



CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 16 de agosto de 2010, 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 las empresas Corchos de Mérida, SA, Diamant Techoenologie, SA y Sibel Taponés, SAU. Expte.: 06/023/2010. (2010062105)

Visto: el texto del Convenio Colectivo de trabajo de las empresas Corchos de Mérida, SA, Diamant Techoenologie, SA, y Sibel Taponés, SAU (código de Convenio 0601753), suscrito el veintiocho de julio de dos mil diez por la representación de las tres empresas, de una parte, y por la representación unitaria junto con representantes de UGT y CCOO, sindicatos más representativos, 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 (BOE de 29 de marzo); artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (BOE de 6 de junio); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (BOE de 17 de mayo), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27 de febrero).

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 16 de agosto de 2010.

El Director General de Trabajo
(P.A. Res. de 22/06/2010, DOE de 26/07/2010),
la Directora General de Inclusión
Social, Infancia y Familias,
CONCEPCIÓN CÁCERES ARROYO

CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS CORCHOS DE MÉRIDA, SA, DIAMANT
TECHOENOLOGIE, SA, Y SIBEL TAPONES SAU, EN SAN VICENTE DE ALCÁNTARA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Determinación de partes.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre las empresas Corchos de Mérida, SA, Diamant Techoenologie, SA, Sibel Taponés, SAU, y la representación de los trabajadores de las mismas constituida por su Comité de Empresa y Delegado de Personal, respectivamente,



estando integrada la Comisión Negociadora por las personas reseñadas en las actas de constitución y firma del presente Convenio.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal y territorial.

El presente Convenio es de aplicación y regirá para todos los trabajadores de las Empresas Corchos de Mérida, SA, Diamant Techoenologie, SA, y Sibel Tapones, SAU, en su centro de San Vicente de Alcántara e incluidos en el Anexo 0.

Queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal comprendido en los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio los Directivos, mandos y técnicos (grupos 0, 1, 2 y 3) que serán de libre designación por la empresa, su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa específica que les resulte de aplicación.

Finalmente se excluyen del ámbito de aplicación del presente Convenio aquellos trabajadores que efectúen tareas de saca de corcho y acarreo y las actividades relacionadas con la misma que, por su carácter típicamente agrícola, se sujetarán a la normativa laboral propia de dichas actividades. No obstante, quedan incluidos en el ámbito material y personal del presente Convenio, aquellos trabajadores que de manera eventual o esporádica realicen las tareas mencionadas y que pertenezcan de forma habitual a la plantilla de cualquiera de las tres empresas, afectadas por este Convenio.

Artículo 3. Vigencia y duración.

El presente Convenio tendrá una duración de 3 años, y se extenderá desde el 1 de enero del año 2010 hasta el 31 de diciembre del 2012.

Entrará en vigor en la fecha de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, y sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2010,x salvo en aquellas materias en que se establezca otra fecha distinta.

Artículo 4. Denuncia.

La denuncia del Convenio deberá realizarse con un mes de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, mediante notificación escrita a la contraparte.

Artículo 5. Cláusula de compensación y absorción.

Este Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros Convenios o Normas de Obligado Cumplimiento, bien por decisión unilateral de las empresas Corchos de Mérida, SA, Diamant Techoenologie, SA, o Sibel Tapones, SAU.

De manera expresa anulan, eliminan y absorben todas las retribuciones existentes anteriores a la entrada en vigor del mismo, siendo los salarios aplicables al personal afectado por el presente Convenio los establecidos en el Anexo 1.

**Artículo 6. Garantía personal.**

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global excedan del presente Convenio, sin perjuicio de la absorción y compensación de condiciones de trabajo.

Artículo 7. Unidad e indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulara o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán, previa reunión al efecto, si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo. En caso de producirse este supuesto las partes signatarias se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes a la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de dar solución al problema planteado según lo expuesto en el presente párrafo. En caso de no alcanzarse un acuerdo se someterá la cuestión a la jurisdicción competente.

En el supuesto de que por algún cambio en la legislación vigente, que resultara de obligado cumplimiento, se produjera la nulidad total o parcial de algunos de los artículos de este Convenio, será de aplicación lo establecido en el párrafo anterior.

Artículo 8. Aplicación preferente.

