donde radique el elemento técnico de explotación.

ARTICULO 2.º - Ambito Funcional

El presente Convenio establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo de explotaciones agrícolas, forestales, viveristas y pecuarias. Asimismo, se regirán por lo establecido en él las industrias complementarias de las actividades agri-

colas, tales como elaboración de vinos, aceitunas, quesos, etc., con productos de la cosecha propia, siempre que no constituyan una explotación económica independiente de la producción y tenga un carácter complementario dentro de la misma.

ARTICULO 3.º - Ambito Personal

Se regirán por el presente Convenio los trabajadores que realicen funciones a las que se refiere el artículo 2.º Asimismo, se regirán por partes de las normas el personal de oficios clásicos al servicio única y exclusivamente de las empresas agrarias, tales como mecánicos, conductores de vehículos, guarnicioneros, albaniles, etc.

ARTICULO 4.º - Ambito Temporal y Denuncia

El Convenio entrará en vigor en la fecha de su publicación en el Diaro Oficial de Extremadura (D.O.E.), aplicando los salarios con carácter de primero de enero de 1996, siendo la duración del articulado hasta el 31 de diciembre de 1996.

4.1.—El presente Convenio colectivo podrá ser denunciado en tiempo y forma por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su finalización, mencionada denuncia deberá ser comunicada a la Dirección General de Trabajo y/o a la representación Empresarial o Sindical en su caso.

4.2.—En caso de que el Convenio Colectivo no sea denunciado en tiempo y forma por ninguna de las partes, éste se entenderá prorrogado de año en año en todo su articulado.

ARTICULO 5.º - Jornada Laboral

La jornada laboral, en cómputo anual será de 1.773,50 horas de trabajo efectivo. La jornada semanal será de 39 horas, en caso de necesidad las Empresas podrán distribuir la jornada laboral de los trabajadores fijos hasta el máximo establecido de nueve horas diarias, sin rebasar el cómputo semanal de treinta y nueve horas semanales y debiendo existir siempre entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, como mínimo doce horas de descanso ininterrumpido.

Será fiesta no recuperable el 15 de mayo, festividad de San Isidro, y en aquellas localidades donde sea fiesta local, dicho descanso se disfrutará el primer día laboral de la semana siguiente.

Para todos los trabajadores el periodo de tiempo comprendido entre el 15 de mayo y el 15 de septiembre, y en Campaña, la jornada será intensiva en aquellas faenas cuya naturaleza lo permita.

En recolecciones y jornadas intensivas, su duración será de seis horas y media, dentro de esta jornada y formando parte de la

misma, se dispondrá de un descanso de diez minutos, por cuenta de la Empresa.

ARTICULO 6.º - Salarios

Los salarios que regirán durante la vigencia del presente Convenio y hasta un nuevo acuerdo serán los que figuran en la Tabla Salarial anexa.

ARTICULO 7.º - Actualización Salarial

En el caso de que el I.P.C., al 31 de diciembre del año 1996, sea superior al 3,75% se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate la mencionada cifra y en el exceso sobre la misma, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para incrementos posteriores, y debiendo recibir el trabajador la paga de recuperación que corresponda, tal y como establece el art. 4.º del A.E.S, igualmente y en el mismo sentido, se establece una cláusula de revisión interanual para todos los trabajadores eventuales.

ARTICULO 8.º - Pagas extras

Se establecen tres pagas extraordinarias; que se abonarán en la primera quincena de julio, primera de diciembre, y la tercera, llamada de Beneficio, se abonará en la festividad de San Isidro.

La cuantía de las tres pagas será por importe igual a la mensualidad anterior, y si el trabajador estuviese en I.L.T. la inmediatamente anterior a dicha situación.

ARTICULO 9.º - Plus de distancia

Las empresas abonarán a los trabajadores un plus de distancia a razón de *26 Ptas./Km., a partir de los dos primeros del casco de la población donde resida el trabajador, salvo que la Empresa ponga los medios de transportes adecuados.

ARTICULO 10.º - Permiso retribuido

El empresario concederá licencia a los trabajadores fijos y de temporada que la soliciten sin pérdida de sus retribuciones en los siguientes casos:

- a) En caso de fallecimiento de cónyuge, padres o padres políticos, hermanos o hijos, cuatro días.
- b) En caso de fallecimiento de abuelos o nietos, tres días. En caso de fallecimiento de tíos, sobrinos y hermanos políticos, un día.
- c) En caso de alumbramiento de la esposa, dos días, si es en la misma localidad, y cuatro días si es fuera de ésta.

