

## III. Otras Resoluciones

### CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

*RESOLUCION de 15 de mayo 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 «Samacor, S.A.», de la provincia de Badajoz.*

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo de SAMACOR, S.A., de ámbito Provincial, de Empresa, suscrito el día 7-5-97 por el representante legal de la Empresa, de una parte, y por el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); el art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17 de mayo), Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (D.O.E. 9-5-95); Decreto 76/1995, de 31 de julio (D.O.E. 3-8-95) por la que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo y art. 3 apartado 2.a) del Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura sobre la distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27.2.96), esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura,

#### A C U E R D A

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Territorial de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 11/97, código informático 0600762, 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, 15 de mayo de 1997.

El Director General de Trabajo,  
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

### CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

#### ARTICULO 1.º - Ambito funcional y territorial

Los artículos de este Convenio regulan las relaciones laborales entre la Empresa SAMACOR, S.A. 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 SAMACOR, dentro y fuera de la provincia y en aquello establecido en el artículo 9.º del Convenio General del Sector del Corcho.

#### ARTICULO 2.º - Ambito temporal

La duración de este Convenio será de 4 años a partir del 1.º de enero de 1997, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.P. El capítulo de retribuciones tendrá efecto desde el 1.º de enero de 1997 con la excepción de aquellos conceptos que el presente Convenio tengan establecidas fechas distintas para su aplicación.

#### ARTICULO 3.º - Denuncia y prórroga

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

#### ARTICULO 4.º - Retribuciones

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

#### ARTICULO 5.º - Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción

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.

#### ARTICULO 6.º Revisión salarial

Este artículo no será de aplicación durante los años 1997 y 1998 y se estará al contenido en la disposición adicional primera del Convenio General del Sector del Corcho.

#### ARTICULO 7.º - Vinculación 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 sean propias, la autoridad laboral competente no aprobara algunas de las cláusulas del Convenio, esté quedaría sin eficacia, debiendo considerarse la totalidad de su contenido.

#### ARTICULO 8.º - Vigencia de las disposiciones reglamentarias

En todo aquello que no esté expresamente pactado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General 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.

#### ARTICULO 9.º - Jornada de trabajo y calendario laboral

Se establecen 40 horas de trabajo efectivo semanal, distribuidas de lunes a viernes. Por necesidades de la Producción se podrá modificar esta jornada previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

La puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todos los trabajadores afectados por este Convenio.

Se entiende por puntualidad la presencia del trabajador a la hora del comienzo de la jornada y con la ropa puesta, así como el no abandonar el puesto de trabajo antes de la hora de terminación de los mismos.

La jornada máxima anual para la vigencia de este Convenio será la siguiente:

Año 1997: 1.808 horas

Año 1998: 1.792 horas

Año 1999: 1.784 horas

Año 2000: 1.780 horas

#### ARTICULO 10.º - Fiestas retribuidas

Para el año 1997, los trabajadores tendrán derecho, además de las

fiestas legalmente establecidas en Calendario Laboral, a 2 días retribuidos, los cuales serán el día 26 y 31 de diciembre.

#### ARTICULO 11.º - Vacaciones anuales

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a 30 días naturales, iniciándose su disfrute, en día laborable. De dichos días, al menos 21 de ellos serán laborables.

El periodo de vacaciones deberá ser negociado por los Delegados de Personal y la Empresa, en el primer mes del año, poniéndose en el tablón de anuncios los periodos correspondientes a cada trabajador.

Las vacaciones serán disfrutadas por los trabajadores antes del 31 de diciembre del año en curso, en proporción a los meses devengados.

Queda prohibido descontar del periodo de vacaciones reglamentarias cualquier permiso extraordinario otorgado con carácter voluntario por la Empresa durante el año.

#### ARTICULO 12.º - Retribución de las vacaciones

a) La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones percibidas por el trabajador por todos los conceptos durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha en que comience a disfrutarlas, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

b) Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la Empresa, se les integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

c) A efecto del devengo de vacaciones se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de Incapacidad Transitoria, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la Prestación por Incapacidad Transitoria, de ser aquella de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

#### ARTICULO 13.º - Licencias retribuidas

Las Licencias Retribuidas serán las que se contemplan en el anexo de este Convenio.