Las disposiciones que contiene el presente Convenio Colectivo se aplicarán con preferencia a cualesquiera otras. En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación el Convenio Estatal del Corcho y subsidiariamente el Estatuto de los Trabajadores y las normas legales de carácter general.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Para interpretar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este Convenio, se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria integrada por tres miembros de la dirección, más otros tres elegidos entre los representantes legales de los trabajadores, que hayan sido miembros de la Comisión Negociadora del Convenio. En su primera reunión, que deberá producirse en el mes siguiente a la publicación del presente Convenio, se fijarán los criterios de funcionamiento de dicha Comisión, entre ellos, forma de convocar, plazos, etc., teniendo en cuenta los criterios generales establecidos en el presente artículo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de cada representación y aquéllos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.



La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su consideración, así como de cualquiera de las condiciones establecidas en este Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado y atención de las denuncias de incumplimiento del mismo.
- Cualquiera de las partes podrá hacerse acompañar por un máximo de 2 asesores que actuarán con voz pero sin voto. La parte que pretenda ejercer esta opción deberá poner en conocimiento de la otra parte su intención de acudir a la próxima reunión con asesores con un preaviso mínimo de seis días a la fecha prevista para su celebración.
- Las cuestiones propias que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo el siguiente:
 - Exposición sucinta y concreta del asunto.
 - Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
 - Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del tema.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 10. Jornada.

La duración de la jornada anual de trabajo real y efectivo en todos los ámbitos del presente Convenio Colectivo será de 1.744 horas anuales, durante los tres años de vigencia del Convenio (2010-2011 y 2012).

Los periodos de descanso que en cada sección se establezcan no computarán como tiempo de trabajo efectivo, excepto para el personal que preste sus servicios en régimen de trabajo a turnos, en jornada diaria continuada que exceda de seis horas, en los que se establecerá un descanso de 20 minutos para cada trabajador que serán considerados como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 11. Distribución de la jornada.

- a) La empresa podrá distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por periodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.



La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio.

No obstante la empresa podrá, por necesidades de la producción y por una sola vez readaptar a lo largo del año, la distribución irregular de la jornada previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores con una antelación de al menos veinte días. Una vez publicado el calendario cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, salvo lo expuesto en el párrafo cuarto.

Al objeto de lo anteriormente referido se entiende como jornada regular o uniforme la que se desprende de una jornada de 8 horas diarias de lunes a viernes o alternativamente 40 horas semanales, distribuidas conforme se recojan en el calendario laboral que para cada año se determine, sin que en ningún caso pueda superar la jornada máxima anual contemplada.

Simultáneamente se considerará jornada regular o uniforme la resultante de la división de la jornada anual pactada en el artículo precedente entre los días laborables correspondientes a cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.

- b) Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará esta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de seis a diez horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta a cincuenta horas.
- c) Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.
- d) Asimismo se podrá ampliar o reducir la jornada diaria ordinaria en más o en menos dos horas cada día y hasta un máximo de cuarenta y cinco días al año, preavisando a los trabajadores con una antelación no inferior a dos días laborables. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.
- e) Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato, el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, con relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria, y si genera defecto se le descontará de la liquidación de haberes correspondiente.

Artículo 12. Horarios.

Los horarios establecidos para el año 2010, son los siguientes:

a) Jornada partida:

- Personal administrativo: de lunes a viernes de 9 a 13,30 y de 15 a 18,30.
- Personal de producción: de lunes a viernes de 8 a 13 y de 15 a 18 con carácter general, exceptuándose aquellos trabajadores que tienen establecida su jornada de lunes a domingo.



b) Jornada a turnos:

En las secciones o puestos de trabajo en que la actividad se realice a turnos, éstos se establecerán de la manera siguiente:

- De 7 a 15 horas de lunes a domingo.
- De 15 a 23 horas de lunes a domingo.
- De 23 a 7 horas de lunes a domingo.

Para los siguientes años se estará a lo que determine en el calendario laboral.

Artículo 13. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales, iniciándose su disfrute, en día laborable. De dichos días al menos veintidós de ellos serán laborables. El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales.

Con carácter general se establecerá un periodo colectivo de disfrute que se regulará en el calendario laboral de cada año. El calendario laboral se elaborará y deberá estar configurado antes del 15 de diciembre.

