

## CONSEJERIA DE TRABAJO

**RESOLUCION de 13 de junio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo Compagni Extremeña Du Lieges, S.L., Expte.: 29/2000, de la provincia de Badajoz.**

Visto el texto del Convenio Compagni Extremeña du Lieges, S.L. con código informático 0601082, de ámbito provincial, de Empresa. suscrito el treinta de mayo de dos mil por 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 art. 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 (BOE de 29-3-95); art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE 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) (BOE de 17-5-95). Decreto del Presidente 5/2000, de 8 de febrero, por el que se asignan competencias a la Consejería de Trabajo (DOE 10-2-2000); Decreto 6/2000, de 8 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo de la Junta de Extremadura (DOE de 10-2-2000); y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (DOE 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo

### A C U E R D A

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General Trabajo de la Consejería del mismo nombre con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer la publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial de la Provincia», de Badajoz.

Mérida, 13 de junio de 2000.

El Director General de Trabajo,  
JOSE LUIS VILLAR RODRIGUEZ

### CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

#### ARTICULO 1.º - AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

Los artículos de este Convenio regulan las relaciones laborales en-

tre la empresa COMPAGNI EXTREMEÑA DU LIEGES, S.L. 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 COMPAGNI EXTREMEÑA DU LIEGES S.L., dentro y fuera de su provincia y en aquello establecido en el Convenio General del Sector del Corcho.

#### ARTICULO 2.º - AMBITO TEMPORAL

La duración de este Convenio será de 1 año a partir del 1.º de enero de 2000, cualquiera que sea su fecha de publicación en el DOE. El capítulo de retribuciones tendrá efectos desde el 1.º de enero de 2000 con la excepción de aquellos conceptos que el presente Convenio tenga establecidas fechas distintas para su aplicación.

#### ARTICULO 3.º - DENUNCIA Y PRORROGA

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: Se devengarán por jornada laboral, percibiéndose también en domingos y festivos y servirán de base para el abono de las gratificaciones reglamentarias de julio y Navidad, complemento, licencias y, en general, todos aquellos conceptos establecidos en el Convenio Colectivo General del Sector del Corcho y que guardan relación con el salario, tales como vacaciones y asimismo servirán de base para el cálculo de la cuantía de las horas extraordinarias.

#### ARTICULO 5.º - CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

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.

#### ARTICULO 6.º - REVISION SALARIAL

En el supuesto de que el Índice Anual de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de 2000 supere el 2% correspondiente al IPC previsto para el 2000 en los Presupuestos Generales del Estado, se efectuará una revisión económica para ese año en el exceso producido, a efectos de que sirva de base para las tablas salariales del Convenio del año siguiente.

**ARTICULO 7.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 son propias, la Autoridad Laboral competente no aprobara algunas de las cláusulas del Convenio, este 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 Sector 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 u otros, se podrá modificar esta jornada previo acuerdo con el representante 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 terminación de la jornada establecida.

La jornada máxima anual para la vigencia de este Convenio será de 1.780 horas.

**ARTICULO 10.º - FIESTAS RETRIBUIDAS**

Para el año 2000, los trabajadores tendrán derecho además de la fiestas legalmente establecidas en calendario laboral, a 3'5 días retribuidos.

**ARTICULO 11.º - VACACIONES ANUALES**

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

El periodo de vacaciones deberá ser negociado por el Delegado de Personal y la Empresa, en el primer mes del año, poniéndose a continuación 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 - RETRIBUCION 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 la 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**

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a las Licencias Retribuidas en los siguiente casos y conforme al numero de días que se indican para cada uno de ellos en el Cuadro de Permisos y Licencias 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 - 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 anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

#### ARTICULO 16.º - DIETAS

Dieta completa: 4.500

Media dieta: 2.200

En todo caso, y por circunstancias de la población u otros la misma fuese insuficiente (Dieta completa), se justificará mediante factura la demasia.

#### ARTICULO 17.º - HORAS EXTRAORDINARIAS

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

#### ARTICULO 18.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 31 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 19.º - MEDIOS Y MEDIDAS DE PROTECCION

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.

#### ARTICULO 20.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. En el transcurso del año el trabajador como mínimo recibirá dos mudas completas, monos, buzos, batas o cualquier otro que se esté entregando en la actualidad.

#### ARTICULO 21.º - RECONOCIMIENTO MEDICO

La empresa y los representantes legales de los trabajadores gestionarán a través de la entidad correspondiente (CESSLA, 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 hubiesen mujeres, se gestionaran para las mismas reconocimientos expresos en razón de su sexo, tales como reconocimientos ginecológicos o cualquier otro propio de su sexo.

#### ARTICULO 22.1.º - SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

Todo el personal afectado por el presente Convenio, cumplirá y hará cumplir a tenor de la responsabilidad derivada del contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de salud laboral se contempla en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que la desarrollen, así como la específica emanada de la empresa a través de sus servicios técnicos especializados, sobre el campo preventivo.

