

III. Otras Resoluciones

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

CORRECCION de errores en la Resolución de 20 de noviembre de 1996, por el que se hace público el Calendario Laboral Oficial de Fiestas para la Comunidad Autónoma de Extremadura, durante el año 1997.

Advertidos errores en la Resolución de 20 de noviembre de 1996, por el que se hace público el Calendario Laboral Oficial de Fiestas para la Comunidad Autónoma de Extremadura, durante el año 1997, publicado en el D.O.E. n.º 138, de fecha 28 de noviembre de 1996, se procede a su oportuna rectificación.

En la página, 5781, 2.ª columna, donde dice:

«PLASENZUELA.—13 y 14 de agosto»

Debe decir:

«PLASENZUELA.—31 de marzo y 14 de agosto.

RESOLUCION de 4 de marzo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de Asistencia y Servicio Industrial del Corcho, C.E.E. (ASEICORK), de la provincia de Badajoz.

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ASISTENCIA Y SERVICIO INDUSTRIAL DEL CORCHO (ASEICORK), de ámbito Provincial, de Empresa, suscrito el día 31-1-97 por Empresa, de una parte, y por el Comité de Empresa, como representante de los trabajadores de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); el art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. 6-6-81), Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17

de mayo), Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (D.O.E. 9-5-95). Decreto 76/1995, de 31 de julio (D.O.E. 3-8-95), por la que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo, y art. 3, apartado 2.a) del Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de la Junta de Extremadura, sobre la distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura,

A C U E R D A

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Territorial de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 2/97, código informático 0600922, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial de la Provincia» de Badajoz del texto del Convenio, que figura como Anexo de esta Resolución.

Mérida, 4 de marzo de 1997.

El Director General de Trabajo,
LUIS REVELLO GOMEZ

A N E X O

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

Artículo 1.º - AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

Los artículos de este Convenio regulan las relaciones laborales entre la Empresa ASISTENCIA Y SERVICIO INDUSTRIAL DEL CORCHO (ASEICORK) y el personal laboral de su plantilla, con excepción del personal directivo, tratando con su redacción de mejorar las condiciones salariales y sociales de sus trabajadores para el mejor rendimiento de su trabajo y la productividad.

Cubrirá su aplicación a todas las actividades que desarrolle ASEICORK, dentro y fuera del territorio nacional, en todos sus departamentos y a todos sus trabajadores.

Artículo 2.º - AMBITO TEMPORAL

La duración de este Convenio será de 5 años, a partir del 1 de enero de 1996, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.P. El capítulo de retribuciones tendrá efecto desde el 1 de enero de 1996, con la excepción de aquellos conceptos que en el presente Convenio tengan establecidas fechas distintas para su aplicación.

Artículo 3.º - DENUNCIA Y PRORROGA

Al término de su vigencia, las partes procederán a su denuncia con tres meses de antelación.

Artículo 4.º - RETRIBUCIONES

Las retribuciones serán las que se fijan en las tablas salariales anexas.

Artículo 5.º - CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS, COMPENSACION Y ABSORCION

a) Las condiciones que se pactan se considerarán mínimas y en consecuencia cualquier mejora que se establezca, ya sea por decisión voluntaria de la Empresa, contrato individual de trabajo, etc, prevalecerán a las aquí establecidas.

b) Con independencia de lo anterior, la Empresa podrá aplicar la compensación y absorción de los salarios cuando, los realmente abonados en su conjunto y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional.

Artículo 6.º - REVISION SALARIAL

Este artículo no será de aplicación durante los años 96, 97 y 98 y se estará al contenido en la disposición adicional primera del Convenio Colectivo General del Sector del Corcho.

Artículo 7.º - OTROS COMPLEMENTOS

Los trabajadores que realicen funciones de Jefe de Equipo, Coordinador o Capataz, percibirán como complemento específico una cantidad por cada día que hagan específicamente las anteriores funciones.

Esta cuantía vendrá reflejada en las tablas salariales anexas.

Artículo 8.º - VINCULACION A LA TOTALIDAD

El contenido del presente Convenio forma un todo indivisible y a los efectos de su aplicación práctica las condiciones pactadas serán consideradas globalmente. Si en el ejercicio de las facultades que le serán propias, la autoridad laboral competente no aprobara al-

gunas de las cláusulas del Convenio, éste quedaría sin eficacia, debiendo considerarse la totalidad de su contenido.

