

Décima. Rescisión.

El presente Convenio de encomienda de gestión podrá ser rescindido por mutuo acuerdo de las partes, o por decisión motivada de una de ellas, que deberá ser comunicada por escrito a la otra parte, al menos con seis meses de antelación a la fecha prevista de resolución.

Undécima. Naturaleza y jurisdicción.

El presente Convenio de Encomienda de Gestión tiene la consideración de los previstos en el artículo 15 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

El conocimiento de las cuestiones litigiosas entre las partes corresponderá, en su caso, a los órganos competentes del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, de conformidad con la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha jurisdicción.

Duodécima. Publicación y Entrada en vigor.

El presente Convenio de encomienda de gestión se publicará íntegramente en el “Boletín Oficial del Estado”, y tendrá vigor desde el día de su firma.

En prueba de conformidad, y para la debida constancia de lo convenido, se firma el presente convenio en triplicado ejemplar y en todas sus hojas, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

EL SUBSECRETARIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN, Fdo.: Santiago Menéndez de Lúcar.

EL CONSEJERO DE AGRICULTURA Y MEDIO AMBIENTE, Fdo.: José Luis Quintana Álvarez.

ANEXO I**PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN QUE CORRESPONDEN REALIZAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO RURAL**

- Suscripción y modificación de Convenios con entidades de Crédito a fin de facilitar los préstamos y materializar las ayudas vinculadas a los mismos.
- Informe a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos sobre la determinación anual del volumen máximo de préstamos a convenir con las entidades financieras.
- Determinación de las modalidades de préstamo y de pagos de las ayudas vinculadas a los mismos.
- Recepción de las pólizas de préstamo formalizadas mensualmente por las entidades financieras.

— Realización de los oportunos controles administrativos sobre las citadas pólizas para verificar la concordancia de las mismas con las respectivas resoluciones de las CC.AA. y con los convenios financieros.

— Determinación final del importe de las ayudas en forma de bonificación de intereses y en su caso de minoración de anualidades de amortización. Esta determinación se realiza en función de la certificación de la C.A. de la modalidad del préstamo efectivamente formalizado y de la evolución del tipo de interés preferencial.

— Pago semestral de las ayudas de bonificación de intereses y anual de las ayudas de minoración de anualidades de amortización.

— Establecimiento de acuerdos con entidades financieras para pago anticipado de las ayudas.

— Revisión trimestral del tipo de interés preferencial.

— Seguimiento y adaptación de las pólizas a las nuevas condiciones de tipo de interés preferencial.

— Recuperación de las cantidades indebidamente pagadas por diversos motivos.

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN de 11 de junio de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo de Comercio Textil de la provincia de Badajoz. Asiento: 26/2007.

VISTO: el texto del Convenio Colectivo de trabajo del Comercio Textil de la Provincia de Badajoz, con código informático 0600155, suscrito el 5-6-2007 por la Asociación de Empresarios Textiles de la Provincia de Badajoz (AET), en representación de las empresas del sector, 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, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el 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), esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer la publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, 11 de junio de 2007.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO TEXTIL (MAYOR Y MENOR) DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ

PREÁMBULO

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.

Artículo 1. Ámbito 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.

Artículo 2. Ámbito 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.

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, de conformidad con la legislación vigente nacional jurisprudencia y directivas comunitarias, garantizan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres así como la no discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición.

Se pondrá total atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos:

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

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor en la fecha de publicación en el Diario Oficial de Extremadura, aplicando los salarios con carácter de 1 de enero de 2007.

Su vigencia será hasta el 31 de diciembre del año 2007.

La diferencia del incremento salarial que exista desde el día 1 de enero de 2007 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.

Artículo 4. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, en cómputo anual para el año 2007 de 1.810 horas.

Jornadas especiales: Se establece que los días 24 y 31 de diciembre por la significación de los mismos, tengan un horario de 10,00 horas a 14,00 horas.

Artículo 5. 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.

— Jornada diaria y semanal de cada trabajador.

Artículo 6. Vacaciones.

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

El periodo o periodos de disfrute se fijarán de común acuerdo entre las empresas y los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto, entre la empresa y los trabajadores.

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

El periodo o periodos de vacaciones comenzarán siempre en día laborable.

Se podrán disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, si coinciden con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el descanso por maternidad.

El calendario elaborado al efecto se expondrá en la empresa.

Artículo 7. 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 2007, resultado de aplicar a los salarios vigentes durante el año 2006 un incremento del 3%.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Artículo 8. Actualización 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 2007 un incremento superior al IPC previsto se efectuará una revisión tan pronto como se constate en lo que exceda de la indicada cifra.

