

Consejería de Medio Ambiente, Urbanismo y Turismo

Concurso.—Resolución de 29 de septiembre de 1997, de la Secretaría General Técnica, por la que se anuncia concurso por el procedimiento abierto, trámite de urgencia, para el «Diseño, maquetación, realización del material gráfico, montaje, fotomecánica, impresión, encuadernación y distribución de la Agenda Escolar 1997/98» 7160

Ayuntamiento de Mirandilla

Pruebas selectivas.—Anuncio de 23 de septiem-

bre de 1997, sobre bases de convocatoria para la provisión de una plaza de Auxiliar Administrativo..... 7161

Ayuntamiento de Madrigalejo

Pruebas selectivas.—Anuncio de 22 de septiembre de 1997, sobre bases de convocatoria para cubrir una plaza de Policía Local..... 7165

Centro de Reclutamiento de Cáceres

Citación.—Anuncio de 23 de septiembre de 1997, sobre citación para incorporarse al Servicio a jóvenes en paradero desconocido. 7171

III. Otras Resoluciones

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

RESOLUCION de 19 de septiembre de 1997, 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 del calzado, artículos de piel y artículos de viaje», de la provincia de Badajoz.

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo de «COMERCIO DEL CALZADO, ARTICULOS DE PIEL Y ARTICULOS DE VIAJE», de ámbito Provincial, de Sector, suscrito el día 10.09.97 por la Asociación de Empresarios del Calzado como representación empresarial, de una parte, y por las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., 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 (B.O.E. de 29.3.95): el art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. 6.6.81), Real Decreto 642/1995 de 21 de abril, sobre 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 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), Decreto 76/1995, de 31 de julio (D.O.E. 3.8.95) por la que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo y art. 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 de la Junta de Extremadura,

A C U E R D A

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Territorial de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 28/97, código informático 0600965, 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 Badajoz del texto del Convenio, que figura como Anexo de esta Resolución.

Mérida, a 19 de septiembre de 1997.

El Director General de Trabajo,
LUIS REVELLO GOMEZ

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DEL
COMERCIO DEL CALZADO, ARTICULOS DE PIEL, Y ARTICULOS
DE VIAJE.

El presente Convenio Colectivo ha sido pactado libremente entre la ASOCIACION DE EMPRESARIOS DEL CALZADO DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ (AECABA) y las Centrales Sindicales UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) y COMISIONES OBRERAS (CC. OO.).

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

ARTICULO 1.º—AMBITO TERRITORIAL.

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

ARTICULO 2.º—AMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL.

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

ARTICULO 3.º—AMBITO TEMPORAL.

La aplicación del presente Convenio entrará el día 1 de octubre de 1997.

La vigencia del mismo será hasta el día 31 de diciembre de 1998.

ARTICULO 4.º—SALARIOS.

Los salarios del anexo I que se pactan en el presente convenio regirán a partir del día 1 de octubre de 1997, y tendrán una vigencia hasta el día 31 de diciembre de 1997.

Los mencionados salarios se incrementarán automáticamente el día 1 de enero de 1998 en 2,6%, conforme a la tabla anexa II.

A partir del día 1 de octubre de 1998 los salarios pactados en este convenio serán los comprendidos en el anexo III, teniendo los mismos una vigencia hasta el día 31 de diciembre de 1998.

La estructura retributiva estará configurada por los siguientes conceptos económicos:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Paga Extra de julio.
- Paga Extra de diciembre.
- Paga de Beneficios.

ARTICULO 5.º—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

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

La gratificación de beneficios 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 podrán recurrir a la Comisión Paritaria de este convenio para su interpretación.

ARTICULO 6.º—CLAUSULA DE DESCUELQUE SALARIAL.

Se estará a lo supuesto en el artículo 82, 3, párrafo 3.º del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 7.º—JORNADA LABORAL.

Tendrá una duración de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

ARTICULO 8.º—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.

ARTICULO 9.º—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.

ARTICULO 10.º—ACCION SINDICAL.

Los Sindicatos firmantes del presente Convenio, y la 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.

ARTICULO 11.º—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, veinte y siete horas.

—Empresa de 51 a 100 trabajadores, veinte y nueve 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.

ARTICULO 12.º—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 de mayo 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 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 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 13.º—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 acompañado de una propuesta de finiquito en el modelo citado

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

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

Una vez firmado 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, 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 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, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

ARTICULO 14.º— LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Los trabajadores disfrutarán de quince días 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 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.