Para el año 2010 se ha distribuido de la siguiente forma:

- Catorce días naturales en el mes de agosto.
- Diez días naturales en el mes de diciembre.
- Los días restantes se disfrutarán en las fechas fijadas en el calendario.

Durante el primer año de prestación de servicios deberá disfrutarse la parte proporcional de las vacaciones correspondientes al periodo devengado antes del 31 de diciembre.

A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el derecho al disfrute si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, en cuyo caso en la nómina de diciembre percibirá la posible diferencia entre la retribución establecida por vacaciones y la prestación por IT, de ser ésta inferior.

Si una vez acordado o establecido el periodo vacacional, el trabajador no pudiera comenzar su disfrute por encontrarse en IT derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional, o maternidad, se mantendrá el derecho al mismo hasta el transcurso del año natural, concerrándose el nuevo periodo de disfrute.

Artículo 14. Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas previstas en el Convenio Estatal del Corcho.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditará en su momento suficientemente.



Los efectos de los permisos y licencias se extenderán, así mismo, a las parejas de hecho, siempre que consten inscritas en el registro oficial correspondiente.

Artículo 15. Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra 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.

Artículo 16. Permisos no retribuidos.

Los trabajadores podrán solicitar horas o días de permiso no retribuido para la atención de asuntos propios. La solicitud deberá hacerse por escrito con la mayor antelación posible y, en todo caso, será potestativo de la empresa conceder o no el disfrute de dichos permisos.

Artículo 17. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Artículo 18. Excedencia voluntaria.

El trabajador con contrato indefinido y con, al menos, una antigüedad en la empresa de 1 año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a cinco años. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria en ningún caso podrá superar la del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo. La excedencia deberá solicitarse por escrito con al menos una antelación de un mes a su comienzo.

El trabajador excedente, conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes que de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Artículo 19. Excedencia maternal.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción a éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta tres años se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

**Artículo 20. Excedencia especial.**

Los trabajadores tendrán asimismo derecho, por una sola vez, a un periodo de excedencia no superior en ningún caso a dos años con derecho a la reserva del puesto de trabajo para los supuestos de atención personal al cónyuge, padres, hijos o hermanos, en este caso, que formen parte de la unidad familiar, en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia. Tal situación deberá quedar necesariamente acreditada en el momento de la solicitud de la excedencia. El incumplimiento por parte del trabajador excedente de la condición motivadora supone un incumplimiento contractual por parte de trabajador que será considerado como falta muy grave.

Dadas las características especiales del presente supuesto de excedencia, las partes podrán fijar las condiciones específicas de aplicación de la misma.

Artículo 21. Disposición común para las excedencias.

En las excedencias en que concurra la circunstancia de la temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario supondrá exclusivamente la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso al momento de su liquidación.

Durante el periodo de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal con relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho de reingreso.

CAPÍTULO III**ORGANIZACIÓN DE LA PLANTILLA-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****Artículo 22. Norma general.**

Los grupos profesionales afectados por este Convenio son los que se recogen en el Anexo I.

Artículo 23. Movilidad funcional.

En la regulación de esta materia serán de aplicación las normas establecidas en el artículo 39 del TRLET.

Artículo 24. Movilidad interna.

Los trabajadores que deseen cambiar de puesto de trabajo, siempre y cuando se produzca una vacante dentro de su mismo grupo profesional, deberán solicitarlo por escrito a la empresa, quien estudiará si es procedente el traslado o no sobre la base de las condiciones particulares de cada caso.

***Artículo 25. Polivalencia y plena ocupación.***

Por razones técnicas, organizativas o de productividad y por el tiempo necesario un mismo trabajador puede tener encomendadas funciones en diferentes puestos de trabajo, con independencia del grupo superior o inferior de los mismos, con la finalidad de conseguir la plena ocupación de la jornada laboral.

Artículo 26. Trabajos de superior categoría.

Por razones organizativas, técnicas o de producción, y por plazo que no exceda de seis meses en un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de un grupo profesional superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

Transcurrido dicho periodo el trabajador podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente.

Artículo 27. Trabajos de categoría inferior.

La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo profesional y función anterior, le corresponda.

A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de un grupo profesional inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma división funcional de su grupo profesional no haya rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

Si el destino de inferior grupo profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos correspondientes a un grupo profesional superior a aquél por el que se le retribuye.