Artículo 9. 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 trabajadores afectados el tiempo necesario para llevar a efecto las operaciones de cobro en la entidad correspondiente.

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

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

Artículo 10. Antigüedad.

Serán cuatrienios del cinco por ciento.

Artículo 11. Gratificación especial al personal no comprendido en la categoría de escaparatista.

El personal que no estuviere comprendido en la categoría de escaparatista, que no obstante, realice con carácter normal, la función de ornamentación de escaparates en los establecimientos, tendrá derecho en concepto de gratificación especial a un plus del 10% de su salario de convenio.

Artículo 12. Modistas/os.

Las modistas/os 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 modista/o que se limite a modificar bajos de pantalones, chaquetas, mangas, etc.

Artículo 13. 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.

Artículo 14. Retribuciones mínimas.

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

Artículo 15. Cláusula de revisión variable.

Se establece una revisión salarial de carácter especial y de aplicación exclusiva a aquellos trabajadores cuya relación laboral se extinga antes de que se pueda aplicar la cláusula de revisión general. En el caso de que en el momento de la extinción de la relación laboral el último dato conocido del Índice de Precios al Consumo interanual establecido mensualmente por el INE alcance un incremento superior al 3%, 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.

Artículo 16. Cláusula de descuelgue salarial.

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

Artículo 17. Absorbilidad.

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

Artículo 18. Compensación económica.

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.

Artículo 19. Indemnizaciones.

Cada empresa garantizará las siguientes indemnizaciones:

a) Quince mil seiscientos cincuenta y uno €, en caso de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta por accidente de trabajo.

b) Dos mil seiscientos uno €, 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.

Artículo 20. Ayudas de defunción.

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.

Artículo 21. 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 4,20 euros, y 8,53 euros, diarias respectivamente según que el desplazamiento sea por media jornada de trabajo o completa.

Artículo 22. 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.

Artículo 23. 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 cuatro meses y no mayor a cinco años.

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

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

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

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

— Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

— Tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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.

Artículo 24. 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 segundo grado de consanguinidad y afinidad.

— Cinco días por nacimientos de hijos, adopción o acogimiento, 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.

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

— Tres días por traslado de domicilio.

— Dos días por asuntos propios al año, con comunicación a la empresa, con una antelación de cinco días y otorgándose por la empresa, por riguroso orden de petición en caso de coincidencia.

— 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.

— Los trabajadores/as podrán disfrutar del tiempo indispensable para acompañar a sus hijos menores de 8 años y personas dependientes del/la trabajador/a, a la asistencia sanitaria.

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

Artículo 25. Jubilación 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.

Artículo 26. Formación.

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 aquellos 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.

Artículo 27. Acción sindical.

Los Sindicatos firmantes del presente convenio y 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.

Artículo 28. Derechos sindicales.

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

- a) Se reconocen horas ilimitadas para los delegados y miembros del comité de empresa, a los solos efectos de negociación colectiva.
- b) El descuento de la cuota sindical en nómina previa petición del trabajador individualmente petición que habrá de hacerse por escrito.
- c) Tablón de anuncios de la empresa para información laboral.
- d) El crédito de horas retribuidas a los miembros del comité de empresa y delegados 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.

Artículo 28.1. 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.

Artículo 28.2. Finiquitos.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo número dos de este convenio.

Toda comunicación de cese o preaviso de cese deberá ser acompañado 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 surtirá 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.

Artículo 29. Garantías.

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

Artículo 30. Conciliación de la vida laboral y familiar.

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

Excedencia por maternidad de un año, con reserva del puesto de trabajo y mantenimiento de la antigüedad, al término de la licencia posparto 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.

— “Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a la baja maternal.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.”

— “Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.”

PERMISO POR MATERNIDAD

— El permiso de maternidad por parto se podrá disfrutar por el otro progenitor o progenitora si fallece la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo remunerado.

— La madre podrá continuar disfrutando del permiso de maternidad por parto hasta concluir las dieciséis semanas si fallece la hija o hijo.

— El progenitor o progenitora que esté disfrutando el permiso de maternidad por parto que le haya cedido la madre, continuará disfrutándolo aunque la madre no se reincorpore a su puesto de trabajo por estar en situación de incapacidad temporal.

PERMISO POR PATERNIDAD

Se reconoce el derecho a un permiso por paternidad, autónomo del de la madre, de 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, que se suma al permiso ya vigente en este convenio de 5 días.

