



## **CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA FABRICACIÓN DE TAPONES Y DISCOS DE CORCHO DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ PARA EL AÑO**

**2005 - 2.006.**

CÓDIGO CONVENIO: 1100465.

### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

Este Convenio es de aplicación a las retribuciones de trabajo en las Industrias dedicadas a la fabricación de Tapones y Discos de Corcho, a las que hacía referencia la Orden del 15-04-72.

### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las Industrias ubicadas en la provincia de Cádiz

### **Artículo 3. Ámbito personal.**

El presente Convenio obliga a todas las Empresas y productores que se rigen por la expresada Ordenanza, tanto si realizan funciones técnicas, administrativas o mercantiles, como las propias de oficio, peonaje o que impliquen cualquier clase de esfuerzo, de atención o vigilancia con inclusión de quienes pertenezcan a los servicios auxiliares complementarios al Centro Fabril.

### **Artículo 4. Ámbito temporal y revisión.**

Todos los artículos del presente Convenio tendrán vigencia con carácter retroactivo desde el uno de enero del 2005 y finalizará el 31 de diciembre del 2006, ambos inclusive. Se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales, salvo que cualquiera de las partes lo denuncie con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración del plazo de vigencia indicada o de las prórrogas en curso. La subida salarial para el año 2005 será del 3%. Afectando esta subida a partir del 1 de enero a todos los conceptos salariales y extrasalariales recogidos en convenio o que se vengán percibiendo en nómina como mejora individual. Para el año 2.006 la subida será del I.P.C. previsto por el gobierno más un 0,5%.

### **Artículo 5. Plantillas y escalafones.**

Anualmente en el mes de diciembre se formarán por las empresas las plantillas y escalafones de sus productores, consistiendo en la relación numérica de las categorías y grupos de los trabajadores que componen las plantillas, ordenados por categorías con sus circunstancias personales y antigüedad en la empresa. Las



diversas categorías hoy existentes para el personal se asimilarán a la siguiente escala unificada:

Personal obrero: Oficial primera, Oficial segunda, Ayudante. Peón especializado, Peón.

Técnicos no titulados: Jefe Técnico, Encargado General de Fábrica, Encargado Grupo de Sección.

Personal subalterno: Vigilante.

Personal administrativo: Jefe de primera, Jefe de Segunda, Oficial de Primera, Oficial de Segunda, Auxiliar.

Dicha documentación se extenderá por triplicado y será firmado por las empresas y la representación de los trabajadores, quedando una copia en poder de la empresa, otra expuesta en el centro de trabajo y la tercera en poder de los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 6. Jornada y horario de trabajo.**

La jornada anual será de 1.760 horas.

Siendo la jornada ordinaria semanal será de 40 horas de forma continuada de lunes a viernes, de siete horas a quince horas, contando los 15 minutos de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo. Las empresas que trabajen a turno, vienen obligadas a que el descanso semanal sea de día y medio sin interrupción correspondiendo dentro del día y medio el día del domingo. En Semana Santa y en la Semana de FERIA, la jornada laboral será de 7 horas, diarias.

#### **Artículo 7. Turno de noche.**

El trabajo en turno de noche (desde las 22 horas hasta las 6 horas) se remunerará con un 60% de incremento sobre el salario base más antigüedad.

#### **Artículo 8. Enfermedad y accidente.**

Cuando una de estas situaciones afecten al personal acogido al presente Convenio, la empresa completará hasta el 100% de la Base de Cotización. Mientras el trabajador esté en alta en la Seguridad Social a cargo de la Empresa. Este complemento se abonará desde el primer día.

#### **Artículo 9. Ropa de trabajo.**

Las empresas acogidas al presente Convenio facilitarán gratuitamente a sus trabajadores cada 6 meses o antes si por su deterioro fuera necesario: mono de





trabajo para el personal masculino y bata y pantalón al femenino, así como calzado adecuado para el trabajo. El personal eventual deberá entregar tales prendas una vez cumplido su período de servicio. Si la empresa no entrega la ropa adecuada para el trabajo abonará a éste 0,41 euros por día trabajado.

#### **Artículo 10. Horas extraordinarias.**

Por la realización de horas extraordinarias, se establece una retribución para todas las categorías profesionales de 10,70 euros la hora.