- d) Hasta cuatro días naturales en los casos de intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos o padres políticos.
- e) En caso de matrimonio, quince días.
- f) En caso de bautizo, boda de un hijo, un día.
- g) En caso de traslado de domicilio, tres días.
- h) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter sindical siempre que el trabajador ostente cargo sindical, comarcal o superior.
- i) A los trabajadores que realicen estudios para obtener un título profesional por el tiempo necesario para concurrir a los exámenes, en las convocatorias del correspondiente Centro docente, previa justificación de estar matriculado; perderán tal derecho quienes sean suspendidos en la mitad de las asignaturas en las que estén matriculados, dejen de presentarse en igual proporción o no aprueben una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.
- j) Una semana al año para asistir a Cursos de formación.
- k) Diez días mínimo de permiso pagados, para exámenes de cursos reglados en cualquiera de los niveles educativos.
- l) Licencia para examinarse de puestos de trabajo.
- m) Derecho a la participación en los planes formativos que las Empresas o el sector organicen y con participación de los Sindicatos firmantes del Convenio.

ARTICULO 11.º - Vacaciones

El personal comprendido dentro del presente Convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales.

ARTICULO 12.º - Suspensión de trabajo por lluvias o inclemencias

Las horas perdidas por los trabajadores fijos, por lluvias, agentes atmosféricos o cualquier otra causa ajena a la voluntad del trabajador, serán por cuenta del empresario.

A los trabajadores eventuales y temporeros. 50% del salario Convenio, si habiéndose presentado en el lugar de trabajo hubiera de ser suspendido éste antes de su inicio o durante el transcurso de las dos primeras horas.

Si la suspensión tuviera lugar después de las dos primeras horas, percibirá íntegramente el salario sin que en ninguno de los casos proceda la recuperación del tiempo perdido.

Si la Empresa dispone de medios para protegerse de las inclemencias, se permanecerá en el puesto de trabajo hasta terminar la jornada.

En cualquier caso, si por conveniencia del empresario la jornada diera comienzo más tarde de la hora habitual, sin haber sido avisado el trabajador el día anterior, dicha jornada acabará a la misma hora de costumbre.

ARTICULO 13.º - Horas extraordinarias

Ante la situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la suspensión de horas extraordinarias habituales. 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 vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias, en caso de realizarse se abonarán con un recargo del 75% las dos primeras, y del 100% las realizadas en festivos y domingos se abonarán con un 100% sobre el salario de hora normal. Asimismo, la realización de dichas horas se comunicará a la Autoridad Laboral y figurarán en nómina.

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 pérdida de materias primas: Realización.

B) Horas extraordinarias necesarias por pérdidas imprevistas o periodos punta de recolección, 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 la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, cuando lo hubiera, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas. Asimismo, y en función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la Empresa y los Representantes de los Trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

La realización de las horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, conjuntamente por la Empresa y Comité de Empresa o Delegado de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

ARTICULO 14.º - Retribuciones especiales

Los salarios se incrementarán en el tanto por ciento que se indica cuando se realicen las siguientes labores:

- a) Siembra a voleo o a mano: *20%.
- b) Fumigación: *20%.
- c) Trabajo con mochilas al hombro sean o no de motor: *20%.
- d) Fumigación categoría c, incremento del *35%.

ARTICULO 15.º - Ayuda por fallecimiento

Cuando un trabajador fijo falleciese prestando su servicio a una Empresa, ésta abonará sesenta días a sus familiares más directos.

ARTICULO 16.º - Menores de 18 años

Aquellos trabajadores menores de dieciocho años que trabajen en cuadrillas percibirán los mismos salarios que los mayores de edad si realizan las mismas faenas.

ARTICULO 17.º - Norma supletoria

En lo no previsto en el presente Convenio se regirá como norma supletoria por la Ordenanza General del Campo y el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 18.º - Enfermedad o accidente

En caso de I.L.T. derivada de enfermedad o accidente, las Empresas complementarán a todo personal que se encuentre en dicha situación hasta el *100% del salario Convenio de su categoría fija, y a los eventuales el 100% durante los primeros veinte días.

Este complemento se percibirá desde el primer día de estar el trabajador en esta situación, y hasta que sea dado de alta.

ARTICULO 19.º - Derechos sindicales

Además de los recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán los siguientes Derechos Sindicales:

- 1.—Los Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa, disfrutarán de un crédito horario de dos horas más de las establecidas en dicho Estatuto, pudiendo además realizar la acumulación de dicho crédito en uno o varios de los Componentes del Comité o Delegados de Personal.
- 2.—Los trabajadores que sin ser Delegados de Personal ostenten cargos sindicales a nivel comarcal, superior o nacional, tendrán

permiso retribuido a fin de facilitar sus labores como tales Representantes.