Artículo 9.º - VIGENCIA DE DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS

En todo aquello que no esté expresamente pactado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal del Corcho y a las normas del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se regula el Estatuto de los Trabajadores, así como a cuantas otras disposiciones sean de aplicación.

Artículo 10.º - JORNADA DE TRABAJO Y CALENDARIO LABORAL

A) Se establece la jornada de trabajo de 40 horas semanales, hasta alcanzar en cómputo anual un total de 1.784 horas efectivas de trabajo y distribuidas de lunes a viernes.

No obstante:

I. Las Empresas podrán distribuir la jornada establecida en el párrafo anterior a lo largo del año mediante criterio 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.

II. La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del día 31 de enero de cada ejercicio. No obstante, la Empresa podrá por necesidades de la producción, readaptar por una sola vez, 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 20 días. Una vez publicado dicho 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.

III. Cuando se practique por la Empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas.

IV. Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general, podrán ser modificados a nivel de Empresa y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

V. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

VI. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un

exceso de horas, en relación a las que le correspondería a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

B) De conformidad con lo anteriormente expresado, y antes del 31 de enero de cada año, la Empresa y el Comité, deben elaborar el calendario laboral para ser aplicado a lo largo del referido año; una vez establecido se publicará en el tablón de anuncios de la Empresa.

Se entiende por calendario laboral, los turnos, jornadas, horarios, vacaciones y licencias.

Artículo 11.º - VACACIONES

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales, iniciándose su disfrute, en día laborable. De dichos días, al menos veintiuno de ellos serán laborables.

El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. Durante el primer año de la prestación de servicios deberán disfrutarse la parte proporcional de las vacaciones correspondientes al periodo devengado antes del 31 de diciembre.

A efecto 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 en baja, en cuyo caso en la nómina de diciembre percibirá la posible diferencia entre la retribución establecida por vacaciones y la prestación de Incapacidad Temporal.

Si una vez iniciado el disfrute vacacional sobreviniese la situación de Incapacidad Temporal, el trabajador percibirá la retribución establecida para vacaciones hasta el agotamiento de las mismas.

Si una vez acordado o establecido el periodo vacacional, el trabajador no pudiera comenzar su disfrute, por encontrarse en Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, se mantendrá el derecho al mismo hasta el transcurso del año natural, concertándose el nuevo periodo de disfrute.

RETRIBUCION DE LAS VACACIONES:

1) La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

2) Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, ten-

drán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la Empresa, se le integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

3) Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la Empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

4) A efecto 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 a disfrute de vacaciones caduca con el año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste, el trabajador continuase en baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de Incapacidad Temporal, de ser aquella de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

Artículo 12.º - LICENCIAS RETRIBUIDAS

Anexo de este Convenio.

Artículo 13.º - INCAPACIDAD TEMPORAL

Con independencia de las prestaciones de I.T. a cargo de la entidad gestora, la Empresa abonará a los trabajadores, con independencia del tipo de contrato, los siguientes complementos:

1. Cuando la Incapacidad Temporal sea consecuencia de Accidente de Trabajo, el trabajador afectado percibirá, con cargo a la Empresa a partir del primer día y hasta que se produzca el alta médica con reincorporación al trabajo, la diferencia entre la cantidad abonada por la Seguridad Social y el 100% de la Base Reguladora que ha servido para determinar las prestaciones de la Seguridad Social.

2. Enfermedad Común o Accidente no Laboral:

a) Con internamiento en un centro sanitario, la Empresa abonará la diferencia entre la cantidad abonada por la Seguridad Social y el 100% de la Base Reguladora que ha servido para determinar las prestaciones de la Seguridad Social hasta que se produzca la reincorporación al trabajo.

b) Sin internamiento en un centro sanitario, la Empresa abonará un suplemento de 678 ptas. por día natural, desde el primer día de la baja hasta su reincorporación al trabajo, no superando nunca el 100% de la Base Reguladora.

3. En el supuesto de que un trabajador tenga la necesidad de asistir a la consulta de un médico especialista de la Seguridad Social, y coincida ésta con su horario de trabajo, gozará de un permiso retribuido por el tiempo necesario para asistir a esta consulta, siempre y cuando justifique el hecho mediante la presentación del correspondiente volante facultativo o documento similar.