La empresa deberá garantizar la salud y seguridad de los trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as contempladas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, la empresa está obligada a que todos los trabajadores/as a su servicio reciban, a través de los cursos correspondientes, la formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, relacionada con su puesto de trabajo, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación a que se refiere el párrafo anterior deberá impartirse, siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

#### ARTICULO 22.2.º - PLAN DE PREVENCIÓN

El Plan de Prevención lo constituye un documento escrito que describe la planificación y gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa y tiene por finalidad la de mejorar las condiciones de trabajo.

La evaluación de riesgos se desarrollará de acuerdo con el artículo 6 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

#### ARTICULO 22.3.º - CONSULTA A LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 18 y en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### ARTICULO 22.4.º - PROMOCIÓN DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

La incorporación de la mujer al mundo del trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

Es por ello que en todo lo referente a licencias retribuidas por embarazo, reducción de la jornada con motivo de lactancia o por motivos familiares.

Asimismo en aquello referido a la protección a la maternidad en el puesto de trabajo, suspensión con reserva del puesto de trabajo por maternidad o riesgo durante el embarazo, prestaciones por maternidad, etc. Se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, Convenio General y otras leyes concordantes.

#### ARTICULO 23.º - TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS, PELIGROSOS Y NOCTURNOS

Las cantidades a cobrar por estos conceptos serán las que siguen:

- A) Trabajos Penosos, Tóxicos y Peligrosos. El 25% del Salario Base.
- B) Trabajos Nocturnos: El 25% del Salario Base.

#### ARTICULO 24.º - PLUSAS SALARIALES Y EXTRASALARIALES

De acuerdo con lo establecido en el Convenio General del Sector, en sus artículos 54 y 55, dichos complementos por actividad, asistencia, locomoción o distancia, transporte o cualquier otra denominación,

se integrarán en su totalidad en el salario base, quedando por tanto derogados dichos complementos una vez realizada la operación indicada.

#### ARTICULO 25.º - COMPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD

1.º - A partir del 1 de enero de 2000 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 vengan recibiendo en la referida fecha, sin que esta cantidad consolidada pueda incrementarse, salvo en los casos que establece el párrafo siguiente por subidas de Convenio, ni absorberse ni compensarse.

Además, los trabajadores que generasen antes del 31 de diciembre de 2000 un nuevo bienio consolidarán el mismo junto con el que ya tuvieran, manteniendo el concepto de antigüedad las cuantías así consolidadas en dicha fecha. Asimismo, los trabajadores que generasen a 31 de diciembre de 2001 un quinquenio consolidarán el mismo junto con los derechos de antigüedad que ya tuvieran, manteniendo el 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.

Quedarán reflejadas en la tabla salarial anexa el valor del bienio y quinquenio consolidado.

2.º - Para compensar la pérdida económica que supone la desaparición de este concepto se calculará el equivalente a nueve años (esto es, dos bienios y un quinquenio) de las bases y porcentaje de concepto de antigüedad de los salarios actuales de la empresa.

La cuantía resultante del apartado anterior se dividirá entre 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.

3.º - Con independencia del compromiso de la Comisión Paritaria de este Convenio de Empresa, la Comisión Paritaria Nacional adquiere el compromiso de aclarar cuantas dudas o diferencias puedan darse en la adaptación de la antigüedad o cualquier otro.

#### ARTICULO 26.º - INDEMNIZACIÓN POR MUERTE U OTROS

La empresa garantizará a sus trabajadores, herederos legales o a sus beneficiarios, las cantidades que a continuación se detallan para todos los trabajadores afectados por este Convenio.

En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad.

En caso de muerte, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 4.000.000 de ptas. en el año 2000.

#### ARTICULO 27.º - INCAPACIDAD TRANSITORIA

El personal que se encuentre en situación de Incapacidad Transitoria, a causa de enfermedad profesional, accidente de trabajo y accidente no laboral, 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 (100%), en caso de I.T. por enfermedad común esta percepción se le aplicará a partir del tercer día.

#### ARTICULO 28.º - DERECHOS SINDICALES

Los representantes de los trabajadores disfrutarán de los derechos recogidos en el capítulo II del Convenio General del Sector, así como lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y cualquier otra legalmente establecida.

El número de horas para los representantes de los trabajadores se establece en 20 horas mensuales.

#### ARTICULO 29.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 30.º - FORMAS Y MODALIDADES DEL CONTRATO

##### A) Formas de contratación:

La admisión de trabajadores en la empresa, 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 finaliza-

ción, 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 en cuanto a preavisos de ceses e indemnizaciones por despidos, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector del Corcho.

