

En plantilla de entre 61 y 80 conductores: Cuatro.
En plantilla de más de 80 conductores: Cinco.

Art. 18.—JUBILACION ANTICIPADA.— Los trabajadores que se rigen por el presente convenio y lleven como mínimo 24 años de antigüedad en la misma Empresa teniendo cumplidos los 60 años, podrán solicitar la jubilación anticipada.

De acuerdo con la base reguladora la Empresa abonará mensualmente como cantidad fija e invariable la diferencia existente entre la cantidad que abone la Seguridad Social y el 100% de la base.

Dicho compromiso tendrá como duración hasta que cumpla el trabajador la edad de 65 años, o el tope mínimo que en cada momento se pueda establecer por la legislación vigente para la jubilación voluntaria.

El compromiso se rescindirá asimismo cuando la Empresa deje la actividad por la que se rige este Convenio.

En caso de no existir acuerdo entre Empresa y trabajador a la jubilación voluntaria que libremente podrá solicitar el citado trabajador, podrá oponerse por causa justificada el empresario, quien elevará la petición del trabajador a la Comisión Paritaria que decidirá por mayoría si procede o no la jubilación solicitada, siendo vinculante esta decisión.

Art. 19.—LICENCIAS.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por el siguiente motivo y por el tiempo siguiente:

* Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal o también por los necesarios trámites del Registro Civil o para acudir a consulta médica.

Art. 20.—COMISION PARITARIA.—Para cuantas gestiones deriven de la aplicación de este Convenio en orden a su interpretación, se constituye una Comisión Paritaria integrada por los siguientes miembros:

Por parte de la Empresa Distribuidores y Transportistas de Productos Petrolíferos, S.A. «DITRASA»: Don Alvaro Zubiaga Aranguren.

Por parte de los trabajadores: Don Antonio Blanco Vecino.

Art. 21.—LEGISLACION SUPLETORIA.—En lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el «Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera».

Art. 22.—PAGO DE PAGAS EXTRAS.—En caso de que el trabajador

esté por enfermedad o accidente se abonarán íntegras las tres pagas extras durante el primer año.

Art. 23.—REVISION SEGUN I.P.C.—De ser mayor el Índice de Precios al Consumo que la subida realizada, en el convenio de empresa del año 2001 frente al de 2000, se aplicará ésta.

En prueba de conformidad con lo anterior, firmamos el presente documento en el lugar y fecha indicados.

En representación de la empresa: Fdo.: Alvaro Zubiaga Aranguren.
D.N.I. 16.033.800.

En representación de los trabajadores: Fdo: Antonio Blanco Vecino.
D.N.I.: 06.928.826.

RESOLUCION, de 9 de octubre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio de sector Comercio Textil de la provincia de Badajoz. Asiento 60/2001.

VISTO: el texto del Convenio colectivo de trabajo para el sector COMERCIO TEXTIL de la provincia de Badajoz, con código informático 0600155, suscrito el 17 de septiembre de 2001 por la Asociación de Empresarios Textiles de la Provincia de Badajoz —AET—, en representación de las empresas del sector, de una parte, y por los Sindicatos Unión General de Trabajadores —UGT— y Comisiones Obreras —CC.OO.—, en representación de los trabajadores, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.e) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95); Decreto del Presidente 2/2000, de 31 de enero, por el que se modifica la denominación de la Consejería de Presidencia y Trabajo, se crea la Consejería de Trabajo y se asignan competencias (D.O.E. 1-2-2000); Decreto 6/2000, de 8 de febrero, sobre estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre de la Junta de Extremadura

ACUERDA:

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

Segundo.—Publicar, en el Boletín Oficial de la Provincia —BOP— y en el Diario Oficial de Extremadura —DOE— el texto de Convenio que acompaña a esta Resolución.

Mérida, 9 de octubre de 2001.

El Director General de Trabajo,
JOSE LUIS VILLAR RODRIGUEZ

CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO TEXTIL (MAYOR Y MENOR).**PREAMBULO**

Este convenio colectivo ha sido pactado libremente entre la Asociación de Empresarios Textiles de la Provincia de Badajoz (A.E.T.), y las Centrales Sindicales, Unión General de los Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.).

Se reconocen legitimación y representación suficientes para pactar el presente convenio.

ARTICULO 1.º: AMBITO TERRITORIAL.

El presente convenio es de aplicación en toda la provincia de Badajoz, para aquellas empresas y trabajadores incluidos en su ámbito personal y funcional.

ARTICULO 2.º: AMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL.