Artículo 14.º - DIETAS Y KILOMETRAJES

Se estará a lo establecido en el artículo 56 del Convenio General del Sector del Corcho.

El trabajador no tendrá que justificar la cantidad de 500 ptas. de la dieta que le sea entregada.

Se establece una cantidad de 27 ptas. por Km., en el supuesto de que el trabajador utilice su coche para la realización de servicios para la Empresa.

Artículo 15.º - PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa facilitará a su personal un mono o bata cada primero de enero, y cada primero de mayo también facilitará la Empresa todos aquellos elementos de protección personal que en cada puesto de trabajo se requieran.

Artículo 16.º - SEGURO DE VIDA Y OTROS SEGUROS

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, independientemente del tipo de Contrato, tendrán derecho a las indemnizaciones por las contingencias y con las consecuencias que se indican, a tal efecto.

La Empresa está obligada a suscribir la correspondiente póliza de seguros cuya cobertura alcanzará a todos los riesgos indemnizables posteriormente relacionados:

a) Ramo de vida.

—Muerte natural..... 350.000 ptas.

b) Ramo de Accidente.

—Muerte por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional..... 2.500.000 ptas.

—Muerte por Accidente no Laboral..... 1.200.000 ptas.

—Invalidez Permanente Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, derivadas de Accidente Laboral o Enfermedad Profesional..... 2.500.000 ptas.

—Invalidez Permanente Total para la profesión habitual derivada de Accidente Laboral o Enfermedad Profesional..... 1.100.000 ptas.

—Invalidez Permanente total para la profesión habitual derivada de Accidente no Laboral..... 2.000.000 de ptas.

—Lesiones permanentes no invalidantes según descripción de la O. 5-IV-1974 y sus modificaciones posteriores..... 2.000.000 de ptas.

—Secuelas derivadas de Accidentes no Laborables según baremos y porcentajes..... 2.000.000 de ptas.

Las cantidades anteriores serán revalorizables con el I.P.C. de los dos últimos años, una vez oída la compañía de seguros sobre la incidencia de los costes.

c) Fondo de Especialistas Médicos.

Se establece un fondo de 600.000 ptas., llamado de «Especialistas Médicos», cuyo fin es paliar los costes médicos que un trabajador tuviera que soportar si, como consecuencia de un agravamiento de su minusvalía derivada de la actividad que realiza para la Empresa, éste hubiera de asistir a consulta médica privada.

Los criterios que regirán para el pago serán los establecidos por el Comité de Empresa quienes, con el asesoramiento del médico de Empresa, dictaminarán si el agravamiento de la minusvalía es consecuencia directa del desempeño de su trabajo.

Artículo 17.º - AYUDA PARA ESTUDIOS

Se establece un fondo de becas, con aportación de la Empresa de:

—Para 1996, 7.919 ptas.

—Para el resto de los años de vigencia de este Convenio la cantidad aportada por la Empresa será igual a la resultante del año anterior incrementada en el I.P.C. aplicable en cada periodo.

Esta ayuda se entiende anual por trabajador de acuerdo con la plantilla del personal el 31 de agosto de cada año y cuyo fondo será distribuido por el Comité de Empresa.

Artículo 18.º - FONDO DE ORTOPEDIA

Se establece un fondo de 600.000 ptas., llamado de ortopedia, cuyo fin es proporcionar a los trabajadores que por su minusvalía necesiten material ortopédico destinado a mejorar las condiciones de trabajo de dichos trabajadores.

Los criterios que regirán para el pago serán los mismos que para el Fondo de Especialistas.

Artículo 19.º - FORMACION

Las partes asumen el compromiso de realizar durante la vigencia

del Convenio el estudio y aplicación de planes de formación permanente para el conjunto de los trabajadores.

Los trabajadores que actúen como monitores de formación serán remunerados según el anexo a este Convenio.

En todo caso se estará a lo dispuesto en lo establecido en el capítulo VII general del Sector del Corcho.

Artículo 20.º - MATERIA DE CONTRATACION

Se dará cumplimiento a la Ley 2/1991, de 7 de enero sobre derecho de información de los Representante Legales de los trabajadores en Materia de Contratación.

