10. En las zonas de servidumbre y afección de los tramos urbanos, excluidas las travesías y siempre que no afecte a la seguridad vial, las autorizaciones de usos y obras las otorgará el Ayuntamiento de Castilblanco a partir de la aprobación del presente Plan Parcial.

11. En las travesías de carreteras corresponde al Ayuntamiento de Castilblanco el otorgamiento de toda clase de licencias y autorizaciones sobre los terrenos y edificaciones en las zonas de servidumbre y afección, siempre que no afecten a la seguridad vial.

CONSEJERÍA DE TRABAJO

RESOLUCIÓN de 30 de enero de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Corchos Jerez, S.L. Asiento 5/2002.

VISTO: el texto del convenio colectivo de trabajo de la Empresa CORCHOS JEREZ, S.L., de Jerez de los Caballeros, con código informático 0601072, suscrito el 3 de enero de 2002 entre la representación de la empresa, de una parte, y el delegado de personal, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.e) del Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95); Decreto del Presidente 2/2000, de 31 de enero, por el que se modifica la denominación de la Consejería de Presidencia y Trabajo, se crea la Consejería de Trabajo y se asignan competencias (D.O.E. 1-2-2000); Decreto 6/2000, de 8 de febrero, sobre estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre de la Junta de Extremadura

ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo.- Disponer la publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia —BOP— y en el Diario Oficial de Extremadura —DOE— del texto de Convenio que acompaña a esta Resolución.

Mérida, 30 de enero de 2002.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CORCHOS JEREZ, S.L.

ÍNDICE DEL CONVENIO

Artículos	Título
1.-	Ámbito Funcional y Territorial
2.-	Ámbito Temporal
3.-	Denuncia y Prórroga
4.-	Retribuciones
5.-	Condiciones Más Beneficiosas
6.-	Revisión Salarial
7.-	Vinculación a la Totalidad
8.-	Vigencia de las Disposiciones Reglamentarias
9.-	Jornada de Trabajo y Calendario Laboral
10.-	Fiestas Retribuidas
11.-	Vacaciones Anuales
12.-	Retribución de las Vacaciones
13.-	Licencias Retribuidas
14.-	Gratificaciones Extraordinarias
15.-	Anticipos Quincenales
16.-	Dietas
17.-	Horas Extraordinarias
18.-	Kilometraje
19.-	Medios y Medidas de Protección
20.-	Prendas de Trabajo
21.-	Reconocimiento Médico
22. 1.-	Salud y Seguridad Laboral
22. 2.-	Plan de Prevención
22. 3.-	Consulta a los Trabajadores y sus Representantes
22. 4.-	Promoción de la Vida Familiar y Laboral
23.-	Trabajos Tóxicos, Penosos, Peligrosos y Nocturnos
24.-	Complemento no Salarial
25.-	Complemento por Antigüedad
26.-	Indemnización por Muerte u Otros
27.-	Incapacidad Transitoria

- 28.- Derechos Sindicales
- 29.- Finiquito
- 30.- Formas y Modalidades del Contrato
- 31.- Periodo de Prueba
- 32.- Empresas de Trabajo Temporal (ETT'S)
- 33.- Trabajos de Superior Categoría
- 34.- Trabajos de Inferior Categoría
- 35.- Comisión Mixta Paritaria
- 35. I.- Procedimientos Voluntarios para el ASEC.EX
- 36.- Premios, Faltas y Sanciones
- 37.- Formación Continua
Disposición Transitoria

Artículo 1: ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

Los Artículos de este Convenio regulan las relaciones laborales entre la empresa CORCHOS JEREZ, 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 CORCHOS JEREZ, S.L., dentro y fuera de su provincia y en aquello establecido en el Convenio General del Sector del Corcho.

Artículo 2: ÁMBITO TEMPORAL.

La duración de este Convenio será de 5 años a partir del 1º de enero de 2001, cualquiera que sea su fecha de publicación en el DOE. El capítulo de retribuciones tendrá efectos desde el 1º de enero de 2001 con la excepción de aquellos conceptos que el presente Convenio tenga establecidas fechas distintas para su aplicación.

Artículo 3: DENUNCIA Y PRÓRROGA.

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

Artículo 4: 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 servirá de base para el cálculo de la cuantía de las horas extraordinarias.

