

## A N E X O I I

PRESIDENTE:

D. PIO CARDENAS CORRAL.

VOCALES:

D. JESUS FERRERO CANTISAN.

DOÑA MANUELA CENTENO SAAVEDRA.

SECRETARIO:

D. JUAN ANTONIO BLANCO GALAN.

## UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

*RESOLUCION de 12 de junio de 1995, de la Universidad de Extremadura, por la que se declara concluido el procedimiento y desierta una plaza de Cuerpos Docentes Universitarios.*

Convocadas a concurso por Resolución de 25 de julio de 1994

(B.O.E. de 2 de septiembre) de la Universidad de Extremadura, plazas de Cuerpos Docentes Universitarios, y no habiéndose formulado propuesta de provisión por la Comisión correspondiente, este Rectorado HA RESUELTO declarar concluido el procedimiento y desierta la plaza que se relaciona:

Referencia del concurso: 42/03.

Cuerpo al que pertenece la plaza: Catedrático Universidad.

Area de conocimiento: Arquitectura y Tecnología de Computadores.

Departamento: Informática.

Clase de convocatoria: Concurso.

Número de plazas: Una.

Actividades a realizar por quien obtenga la plaza: Docencia en Arquitectura y Tecnología Computadores.

Badajoz, a 12 de junio de 1995.

El Rector,  
CESAR CHAPARRO GOMEZ

## III. Otras Resoluciones

## CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

*Resolución de 14 de junio de 1995, de la Secretaría General Técnica, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de Waechtersbach Española S.A. Expte. 3A/95*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa WAECHTERS BACH ESPAÑOLA SA con número de Código 1000692, suscrito el día 6 de junio de 1995 por la empresa y el Comité de Empresa integrado por representantes de las Centrales Sindicales UGT, CSI-CSIF, USO y CC.OO., recibido en los Servicios Territoriales de Cáceres con fecha 8 de junio de 1995 y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 apartados 2 y 3 del R.D. Legislativo 1/94 que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y art. 2.º del R.D. 1040/1981 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y apartado. B, c) del R. D. 642/95 sobre traspaso de funciones a esta Comunidad Autónoma, esta Secretaría General Técnica acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de

esta Consejería de Presidencia y Trabajo con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura y en el Boletín Oficial de la Provincia.

Mérida, 14 de junio de 1995.

El Secretario General Técnico,  
JESUS HERNANDEZ ROJAS

## TEXTO DEL CONVENIO

## CAPITULO I

## DISPOSICIONES GENERALES

Partes contratantes

El presente Convenio Colectivo de trabajo ha sido concertado por la Comisión negociadora del Convenio formada por el Comité de la Empresa, en representación de la totalidad de los trabajadores afectados, y por la Dirección de la Empresa en representación de

la misma. Ambas partes, cuentan con plena legitimidad para la realización del mismo.

#### Artículo 1.—Ambito funcional.

Este convenio Colectivo regula las condiciones laborales de la Empresa WAECHTERS BACH ESPAÑOLA, S.A., y los trabajadores afectados a su servicio.

#### Artículo 2.—Ambito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación al centro de trabajo que la Empresa Waechtersbach Española S.A., tiene en el Polígono Industrial de Las Capellanías, parcela 106-107 de Cáceres.

#### Artículo 3.—Ambito personal.

Este Convenio afecta a todos los trabajadores, sea cual sea su categoría profesional, que durante la vigencia del mismo trabajen bajo la dependencia y por cuenta de la Empresa Waechtersbach española S.A., con las excepciones señaladas en la Ley 8 de 1980, de 8 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 1.º-3-c y 2.º1-a, f y g, y personal de alta Dirección, a tenor de lo establecido en el Real Decreto 1.382/1985, de 1 de agosto.

#### Artículo 4.—Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de junio de 1995 y finalizará el día 31 de diciembre de 1995, cualquiera que sea el día de su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia».