A) PERIODO DE PRUEBA

Se establecerá los siguientes periodos de prueba:

—Técnicos Medios y Superiores	30 días
—Técnicos Esp. Técnicos y Encargados.....	30 días
—Auxiliares, Subalternos y Oficiales	15 días
—Ayudantes y Aprendices.....	15 días

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeña como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido del desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

B) FORMA DEL CONTRATO

La admisión de trabajadores en la Empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará a través del contrato escrito, cuando así lo exija la norma legal.

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 legal.

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

Por contenido mínimo se entiende la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la Empresa, la categoría profesional, la retribución total anual inicialmente pactada, y la expresión literal del Convenio Colectivo aplicable.

C) CONTRATACION

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, en las disposiciones de desarrollo y en lo establecido en los artículos 21, 22, 23 y 24 del capítulo 2 del título 1 del Convenio General del Sector del Corcho.

Aprendices: El contrato de aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores cuya edad esté comprendida entre 16 y 20 años, y que no tengan la titulación requerida para formalizar el contrato en prácticas, en el oficio objeto de este aprendizaje.

El periodo de prueba para estos contratos de aprendizaje será de 15 días naturales. Y el número de aprendices que la Empresa podrá contratar por cada centro de trabajo no será nunca superior al fijado en la siguiente escala:

- Hasta 10 trabajadores, 1 aprendiz.
- De 11 a 25 trabajadores, 2 aprendices.
- De 26 a 50 trabajadores, 3 aprendices.
- De 51 a 100 trabajadores, 6 aprendices.
- A partir de 100 trabajadores, 10 aprendices.

Artículo 21.º - COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Las funciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral son las siguientes:

- 1) Promover en el Centro de Trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en Materia de Seguridad y Salud Laboral.
- 2) Estudiar y proponer las medidas oportunas, en orden de la prevención de riesgos profesionales, protección de vida, integridad física, salud laboral y bienestar de los trabajadores.
- 3) Inspección de las medidas de protección individual o colectiva para el centro de trabajo, dándose traslado a todos los componentes del Comité de Seguridad y Salud Laboral de los informes o planes que pudiesen elevar dichas Instituciones Públicas.
- 4) Ser informados por la Dirección de la Empresa de las medidas que se hayan previsto para la ejecución o actividad de los respectivos centros de trabajo en materia de Seguridad y Salud Laboral. De no ser atendidos dichos informes, en el plazo de 5

días el Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá recurrir a la autoridad competente exponiendo el supuesto objeto de discrepancia.

5) El Comité de Seguridad y Salud Laboral llevará una estadística sumaria de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimiento a los trabajadores resistentes a la adopción de las medidas de protección individuales o colectivas, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse, por omisión de los elementos de Seguridad y Salud Laboral. La Información existente se dará a conocer al personal mediante su inserción en el tablón de anuncios.

6) El Comité de Seguridad y Salud es un órgano paritario y colegiado y estará compuesto, de acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, por los siguientes miembros:

—Dos miembros elegidos por la Dirección de la Empresa, de los cuales uno actuará como presidente.

—Dos miembros elegidos de entre los componentes del Comité de Empresa.

7) El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos una vez al mes, en horas de trabajo. Las reuniones extraordinarias se harán por razones de urgencias, estimadas por el Presidente.

8) Los Delegados de prevención, miembros del Comité de Seguridad y Salud designarán a una persona de entre ellos, para comprobar el cumplimiento de las medidas de protección individual y de las colectivas. Para ello dispondrán de dos horas semanales retribuidas a cargo de la Empresa.

9) Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a un reconocimiento médico anual, siendo el tiempo afectado por el mismo a cargo de la Empresa.

Artículo 22.º - REPRESENTACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES

La Empresa facilitará a sus trabajadores un local adecuado para la celebración de asambleas, fuera de la jornada de trabajo.