##### C) Contrato fijo de plantilla:

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

##### D) Contrato para la formación:

El contrato para la formación que realice la empresa tendrá por objetivo 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 las 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 concurran circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También está prohibido 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 dos años, ya sean alternos o con-

tinuos, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del corcho.

b) No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogar hasta tres veces por periodo 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. Se concretará en el contrato las horas y días dedicados 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 ésta de 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 trabajador, así como de todos los riesgos profesionales.

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

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando la empresa incumpla en parte o en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

\* La no formalización por escrito del mismo.

\* Por no proceder al Alta en la Seguridad Social en el momento de la contratación.

\* Si llegado al término de los trabajos para los que fue contratado, el trabajador continuó realizando la prestación laboral, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal.

La formalización de este contrato deberá hacerse siempre por escrito, debiendo recoger claramente las causas o circunstancias que lo justifiquen.

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

G) Contrato fijo discontinuo:

El objeto del presente contrato se concierne para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa, los trabajadores serán llamados por el orden de antigüedad en la empresa, salvo aquellos que por los puestos específicos sean necesarios llamarlos en primer lugar, para el resto de los trabajadores se seguirá el orden referido, pudiendo el trabajador, en caso

de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente.

Por la circunstancia cíclica del corcho, las partes convienen que este tipo de contrato es el que mejor se adapta a las características de la actividad habitual de la empresa, es por ello que será el tipo de contrato común que se realizará, salvo para las excepciones que se hará uso de los otros contratos indicados.

La adaptación del mismo se realizará según lo establecido en la Norma Reguladora art. 12 E.T., Ley 63/1997 R.D.L. 15/1998 y R.D. 144/1999.

#### ARTICULO 31.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 32.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 retribuidos que les correspondan a sus trabajadores en aplicación de su correspondiente convenio colectivo. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a su disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente Convenio.

#### ARTICULO 33.º - TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA

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 categoría 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 34.º - TRABAJOS DE CATEGORIA INFERIOR

1.º - La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevis-

sibles, 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 cómputo 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 aquella por la que se le retribuye.

#### ARTICULO 35.º - COMISION MIXTA PARITARIA

Se creará una Comisión Paritaria del Convenio, compuesta por un representante de los trabajadores y un representante de la empresa, los cuales contarán con sus asesores. El domicilio de esta Comisión Paritaria para las notificaciones será el propio domicilio de la empresa.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- A) La interpretación del presente Convenio.
- B) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio, así como del Convenio Estatal en el ámbito de la empresa.
- C) Vigilancia de lo pactado sin perjuicio de la competencia que a este respecto pudieran corresponderle a la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio Colectivo General del Sector del Corcho o a la autoridad laboral.
- D) Cualquier otra de las actividades que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido.
- E) Promover acciones de esta Comisión Mixta que se harán previa convocatoria por escrito, especificando en el mismo el tema objeto de interpretación o aclaración, de cualquiera de las partes firmantes del mismo y con una antelación de tres días a la fecha propuesta para la reunión.

#### ARTICULO 35.1.º - PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS

En este artículo nos remitimos a lo establecido en esta materia en

el título III del Convenio Colectivo General del Sector del Corcho, que comprende desde el artículo 87 hasta el artículo 92, ambos inclusive, del mencionado Convenio Estatal; asimismo, las partes convienen acogerse de mutuo acuerdo a lo establecido en materia de Conflictos Colectivos a lo dispuesto en el ASEC - EX.

#### ARTICULO 36.º - PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

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

En todo caso se estará a lo dispuesto en el Capítulo IX del Convenio General del Sector.

#### ARTICULO 37.º - FORMACION CONTINUA

Dado que el Convenio Colectivo General del Sector recoge con amplitud en su capítulo 7.º todo lo relacionado con la formación continua para este sector, en este apartado nos remitimos al mismo.

DISPOSICION ADICIONAL.—Las categorías profesionales afectadas por el presente Convenio serán las siguientes:

- A) Técnicos. Jefe de Equipo, Encargado General de la Fábrica, Encargado General de Grupo de Secciones, Auxiliar de Laboratorio.
- B) Administrativos. Oficial de Primera, Oficial de Segunda, Auxiliar Administrativo.
- C) Personal de Oficio de la Industria Corchera.

Grupo I: Escogedor de corcho en plancha, rebaneador a mano o a máquina de primera, cuadrador o elaborador de tiras, perforador de primera, rebaneador-escogedor en material de decoración, retaceador-calibrador de primera, profesionales de oficio de primera (conductores de camiones, mecánicos, electricistas y tractoristas).

Grupo II: Retaceador-Calibrador de tercera, recortador de primera, fogonero de caldera de vapor, despaldador de rebanadas, lavador a mano o a máquina, limpia cabezas de cuchillo, molinero en bruto o en fino, pulidor en material de decoración, recortador en guillotina en material de decoración, laminador en material de decoración, lijador de corcho en plancha, perforador y rebaneador de segunda. (pesador, vigilante, portero, ordenanza).