#### Artículo 5.—Prórroga.

De no mediar renuncia expresa por cualquiera de las partes, en la forma y condiciones que se establecen en el artículo siguiente, la duración del Convenio se entenderá prorrogada tácitamente de año en año.

#### Artículo 6.—Denuncia.

La denuncia proponiendo la revisión deberá presentarse por una parte ante la otra y ante la autoridad laboral competente, a los efectos de registro, con una antelación mínima de dos meses respecto a la fecha de expiración del plazo de vigencia previsto o de cualquiera de sus prórrogas.

#### Artículo 7.—Cómputo.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica ésta será idéntica para cada trabajador en su respectiva categoría.

#### Artículo 8.—Compensación y absorción.

Las cantidades que individualmente se vinieran percibiendo por encima de lo previsto en este Convenio para la categoría de que se trate, podrán absorber las mejoras presentes o que se pudieran establecer en el futuro en todos los conceptos retributivos contemplados en el capítulo IV de este Convenio para la categoría de que se trate, bien voluntariamente, bien por disposición legal.

#### Artículo 9.—Integridad del Convenio.

El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de sus prestaciones y contra prestaciones establecidas en el conjunto de su articulado; por consiguiente, cualquier variación sustancial de las mismas dará lugar a la revisión del Convenio con el fin de mantener el equilibrio de su contenido normativo.

## CAPITULO II

### ORGANIZACION DEL TRABAJO

#### Artículo 10.—Principio General.

1.º—La organización del trabajo en cada una de las secciones o dependencias de la Empresa es facultad de la Dirección. Esta contrae el deber de llevarla a efecto de tal manera que pueda lograr el máximo rendimiento razonable de los elementos a su servicio, a cuyo fin contará con la necesaria colaboración del personal.

2.º—A efectos de la exigencia del rendimiento contemplado en este artículo se establecen las siguientes definiciones:

a) RENDIMIENTO MINIMO EXIGIBLE: Es la mínima cantidad de trabajo exigible a un trabajador normal. Se corresponde con el índice 100.

b) RENDIMIENTO HABITUAL: Es la cantidad de trabajo que efectúa habitualmente un trabajador y que está comprendida siempre entre los índices 100-140. El rendimiento habitual será de libre aceptación por el trabajador.

c) RENDIMIENTO OPTIMO: Es la cantidad de trabajo que un trabajador efectúa trabajando a actividad óptima disfrutando los coeficientes de fatiga y necesidades fisiológicas. Se corresponde con el índice 140.

3.º—Se considera tiempo de recuperación o descanso el que precisa el trabajador para reponer su plenitud física y atender a sus necesidades fisiológicas.

#### Artículo 11.—Aspectos fundamentales de la organización del trabajo.

En materia de organización se estará a todo lo articulado en el presente Convenio, y en lo no previsto en el mismo, a la Ley 8 de

1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y demás concordantes y complementarias. La organización del trabajo comprende, en especial, tres aspectos fundamentales:

1. La simplificación del trabajo y la mejora de los métodos y procesos industriales o administrativos. La simplificación del trabajo y la mejora del método y procesos industriales o administrativos supone, sin que su enumeración sea exhaustiva, lo siguiente:

- a) La determinación e implantación de los métodos operatorios.
- b) La determinación de las normas y niveles de calidad admisibles en los distintos procesos de fabricación, así como la fijación de los índices de desperdicios tolerables a lo largo de dicho proceso.
- c) La realización de cuantos estudios y pruebas sean necesarios para la mejora de la producción en general y de los procesos y de los métodos operatorios de la maquinaria, instalaciones, útiles y materiales en particular.