Artículo 5: CONDICIONES MÁS 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.

Artículo 6: INCREMENTO ECONÓMICO Y REVISIÓN SALARIAL.

En estos dos apartados, Incremento Económico y Cláusula de Revisión Salarial, se estará a lo dispuesto en la DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA DEL CGS y para la Vigencia total de este Convenio.

Artículo 7: VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

El contenido del presente Convenio forma un todo indivisible y a los efectos de su aplicación practica 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, éste quedaría sin eficacia debiendo considerarse la totalidad de su contenido.

Artículo 8: 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 RJD Legislativo 1/95 de 24 de marzo, por el que se regula el Estatuto de los Trabajadores, así como, a cuantas otras Disposiciones sean de aplicación.

Artículo 9: 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 la siguiente;

Año 2001: 1.780

Año 2002: 1.776

Año 2003: 1.768

Año 2004: 1.760

Año 2005: 1.752

Artículo 10: FIESTAS RETRIBUIDAS.

Anualmente, se distribuirá el Exceso de jornada antes del 31 de enero de cada año de vigencia, para que así los trabajadores conozcan con antelación suficiente las fechas de disfrute de las citadas Fiestas.

Artículo 11: 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.

Artículo 12: 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 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 considerara como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de Incapacidad Transitoria sea cual fuere su causa. No obstante, dado 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.

Artículo 13: LICENCIAS RETRIBUIDAS.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a las Licencias Retribuidas en los siguientes casos y conforme al número 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.

Artículo 14: 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.

Artículo 15: 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.

Artículo 16: DIETAS.

Dieta Completa: 4.700.

Media Dieta: 2.300.

En todo caso, y por circunstancias de la población u otros la misma fuese insuficiente (Dieta Completa), se justificará mediante factura la demasía, anualmente se incrementará las cantidades referidas en el % que se incremente el Convenio.

Artículo 17: HORAS EXTRAORDINARIAS.

En el caso de que, por necesidades de la producción u otra causa, 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.

Artículo 18: 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.

Artículo 19: 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.

Artículo 20: 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.

Artículo 21: RECONOCIMIENTO MÉDICO.

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

Artículo 22. I: 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.

Artículo 22. 2: PLAN DE PREVENCIÓN.

El Plan de Prevención lo constituye un documento escrito que describe la planificación y gestión en 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.

Artículo 22. 3: 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.

Artículo 22. 4: 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 profundo 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 a 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.

Artículo 23: TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS, PELIGROSOS Y NOCTURNOS.

La cantidad a cobrar por estos conceptos será los que siguen:

- a) Trabajos Penosos, Tóxicos y Peligrosos. El 25% del Salario Base.
- b) Trabajos Nocturnos, el 25% del Salario Base.

Artículo 24: COMPLEMENTO NO SALARIAL.

Se entenderá como Complemento no Salariales las indemnizaciones o suplidos por gastos que tengan que ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como dietas, kilometraje, indemnizaciones, etc...

Artículo 25: COMPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD.

1.- A partir del 1 de enero de 2000 ya no se devengarán por este concepto nuevos derechos, quedando por tanto suprimido.

Los trabajadores, en todo caso, consolidaron los derechos y cuantías que en concepto de antigüedad venían 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 generaron antes del 31 de diciembre de 2000 un nuevo bienio ya consolidaron el mismo junto con el que ya tenían, 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 perso-

nal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable; por lo tanto, no tendrá merma o incremento alguno.

Quedará reflejada en la tabla salarial anexa el valor del bienio y quinquenio consolidado.

2.- 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.- 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.

Artículo 26: 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 Accidentes de Trabajo o Enfermedad Profesional: 4.000.000 pts. en el año 2001, 4.200.000 en el año 2002, 4.400.000 en el año 2003, 4.500.000 en el año 2004 y 5.000.000 en el año 2005.

Artículo 27: INCAPACIDAD TRANSITORIA.

El personal que se encuentre en situación de Incapacidad Transitoria, a causa de Enfermedad Profesional o 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 hasta el 31 de diciembre de 2002 y a partir de esta fecha se devengará este porcentaje desde el 1º día.

Artículo 28: 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.

Artículo 29: 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.

Artículo 30: FORMAS Y MODALIDADES DEL CONTRATO.**a) Formas de Contratación:**

La admisión de trabajadores en la empresa, se realizaran a través del Contrato escrito, cuando así lo exija la norma legal.