#### **Artículo 11. Ayuda a la escolaridad.**

Las empresas abonarán a los trabajadores por cada hijo menor de 6 años 21 ,57 euros, mensuales y 38,87 euros mensuales por cada hijo de edad superior en edad escolar. Este complemento no lo podrá percibir el trabajador que perciba cualquier otro tipo de ayuda por parte de organismos Estatales o Privados.

#### **Artículo 12. Jubilación anticipada y fomento de empleo.**

Las Empresas están obligadas a comunicar por escrito a los trabajadores que teniendo 64 años y cumplan los requisitos de lo establecido en el R.D. Ley 14/81 de 20 de agosto, la posibilidad de la jubilación anticipada, aunque para acogerse a ésta, debe de existir acuerdo entre las partes. En caso de producirse baja en la Empresa a consecuencia de haberse acogido trabajadores a la jubilación afectada por el R.D. Ley antes citado, simultáneamente a la solicitud de jubilación, la Empresa estará obligada a contratar a tantos trabajadores como bajas producidas que sean jóvenes o perceptores del subsidio de desempleo, siendo estos contratos con la misma naturaleza que las que tenían los trabajadores que acreditaron la jubilación.

#### **Artículo 13. Plus de asistencia.**

La empresa abonará a los trabajadores, por cada día de trabajo 4,75 euros en concepto de plus de asistencia.

#### **Artículo 14. Vacaciones.**

El personal disfrutará de un período de vacaciones de 30 días naturales que se retribuirán con arreglo al salario base, antigüedad y asistencia. Un 75% de la plantilla de la Empresa podrá tomar dicho descanso en los meses comprendidos entre mayo y septiembre, ambos inclusive, el 25% restante lo hará en meses distintos de los citados, según se acuerde entre la Empresa y sus trabajadores. Cuando las vacaciones se disfruten en el mes de agosto y mientras el día 15 sea festivo, no se computará como vacaciones, este día se disfrutará fuera del periodo vacacional.



### **Artículo 15. Natalidad.**

Las Empresas abonarán a sus trabajadores por cada hijo que les nazca, un premio consistente en 193,80 euros cobrando los trabajadores eventuales dicha cantidad en proporción al tiempo trabajado.

### **Artículo 16. Plus tóxico y peligroso.**

Los trabajadores acogidos al presente Convenio y que realicen su actividad de trabajo en penoso o peligroso, se les abonara un incremento del 25% sobre el Salario Convenio.

### **Artículo 17. Transporte.**

La Empresa mantendrá los sistemas de transporte hasta la fecha establecidos.

### **Artículo 18. Licencia con sueldo.**

Los trabajadores acogidos al presente convenio, tienen derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- 17 días naturales en caso de matrimonio.
- En caso de alumbramiento de la esposa, tres días ampliándose a 4 en caso de coincidir uno de los anteriores en fiesta.
- En caso de muerte, enfermedad grave, u hospitalización de un familiar de primer grado, se aumentará en un día más de los que hay actualmente.

Para cualquier otra licencia no recogida en este artículo, se estará a lo que se establece en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 19. Ayuda por fallecimiento.**

Todas las Empresas afectadas por el presente Convenio, deberán asegurar a todos sus productores en un seguro, de la siguiente cuantía:

	EUROS
Muerte natural	6.555
Incapacidad Permanente Total	6.555
Incapacidad Permanente Absoluta	6.555
Muerte por causa accidental en el trabajo	13.110
Muerte en accidente de circulación	19.663

Si cualquiera de estas causas siniéstrales ocurrieran, la persona a percibir dicha cantidad será el familiar más cercano, es decir, el cónyuge y, en su defecto, el ascendiente o descendiente de primer grado que hubiere.

## Artículo 20. Puentes a elegir en el año.

De común acuerdo entre Empresa y Trabajadores, se elegirán en el año, 3 puentes de un día laborable cada uno, que serán abonados a los trabajadores, de acuerdo con el salario base más antigüedad.

## Artículo 21. Tablas de rendimientos mínimos.

Queda fijada de la siguiente forma:

Los rendimientos que se expresan se entienden por jornada legal y por trabajador, salvo que en algún caso se indique otra cosa.