Este convenio regirá las relaciones laborales entre empresas y trabajadores del comercio textil, mayor y menor, de tejidos, confecciones, paquetería-mercería, así como el comercio mixto, cuya principal actividad sea una de las enumeradas anteriormente. Y los que dependiendo de otra empresa (ETT), estén durante la vigencia del mismo realizando trabajos propios del sector para la principal.

ARTICULO 3.º: AMBITO TEMPORAL.

El presente convenio entrará en vigor en la fecha de publicación en el Diario Oficial de Extremadura y el Boletín Oficial de la Provincia, aplicando los salarios con carácter de 1 de enero de 2001.

Su vigencia será hasta el 31 de diciembre del año 2003.

La diferencia del incremento salarial que exista desde el día 1 de enero de 2001 hasta la entrada en vigor se abonará prorrateada dentro del trimestre siguiente a la firma del convenio.

Este convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su finalización, quedando prorrogado el contenido normativo del mismo hasta la consecución de un nuevo acuerdo. La denuncia deberá ser comunicada por escrito a la Dirección General de Trabajo (Consejería de Presidencia y Trabajo) de la Junta de Extremadura, así como a la representación empresarial o sindical.

ARTICULO 4.º: JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

ARTICULO 5.º: 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 un lugar visible de cada centro de trabajo. Dicho calendario 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 6.º: VACACIONES.

Los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales.

El período o períodos de disfrute se fijará de común acuerdo entre las empresas y los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto, entre la empresa y los trabajadores.

Dicho período de vacaciones se podrá dividir como máximo en dos períodos, uno en verano y otro en invierno.

El calendario elaborado al efecto se expondrá en la empresa.

ARTICULO 7.º: SALARIOS.

Los salarios que se pacten en este convenio regirán a partir de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura y Boletín Oficial de la provincia y serán los que figuran en el Anexo I del presente convenio con vigencia hasta el treinta y uno de diciembre de 2001, resultado de aplicar a los salarios vigentes durante el año 2000 un incremento del 3,8%.

ARTICULO 8.º: ACTUALIZACION DE SALARIOS.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al día treinta y uno de diciembre de 2001 un incremento superior al 3,8%, se efectuará una revisión tan pronto como se constate en lo que exceda de la indicada cifra.

El incremento será con efecto de 1.º de enero de 2001.

La cantidad resultante se abonará en un solo pago durante el primer trimestre del año 2002.

Para el año 2002, servirán de base los salarios actualizados a treinta y uno de diciembre de 2001, más el IPC previsto y un 0,5%. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al día treinta y uno de diciembre del año 2002, un incremento superior al IPC previsto más el 0,5%, se efectuará una revisión tan pronto como se constate, en lo que exceda de la indicada cifra.

El incremento será con efecto de 1.º de enero del año 2002.

La cantidad resultante se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del 2003.

Para el año 2003, servirán de base los salarios actualizados a treinta y uno de diciembre de 2002, más el IPC previsto y un 0,25%. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al día treinta y uno de diciembre del año 2003 un incremento superior al IPC previsto más el 0,25%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate, en lo que exceda de la indicada cifra.

El incremento será con efectos de 1 de enero de 2002.

La cantidad resultante se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del 2004.

ARTICULO 9.º: 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 la 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 y 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 traba-

jadores 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 empresa y trabajadores, cualquiera de las partes podrá recurrir a la Comisión Paritaria de este convenio para su interpretación.

ARTICULO 10.º: ANTIGÜEDAD.

Serán cuatrienios del cinco por ciento.

ARTICULO 11.º—GRATIFICACION ESPECIAL AL PERSONAL NO COMPRENDIDO EN LA CATEGORIA DE ESCAPARATISTA.

El personal que no estuviere 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 12.º: 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 13.º: 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 percibirá un aumento del 10% del salario base.

ARTICULO 14.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 15.º: CLASULA 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 Con-

sumo interanual establecido mensualmente por el INE alcanzase incremento superior al 3,25%, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra. La revisión salarial se calculará sobre el total de las retribuciones brutas, incluidas prorratas que hayan correspondido al trabajador y se abonará de una sola vez junto con la liquidación.

ARTICULO 16.º: CLAUSULA DE DESCUELQUE SALARIAL.

Las partes se remiten al contenido del artículo 82, punto 3 párrafo tercero del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 17.º: 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.º: COMPENSACION ECONOMICA.

Todo trabajador con una antigüedad de 8 años en la empresa, y con una edad comprendida entre los 60 y 64 años de edad, que quisiera resolver de forma voluntaria su relación laboral causando baja en la empresa, tendrá derecho a que la empresa le abone una prestación salarial de pago único, con arreglo a la siguiente escala:

- De sesenta a sesenta y un años, siete mensualidades.
- De sesenta y uno a sesenta y dos años, seis mensualidades.
- De sesenta y dos a sesenta y tres años, cinco mensualidades.
- De sesenta y tres a sesenta y cuatro años, cuatro mensualidades.
- De sesenta y cuatro a sesenta y cinco años, tres mensualidades.