— En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple se ampliará en 2 días más por cada hija o hijo a partir del segundo.

— Puede disfrutarse simultáneamente con el permiso por maternidad del otro u otra progenitora o una vez finalizado el mismo, y, en ambos casos, a tiempo completo o parcial.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO (LEY ORGÁNICA 1/2004 DE 28 DE DICIEMBRE).

Reducción de jornada: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de jornada. Será derecho de la trabajadora determinar en cuanto reduce su jornada y elegir el horario de trabajo que más le convenga. Art. 37.7 (nuevo).

Cambio de centro de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a cambiar de centro de trabajo para hacer efectivo su protección, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo dentro del mismo grupo o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en otro de sus centros de trabajo.

En este supuesto la empresa vendrá obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado tendrá una duración inicial de 6 meses, durante este periodo la empresa tendrá la obligación de reservar su anterior puesto de trabajo. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su anterior puesto o la continuidad en el nuevo. Art. 40.3 bis (nuevo).

Excedencia: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. La trabajadora tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional. El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia, será

computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato. Art. 45.1 (nuevo).

Artículo 31. Empleo de minusválidos.

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.

Artículo 32. Facultad de dirección.

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.

Artículo 33. Reposición de prendas.

A los trabajadores que procedan, 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.

Artículo 34. Prevención 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 trabajo, así cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se produzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Artículo 35. Comisión paritaria.

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

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

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Paritaria deberá mediar, conciliar, o arbitrar, para dar soluciones a cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivos le 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. Antonio Alonso de Castañeda Arias

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

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

Por Comisiones Obreras (CC.OO.):

Sra. Carmen Suárez Fornelino y Sra. Valentina Tarrío Pastor

Artículo 36. Adhesión al ASEC-EX.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se 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.

Adicional 1.ª

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

Adicional 2.ª

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

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

ANEXO I. SALARIOS AÑO 2007

Grupo o nivel	Categoría profesional	Salarios 2007 (3%)	
1	Titulado superior	940,53	
	Director Mercantil	940,53	
	Gerente	940,53	
2	Jefe de personal	903,30	
	Encargado general	903,30	
3	Jefe de Sucursal	824,03	
	Jefe de Almacén	824,03	
	Jefe de Sección Mercantil	803,15	
	Jefe de Sección Administrativa	803,15	
4	Contable	776,28	
	Cajero	776,28	
	Oficial Administrativo	776,28	
	Encargado de establecimiento	759,09	
	Dependiente mayor (10% + del salario del dependiente)	817,87	
	5	Escaparatista	748,71
		Viajante	748,71
Profesional de oficio, oficial de 1ª		748,71	
6	Dependiente	743,52	
	Modisto/a	743,52	
	Auxiliar administrativo	743,52	
	Auxiliar de caja	743,52	
	Profesional de Oficio, oficial de segunda	738,29	
	Mozo especializado	738,29	
	Mozo	738,29	
	Telefonista	738,29	
	Limpiador/a	738,29	
7	Aprendiz menor de 18 años	557,13	

**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. de Colón, 5. Entreplanta. Local 3. Badajoz. 06001. Tfno y Fax: 924-258100.

ANEXO III

DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS 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 ALMACÉN: 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 SECCIÓN 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 SECCIÓN 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.

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.

MODISTA/O: Es la trabajadora que está capacitada para adaptar las prendas confeccionadas a las medidas necesarias para su venta. La modista/o que esté capacitada para desmontar piezas de una prenda para adaptarlas a nuevas medidas, percibirá un salario aumentado en el 5% respecto de la modista/o 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 minuto traduciéndolas en seis.

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

PROFESIONAL DE OFICIO, OFICIAL DE SEGUNDA: Al igual que el profesional de oficio, 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 aquellos. 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 predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza del establecimiento.

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

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

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

RESOLUCIÓN de 11 de junio de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Acta de fecha 28 de mayo de 2007 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Industrias de Panaderías de la Provincia de Badajoz. Asiento: 27/2007.

VISTO: el contenido del acta de fecha 28-5-2007 de la Comisión Negociadora, integrada por la Asociación de Panaderos de la provincia de Badajoz, en representación de las empresas del sector, de una parte, y por U.G.T. y CC.OO., en representación de

los trabajadores, de otra, del Convenio Colectivo de trabajo INDUSTRIAS DE PANADERÍAS DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ, con código informático 0600395 en la que se recoge el acuerdo sobre actualización de la tabla salarial del Convenio para el año 2007, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el 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), esta Dirección General de Trabajo,