**ARTICULO 14.º - Gratificaciones extraordinarias**

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Devengo de las pagas:

Paga de Verano: Del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichos complementos será la que se especifica en la tabla salarial anexa, incrementadas, en el caso que proceda, con la antigüedad que corresponda.

Al personal que ingrese o cese en la Empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias, conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

**ARTICULO 15.º - Complemento de antigüedad**

A partir del día 1 de enero de 1996 no se devengarán por este concepto nuevos derechos, quedando por tanto suprimido.

Los trabajadores en todo caso consolidarán los derechos y cuantías que en concepto de antigüedad vengán recibiendo en la referida fecha, sin que esta cantidad consolidada pueda incrementarse, salvo en los casos que establece el párrafo siguiente por subidas del Convenio, ni absorberse ni compensarse.

Además, los trabajadores que generasen antes del 31 de diciembre de 1996 un nuevo Bienio, consolidarán el mismo junto con el que ya tuvieran, manteniéndose en concepto de antigüedad las cuantías así consolidadas en dicha fecha. Asimismo, los trabajadores que generasen a 31 de diciembre de 1997 un Quinquenio consolidarán el mismo junto con los derechos de antigüedad que ya tuvieran, manteniéndose en concepto de antigüedad las cuantías así consolidadas en dicha fecha. Dichas cuantías quedarán reflejadas en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de «Antigüedad Consolidada», no siendo absorbible ni compensable; por lo tanto, no tendrá merma o incremento alguno.

Para compensar la pérdida económica que supone la desaparición de este concepto, se calculará el equivalente a nueve años de las bases y porcentajes de concepto de antigüedad.

La cuantía resultante del apartado anterior se dividirá en cinco.

La cantidad resultante de efectuar la operación anterior será la que se adicionará al importe anual del salario base, únicamente

durante los próximos cinco años, la cantidad anual a incrementar en el salario base y para grupo o categoría será la que se refleja en la hoja salarial anexa y que se mencionará como Premio de antigüedad.

**ARTICULO 16.º - Anticipos quincenales**

Los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos quincenales a cuenta. Asimismo el pago del salario se abonará por periodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro días hábiles del mes siguiente del devengo.

El pago o firma del recibo que lo acredite se efectuará dentro de la jornada laboral.

En el momento del pago del salario, o en su anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

**ARTICULO 17.º - Incentivos**

La Empresa podrá establecer el trabajo a prima, a destajo, por tarea y a incentivo por control, en aquellas secciones en que se considere conveniente tal forma de trabajo, para ello se podrá realizar un análisis de los tiempos de trabajo para determinar lo que se considere rendimiento mínimo normal para cada puesto de trabajo, en función de las tareas a desarrollar en cada uno, acordándose con los representantes legales de los trabajadores.

**ARTICULO 18.º - Horas extraordinarias**

En el caso de que por necesidades de la producción, se tuvieran que realizar horas extraordinarias, éstas se abonarán con un incremento no inferior al 75% sobre el salario de la hora ordinaria, o bien con descanso compensatorio.

**ARTICULO 19.º - Kilometraje**

Los trabajadores que con autorización de la Empresa y en razón a la realización del trabajo, necesiten utilizar sus vehículos para dichos desplazamientos, la Empresa les abonará 26 Ptas. por kilómetro recorrido, tanto de ida como de vuelta.

Los trabajadores comenzarán a devengar el derecho al cobro de kilometraje a partir del segundo kilómetro fuera del casco urbano.

**ARTICULO 20.º - Medios y medidas de protección**

La Empresa facilitará todos los medios de protección personal adecuados para la realización del trabajo, con la obligación del uso correcto por parte de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Dada la naturaleza de la Industria del Corcho, se adoptarán las medidas adecuadas para evitar la producción de incendios, quedando prohibido fumar en el interior de las naves y zonas de riesgo de incendios.