	Millares
Máquina aparejadora	30
Máquina automática con platos plegables	13
Máquina encabezado	13.5
Máquina americana rebaja de cuadro	15
Máquina americana retaja de tapón	16
Cortar a mano	20
Perforadora semiautomática	22
Perforadora automática	50
Marcar a mano encabezados	15
Marcar a máquina	60
Marcar a máquina y a mano	25
Pegado a mano en mesa	10
Pegado sobre cintas	15
Escogido en tres clases	16
Máquina garlopa un golpe	9
Máquina tintar a mano	15
Escogido en dos clases	20
Máquina garlopa dos golpes T. Corriente	5
Encabezado a mano	6
Encabezado a máquina	10
Entintado cabeza de plástico	17
Máquina parafinar	25
Parafinar a mano	25
Escogido a tamix (2.3 o 4 operarios) por cada operario	10
Lavado (dos operarios)	120
Lavado (un operario)	75
Máquina garlopa tapas y salsetes	15
Entintado cabeza plástico (dos operarios)	27

En los supuestos de transformaciones en las máquinas citadas o instalación de otras nuevas a partir de 1975, se considera rendimiento mínimo el que resulte de disminuir en un 20% el que realice la máquina en vacío. La estimación de este último se llevará a cabo conjuntamente por un representante de la Empresa y otro de los Trabajadores con conocimientos técnicos en el proceso de que se trate.

### **Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias.**

La Empresa abonará a todo su personal una gratificación extraordinaria en las fechas: del 15 de marzo, 15 de julio, 15 de septiembre y otra el 15 de diciembre. La cuantía de dichas pagas será de 30 días de Salario base más antigüedad.

### **Artículo 23. Antigüedad.**

Según la reglamentación vigente, la antigüedad que se especifica es: dos bienios al 3% y el resto, quinquenios al 6%. El expresado porcentaje alcanzará un máximo de un 24%, respetándose las situaciones a los trabajadores que a la firma del presente acuerdo reciban un porcentaje superior, quedando éste consolidado sin aumentos porcentuales posteriores.

### **Artículo 24. Salarios.**

Serán los que figuran en las tablas anexas, a estos salarios, hay que incrementarles el porcentaje de antigüedad que le correspondiese a cada trabajador. Así mismo, las Empresas del Sector, abonarán a todos aquellos trabajadores que no vengan percibiendo ningún tipo de gratificación, complemento salarial incentivos. etc. una gratificación por impone de 31,24 euros lineales por cada trabajador y mes, respetándose a los trabajadores que ya la tuviesen en mayor cuantía. Esta gratificación o complemento salarial será cotizable por once meses, no incluyéndose en las vacaciones. Tendrán derecho a esta gratificación todos los trabajadores que tengan un período de experiencia en el sector de 3 meses.

### **Artículo 26. Comisión de interpretación del convenio.**

Se crea la Comisión Mixta de interpretación del Convenio, que quedará integrada por miembros de las empresas y de los trabajadores que intervinieron en las deliberaciones, la comisión recayó en los Sres. siguientes:

Por los trabajadores: Juan Salgueiro Ortiz.

Asesor: Antonio Barrera Soria (CC.OO.)

Por las empresas: Alfonso de la Calle Vergara

La Comisión Paritaria decidirá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados

por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados, en un plazo de diez días una vez celebrada la reunión. Siendo las funciones de esta comisión las que se enumeran:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- d) Cuantas otras funciones que tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

Se fija como domicilio de la citada Comisión la Sede de CC.OO. en Plz. Del Arenal nº 20-22, 3ª planta de Jerez de la Fra.

#### **Clausula de Garantía salarial.**

Para el año 2.005, en el supuesto de que el Índice anual de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre del 2005 supere el 2,5% pactado, se efectuará una revisión económica a todos los conceptos salariales y extrasalariales, de las tablas del año 2005, con carácter retroactivo al 1 de enero del 2.005, en el exceso producido. Para el año 2.006 esta cláusula surtirá efecto en el exceso del I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año.

#### **Anexo. Tabla de salarios vigente desde el 1-1-2005.**

	<b>Salario base mensual Euros</b>
<b>Técnicos no titulados</b>	
Jefe técnico	772.79
Encargado general fábrica	731,59
Encargado grupo sección	711.00
<b>Personal administrativo</b>	
Jefe de primera	793,88
Jefe de segunda	746,05
Oficial primera	684,21
Oficial segunda	662.42
Auxiliar	667,74
<b>Personal subalterno</b>	
Vigilante	625.71



<b>Personal obrero</b>	
Oficial primera	22.61
Oficial segunda	21.89
Ayudante	21,17
Peón especialista	20.44
Peón	19.69