Artículo 28. Promoción del trabajador.

Cuando se produzca el cese de un trabajador fijo y a tiempo completo por motivo de fallecimiento, jubilación, invalidez o cese voluntario y se acuerde la provisión del puesto de trabajo por la empresa, antes de proveer el mismo, se ofertará tal puesto a todos los trabajadores que reúnan las condiciones profesionales y de titulación para su provisión.

A tal respecto se efectuará una convocatoria que se expondrá en el tablón de anuncios por un periodo mínimo de diez días hábiles.



El ascenso será provisional hasta que el trabajador supere un periodo de prueba que nunca podrá superar lo establecido en la legislación vigente al respecto, tras lo cual el ascenso pasará a ser definitivo.

Trimestralmente se informará al Comité de Empresa de los concursos convocados así como del número de puestos cubiertos por este sistema de promoción.

En el supuesto de que se trate de puestos de mando los mismos serán de libre designación por criterio de la empresa.

Artículo 29. Preavisos y ceses, extinción de la relación laboral.

El cese de los trabajadores por terminación de las obras o servicios objeto del contrato o expiración del tiempo convenido en otras modalidades, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos. En tal caso la indemnización se le descontará de la liquidación de haberes correspondiente.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución y los contratos eventuales por circunstancias de la producción iguales o inferiores a cuatro meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

Aquellos contratos temporales que hubiesen superado la duración de un año, a excepción de los contratados por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente:

Técnicos: un mes.

Resto del personal: quince días naturales.

No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por la indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos en similares términos que lo expresado en el párrafo primero. Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos. En tal caso la indemnización se le descontará de la liquidación de haberes correspondiente.

Idéntica indemnización resarcitoria procederá cuando el trabajador fijo de plantilla decidiera extinguir su contrato notificando por escrito su baja voluntaria en la empresa e incumpliese los plazos de preaviso de 1 mes para los Técnicos y de 15 días para el resto del personal. En tal caso la indemnización se le descontará de la liquidación de haberes correspondiente.

Independientemente de lo establecido anteriormente, en cualquier caso se estará a lo que se establezca en el Convenio Nacional o en su defecto a la normativa laboral vigente.



CAPÍTULO IV POLÍTICA RETRIBUTIVA

Artículo 30. Principios generales.

Todas las percepciones incluidas en el presente Convenio deben de entenderse brutas y de las mismas se descontarán en cada momento las cantidades que legalmente procedan. No podrá establecerse ningún pacto que traslade dichas obligaciones del trabajador a la empresa.

El pago de salarios se efectuará por meses vencidos. Su forma de pago será por transferencia bancaria, documento que suplirá la firma del trabajador en el duplicado del recibo de salario como justificante del pago.

Artículo 31. Conceptos retributivos.

Durante la vigencia del presente Convenio, el régimen retributivo del personal incluido en su ámbito de aplicación estará integrado por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Complemento del puesto.
- Complemento variable.
- Pluses.
- Horas extraordinarias.
- Complemento de antigüedad consolidada.
- Plus de aglomerista consolidado.
- Complementos no salariales.

El incremento salarial, así como la revisión salarial correspondiente a los tres años de vigencia del Convenio Colectivo (2010, 2011 y 2012) se llevará a cabo en los mismos términos que se fijan en el Convenio Estatal del Corcho para dichos ejercicios.

Artículo 32. Salario base.

Es la parte de la retribución establecida por unidad de tiempo para los distintos grupos profesionales en las cuantías señaladas en la tabla contenida en el Anexo 1 para cada una de los grupos profesionales afectados por el presente Convenio.

Artículo 33. Complemento de puesto.

Se establece un complemento de puesto en los casos del desempeño de funciones de Jefe de Equipo o Línea, Coordinador, Capataz, Supervisor, etc., que se abonará en proporción a los días en que se hayan desempeñado dichas funciones y cuya cuantía será la derivada de aplicar el art. 31.

**Artículo 34. Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, de verano y navidad. Abonadas, respectivamente, el día 30 de junio y el día 15 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales. Su cuantía se verá incrementada en los años 2010, 2011 y 2012 con relación a lo percibido en el año anterior, en la subida que establezca el Convenio Estatal del Corcho para dichos años.

Artículo 35. Plus de nocturnidad.