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

ARTICULO 19.º: INDEMNIZACIONES.

Cada empresa garantizará las siguientes indemnizaciones:

- a) Dos millones doscientas noventa mil quinientas veintiocho (2.290.528) pesetas), en caso de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta por accidente de trabajo.
- b) Trescientas ochenta y una mil quinientas sesenta y siete (381.567) pesetas, por muerte natural.

Para lo cual se comprometen a concertar unas pólizas de seguros que han comenzado a regir a partir de la entrada en vigor del convenio.

ARTICULO 20.º: AYUDAS DE DEFUNCION.

En el caso de fallecimiento de un trabajador con un año al menos perteneciendo a la empresa, quedará ésta obligada a satisfacer a su derecho habiente 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 21.º: 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 hubieran 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 seiscientos cuatro (604), y mil doscientas veintidós (1.222), diarias respectivamente según que el desplazamiento sea por media jornada de trabajo o completa.

ARTICULO 22.º: INCAPACIDAD TEMPORAL.

Las empresas abonarán a los trabajadores en situación de Incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad común las siguientes cantidades:

Por incapacidad temporal 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 temporal 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 23.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 inferior a un año y no superior de cinco años.

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 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 la plantilla.

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

ARTICULO 24.º: 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 nacimientos de hijos, enfermedad grave con hospitalización, intervención quirúrgica y fallecimiento de parientes de primer grado y hermanos y compañero/a que justifique su convivencia 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 con 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.

ARTICULO 25.º: JUBILACION ANTICIPADA.

Se acuerda por las partes firmantes la posibilidad de jubilación voluntaria anticipada a los 64 años, estando al cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio por el que se regula la sustitución por anticipación en la edad de jubilación, para aquellos trabajadores que cumplan con las condiciones 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.

ARTICULO 26.º: FORMACION.

Las empresas, con arreglo a sus necesidades, de una parte, y para dar cumplimiento a las leyes, de otra, promoverán la formación personal y profesional de su personal, contando con la colaboración de la representación legal de los trabajadores, si éstos existieran en las mismas.

— Formación para el adecuado desempeño del puesto de trabajo, tomando especial atención respecto de aquéllos que pudieran entrañar riesgos a la seguridad del trabajador, dando cumplimiento a lo establecido en la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

— Formación para la promoción profesional, sobre aquellas materias, métodos y técnicas encaminadas a favorecer el ascenso a categorías profesionales y puestos de trabajo de nivel superior.

— Formación para la promoción personal, concediendo los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, con posteriores justificaciones de su presentación.

ARTICULO 27.º: 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 (AET), 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 28.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 cuotas 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 de 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 28.º.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 documento nacional de identidad, domicilio, 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 dicha copia se enviará a la Oficina de Empleo. Cuando no exista representación legal de 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 28.º.2. FINIQUITOS.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y tra-

bajador deberá ser conforme al modelo que figura como anexo número dos 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 de 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 conceptos al trabajador.

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

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador, no serán de aplicación los párrafos segundo y tercero 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 una representación 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 esta 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 29.º GARANTIAS.

Los miembros del comité de empresa y delegados de personal tendrán las garantías que les reconoce la legislación vigente.

ARTICULO 30.º 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, 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 31.º: EMPLEO DE MINUSVLIDOS.

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.

ARTICULO 32.º: FACULTAD DE DIRECCION.

La organización del trabajo corresponde a la empresa, quién 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: REPOSICION DE PRENDAS.

A los trabajadores que proceda, comprendidos en el presente convenio incluidos los que procedan de empresas de trabajo temporal, 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 a al menos en la mitad de las mismas.

ARTICULO 34.º: PREVENION DE RIESGOS LABORALES.

— Las empresas garantizarán la salud y seguridad de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

ARTICULO 35.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 cuentas 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 instancia de algunas de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar cuantas cuestiones y conflictos todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en 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 párrafo anterior, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado, si ello fuera posible emitir dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo preaviso 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 asistan al que propone.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos sean 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 informe-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 regulada en el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura, previa a la vía administrativa o jurisdiccional competente.

La Comisión Paritaria estará integrada por los siguientes Señores:

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

- D. José María Reino Amador.
D. Juan Arias Gallardo.

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

- D. Antonio Sosa López.

Por Comisiones Obreras (CC.OO.):

- D. Antonio Silvestre Lancho.