2. Análisis y determinación de rendimientos correctos en la ejecución de los trabajos:

- a) La fijación y exigencia de los rendimientos mínimos.
- b) La determinación del sistema encaminado a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles, según se estime aconsejable a las necesidades generales de la empresa o a las específicas de determinado departamento, sección, subsección o puesto de trabajo. Es potestativo el establecimiento de incentivos totales o parciales, tanto en lo que respecta al personal como a las tareas, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo, 10-2.º.
- c) Adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del trabajo en orden a la obtención del máximo rendimiento.
- d) La fijación de índices de desperdicios, pérdidas y calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación.
- e) La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia en el cuidado y limpieza de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador, en relación con su actividad o puesto de trabajo.
- f) La movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades del trabajo, de la organización y producción.
- g) La realización en cualquier momento de las modificaciones en los métodos, tarifas y distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.
- h) La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de

métodos operatorios, procesos de fabricación, cambios de materiales, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

i) El mantenimiento de la organización y rendimiento del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores, expresadas a través de sus representantes, en espera de resolución de los organismos a quienes corresponda.

j) La fijación de una fórmula clara y sencilla para que los cálculos de salarios puedan ser fácilmente comprendidos por los trabajadores.

k) Cualesquiera otras funciones análogas a las anteriormente consignadas.

3. Sistema de equipos correctos de personal. En cualquier sistema de organización, la determinación y establecimiento de equipos de trabajos que proporcionen el mejor índice de productividad laboral de la Empresa, será consecuencia de la adaptación, con observancia de las normas legales al efecto, a las necesidades de la Empresa, en cada momento, y de la plena ocupación de cada trabajador.

En consecuencia la dirección de la Empresa podrá establecer o modificar los equipos de trabajos de acuerdo con el párrafo anterior y con sujeción a las disposiciones legales en vigor.

Artículo 12.—Revisión de sistemas de valores v tarifa de tiempos/pieza.

La dirección de la Empresa podrá revisar, modificar y actualizar sistemas de valores en vigor actualmente así como revisar los tiempos piezas e implantar los tiempos medidos en los puestos y tareas que no estén a control de acuerdo con la siguiente sistemática:

1.—Cambio de sistemas de valores.—La dirección de la empresa notificará a los trabajadores y a los representantes sindicales con 15 días de antelación la modificación o implantación de un nuevo sistema de valores detallando las características de la nueva organización y el sistema de valores. Cuando se trate de un nuevo sistema de valores se fija un periodo de prueba de 30 días naturales en la que la dirección garantizará al trabajador la percepción del salario que viniera disfrutando de media en los últimos tres meses.

Las modificaciones dentro del sistema en vigor no tendrán periodo de prueba.

2.—La revisión de las tarifas de tiempos se realizará cuando circunstancias técnicas, prácticas o científicas lo aconsejen.

En caso de iniciar un nuevo trabajo a incentivo, se dispondrá de un máximo de 15 días a cobrar según lo previsto en el apartado «b» de las tablas de incentivos, y a partir del día 16 ó antes si lo solicita el interesado, se cobrará por el apartado «a» de dichas tablas.

Cuando la elaboración de una pieza pueda ser cronometrada y no lo estuviera por causas no imputables al trabajador, transcurridos tres días laborables sin que se hubiese establecido el correspondiente incentivo, el tiempo dedicado a dicho trabajo será retribuido a partir del primer día a la media de prima obtenida por el trabajador de que se trate en el mismo mes con un máximo de 25%.

#### Artículo 13.—Determinación de tiempos.

Es facultad de la empresa la determinación de los rendimientos personales que el trabajador deberá preceptivamente aceptar; no obstante, si estuviere disconforme con los mismos y de no ser satisfecha su reclamación por la línea jerárquica oportuna, podrá presentarla ante la comisión paritaria.

#### Artículo 14.—Cambio de puesto de trabajo.

Dentro de la organización del trabajo, la dirección de empresa efectuará los cambios de puestos de trabajo, cuando sea necesario para la buena marcha de su organización, siguiendo lo establecido legalmente en cuanto a las retribuciones del personal en los casos de superior, inferior, e igual categoría, y en especial lo referido en el artículo 39 del E.T.T.