Se percibirá un plus de nocturnidad cuya cuantía, se verá incrementada en los años 2010, 2011 y 2012 con relación a lo percibido en el año anterior, en la subida que establezca el Convenio Estatal del Corcho para dichos años.

Se exceptúan de lo establecido en el presente artículo, y por consiguiente no se abonará el siguiente plus en los siguientes casos:

- Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.
- El trabajo del personal cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el periodo nocturno sea igual o inferior a una hora diaria.

Artículo 36. Plus de cuarto turno.

Durante la vigencia del presente Convenio, este plus se verá incrementado en el % de incremento salarial, establecido en el Convenio Nacional.

Se abonará el referido plus durante el periodo de vacaciones.

Los trabajadores asignados al cuarto turno percibirán por cada día festivo que trabajen la diferencia entre el valor de la hora ordinaria y el de la hora extra. Igual criterio se seguirá para retribuir al mismo personal el exceso de horas que se realicen sobre la jornada prevista según lo establecido en los artículos 10 y 11.

Artículo 37. Retribución complementaria de naturaleza variable.

Con la finalidad de compensar adecuadamente un mayor grado de implicación y participación de los trabajadores en los resultados y fomentar el desarrollo de valores y comportamientos coherentes con los objetivos, se establece un sistema de retribución complementaria de naturaleza variable que podrán percibir los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo.

La retribución variable se podrá percibir por el logro de los objetivos establecidos por la dirección de la empresa y premia la responsabilidad demostrada en el desempeño de las funciones, dedicación, espíritu de colaboración y actitudes análogas.

Para los años 2010, 2011 y 2012 se establece el importe total bruto de 25.500 € anuales y se distribuirá entre todos los trabajadores de Corchos de Mérida, SA, Diamant Techoenologie,



SA, y Sibel Taponés, SAU, que acrediten el derecho a su percibo atendiendo a parámetros objetivos relacionados con el funcionamiento y objetivos de la sección, la empresa, evaluación del desempeño y absentismo del trabajador en el porcentaje que se determina.

Se establecen los siguientes parámetros:

- 20% del importe total sujetos a los resultados globales de la empresa.
- 20% a los objetivos de producción de cada sección y/o departamento.
- 20% a los objetivos de calidad de cada sección y/o departamento.
- 20% a la evaluación de desempeño individual de cada trabajador.
- 20% en función del índice de absentismo individual de cada trabajador al año.

Se establece la siguiente escala de absentismo para tener derecho a percibir esta retribución:

- 100% si es inferior o igual al 2.
- 50% si es entre 2 y 2,2.
- 25% si es entre 2,2 y 2,5.
- 0% si es superior a 2,5.

Para el cálculo del índice de absentismo se computarán las bajas por enfermedad común y las ausencias injustificadas.

Artículo 38. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos retributivos, las que excedan efectivamente de la jornada anual prevista en el artículo 10.

La retribución de las horas extraordinarias será a razón del 75% de incremento de la hora unitaria normal para los años de vigencia del presente Convenio.

Artículo 39. Igualdad y remuneración por razón de sexo.

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por la ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del estado español.

CAPÍTULO V

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 40. Representación de los trabajadores.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal del Corcho.

Artículo 41. Seguridad e higiene.

Se estará a lo establecido en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su correspondiente Reglamento.



CAPÍTULO VI CONTRATACIÓN

Artículo 42. Forma del contrato.

La contratación de trabajadores en la empresa, se realizará siempre por escrito.

Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos, y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales, en los términos establecidos en el presente Convenio o en la norma vigente.

Se hará constar en el contrato de trabajo, que debe establecerse por escrito, las condiciones que se pacten, el grupo profesional en que queda encuadrado el trabajador, y el contenido mínimo del contrato, así como los demás requisitos formales legalmente exigidos.

Artículo 43. Contratación.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo Estatal del Corcho y demás disposiciones de general aplicación.

Artículo 44. Periodo de prueba.

Podrá concertarse, por escrito, un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Técnicos Titulados Superiores: seis meses.
- b) Técnicos de Grado Medio o sin titulación y personal administrativo cualificado: dos meses.
- c) Personal de Oficio y Auxiliar Administrativo: un mes.
- d) Resto de personal: quince días.

CAPÍTULO VII POLÍTICA SOCIAL

Artículo 45. Fondo para ayudas sociales.