#### ARTICULO 21.º - Prendas de trabajo

La Empresa entregará a sus trabajadores las prendas que sean necesarias para el desarrollo de su actividad, y su uso será obligatorio.

#### ARTICULO 22.º - Reconocimientos médicos

La Empresa y los representantes legales de los trabajadores gestionarán a través de la entidad correspondiente (Centro de Seguridad e Higiene, Mutua Patronal, Entidad Privada u otros), una revisión o chequeo anual para todos los trabajadores de la empresa, atendiendo a que la práctica de tal revisión se acomode a la mejor organización del trabajo, sin perjuicio de que en supuestos de trabajos tóxicos o nocivos puedan reducirse la frecuencia de la revisión a un semestre.

Asimismo, si en la plantilla hubiese mujeres, se gestionarán para las mismas reconocimientos expresos en razón de su sexo, tales como reconocimientos ginecológicos o cualquier otro propio de su sexo.

#### ARTICULO 23.º - Trabajos tóxicos, penosos, peligrosos y nocturnos

La cantidad a cobrar por estos conceptos será la que se recoge en los artículos 49 y 50 del Convenio General del Sector del Corcho.

#### ARTICULO 24.º - Indemnización por muerte u otros

La Empresa garantizará a sus trabajadores, herederos legales o a sus beneficiarios, la cantidad de 2.500.000 pesetas en los supuestos de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional para el año 1997.

#### ARTICULO 25.º - Incapacidad transitoria

El personal que se encuentre en situación de Incapacidad Transitoria a causa de enfermedad profesional o accidente de trabajo y enfermedad común, percibirá de la Empresa, una cantidad equivalente a la diferencia que pudiera existir entre la prestación económica asignada por cuenta de la Seguridad Social, o de cualquier otro Organismo de Previsión y el total de los emolumentos que le correspondan desde el primer día.

Esta cantidad se devengará durante un año a contar desde la fecha de inicio de la situación de I.T., cesando esta obligación en el caso de terminación del contrato.

#### ARTICULO 26.º - Derechos sindicales

Los representantes de los trabajadores disfrutarán de los derechos recogidos en el Capítulo II del Convenio General del Sector, así como aquello establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica y cualquier otra Legalmente establecida.

#### ARTICULO 27.º - Finiquito

La Empresa, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o en su caso el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciendo 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.

El modelo de Finiquito será el que se recoge en el anexo I de este Convenio.

#### ARTICULO 28.º - Formas y modalidades del contrato

##### a) Forma del Contrato:

La admisión de trabajadores en la empresa se realizarán 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, referido a los contratos temporales, en los términos establecidos en el Convenio General o en la norma legal.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. Se hará constar en el contrato de trabajo que deberá establecerse por escrito, las condiciones que se pacten, el grupo profesional o categoría en 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, el grupo, nivel o categoría profesional, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del Convenio Colectivo aplicable.

##### b) Contratación:

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 el Convenio Colectivo General del Sector.

## c) Contrato fijo de Plantilla:

Se entenderá como contrato de trabajo fijo de plantilla el que se concierte entre la Empresa y el trabajador para la prestación laboral durante tiempo indefinido.

## ARTICULO 29.º - Periodo de prueba

El periodo de prueba para categoría o nivel será el siguiente:

- A) Técnicos Titulados Superiores, 6 meses.
- B) Técnicos de Grado Medio o sin Titulación y personal Administrativo cualificado, 2 meses.
- C) Personal de Oficio y Auxiliar Administrativo, 1 mes.
- D) Resto de Personal, 15 días.

## ARTICULO 30.º - Contrato de aprendizaje

El contrato de Aprendizaje tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional, relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar.

El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas, deberá formalizarse por escrito y figurará en el mismo, de modo claro, la actividad o profesión objeto del aprendizaje.

En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurren circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estará prohibida la realización de horas extraordinarias.

La edad del trabajador con un contrato de estas características no podrá ser inferior a 16 años ni superior a 20 años.