Asimismo, se formalizaran 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 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 concurren circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturna. 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 continuos, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del Sector del Corcho.

b) No se podrá realizar contratos de duración inferior a seis meses, y la duración máxima será de dos años.

c) Este tipo de contrato se realizara 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.

El salario a percibir por el trabajador contratado en formación será el que figura en la tabla salarial anexa, en situación de IT, percibirá las mismas prestaciones que el resto de sus compañeros de plantilla.

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

e) Contratos Eventuales por Circunstancias de la Producción:

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 2.546/1994, 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 12 meses trabajados dentro de un periodo de 18 meses.

Este tipo de contrato cuando se concierte por una duración inferior a los 12 meses podrá prorrogarse por una sola vez dentro de este periodo, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

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 le corresponda.

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

f) Contrato para obra o Servicio Determinado:

De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995 T.R.L.E.T. en su artículo 15.1a) las partes firmantes del presente convenio convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector, definidas como tales en el artículo 9º del Convenio General del Corcho.

En consecuencia, sólo se podrán realizar contratos al amparo del artículo 15.1. a) del Estatuto de los Trabajadores, es decir, para obra o servicios determinados, para las siguientes actividades:

a) Trabajos de reparación de las instalaciones.

b) Para la realización de una obra con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa.

c) Trabajos de realización de una obra que tenga como objeto la recogida del corcho en el campo, una vez extraído del árbol para su traslado y almacenado en la empresa.

Transformándose en indefinido salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación en los siguientes casos:

* 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 continúa 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 24 del Convenio General del Corcho.

g) Contrato Fijo Discontinuo:

El objeto del presente contrato se concierta 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 realizara según lo establecido en la Norma Reguladora Art. 12 E.T., Ley 63/97 R.D.L. 15/1998 y R.D. 144/1999.

Artículo 31: PERÍODO 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.

Artículo 32: 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.

Artículo 33: 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 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.

Artículo 34: TRABAJOS DE CATEGORÍA INFERIOR.

1º. 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.

2º. 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.

3º. 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.

Artículo 35: COMISIÓN 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 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.

Artículo 35. I: PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN 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 91, 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.

Artículo 36: 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 X del Convenio General del Sector.

Artículo 37: FORMACIÓN CONTINUA.

Dado que el convenio Colectivo General del Sector recoge con amplitud en su Capítulo VIII todo lo relacionado con la Formación Continua para este Sector, en este apartado nos remitimos al mismo.

DISPOSICIÓN 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, lami-

nador en material de decoración, fijador 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, bornizó 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, disco 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 vertical, 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.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Como este Convenio tiene vigencia económica desde el 1 de enero de 2001, 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 ha trabajado en la Empresa CORCHOS JEREZ, 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 más 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 está 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.

**TABLA SALARIAL REVISADA CON EL 2% IPC EL AÑO 2000 DE LA EMPRESA CORCHOS JEREZ S.L.
(JEREZ DE LOS CABALLEROS)**

CATEGORÍAS	SALARIO MES	COMPLEMENTO PUESTO TRABAJO	PAGAS EXTRAS	HORAS EXTRAS	TOTAL MES	TOTAL AÑO	A	B	C
GERENTE	108.245	51.092	108.245	1.785	159.337	2.128.538	3.313	6.626	37.107
ENCARGADO FABRICA	108.245	25.500	108.245	1.581	133.745	1.821.436	3.313	6.626	37.107
ADMINISTRATIVOS	108.245	17.850	108.245	1.479	126.095	1.729.636	3.313	6.626	37.107
GRUPO I	108.245	20.400	108.245	1.479	1128.645	1.760.236	3.313	6.626	37.107
GRUPO II	108.245	17.850	108.245	1.428	126.095	1.729.636	3.313	6.626	37.107
GRUPO III	108.245	15.300	108.245	1.377	123.545	1.699.036	3.313	6.626	37.107
GRUPO IV	108.245	12.750	108.245	1.326	120.995	1.668.436	3.313	6.626	37.107
GRUPO V	108.245	10.200	108.245	1.275	118.445	1.637.836	3.313	6.626	37.107
GRUPO VI CONTR. FORM. 1º AÑO	91.800	5.100	91.800		96.900	1.346.400			37.107
GRUPO VI CONTR.FORM. 2º AÑO	102.000	5.100	102.000		107.100	1.489.200			37.107

G) Valor del Bienio Consolidado por las 14 Pagas Anuales.