La empresa destinará la cantidad de 100 € por empleado, tomando como referencia para el cálculo del importe global anual a conceder la plantilla de la empresa al 31 de diciembre del año anterior, para la creación de un fondo cuyo objeto será prestar ayuda a los trabajadores, en la forma de un préstamo sin interés, para atender a las siguientes necesidades perentorias:

- Matrimonio.
- Ayudas para gastos excepcionales derivados de la enseñanza de los hijos de los trabajadores.
- Obras en vivienda en razón de ruina inminente.
- Tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial.
- Nacimiento y adopción de hijos.
- Asistencia médica e internamiento hospitalario.



La amortización mínima mensual será del 10 por 100 del total de las percepciones y un mismo trabajador no podrá solicitar un nuevo préstamo mientras tenga otro pendiente. El plazo máximo de amortización será de treinta y seis meses.

Artículo 46. Vestuario laboral.

La empresa facilitará a todos los trabajadores las prendas de trabajo adecuadas, dos veces al año, durante los meses de mayo y noviembre.

La Dirección de la Empresa determinará, previa consulta al Comité de Empresa, las características de dichas prendas el cual velará por su correcta utilización, cuyo uso es obligatorio y está prohibido utilizarlas fuera de la actividad laboral. Será obligación del trabajador cuidar sus prendas de trabajo.

Artículo 47. Complemento por incapacidad temporal.

a) En caso de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario base, antigüedad consolidada y complemento de convenio desde el primer día hasta su reincorporación al trabajo o pase a la situación de alta por propuesta de invalidez.

b) En caso de enfermedad común o accidente no laboral, se actuará como sigue:

- Si el índice de absentismo, tanto el mensual como la media anual acumulada, no supera el 2 por 100, la empresa complementará la cantidad necesaria para que el trabajador perciba el 100 por 100 del salario base, antigüedad consolidada y complemento de convenio a partir del octavo día inclusive hasta su reincorporación al trabajo o pase a la situación de alta por propuesta de invalidez.
- Si los índices de absentismo señalados en el párrafo anterior son superiores al 2 por 100, la empresa complementará la cantidad necesaria para que el trabajador perciba el 100 por 100 del salario base, antigüedad consolidada y complemento de convenio a partir del decimocuarto día inclusive hasta su reincorporación al trabajo o pase a la situación de alta por propuesta de invalidez.

A efectos de determinar el índice de absentismo no se tendrá en cuenta las bajas por maternidad y las superiores a los seis meses

Artículo 48. Póliza de vida.

Se contratará una póliza de seguro colectivo para todo el personal afectado por este Convenio, cuyo capital será el que señale el Convenio Estatal del Corcho (45.000 € para el año 2010) en caso de muerte o incapacidad permanente absoluta, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional. El importe real de la prima será abonado enteramente por la empresa.

**Artículo 49. Formación profesional.**

Se estará a lo establecido en el apartado a) del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores. En cuanto a los permisos para concurrir a exámenes, comprenderán un día natural si es dentro de plaza, ampliándose a dos si el trabajador tiene que hacer un desplazamiento superior a 250 kilómetros.

Artículo 50. Anticipos.

La empresa concederá anticipos de hasta el 80 por 100 del salario devengado en el momento de su petición. Los mismos deberán solicitarse con anterioridad al día 13 de cada mes.

En casos excepcionales, podrán solicitarse fuera del plazo mencionado, siendo potestad de la empresa la concesión del mismo.

Su abono se realizará el día 15 de cada mes.

Artículo 51. Reconocimientos médicos.

El personal que se incorpore a la empresa por primera vez deberá someterse a un reconocimiento médico en el cual se determinará su aptitud o no para el desempeño del puesto de trabajo.

A todo el personal afectado por este Convenio se le efectuará un reconocimiento médico anual, poniéndose en conocimiento del Comité de Empresa la relación de las personas que hayan pasado el mismo.

Artículo 52. Sistema de previsión social. Fondo de pensiones.