- A) La duración máxima será de 2 años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del convenio General del Corcho.
- B) No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogarse hasta tres veces por periodos, como mínimo, de seis meses.
- C) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15% del total de la jornada se dedicará a formación teórica, que deberá realizarse preferentemente en la modalidad presencial. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicadas a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica.

La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con esta forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y categoría profesional

del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del aprendiz, así como de todo lo relacionado con la salud laboral del mismo.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

D) El salario a percibir por el aprendiz será el establecido en la hoja anexa según el año, bien sea el primer o segundo año de contrato.

En el supuesto de continuidad dentro de la empresa una vez finalizado el periodo de aprendizaje, el trabajador pasará automáticamente a la categoría que hubiese sido objeto de aprendizaje.

En caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida, en que constará la duración de la misma.

## ARTICULO 31.º - Contrato de sustitución por anticipo edad de jubilación

Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de 64 años y la empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el R.D. 1194/1985, de 17 de julio, o la norma que pudiera sustituirle.

La representación trabajadora y la empresarial pactan en el presente Convenio que, de cualquier modo, la edad máxima para trabajar será la de 65 años, sin perjuicio de que puedan completarse los periodos de carencia para la jubilación.

## ARTICULO 32.º - Contratos eventuales por circunstancias de la producción

1.º De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1 b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrá ser de hasta 24 meses trabajados dentro de un periodo de 30 meses.

2.º A partir de los seis meses de duración podrán concertarse prórrogas semestrales, hasta llegar al periodo máximo de 2 años. Si no existiera prórroga al vencimiento de alguno de los plazos, se entenderá el contrato prorrogado hasta el límite máximo de 2 años.

3.º Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse hasta los 2 años y con las condiciones del presente artículo.

4.º El Sector del Corcho, objeto de regulación, resulta fluctuante en su intensidad productiva en función de las circunstancias coyuntu-

rales y cíclicas de la economía. Esta conclusión conduce, inevitablemente, a que las posibilidades de contratación en el sector trasciendan a la actual situación de baja actividad, enmarcándose en el amplio concepto de exigencias circunstanciales del mercado que conllevan transitorias acumulaciones de tareas o excesos de pedidos. Estas circunstancias acuerdan proceder a una adecuada regulación del contrato de trabajo previsto en el artículo 15.1 b) del TRLET, adaptándolo a las condiciones singulares del corcho en tanto persistan las actuales circunstancias de empleo y productividad.

5.º A la terminación del contrato, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de 20 días de salario por año de servicio o la parte proporcional que corresponda.

6.º Con independencia de lo establecido en el párrafo precedente, los contratos de duración inferior a cuatro meses no tendrán derecho a dicha indemnización.

7.º Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa al presente artículo.

#### ARTICULO 33.º - Contrato por obra o servicio determinado

De acuerdo con las competencias atribuidas por Ley 1/1995 TRLET, en su artículo 15.1 b), las partes firmantes del presente Convenio convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de las actividades normales de las empresas del Sector, definidas como tales en el artículo 9.º del Convenio General del Sector.

B) Para la realización de una obra o servicio determinado, con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa.

En cuanto al preaviso y cese, se estará a lo dispuesto en el artículo 74 del Convenio General del Sector.

#### ARTICULO 34.º - Empresas de trabajo temporal

Las empresas afectadas por el Convenio General del Sector, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les correspondan a sus trabajadores en aplicación de su correspondiente Convenio Colectivo. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente Convenio.

#### ARTICULO 35.º - 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 2 años, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de ca-

tegoría 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.

#### ARTICULO 36.º - Trabajos de categoría inferior

1.º La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya 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 categoría y función anterior, le corresponda.

2.º A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos del computo los supuestos de avería o fuerza mayor.

3.º Si el destino de inferior categoría 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 de categoría superior a aquélla por la que se le retribuye.

#### ARTICULO 37.º - Comisión mixta paritaria

Se creará una Comisión Paritaria del Convenio, compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa, 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.