H) Valor del Quinquenio Consolidado por las 14 Pagas Anuales.

I) Cantidad Anual a incluir del año 2000 al 2004 por la Compensación de la Congelación de la Antigüedad.

**TABLA SALARIAL CON EL 4'5% PARA EL AÑO 2001 DE LA EMPRESA CORCHOS JEREZ S.L.
(JEREZ DE LOS CABALLEROS) “ Tabla Salarial en Pesetas”**

CATEGORÍAS	SALARIO MES	COMPLEMENTO PUESTO TRABAJO	PAGAS EXTRAS	HORAS EXTRAS	TOTAL MES	TOTAL AÑO	A	B	C
GERENTE	115.767	53.391	115.767	1.865	169.158	2.261.420	3.313	6.626	37.107
ENCARGADO FABRICA	115.767	26.648	115.767	1.652	142.415	1.940.514	3.313	6.626	37.107
ADMINISTRATIVOS	115.767	18.653	115.767	1.546	134.420	1.844.574	3.313	6.626	37.107
GRUPO I	115.767	21.318	115.767	1.546	137.085	1.876.554	3.313	6.626	37.107
GRUPO II	115.767	18.653	115.767	1.492	134.420	1.844.574	3.313	6.626	37.107
GRUPO III	115.767	15.989	115.767	1.439	131.756	1.812.606	3.313	6.626	37.107
GRUPO IV	115.767	13.324	115.767	1.386	129.091	1.780.626	3.313	6.626	37.107
GRUPO V	115.767	10.659	115.767	1.332	126.426	1.748.646	3.313	6.626	37.107
GRUPO VI CONTR. FORM. 1º AÑO	102.575	5.330	102.575		107.905	1.500.010			37.107
GRUPO VI CONTR. FORM. 2º AÑO	109.241	5.330	109.241		114.571	1.593.334			37.107

J) Valor del Bienio Consolidado por las 14 Pagas Anuales.

K) Valor del Quinquenio Consolidado por las 14 Pagas Anuales.

L) Cantidad Anual a incluir del año 2000 al 2004 por la Compensación de la Congelación de la Antigüedad.

**TABLA SALARIAL CON EL 4'5% PARA EL AÑO 2001 DE LA EMPRESA CORCHOS JEREZ S.L.
(JEREZ DE LOS CABALLEROS) “ Tabla Salarial en Euros”**

CATEGORÍAS	SALARIO MES	COMPLEMENTO PUESTO TRABAJO	PAGAS EXTRAS	HORAS EXTRAS	TOTAL MES	TOTAL AÑO	A	B	C
GERENTE	695,77	320,89	695,77	11,21	1.016,66	13.591,41	19,91	39,82	223,02
ENCARGADO FABRICA	695,77	160,16	695,77	9,93	855,93	11.662,72	19,91	39,82	223,02
ADMINISTRATIVOS	695,77	112,11	695,77	9,29	807,88	11.086,11	19,91	39,82	223,02
GRUPO I	695,77	128,12	695,77	9,29	823,90	11.278,32	19,91	39,82	223,02
GRUPO II	695,77	112,11	695,77	8,97	807,88	11.086,11	19,91	39,82	223,02
GRUPO III	695,77	96,10	695,77	8,65	791,87	10.893,98	19,91	39,82	223,02
GRUPO IV	695,77	80,08	695,77	8,33	775,85	10.701,78	19,91	39,82	223,02
GRUPO V	695,77	64,06	695,77	8,01	759,84	10.509,57	19,91	39,82	223,02
GRUPO VI CONTR. FORM. 1º AÑO	616,49	32,03	616,49		648,52	9.015,24			
GRUPO VI CONTR.FORM. 2º AÑO	656,55	32,03	656,55		688,59	9.576,1			

M) Valor del Bienio Consolidado por las 14 Pagas Anuales.

N) Valor del Quinquenio Consolidado por las 14 Pagas Anuales.

O) Cantidad Anual a incluir del año 2000 al 2004 por la Compensación de la Congelación de la Antigüedad.