Se acuerda promover un sistema de previsión social para toda la plantilla con contrato indefinido de la Empresa, con arreglo a los siguientes principios orientadores.

a) Será financiado de la siguiente forma:

- Entrega por parte de la empresa de 100 €/año, por cada trabajador, en cada año de vigencia del presente Convenio (2010-2011 y 2012).
- Posibilidad de entrega por parte de cada trabajador de una cantidad similar de €/año.

b) Las aportaciones se efectuarán en los cinco primeros días del mes de diciembre de cada año.

c) Las aportaciones del promotor a favor del trabajador se iniciarán al cumplir dos años de prestación de servicios del trabajador en la empresa, momento a partir del cual se considerará participe y cesarán al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad, o en la fecha en que cause baja en la empresa, si es anterior a dicha edad.

d) Las representaciones social y empresarial establecerán de mutuo acuerdo las restantes condiciones del plan de pensiones a incluir en el preceptivo reglamento.



CAPÍTULO VIII
FALTAS Y SANCIONES

Artículo 53. Faltas y sanciones.

En el régimen disciplinario se estará a lo dispuesto en el Título X del Convenio Estatal del Corcho y demás disposiciones de general aplicación.

CAPÍTULO IX
IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

Artículo 54.

Se consideran tratos discriminatorios que puedan ser constitutivas de falta grave o muy grave:

- a) El acoso: toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- b) El acoso sexual: situación en que se produce un comportamiento verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Cualquiera de las actuaciones definidas ocurridas dentro del ámbito laboral podrán ser objeto de denuncia por parte de la persona acosada y/o los representantes de los trabajadores. Ante ella la dirección de la empresa abrirá expediente contradictorio con nombramiento de instructor para esclarecer los hechos denunciados en el plazo más breve posible.

La tramitación del expediente no podrá exceder de quince días hábiles. Finalizado el mismo, se procederá a la imposición de la correspondiente sanción o a su archivo.

El trámite se realizará en la más estricta confidencialidad y reserva.

A N E X O " 0 "

NUEVA DENOMINACIÓN	ANTERIORES CATEGORÍAS
Nivel 4	Encargado general
Nivel 5	

Encargado de grupo
Encargado de sección
Oficiales administrativos
Técnico especialista



Obreros Grupo A:

- Escogedor corcho en plancha
- Rebaneador
- Broquista
- Retaceador
- Molinero
- Laminador
- Lavador de tapones

Conductor de camión

Mecánicos

Electricistas

Nivel 6

Auxiliar administrativo

Auxiliar de laboratorio

Técnico auxiliar

Obreros Grupo B:

- Lijador
- Hervidor
- Enfardador
- Escogedor tapones y/o arandelas
- Maquinista perforadora
- Ayudante de Molinero

Pesador

Vigilante

Conductor de máquinas pesadas
(tractores, palas, carretillas, etc.)

Aglomerista

Nivel 7

Obreros Grupo C:

- Auxiliares de carga y descarga
- Peones y ayudantes

Portero

Ordenanza

Personal de limpieza

**ANEXO " 1 "****RETRIBUCIONES**

1. Retribución fija anual (salario base + gratificaciones extraordinarias):

NIVEL	AÑO	SALARIO BASE	TOTAL MES	EXTRA	TOTAL AÑO
4	2010	1.294,23 €	1.294,23 €	1.076,91 €	17.684,60 €
5	2010	1.172,91 €	1.172,91 €	1.076,88 €	16.228,57 €
6	2010	1.118,78 €	1.118,78 €	1.037,98 €	15.501,27 €
7	2010	1.071,56 €	1.071,56 €	997,33 €	14.853,37 €

3. Valor de hora extraordinaria año 2010:

Grupo 4: 17,75 €.

Grupo 5: 16,28 €.

Grupo 6: 15,55 €.

Grupo 7: 14,90 €.

4. Valor de hora nocturna año 2010:

1,06 €/h.

5. Valor plus de 4.º turno:

Año 2010: 177,10 €/mes.

El abono de las diferencias, se efectuarán el 30 de marzo de cada año.

Disposición adicional 1.ª.

Los miembros del Comité de Empresa, en las negociaciones de los Convenios, calendarios. No computará como crédito horario sindical.

Disposición adicional 2.ª.

Se garantiza que todas las mejoras que pudieran darse en el Convenio Estatal del Corcho para los años equivalentes, la empresa se compromete a aplicar dichas mejoras, en el caso de que el Convenio Estatal resulte superior al Convenio Interno de Corchos de Mérida, Diamant Techoenologie, y Sibel Tapones, SAU.