Asimismo, estudiará anualmente la evolución de las relaciones entre las partes, y controlará el cumplimiento de la legalidad en materia de Finiquitos.

#### ARTICULO 38.º - Premios, faltas y sanciones

La concesión de premios, o la implantación de sanciones por faltas muy graves, serán comunicadas a los representantes de los trabajadores, quienes podrán emitir los informes que estimen oportunos.

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

## A N E X O I

## RECIBO DE FINIQUITO

D. \_\_\_\_\_

con domicilio en \_\_\_\_\_

que ha trabajado en la Empresa \_\_\_\_\_

desde \_\_\_\_\_ hasta \_\_\_\_\_

con la categoría de \_\_\_\_\_ declaro que he recibido la cantidad de \_\_\_\_\_

ptas. en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa

El presente recibo de Finiquito salda todas las posibles diferencias con la citada Empresa.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 199 \_\_\_\_\_

EL TRABAJADOR  
(FIRMA)

DELEGADO DE PERSONAL,  
(FIRMA)

NOTA: El presente recibo de Finiquito está confeccionado de acuerdo con lo pactado en el art. 27 del presente Convenio.

En caso de no respetar el modelo de Finiquito, cualquier recibo que el trabajador firmase carecería de poder liberatorio.

## A N E X O II

## TABLA SALARIAL

CATEGORIAS	S. BASE	P. EXTRAS	H. EXTRAS	P. ANTIGÜEDAD 96/2000
ESCOGEDOR	101.335	101.335	1.373	21.310
RECORTADOR	100.237	100.237	1.358	21.064
PEON ORDINARIO	98.712	98.712	1.338	19.870

## APRENDICES

Primer año Contrato	81.068	81.068
Segundo año Contrato	91.202	91.202

## ANEXO III

## Cuadro de permisos y licencias

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario base	Pagos extras	Comp. Antig.	Incen. (1)	Comp. Conv.	Comp. p. trab.	Comp. no sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales; ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Deber inexcusable de carácter público o personal.	El indispensable o el que marque la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora; reducción de jornada en media hora.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (art. 40 del ET).	Tres días laborables.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de hijos.	El día natural.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda.

(1) Media percibida en el mes anterior.

**RESOLUCION de 15 de mayo 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 «Ranecor, S.A.», de la provincia de Badajoz.**

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo de «RANECOR, S.A.», de ámbito Local, de Empresa, suscrito el día 7-5-97 por un representante de la dirección de la Empresa, de una parte, y por el Asesor de Fecoma CC.OO. y Delegado de Personal de CC.OO., en representación de los trabajadores de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); el art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17 de mayo), Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (D.O.E. 9-5-95); Decreto 76/1995, de 31 de julio (D.O.E. 3-8-95) por la que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo y art. 3 apartado 2.a) del Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura sobre la distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27.2.96), esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura,

**A C U E R D A**

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Territorial de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 12/97, código informático 0600722, 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, 15 de mayo de 1997.

El Director General de Trabajo,  
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA**

**ARTICULO 1.º - Ambito funcional y territorial**

Los artículos de este Convenio regulan las relaciones laborales entre la Empresa RANECOR, S.A. 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 RANECOR, dentro y fuera de la provincia y en aquello establecido en el artículo 9.º del Convenio General del Sector del Corcho.

**ARTICULO 2.º - Ambito temporal**

La duración de este Convenio será de 4 años a partir del 1.º de enero de 1997, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.P. El capítulo de retribuciones tendrá efecto desde el 1.º de enero de 1997 con la excepción de aquellos conceptos que el presente Convenio tengan establecidas fechas distintas para su aplicación.

**ARTICULO 3.º - Denuncia y prórroga**

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

**ARTICULO 4.º - Retribuciones**

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

**ARTICULO 5.º - Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción**

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.

**ARTICULO 6.º Revisión salarial**

Este artículo no será de aplicación durante los años 1997 y 1998 y se estará al contenido en la disposición adicional primera del Convenio General del Sector del Corcho.