Dichas asambleas serán convocadas por mayoría simple de los miembros del Comité de Empresa, delegados de personal, o bien del 30% de los trabajadores de la Empresa. Las convocatorias de las asambleas serán comunicadas a la Empresa con 24 horas de antelación, indicando la hora de comienzo y el orden del día de los asuntos a tratar. Estas asambleas serán siempre autorizadas por la Empresa, cuando se ajusten a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 25 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación. El uso de estas horas deberá ser comunicado a la Empresa con 24 horas de antelación, y justificando su empleo por el Sindicato, al cual corresponda su representación. Los miembros del Comité tendrán horas ilimitadas retribuidas para la negociación del Convenio Colectivo y hasta la finalización del mismo, siempre que estén suficientemente justificadas ante la Empresa. Los representantes de los trabajadores podrán acumular, entre uno o varios, hasta el 100% del conjunto de crédito de horas sindicales establecidas en este Convenio.

En desarrollo de lo dispuesto en el art. 69/1, del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que en el ámbito de este Convenio podrán ser elegibles para miembros del Comité los trabajadores mayores de 18 años que cuenten con una antigüedad en la Empresa de al menos 4 meses.

En lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en título 2 del capítulo 10.º del Convenio General para el Sector del Corcho.

Artículo 23.º - INFORME ECONOMICO

La Empresa facilitará, a requerimiento del Comité o de los economistas de los sindicatos, al menos trimestralmente, información sobre la evolución económica de la Empresa, situaciones de producción, perspectivas de mercado y plan de inversiones, así como todas aquellas competencias que requiere el cumplimiento de la ley vigente.

Artículo 24.º - PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

La concesión de premios, o la implantación de sanciones por faltas muy graves, serán comunicadas al Comité de Empresa, quien podrá emitir los informes que estime oportunos.

En todo caso se estará a lo dispuesto en Capítulo X del Título I del Convenio General del Sector del Corcho.

Artículo 25.º - COMISION MIXTA PARITARIA

Se nombra una Comisión Mixta Paritaria, cuyo domicilio para notificaciones será el de la propia Empresa. Esta Comisión entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación del Convenio. En caso de no existir acuerdo en el seno de la misma, las discrepancias serán elevadas a la Autoridad Laboral competente para que resuelva en consecuencia.

La Comisión Mixta Paritaria estará compuesta por tres miembros designados por la Empresa y otros tres miembros designados por los representantes de los trabajadores.

Por la Empresa:

- DIRECTOR GENERAL.
- ASESOR JURIDICO DE LA EMPRESA.
- RESPONSABLE DE PERSONAL.

Por los Trabajadores:

- EL PRESIDENTE DEL COMITE.
- EL SECRETARIO DEL COMITE.
- UN MIEMBRO DEL COMITE DE EMPRESA.

Artículo 26.º - CATEGORIAS PROFESIONALES

Se establece un nuevo cuadro de categorías profesionales de conformidad con el anexo que se incorpora a este Convenio.

Artículo 27.º - MOVILIDAD FUNCIONAL

Dentro de la permisibilidad del artículo 24 del Convenio Estatal del Corcho, y en consideración a la estructura de las categorías profesionales del personal de Fábrica establecidas en este Convenio de Empresa, se pacta expresamente la siguiente movilidad funcional:

Dentro del personal de Fábrica, no se comprenderá en la realización de sus funciones, trabajos de superior o inferior categoría, toda vez que las labores a realizar desde el nacimiento hasta la salida de una unidad productiva en la Fábrica, podrá ser ejecutada por cualquiera de estos colectivos como si de una misma categoría profesional se tratara.

Las partes se comprometen a promover la realización de cuantos cursos sean necesarios para que todos los trabajadores de producción puedan realizar cualquier función dentro de la misma, con una cualificación óptima, en aras de una mejor calidad en el acabado de los productos.

CLAUSULA ADICIONAL

En relación con los efectos retroactivos del incremento salarial enero/96, se pacta expresamente que la Empresa podrá prorratear los dentro de los dos primeros meses del año 97.

DISPOSICION FINAL

CLAUSULA DE DESCUELQUE

A partir de la aplicación del Convenio en 1998, la Empresa podrá llevar a efecto la presente cláusula de descuelgue de acuerdo con la siguiente regulación:

UNO.—Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para ASEICORK, cuando acredite objetiva y fehacientemente situaciones de déficit, pérdidas mantenidas en el año anterior a la aplicación de este Convenio y previsiones con pérdidas en el ejercicio en que se solicita.