ARTICULO 36.º ADHESION AL ASEC-EX.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá en los términos previstos en el ASEC-EX, y su Reglamento de aplicación, a la intervención del Servicio regional de Mediación y arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad a lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente durante un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y en consecuencia con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

ANEXO I. TABLA SALARIAL 2001.

GRUPO o NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO AÑO 2001. PESETAS.	SALARIO AÑO 2001. EUROS.
1	Titulado superior	129.389	777,64
	Director mercantil	129.389	777,64
	Gerente	129.389	777,64
2	Jefe de personal	124.272	746,89
	Encargado general	124.272	746,89
3	Jefe de sucursal	113.365	681,34
	Jefe de almacén	113.365	681,34
	Jefe de sección mercantil	110.493	664,08
	Jefe de sección administrativa	110.493	664,08
4	Contable	106.796	641,86
	Cajero	106.796	641,86
	Oficial Administrativo	106.796	641,86
	Encargado de establecimiento	104.430	627,64
	Dependiente mayor (10% + del salario del dependiente)	112.514	676,22
	Profesional de oficio, oficial de primera (maquinaria no usual) acolchadores, máquinas de corte, telar...	112.514	676,22
5	Escaparatista	103.002	619,05
	Viajante	103.002	619,05
	Profesional de oficio, oficial de primera	103.002	619,05
6	Dependiente	102.287	614,76
	Costurera	102.287	614,76
	Auxiliar administrativo	102.287	614,76
	Auxiliar de caja	102.287	614,76
	Profesional de oficio, oficial de segunda	101.570	610,45
	Mozo especializado	101.570	610,45
	Mozo	101.570	610,45
	Telefonista	101.570	610,45
	Limpiador/a	101.570	610,45
7	Aprendiz menor de 18 años	75.620	454,49

**ANEXO II
RECIBO DE FINIQUITO**

DON _____ CON DOMICILIO EN _____

QUE HA TRABAJADO PARA LA EMPRESA _____

DESDE _____ HASTA _____ CON LA CATEGORÍA PROFESIONAL DE _____

DECLARO QUE HE RECIBIDO DE LA EMPRESA _____

LAS CANTIDADES POR LOS SIGUIENTES CONCEPTOS: _____

QUEDANDO ASÍ INDEMNIZADO Y/O LIQUIDADO 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

EL TRABAJADOR

EN _____ A _____ DE _____ -DE _____

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 EXPEDICIÓN.

Este recibo no tendrá validez sin el sello y la firma de la Asociación de Empresarios Textiles de la Provincia de Badajoz (AET), Avda Santa Marina 7, 2º Badajoz. 06005. tfno: 924-258011

ANEXO III

DEFINICION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES A LAS QUE SE DEBA 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 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, propuestas de sanciones, etc.

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

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 en el trabajo, debiendo también orientar a sus principales sobre las compras y surtidos de artículos que deban 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 órdenes.

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, traduciéndolas 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 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 notas 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 responsabilidad propia, con alto grado de esmero en la realización de su cometido y su rendimiento. No obstante, los trabajadores incluidos en este epígrafe que ejecuten trabajos que requieran la manipulación y el uso de maquinaria no usual en el ramo, tales como acolchadores, máquinas de corte, telar, etc., percibirán el mismo salario

que el dependiente mayor, y será incluido en el mismo grupo profesional y retributivo que éste.

DEPENDIENTE: Es el empleado 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 adaptarlas a nuevas medidas, percibirá un salario aumentado en el 5% respecto de la costurera que se limite 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 minutos traduciéndolas en seis.

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

PROFESIONAL DE OFICIO, OFICIAL DE SEGUNDA: Al igual que el profesional de oficio, profesional 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 venta 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 necesiten enfardado o embalado y los reparte o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominante esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza del establecimiento.

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

LIPIADOR/A: Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS: Es el trabajador menor de dieciocho años ligado con la empresa mediante contrato especial de aprendizaje (formación), por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente por sólo o por otro en los conocimientos propios de la profesión del dependiente.

RESOLUCION de 10 de octubre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la cual se cita a las partes a Acto de Conciliación ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación del Servicio Territorial de Cáceres en el expediente n.º 2186/2001.

Expediente Núm: 2186/2001.

Actor: Concepción González Barrera.

Demandado: David Jesús Torres Reyes- Limp. Torres.

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, calle Clemente Sánchez Ramos, s/n.

Día: 20 noviembre 2001.

Hora: 9.30.

Merida, a 10 de octubre de 2001.

El Director General de Trabajo,
JOSE LUIS VILLAR RODRIGUEZ