#### Artículo 15.—Obediencia en el trabajo.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional y para la buena marcha de la empresa.

#### Artículo 16.—Reclamaciones de los trabajadores.

Todo trabajador podrá poner en conocimiento de la dirección de la empresa cuantas dudas, quejas, perjuicios o demandas, se relacionen, con la prestación de su trabajo, por conducto reglamentario.

La dirección contestará en el plazo máximo de 10 días las cuestiones así planteadas.

En caso de disconformidad, el trabajador afectado puede acudir y plantear su reclamación ante el Delegado de Personal o Comité de Empresa si existiere y ante el Organismo Administrativo o Jurisdiccional de Trabajo competente una vez finalizado el proceso de intento de solución pactado establecido en este Convenio.

#### Artículo 17.—Disciplina en los centros de trabajo.

Si el trabajador observa entorpecimientos para ejecutar su trabajo, faltas o defectos en el material, en los instrumentos o en las má-

quinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a la dirección o a sus encargados o representantes.

El trabajador tendrá el deber profesional de cuidar las máquinas y útiles que le confien; los mantendrá en perfecto estado de conservación, funcionamiento y limpieza, siendo responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa o negligencia.

#### Artículo 18.—Diligencia en el trabajo.

El deber primordial del trabajador es la diligencia en el trabajo, la colaboración en la buena marcha de la producción y en la prosperidad de la empresa a que pertenece. La medida de esta diligencia estará determinada por la especialidad habitual del trabajo y por las facultades del trabajador, que debe conocer el empresario.

#### Artículo 19.—Discreción profesional y deber de no concurrencia. Dedicación.

El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa, lo mismo, durante el contrato que después de su extinción. Todo trabajador tiene el deber de no concurrir con la actividad de la empresa ejerciendo una competencia desleal.

#### Artículo 20.—Trabajos a turnos.

1.—Se entiende que es facultad privativa de la dirección, organizar turnos de trabajo y sus relevos, así como cambiar aquéllos cuando lo crean necesario o conveniente de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

2.—Retrasos.—Para los puestos que requieran una continuidad entre turno y turno, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo, hasta ser sustituido, hasta un máximo de dos horas, viniendo obligado a poner dicha contingencia en conocimiento del encargado o responsable de la sección. Esta espera le será compensada al trabajador bien económicamente o bien con tiempo de descanso.

3.—Ningún trabajador vendrá obligado durante los trabajos de turno a permanecer sólo en las instalaciones de fábrica.

#### Artículo 21.—Contratos de duración determinada:

Los contratos celebrados al amparo del artículo 15-1.º b del E.T.T. podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de diez y ocho meses.

**Artículo 22.—Categorías profesionales:**

**Jefe Administrativo.**—Empleado que provisto o no de poder tiene la responsabilidad directa de una unidad operativa en las oficinas de la empresa con o sin empleados a su cargo y bajo la supervisión de su jefe inmediato. Para acceder a esta categoría se requerirá acreditar ante la Dirección Administrativa el dominio de todos o la mayor parte de los conocimientos administrativos y de contabilidad.

**Oficial administrativo.**—Empleado que actúa a las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un servicio determinado que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas. El acceso a esta categoría será decidido por la Dirección Administrativa a propuesta del interesado, la negativa al ascenso será razonada.

**Especialista administrativo.**—Empleado que realiza trabajos de carácter secundario, que sólo requieren conocimientos generales de técnica o administración. El acceso a esta categoría será automático a los seis meses de permanencia en la empresa, continuos o discontinuos en los últimos 24 meses.

**Auxiliar administrativo.**—Operario que dedica su actividad a operaciones elementales.

**Profesional.**—Personal con total dominio de todos los oficios inherentes a la industria de cerámica y los practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales de los mismos, sino aquéllos que suponen especial ejecución y delicadeza. Para acceder a esta categoría se requerirá acreditar ante la dirección técnica el total dominio de todos o la mayor parte de los oficios cerámicos.