No obstante, la Dirección de la Empresa negociará con los representantes legales de los trabajadores un incremento entre el 0% y el 2%, cuando concurren las circunstancias anteriormente reseñadas.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, así como los datos que resulten de los balances y de las cuentas de resultado de la Empresa. En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas.

DOS.—REGULACION: Cuando ASEICORK pretenda aplicar esta cláusula de descuelgue convocará al Comité de Empresa, señalando en el orden del día cláusula de descuelgue.

La convocatoria podrá hacerse incluso con 48 horas de plazo si fuere necesario.

Llegada la reunión presentará al Comité de Empresa propuesta motivada, junto con la documentación contable necesaria (balance y cuenta de resultados de los años en que se necesite acreditar las pérdidas y en su caso informe del auditor o censor de cuentas).

El Comité de Empresa no es un órgano decisorio en relación a esta cláusula de descuelgue, pero su aprobación sí es vinculante para el resto de los trabajadores.

En caso de que el Comité de Empresa no aceptara esta cláusula de descuelgue, se elevará en acta con desavenencia y con las propuestas recogidas por la Empresa a la Comisión Paritaria del Convenio.

La Comisión Paritaria efectuará en funciones arbitrales y decidirá sobre la aplicación o no de esta cláusula mediante norma de obligado cumplimiento, que dictará en los siguientes 15 días, desde la presentación del expediente y debiendo ser adoptada por mayoría simple de sus componentes.

La resolución dictada será susceptible de impugnación por los motivos y por el procedimiento previsto en la L.P.L. para los Convenio Colectivos.

Mérida, 21 de noviembre de 1996.

ANEXO 1 AL CONVENIO

A.—TABLA SALARIAL PARA 1996

CATEGORIAS	SALARIO BASE
GRUPO I.—TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS	
Tec. Titulados Superiores	2.520.000 pts. anuales
Tec. Titulados Medios	2.100.000 pts. anuales
Técnicos Especialistas	1.914.710 pts. anuales
Técnicos	1.826.807 pts. anuales
Auxiliares	1.601.424 pts. anuales
Subalternos	1.601.424 pts. anuales
GRUPO II.—PRODUCCION	
Encargados	1.844.823 pts. anuales
Operador de Manufacturas	1.373.842 pts. anuales
Aprendiz	1.300.000 pts. anuales
GRUPO III.—MANTENIMIENTO	
Oficial 1. ^a	1.771.189 pts. anuales
Oficial 2. ^a	1.641.000 pts. anuales
Ayudante	1.384.250 pts. anuales
Aprendiz	1.300.000 pts. anuales

B.—COMPLEMENTOS DEL ARTICULO 7

a) Jefe de Equipo	460 pts. día
b) Coordinador	875 pts. día
c) Capataz	1.000 pts. día
Estas cuantías se aplicarán por cada día que efectivamente se realicen las citadas funciones.	

C.—FORMACION DEL ARTICULO 18

Monitores	400 pts. hora.
Esta cuantía será aplicada por cada hora que efectivamente se realice la citada función	

D.—HORAS EXTRAORDINARIAS

El pago de la hora extraordinaria, será el establecido en la tabla anexa.

Estas cantidades sufrirán el incremento porcentual al igual que el Salario Convenio.

E.—COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22'00 horas y las 6'00 horas se retribuirán con el Complemento

denominado de Nocturnidad cuya cuantía se fija en la tabla anexa.

En todo caso se estará a lo establecido en el artículo 50 del Convenio Estatal del Corcho.

Estas cantidades sufrirán el incremento porcentual al igual que el Salario Convenio.

F.—ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

La Antigüedad Consolidada a la que se refiere el artículo 57 del vigente Convenio Estatal del Corcho y en cumplimiento del párrafo 2 del número 1 de este artículo quedará establecido de la siguiente manera:

CATEGORIAS	ANTIG. CONSOLIDADA
GRUPO I.—TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS	
Técnicos Especialistas	53.936 pts. bienios
Técnicos	42.000 pts. bienios
Auxiliares	39.619 pts. bienios
Subalternos	39.619 pts. bienios
GRUPO II.—PRODUCCION	
Encargados	43.330 pts. bienios
Operador de Manufacturas	29.908 pts. bienios
GRUPO III.—MANTENIMIENTO	
Oficial 1. ^a	39.258 pts. bienios
Oficial 2. ^a	39.258 pts. bienios
Ayudante	37.393 pts. bienios