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.

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.

ARTICULO 15.º—FUNCION DEL COMITE Y DELGADOS DE PERSONAL.

La empresa reconoce la representatividad de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en aquellas empresas que lo 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 16.º—GARANTIAS.

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

ARTICULO 17.º—JUBILACION ANTICIPADA.

Todo trabajador con un antigüedad de diez años tendrá derecho a los siguientes premios:

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

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

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

—De sesenta y tres a sesenta y cuatro años, tres 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 la Pensión de Jubilación.

Esta modalidad de jubilación voluntaria tiene que estar acordada 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.

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

ARTICULO 18.º—ABSORBILIDAD.

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

ARTICULO 19.º

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

ARTICULO 20.º—INDEMNIZACIONES.

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

- a) DOS MILLONES CIENTO CINCUENTA Y CINCO MIL PESETAS (2.155.000 ptas), en el caso de fallecimiento o Incapacidad absoluta por accidente de trabajo.
- b) TRESCENTAS CINCUENTA Y NUEVE MIL PESETAS (359.000 ptas) por muerte natural.

Las empresas del sector se obligan a contratar póliza de seguro que cubra los riegos arriba mencionadas a partir del 1 de enero de 1998.

ARTICULO 21.º—AYUDAS DE DEFUNCION.

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.

ARTICULO 22.º—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, cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho además a una dieta de QUINIENTAS CINCUENTA Y DOS PESETAS (552 ptas) y MIL CIENTO QUINCE PESETAS (1.115 ptas), diarias, respectivamente, según que el desplazamiento sea por media jornada de trabajo o completa.

ARTICULO 23.º—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.º—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) Las horas extraordinarias que vengán 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) Las 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.

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 efecto de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotizaciones a la Seguridad Social.

ARTICULO 25.º—ANTIGÜEDAD.

Serán cuatrienios del cinco por ciento.

ARTICULO 26.º—FORMACION PROFESIONAL CONTINUA.

Las partes firmantes conocedoras 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.º—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.

ARTICULO 28.º—LA MUJER TRABAJADORA.

Desde el 5.º día 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 de 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 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.

ARTICULO 29.º—EMPLEO DE MINUSVALIDO.

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.

ARTICULO 30.º—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 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 31.º—REPOSICION DE PRENDAS.

A los trabajadores que proceda, comprendidos en el presente convenio, se le proveerá, obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniformes y otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de la 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 32.º—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 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 33.º—DEFINICION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES.

Las definiciones de las Categorías Profesionales son las que aparecen en el anexo V de este Convenio.

ARTICULO 34.º—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 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 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 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). Una exposición sucinta y concreta del asunto.
- b). Las razones y fundamentos que entiendan la asisten 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.

4.º—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 Paritaria estará integrada por las siguientes personas:

Por la Asociación de Empresarios del Calzado de Badajoz:

D. Roberto Alonso Asensio.
D. Francisco Luna Rosa.

Por la Unión General de Trabajadores:

D. José María Pérez Mejías.
D. Antonio Sosa López.

Por Comisiones Obreras:

D. Antonio Silvestre Lancho.
D. Alberto Franco Román.

TABLA ANEXA I.

Tabla anexa citada en el artículo 4° del Convenio Colectivo :

GRUPO	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO MES
I	Aprendiz menor de 18 años.	59.130 PTAS
II	Dependiente.	78.209 PTAS.
	Auxiliar Administrativo.	78.209 PTAS.
	Mozo.	78.209 PTAS.
III	Viajante.	78.524 PTAS
	Oficial de Primera.	78.521 PTAS
IV	Contable.	80.188 PTAS
	Cajero.	80.188 PTAS
	Oficial Administrativo.	80.188 PTAS
	Encargado de establecimiento.	80.188 PTAS
	Dependiente Mayor. (10% mas del salario del dependiente).	82.699 PTAS
V	Titulado Superior.	90.105 PTAS
	Titulado de Grado Medio.	90.105 PTAS
	Director Mercantil.	90.105 PTAS
	Gerente.	90.105 PTAS
	Jefe de Personal.	90.105 PTAS
	Encargado General.	90.105 PTAS

TABLA ANEXA II.