Grupo III: Prensador de desperdicios y granulados, fogonero de caldera abierta, hervidor, enfardador de corcho en plancha, bornizo o desperdicio, hermanador de cuadros, pagador y prensador de cuadros y plaquetas, escogedor de cuadros y plaquetas, maquinista a garlopa, taponero de esmeril, escogedor a máquina de tapones, dis-

co y arandelas de todas las clases según el aspecto, recortador de segunda, limpiacabezas de máquina.

Grupo IV: Taponero de cuchilla circular, maquinista de ametralladora, esmerilador de cabezas, escogedor de tapones, discos y arandelas a máquina de cinta continua, marcador y parafinador, perfilador de tapones con muelas o fresa automática, cortador de varillas de aglomerado para mangos de máquina automática, aglomerista en blanco y negro, triturador, sellador de cuadros de papel, recortador de cuadros de papel, aserrador, prensador de cuadros de papel, laminador de máquina horizontal, laminador de máquina verti-

cal, troquelador a mano, armador y pulidor de casco, cortador a máquina en materia de decoración, etiquetador-empaquetador, retirador de caldera.

Grupo V: Peones.

Grupo VI: Contratos para la formación.

DISPOSICION TRANSITORIA.—Como este Convenio tiene vigencia económica desde el 1 de enero de 2000, la empresa deberá abonar los atrasos originados como máximo al mes siguiente de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

## HOJA ANEXA I

### RECIBO DE FINIQUITO

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

Con domicilio en \_\_\_\_\_

Que a trabajado en la Empresa **COMPAGNI. EXTREMEÑA DU. LIEGES S.L.**

Desde \_\_\_\_\_ hasta \_\_\_\_\_ con la

Categoría Profesional de \_\_\_\_\_ declaro que he recibido

La cantidad de \_\_\_\_\_ pts en concepto de liquidación total por la baja

en dicha Empresa.

Quedo así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y queda extinguida, manifestando expresamente que nada mas tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la empresa.

En Jerez de los Caballeros, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 200 \_\_\_\_\_

**EL TRABAJADOR**  
( firma )

**DELEGADO DE PERSONAL**  
( firma )

**NOTA:** El presente Recibo de Finiquito esta confeccionado de acuerdo con lo pactado en el Artículo 29 del presente Convenio.

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



**CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS**

MOTIVO DE LICENCIA	TIEMPO MÁXIMO	Salario Base	CONCEPTOS A DEVENGAR							JUSTIFICANTES
			Pagas Extras	Comp. Antig.	Incent. (1)	Comp. Conv.	Comp. P. Trab.	Comp. No Sal.		
Fallecimiento padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	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 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	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 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	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 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.	
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	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	Documento que acredite el hecho.	
Deber inexcusable de carácter público o personal.	El indispensable o el que marque la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia.	
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 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.

**TABLA SALARIAL PARA EL 2000 EN LA EMPRESA COMPAGNI EXTREMEÑA DÚ LIEGES S.L. (JEREZ)**

CATEGORIAS	S. MES	COMPLEMENTO			TOTAL MES	TOTAL AÑO	A	B	C
		PUESTO TRABAJO	PAGAS EXTRAS	HORAS EXTRAS					
JEFÉ VENTA	164.200		164.200	1.750	164.200	2.298.200	4.783	9.566	53.564
OFIC. ADM.	107.500	10.000	107.500	1.400	117.500	1.625.000	2.272	4.544	25.445
GRUPO I	105.375	20.000	105.375	1.350	125.375	1.715.250	2.272	4.544	25.445
GRUPO II	105.375	17.500	105.375	1.325	122.875	1.685.250	2.272	4.544	25.445
GRUPO III	105.375	15.000	105.375	1.300	120.375	1.655.250	2.272	4.544	25.445
GRUPO IV	105.375	12.500	105.375	1.250	117.875	1.625.250	2.272	4.544	25.445
GRUPO V	105.375	10.000	105.375	1.200	115.375	1.595.250	2.272	4.544	25.445
GRUPO VI (APPENDICES)									
1º AÑO	84.300	5.000	84.300		89.300	1.240.200			25.445
2º AÑO	94.838	5.000	94.838		99.838	1.387.332			25.445

**NOTA: El Jefe de Ventas, ya tiene incluido en el Salario Base así como en las Pagas Extras, el Complemento por Puesto de Trabajo.**

- A) Valor del Bienio Consolidado por las 14 Pagas Anuales.
- B) Valor del Quinquenio Consolidado por las 14 Pagas Anuales.
- C) Cantidad anual a incluir del año 2000 al 2004 por la compensación de la Congelación de la Antigüedad.