**Oficial.**—Personal que después de dilatada experiencia conoce y practica con especial corrección y rendimiento varios oficios de la industria cerámica. El acceso a esta categoría será decidido por la Dirección Técnica a propuesta del interesado o su encargado, la negativa de acceso será razonada.

**Especialista.**—Personal que, después de seis meses de experiencia, está en condiciones de realizar correctamente trabajos generales de cualquier oficio de la industria de cerámica o colaborar con oficiales en la realización de aquéllos que requieran una especial habilidad. El acceso a esta categoría será automático a los seis meses de permanencia en la empresa, continuos o discontinuos en los últimos 24 meses.

**Peón.**—Personal de reciente acceso a los puestos de trabajo en la industria cerámica que durante un período de seis meses adquieren conocimientos suficientes en varios oficios de la industria cerámica para acceder a la categoría de especialista.

**Aprendiz.**—Personal con edades comprendidas entre los 16 y 17 años.

La acreditación ante la Dirección Técnica de los conocimientos necesarios para acceder a la categoría de Profesional o ante la Dirección Administrativa para obtener la categoría de Jefe Administrativo se realizará ante un tribunal de 3 personas, una de las cuales será nombrada por los representantes de los trabajadores. Dicha prueba se realizará con una periodicidad anual si existieran solicitudes razonadas por escrito.

**CAPITULO III****JORNADAS, PERMISOS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS****Artículo 23.—Calendario Laboral.**

El calendario laboral de cada año se establecerá de acuerdo con la normativa vigente en esta materia. Las condiciones del presente convenio se pactan sobre la base de unas horas efectivas a pie de máquina de 1.792 horas.

**Artículo 24.—Entrada y salida del trabajo.**

Todo el personal de la empresa se encontrará en sus puestos de trabajo a la hora señalada para el comienzo de la jornada de trabajo y no podrá abandonar dicho puesto de trabajo sin causa justificada hasta el final de dicha jornada.

**Artículo 25.—Permisos y licencias.**

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar al trabajo o ausentarse del mismo con derecho a la remuneración de salario base, antigüedad y mejora individual, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se indica:

a) Por el tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio, pudiéndose solicitar licencia no retribuida a partir de los quince días hasta alcanzar un máximo de veinte y dos días naturales en total.

b) Durante tres días naturales, que podrán ampliarse hasta dos más cuando el trabajador necesitare realizar un desplazamiento al efecto, en caso de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padres y hermanos propios o del cónyuge.

Este permiso será de un día natural con posibilidad de ampliar a dos más en caso de desplazamiento, en caso de enfermedad grave o fallecimiento de abuelos, sobrinos, cuñados o con cuñados propios o del cónyuge.

- c) Durante un día natural por traslado del domicilio habitual.
- d) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos propios o del cónyuge.
- e) Dos días naturales en los 30 días siguientes al nacimiento en caso de nacimiento de hijo, pudiéndose solicitar permiso no retribuido hasta siete días naturales más.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable.
- g) Por veinte horas al año para asistir a la consulta del médico de la Seguridad Social computándose como tiempo mínimo invertido el que permanezca en la consulta que será justificado por el propio médico. En ningún caso el cómputo de horas retribuidas por visita al médico de la Seguridad Social podrá exceder en más de dos horas a las justificadas por el propio médico computándose una antes y otra después de la visita.
- h) La mujer en período de gestación tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo cuando éste entrañe un riesgo para la integridad física de la madre o del niño.

A los efectos de la ampliación de días de permiso o licencia contemplados en este artículo se considerará un día de ampliación para desplazamientos a las provincias limítrofes y/o más de 75 km. y dos para las restantes y/o más de 150 km.