3.—Los trabajadores fijos que ostenten cargos sindicales comarcales, superior o nacionales, tendrán derecho a excedencias forzosas. Su reingreso en la Empresa al término de la excedencia será automático.

4.—Los trabajadores eventuales, en sus cuadrillas, elegirán un Representante de entre ellos. En la cuadrilla de más de cinco trabajadores y hasta veinte se elegirá un Representante. Esta elección se hará antes del inicio de los trabajos y fuera del horario.

5.—Recibir copia de todos los contratos efectuados en las Empresas, así como será necesario la firma del mismo en el finiquito que corresponda a los trabajadores. Dicho finiquito será de color verde.

6.—Cuando por cualquier causa termine la relación laboral con la Empresa, ésta estará obligada a comunicárselo al trabajador con quince días de antelación, no teniendo validez dicho finiquito sin la firma del Representante de los Trabajadores o de los Sindicatos firmantes del Convenio.

ARTICULO 20.º - Antigüedad

En concepto de antigüedad los trabajadores fijos percibirán el *4% del salario Convenio por cada trienio completado, contando a partir desde su ingreso en la Empresa. No obstante, las partes acuerdan congelar durante la vigencia del presente Convenio el valor de cada uno de ellos, en la cuantía que se especifica en la tabla salarial anexa.

ARTICULO 21.º - Jubilación

Todo trabajador fijo con mínimo de antigüedad en la Empresa de ocho años percibirá de ésta al jubilarse dos mensualidades del salario convenio más antigüedad correspondiente a su categoría, la Empresa podrá cambiar el premio de jubilación por la contratación de otro trabajador fijo.

Si el trabajador contratado fuese despedido improcedentemente, la Empresa estará obligada al abono del premio de jubilación al jubilado o a sus familiares más directos, si éste hubiera fallecido.

ARTICULO 22.º - Periodo de prueba

Tendrán la consideración de fijos de plantilla los trabajadores contratados una vez superados los siguientes periodos de pruebas, en caso de que éstos hayan sido fijados por escrito:

- a) Personal Técnico, seis meses.

- b) Administrativo, tres meses.
- c) Resto personal, quince días.

ARTICULO 23.º - Ropa de Trabajo

A los trabajadores fijos, la Empresa estará obligada a darle un mono de trabajo y un par de botas para el uso normal de su faena. La ropa de trabajo se concederá anualmente.

ARTICULO 24.º - Desgaste de Herramientas

Las herramientas serán normalmente facilitadas por las Empresas. En caso contrario el trabajador percibirá un Plus de *31 Ptas. por día efectivo de trabajo.

ARTICULO 25.º - Clasificación de Personal

Los trabajadores se clasificarán teniendo en cuenta las funciones a realizar en los siguientes grupos profesionales:

Técnicos, administrativos, encargados y capataces, tractoristas y maquinistas, especialistas, guardas, caseros, oficios clásicos y no cualificados. Si por circunstancias de carácter excepcional los trabajadores hubieran de realizar trabajos de categoría inferior a la que tienen reconocida, conservarán las retribuciones correspondientes a su categoría.

ARTICULO 26.º - Hojas de Salarios

Las Empresas vendrán obligadas a confeccionar la correspondiente hoja de salario que incluirán los datos de Empresa y trabajador, así como los I.R.P.F. que según la Ley corresponda, entregándose a los trabajadores, sean fijos, eventuales o temporeros un duplicado de dicha hoja. Además de los datos de la empresa y trabajador otros relativos a la antigüedad del trabajador en la empresa, categoría profesional, así como lo que corresponda al salario, especificando claramente los distintos conceptos por los que se cobra, así como los conceptos que correspondan a cotizaciones de todo tipo más I.R.P.F.

ARTICULO 27.º - Servicio Militar

Los trabajadores que antes de incorporarse al servicio militar tengan una antigüedad en la Empresa de dieciocho meses tendrán derecho durante el mismo a cuarenta días de salario.

ARTICULO 28.º - Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, como guardería y trabajo de ganadería, según

determina la Ordenanza Laboral del Campo, tendrán una retribución específica incrementada como mínimo en un *25% sobre el salario base.