GRUPO	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO MES
I	Aprendiz menor de 18 años	60.667 PTAS
II	Depediente.	80.242 PTAS
	Auxiliar Administrativo.	80.242 PTAS
	Mozo.	80.242 PTAS
III	Viajante.	80.566 PTAS
	Oficial de Primera.	80.566 PTAS
IV	Contable.	82.873 PTAS
	Cajero.	82.273 PTAS
	Oficial Administrativo.	82.273 PTAS
	Encargado de establecimiento.	82.273 PTAS
	Depediente mayor.	84.849 PTAS
V	Titulado Superior.	92.448 PTAS
	Titulado Grado medio.	92.448 PTAS
	Director mercantil.	92.448 PTAS
	Gerente.	92.448 PTAS
	Jefe Personal.	92.448 PTAS
	Encargado General.	92.448 PTAS

TABLA ANEXA III.

GRUPO	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO MES
I	Aprendiz menor de 18 años.	60.667 PTAS
II	Dependiente.	91.821 PTAS.
	Auxiliar Administrativo.	91.821 PTAS.
	Mozo.	91.821 PTAS.
III	Viajante.	92.460 PTAS.
	Oficial de Primera.	92.460 PTAS.
IV	Contable.	95.831 PTAS.
	Cajero.	95.831 PTAS.
	Oficial Administrativo.	95.831 PTAS.
	Encargado de establecimiento	95.831 PTAS.
	Dependiente mayor	100.918 PTAS.
V	Titulado Superior.	115.923 PTAS.
	Titulado de Grado Medio.	115.923 PTAS.
	Director Mercantil.	115.923 PTAS.
	Gerente.	115.923 PTAS.
	Jefe de Personal.	115.923 PTAS.
	Encargado General.	115.923 PTAS.

TABLA ANEXA IV.

RECIBO DE FINIQUITO.

D/DÑA: _____
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 _____

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 DEL CALZADOS DE BADAJOZ
(AECABA). Avd. de Colon, nº 1, Entreplanta. 06001 BADAJOZ. TF.
223021.

DEFINICION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES A LAS QUE SE DEBERA 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 mayor de veinte y dos años encargado de realizar las ventas, con conocimiento prácticos 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 conocimiento 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 mínimo de 30 palabras por minuto, traducíendolas en seis.

MOZO.

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.

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 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 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 estadística 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 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 escaparate 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.

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...

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 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.

RESOLUCION de 24 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se cita a las partes a Acto de Conciliación ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación en Cáceres. Expediente número 1.007/97.

Expediente número: 1.007/97.

Actor: Elvira González Puigdomenech.

Demandado: Manuela Andrada Pozo.

Por el presente se cita al demandado mencionado, en ignorado paradero, al acto de conciliación que para conocer sobre reclamación

de cantidades se celebrará en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación, del Servicio Territorial en Cáceres de esta Consejería, sito en calle Primo de Rivera, 9, de Cáceres. Día 27-10-97. Hora 9.30.

Mérida, 24 de septiembre de 1997.

El Director General de Trabajo,
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

CONSEJERIA DE AGRICULTURA Y COMERCIO

RESOLUCION de 11 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Producción, Investigación y Formación Agraria, por la que se concede el título de Granja de Protección Sanitaria Especial a la explotación porcina «Los Bayones» del término municipal de Valencia de Alcántara.

Vistos los informes preceptivos y las comprobaciones sanitarias necesarias, realizadas por el Servicio de Sanidad Animal, y de conformidad con el punto dos del Real Decreto 791/1979 de 20 de febrero y punto uno, apartado 3.2 de la Resolución de la Dirección General de la Producción Agraria de 9 de febrero de 1982, y la Orden de 6 de Septiembre de 1988, de la Consejería de Agricultura y Comercio, esta Dirección General, al reunir los requisitos exigidos por las mencionadas normas legales, RESUELVE conceder el título de Granja de Protección Sanitaria Especial a la explotación «Los Bayones», propiedad de S.A.T. 2817 HERIER, situada en el término municipal de Valencia de Alcantara (Cáceres), que se halla inscrito en el Registro de Explotaciones porcinas con el n.º 2030021.

Contra esta Resolución, que no agota la vía administrativa, se podrá interponer Recurso Ordinario en el plazo de un mes desde la notificación de la misma ante el Consejero de Agricultura y Comercio, todo sin perjuicio de cualquier otro que tuviera derecho el interesado.

Mérida, 11 de septiembre de 1997.

El Director General de Producción, Investigación y
Formación Agraria,
ANTONIO VELEZ SANCHEZ