#### Artículo 26.—Vacaciones.

Se establece un período de vacaciones de treinta días naturales para todos los productores, excepto para los que no hayan permanecido en alta en la empresa la totalidad del tiempo por el que se devengan las vacaciones y el personal de nuevo ingreso, quienes disfrutará los días que les corresponda por el tiempo trabajado.

El período o períodos de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la Dirección y el Comité de empresa en el primer trimestre natural de cada año.

El personal de hornos, mantenimiento y tienda guardará las vacaciones en fechas diferentes al resto del personal que se establecerán con un mínimo de antelación de dos meses a la fecha del disfrute de las mismas.

Las vacaciones se devengarán del uno de enero al treinta y uno de diciembre.

#### Artículo 27.—Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa se registrará por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el reingre-

so deberá ser solicitado con un mes de antelación a la fecha de la incorporación y no más tarde de un mes de finalizada la causa que dio derecho a dicha excedencia.

Podrá solicitar excedencia voluntaria:

a) El trabajador con al menos una antigüedad de tres años en la empresa y por un plazo no menor de un año ni mayor de cinco. Este derecho solamente podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final del anterior período de excedencia.

b) Por un período no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo a contar desde el nacimiento del mismo. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que pondrá fin a la que viniera disfrutando.

La excedencia voluntaria no da derecho a la percepción de ninguna retribución pudiendo la empresa dar de baja en la Seguridad Social al trabajador en dicha situación. La excedencia voluntaria da derecho al reingreso en la empresa en caso de vacantes de igual o inferior categoría debiéndose solicitar el reingreso con una antelación mínima de un mes a la fecha prevista para su finalización. Se considerará que hay vacantes en igual o inferior categoría si existieran contratos eventuales en dichas categorías.

## CAPITULO IV

### SALARIOS

#### Artículo 28.—Conceptos retributivos.

Los conceptos retributivos de este convenio son

- Salario base.
- Antigüedad.
- Plus de asistencia.
- Plus de transporte.
- Subvención de estudios.
- Nocturnidad.
- Pagas extras.
- Prima de producción o incentivo.

#### Artículo 29.—Salario base.

Se devengará por día realmente trabajado, excepto en los casos señalados, a razón de treinta días por mes.

#### Artículo 30.—Antigüedad.

Se computará por trienios que se empezará a cobrar a partir del

cumplimiento de dicho trienio a razón del tres por ciento del salario base que tuviera en dicho momento. Dicha cantidad quedará fija en el supuesto de cambio del salario base del beneficiario.

Para todos los trabajadores el límite de percepción del complemento de antigüedad se fija en siete trienios equivalentes a veintiún años de permanencia en la empresa.

#### Artículo 31.—Plus de asistencia.

Se devengará por día realmente trabajado. Este plus quedará reducido al 50% en casos de faltas de puntualidad injustificadas a la entrada o salida del trabajo. Si el retraso no justificado es superior a 60 minutos perderá el 100% del plus de asistencia.

Se tendrá derecho a dicho plus en caso de trabajar horas extras en día no laboral según el calendario establecido siempre que se justifique un mínimo de 6 horas trabajadas.

#### Artículo 32.—Plus de transporte.

Se satisfará dicho plus a aquellos trabajadores que no puedan utilizar la línea de autobús establecida por la empresa. Se entiende que no pueden utilizar dicha línea los trabajadores que tengan establecido su domicilio fuera del municipio de Cáceres.

Dicho plus se devengará por día realmente trabajado en horario normal y siempre sin distinción de lugar de domicilio en caso de realizar horas extras fuera de los días con horario laboral.

#### Artículo 33.—Subvención de estudios.

Se satisfará por hijo menor de 16 años y mayor de 4 años. En caso de que ambos cónyuges sean trabajadores de la empresa, sólo uno tendrá derecho a esta subvención.

#### Artículo 34.—Nocturnidad.

Se devengará por hora trabajada de entre las 22 horas y las 6 horas.