ARTICULO 29.º - Contratación

Las contrataciones se harán preferentemente entre los trabajadores agrícolas que estén parados en la localidad en cuyo término se realicen las faenas agrícolas. Las contrataciones, tanto las nominadas como las innominadas, se harán o se formalizarán en las Oficinas de Empleo o en su defecto en las Comisiones Locales de Empleo, dándose comunicación previa al inicio de los trabajos. Subsidiándose las alteraciones que se puedan originar el mismo día del inicio de los trabajos. Las modalidades de contratación para el sector agrario sólo podrán ser por escrito, con las siguientes modalidades:

- Fijos
- Fijos discontinuos
- Eventuales
- Interinos.

ARTICULO 30.º - Espárrago Blanco

Salario diario garantizado aunque el trabajador no llegue a los 35 kilos por día de espárrago de primera, siempre que no sea por circunstancias imputables a él, el salario será de *4.081 Ptas. por seis horas y media.

A partir de los 35 kilos, el precio de la recogida será el siguiente:

- a) Recolección espárragos de primera será de *106 Ptas./kilo.
- b) Recolección espárragos de segunda será de *63 Ptas./kilo.

Auxiliar de recolección y trabajadores de almacén será de *4.081 Ptas. por seis horas y media.

Definiciones:

Espárrago de primera: será aquel espárrago blanco de cabeza cerrada, superior a veintidós centímetros, y que no esté hueco ni torcido, según las normas internacionales.

Espárrago de segunda: será aquel espárrago de cabeza abierta, hueco o torcido, de color violeta, y todos aquellos que tengan un diámetro inferior a los diez centímetros.

A efecto de pesaje: un kilo de espárragos de segunda equivale a medio kilo de espárragos de primera.

Espárrago verde: salario diario garantizado aunque el trabajador no llegue a sesenta kilos de espárragos por día de trabajo, siempre que no sea por circunstancias a él imputables, será de *4.081 pesetas por seis horas y media diarias.

A partir de los sesenta primeros kilos el precio de la recogida será de *49 pesetas/kilo.

El Auxiliar de recolección y trabajadores de almacén *4.081 pesetas por seis horas y media diarias.

ARTICULO 31.º - Dietas

En los casos de desplazamiento del trabajador a localidades diferentes a la de su centro de trabajo se le abonará la cuantía de *3.429 Ptas. en concepto de dieta completa, y de *1.560 Ptas. en concepto de media dieta.

ARTICULO 32.º - Canon Sindical

Por este concepto y según la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se establece un canon económico para atender los gastos de negociación y seguimiento del presente Convenio Colectivo. La cuantía de dicho canon será de *25 Ptas. por día y trabajador; esta cantidad será abonada por el trabajador o bien descontada por el empresario con la autorización del trabajador e ingresándola en las cuentas de los Sindicatos firmantes del Convenio.

En los trabajos acogidos al Plan de Empleo Rural (P.E.R.) siempre que sean faenas agrícolas y afecte a este Convenio, se incluirá en el contrato de trabajo una cláusula en la cual el trabajador pueda autorizar a la Empresa (pública o privada) a deducir este canon, estando obligada la Empresa a ingresar las cantidades recaudadas mensualmente en una cuenta corriente que le será comunicada en su momento por las Centrales Sindicales: Federación Provincial de Trabajadores de la Tierra de U.G.T. y Sindicato Provincial del Campo de Comisiones Obreras.

ARTICULO 33.º - Cláusulas de Formación Profesional

Dada la importancia de la formación y cualificación profesional de los trabajadores asalariados del campo, se acuerda instar al I.N.E.M. para que de inmediato realicen pruebas de cualificación profesional a los podadores de cítricos, melocotón y otros frutales, que permita a los asalariados que superen dicha prueba obtener el correspondiente Título de Oficial Podador e Injertador Titulado.

Para ello, los empresarios se comprometen a colaborar en su finca o explotación con el personal contratado asalariado que lo desee, sin perjuicio del respeto al principio de libertad de contratación, en dicha tarea formativa.

En este sentido, se acuerda solicitar de la Administración Pública, y en especial de la Consejería de Agricultura, la máxima colaboración para llevar a cabo tanto los Cursos de Formación que en su caso sean necesarios, como las pruebas de cualificación en sus Centros de Formación y Granjas de Experimentación Agraria.

Para la obtención de la titulación requerida en cada caso, los asalariados deben superar las pruebas que el I.N.E.M. estime oportunas, estando el Tribunal Calificador compuesto por Representantes de los empresarios, de los Sindicatos y del I.N.E.M.