ANTIGÜEDAD COMPENSATORIA

La Antigüedad Compensatoria a la que se refiere el número 2 del artículo 57 del vigente Convenio Estatal del Corcho, para los años 97, 98, 99 y 2000, quedará establecido de la siguiente manera:

CATEGORIAS	ANTIG. CONSOLIDADA
GRUPO I.—TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS	
Técnicos Especialistas	39.535 pts. anuales
Técnicos	32.691 pts. anuales
Auxiliares	31.695 pts. anuales
Subalternos	31.695 pts. anuales
GRUPO II.—PRODUCCION	
Encargados	34.650 pts. anuales
Operador de Manufacturas	29.908 pts. anuales
GRUPO III.—MANTENIMIENTO	
Oficial 1. ^a	30.833 pts. anuales

Oficial 2. ^a	30.833 pts. anuales
Ayudante	29.908 pts. anuales

ANEXO 2 AL CONVENIO

CATEGORIAS	HORA EXTRA	PLUS NOCTURNIDAD
GRUPO I.—TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS		
Tec. Titulados Superiores	2.472 pts. Hora.	183 pts. Hora.
Tec. Titulados Medios	2.060 pts. Hora.	153 pts. Hora.
Técnicos Especialistas	1.878 pts. Hora.	153 pts. Hora.
Técnicos	1.720 pts. Hora.	129 pts. Hora.
Auxiliares	1.571 pts. Hora.	113 pts. Hora.
Subalternos	1.571 pts. Hora.	113 pts. Hora.
GRUPO II.—PRODUCCION		
Encargados	1.810 pts. Hora.	129 pts. Hora.
Operador de Manufactura	1.348 pts. Hora.	110 pts. Hora.
Aprendiz	1.275 pts. Hora.	106 pts. Hora.
GRUPO III.—MANTENIMIENTO		
Oficial 1. ^a	1.738 pts. Hora.	118 pts. Hora.
Oficial 2. ^a	1.610 pts. Hora.	114 pts. Hora.
Ayudante	1.358 pts. Hora.	110 pts. Hora.
Aprendiz	1.275 pts. Hora.	106 pts. Hora.

TABLAS DE PRODUCCION PARA ASEICORK - 1997

SECCION DE ROLLOS	
400.000 m/mm ²	13.750 pts.
425.000 m/mm ²	18.400 pts.
450.000 m/mm ²	23.000 pts.
475.000 m/mm ²	27.500 pts.
500.000 m/mm ²	32.000 pts.
Más de 500.000 m/mm ²	34.200 pts.
SECCION DE TARIMA	
17.000 m.	13.750 pts.
17.500 m.	18.400 pts.
18.000 m.	23.000 pts.
18.500 m.	27.500 pts.
19.000 m.	32.000 pts.
Más de 19.000 m.	34.200 pts.
SECCION CORCHO NATURAL	
50 Bloques	13.750 pts.
53 Bloques	18.400 pts.

56 Bloques	23.000 pts.
59 Bloques	27.500 pts.
62 Bloques	32.000 pts.
65 Bloques	34.200 pts.

TABLA SALARIAL 97/00

GRUPO I

AÑO 97	
Técnicos Especialistas	2.011.868
Técnicos	1.914.302
Auxiliares	1.681.162
Subalternos	1.681.162
AÑO 98	
Técnicos Especialistas	2.111.572
Técnicos	2.004.422
Auxiliares	1.763.292
Subalternos	1.763.292
AÑO 99	
Técnicos Especialistas	2.214.454
Técnicos	2.097.246
Auxiliares	1.847.886
Subalternos	1.847.886
AÑO 00	
Técnicos Especialistas	2.320.423
Técnicos	2.192.854
Auxiliares	1.935.018
Subalternos	1.935.018

Estos Salarios llevan un incremento porcentual constante del 3% del IPC., establecido por cada año de vigencia del Convenio.

TABLA SALARIAL 97/00

AÑO/97

- Salario Base = 1.504.965 : 14 = 107.975 pts.
- Prima Producción = 410.000 : 12 = 34.167 pts.
- Bruto mes = 107.975 + 34.167 = 142.142 pts./mes incl. vac.
- Pagas Extras = 107.975 pts.-Julio-Diciembre.
- Bruto anual:

- a) SIN PRIMA = 1.504.965 Pts.
- b) CON PRIMA = 1.914.965 Pts.

AÑO/98

- Salario Base = $1.640.022 : 14 = 117.144$ pts.
- Prima Producción = $380.000 : 12 = 31.667$ pts.
- Bruto mes = $117.144 + 31.667 = 148.811$ pts./mes incl. vac.
- Pagas Extras = 117.144 pts.-Julio-Diciembre.
- Bruto anual:
 - a) SIN PRIMA = 1.640.022 Pts.
 - b) CON PRIMA = 2.020.022 Pts.

AÑO/99

- Salario Base = $1.779.123 : 14 = 127.080$ pts.
- Prima Producción = $410.000 : 12 = 34.167$ pts.
- Bruto mes = $127.080 + 34.167 = 161.247$ pts./mes incl. vac.
- Pagas Extras = 127.080 pts.-Julio-Diciembre.
- Bruto anual:
 - a) SIN PRIMA = 1.779.123 Pts.
 - b) CON PRIMA = 2.189.123 Pts.

AÑO/00

- Salario Base = $1.892.405 : 14 = 135.172$ pts.
- Prima Producción = $440.000 : 12 = 36.667$ pts.
- Bruto mes = $135.172 + 36.667 = 171.839$ pts./mes incl. vac.
- Pagas Extras = 135.172 pts.-Julio-Diciembre.
- Bruto anual:
 - a) SIN PRIMA = 1.892.405 Pts.
 - b) CON PRIMA = 2.332.405 Pts.

CALENDARIO LABORAL

Mérida, a 31 de enero de 1997.

JORNADA DE TRABAJO PARA 1997

Se establece para 1997 la jornada de trabajo de 40 horas semanales, de lunes a viernes, que deberán totalizar 1.784 horas efectivas de trabajo.

No obstante lo anterior, y para el personal de los grupos II y III, la Empresa, notificando con una semana de antelación, a los trabajadores afectados, podrá ampliar la jornada anteriormente establecida, bien sea viniendo el sábado (en turnos de 6,00 horas a 14,00 horas o de 14,00 horas a 22,00 horas), o bien ampliando la jornada diaria establecida, con el fin de recuperar las 32 horas correspondiente a los días 22, 23, 29 y 30 de diciembre.

HORARIOS DE TRABAJO PARA 1997

Se establece que el horario de trabajo para el personal perteneciente a los Grupos II y III, es el siguiente:

- Primer turno de 6,00 horas a 14,00 horas
- Segundo turno de 14,00 horas a 22,00 horas
- Tercer turno de 22,00 horas a 6,00 horas

Sin perjuicio que, según lo dispuesto en el apartado anterior (Jornada de trabajo), pueden establecerse turnos diferentes.

Para el personal del Grupo I, el horario que se establece queda establecido de la siguiente manera:

- De lunes a jueves, de 8,00 a 14,00 horas y de 16,00 horas a 18,00 horas.
- Los viernes, de 8,00 horas a 15,00 horas.

Se establece un horario de verano para el personal del Grupo, comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre, que será de 8,00 horas a 15,00 horas, de lunes a viernes.

CALENDARIO DE VACACIONES

Para 1997 se establece que el periodo de vacaciones estará comprendido entre los días 11 de agosto y 5 de septiembre, que totalizan 19 días laborables. Quedarán dos días laborables correspondientes a las vacaciones legalmente establecidas, como días de libre designación.

Serán también días de descansos retribuidos y no recuperables los días:

- 10 de febrero
- 2 de mayo
- 9 de diciembre
- 26 de diciembre (para el personal de los Grupos II y III)

Quedarán dos días de exceso de jornada, como días de libre designación.

Con respecto a los 4 días de libre designación se establece que estos días no podrán ser disfrutados en su totalidad en un solo periodo, si no que como mucho en dos periodos de dos días.

Se establece también que los trabajadores de un mismo Subproceso, máquina, línea, etc. no podrán solicitar el disfrute de los días de libre designación al mismo tiempo, con el fin de no perjudicar el proceso productivo.

Serán también días de descanso retribuidos y no recuperables otorgados por la Dirección de Empresa los días 24 y 31 de diciembre de 1997.