Igualmente las partes se comprometen a instar al I.N.E.M. la ampliación de estos Cursos de Formación al resto de cultivos y faenas que requieran especialización que estén comprendidas en el ámbito del Convenio.

Estos Cursos se impartirán por la O.P.A.S. y Sindicatos firmantes del Convenio. Los firmantes de este Convenio acuerdan reunirse con el I.N.E.M. y Ministerio de Trabajo para la realización de dichos Cursos.

ARTICULO 34.º - Seguridad e Higiene

Las máquinas agrícolas a emplear en las explotaciones deberán contar con los dispositivos de seguridad necesarios, principalmente en aquellas partes de la máquina más propensas a accidentes: transmisión, rueda de entrada o polea, adecuándolas a la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Como norma general en todo Centro de Trabajo y muy especialmente en los situados a más de dos kilómetros de la población, existirá un botiquín para curas de urgencias con el material necesario.

En lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente y en especial a los artículos 110, 111, 112, de la Ordenanza Laboral del Campo.

ARTICULO 35.º - Comisión Paritaria.

Se crea una comisión paritaria compuesta por un máximo de seis miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes firmantes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas Organizaciones y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, una vez al Trimestre, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

ARTICULO 36.º - Funciones y Procedimientos de la Comisión Paritaria

1.º La Comisión paritaria a que se refiere el artículo anterior 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.

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 obligan 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 o, si ello no 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 5 sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3.º Sin perjuicio de lo pactado en el apartado 3 del artículo anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el 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 asistan 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 ampliación, 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 o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

ARTICULO 37.º - Vinculación

Este Convenio Colectivo forma un todo orgánico que ha de ser interpretado en su conjunto; sin que por ello sea procedente acceder a las disposiciones favorables y rechazar las que en su aislada consideración no lo sean.

ARTICULO 38.º - Cumplimiento

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a trasladar a trabajadores y empresarios la obligatoriedad del cumplimiento del mismo, tanto en su Normativa como en su Tabla Salarial.

A N E X O

T A B L A S A L A R I A L 1 9 9 5

Trabajadores fijos	Salario / día	Antigüedad Valor trienio / día
Obrero no cualificado	2.504	92 Ptas. /día
Casero	2.521	93 Ptas. /día
Guarda	2.521	93 Ptas. /día
Obrero Cualificado	2.533	93 Ptas. /día
Oficios Clásicos	2.533	93 Ptas. /día
Guarda Jurado	2.533	93 Ptas. /día
Ganadero	2.536	93 Ptas. /día

Tractorista	2.536	93 Ptas. /día
Auxiliar Administrativo	2.536	93 Ptas. /día
Mayoral	2.560	94 Ptas. /día
Administrativo	2.560	94 Ptas. /día
Almacenero	2.560	94 Ptas. /día
Listero	2.560	94 Ptas. /día
Manijero	2.560	94 Ptas. /día
Encargado	2.574	94 Ptas. /día

E V E N T U A L E S

Resto de faenas	4.081 Ptas./día
Poda de viña y arropado	4.177 Ptas./día
Vendimia	4.557 Ptas./día
Uva de mesa	4.557 Ptas./día
Olivo de molino	4.177 Ptas./día
Olivo	4.208 Ptas./día

RESOLUCION de 3 de mayo 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 la empresa WAECHTERS BACH ESPAÑOLA S.A., de Cáceres.

CONVENIO COLECTIVO.—Expte. n.º 7/96. Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa WAECHTERS BACH ESPAÑOLA, S.A., de Cáceres, suscrito el 12 de abril de 1996 por la empresa y el Comité de Empresa integrado por representantes de las Centrales Sindicales UGT, CSI-CSIF, CC.OO. y U.S.O., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29-3-95) que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; Art. 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (BOE de 6-6-81), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; apartado B, c) del Real Decreto 642/1995, de 21 de abril (BOE de 17-5-95), sobre traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a esta Comunidad Autónoma en materia laboral y Decreto Autonómico 22/1996 sobre distribución de competencias en materia laboral.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de

esta Consejería de Presidencia y Trabajo, con el n.º 7/96 y Código de Convenio 1000692, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

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

Mérida, 3 de mayo de 1996.

El Director General de Trabajo,
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

TEXTO DEL CONVENIO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Partes contratantes

El presente Convenio Colectivo de trabajo ha sido concertado por la Comisión negociadora del Convenio formada por el Comité de la Empresa, en representación de la totalidad de los trabajadores afectados, y por la Dirección de la Empresa en representación de la misma. Ambas partes, cuentan con plena legitimidad para la realización del mismo.