#### Artículo 35.—Pagas extraordinarias y paga de vacaciones.

La paga de Verano se devengará entre el 1 de enero y el 30 de junio y la de Navidad, entre el 1 de julio y el 31 de diciembre. Su cobro será en proporción a los días trabajados en el período de devengo, con exclusión de los días de I.L.T. o permisos no retribuidos; se satisfará a razón de 30 días de salario real (salario base + antigüedad + asistencia + ayuda escolar + nocturnidad

+ mejora voluntaria + media de los incentivos cobrados en los seis meses de su devengo).

Se pagará el 15 de julio la paga de Verano y el 15 de diciembre la paga de Navidad.

Las vacaciones se satisfarán en proporción a los días trabajados en el período de devengo a razón de 30 días de salario base + antigüedad + asistencia (en base al promedio de días de asistencia de los tres meses anteriores a su disfrute) + mejora voluntaria + media de los incentivos cobrados en los tres meses anteriores a su disfrute.

La paga del mes de marzo a razón de 30 días de salario base del año anterior + antigüedad + 25% de ese salario base en proporción a los días realmente trabajados en el año anterior, con exclusión de los días de ILT y permisos no retribuidos.

#### Artículo 36.—Primas de producción con incentivos.

1.—En cuanto a primas de producción solamente se pueden dar los supuestos siguientes:

a.—Trabajo a incentivo que se cobrará aplicando el porcentaje obtenido sobre la siguiente tabla: TABIA «A».

NIVEL	PTS./HORA EFECTIVA
Profesional	482
Oficial	467
Especialista	431
Peón	389
Aprendiz	229

b.—Trabajo a no control que se cobrará según la siguiente tabla: TABLA «B».

NIVEL	PTS./HORA EFECTIVA
Profesional	119
Oficial	114
Especialista	106
Peón	95
Aprendiz	56

En caso de iniciar un nuevo trabajo a incentivo, se dispondrá de un máximo de 15 días laborables a cobrar según lo previsto en el apartado «b», y a partir del día 16 o antes si lo solicita el interesado, se cobrará por el apartado «a».

Cuando la elaboración de una pieza pueda ser cronometrada y no lo estuviera por causas no imputables al trabajador, transcurridos tres días laborables sin que se hubiese establecido el correspondiente incentivo, el tiempo dedicado a dicho trabajo será retribuido a partir del primer día a la media de prima obtenida por el trabajador de que se trate en el mismo mes o inmediatamente anterior con un máximo de 25%.

c.—Se pueden establecer primas de equipo para el responsable del mismo.

2.—Una vez fijados los niveles de calidad, las primas obtenidas vendrán afectadas en más o en menos en relación con la calidad real obtenida de acuerdo con la sistemática que se establezca en su momento cuya repercusión económica se pactará entre las partes, siendo siempre necesario este acuerdo para modificar el nivel de percepción económica por incentivos.

3.—Los conceptos retributivos quedan valorados como sigue:

SALARIO	PTS./DIA
Jefe Administrativo / Profesional	2.874
Oficial Administrativo / Oficial	2.774
Especialista Administrativo / Especialista	2.554
Aux. Admon. / Peón	2.479
Aprendiz	1.804

Plus de asistencia: 406 pts./día efectivo.

Plus de transporte: 314 pts./día efectivo.

Subvenciones: 587 pts./mes hijo mayor de 4 años y menor de 16 años.

Nocturnidad: 89 pts./hora efectiva.

Horas extras: Debido a las especiales características del negocio tienen la consideración de horas extras estructurales derivadas de la naturaleza del negocio, aquellas debidas a pedidos perentorios e imprevistos, puntas de producción, ausencias no previstas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural.

Se satisfarán a 1.092 pts./hora más el incentivo que le corresponda al trabajo efectuado. Cuando se realicen horas extraordinarias se tendrá derecho al plus de asistencia de acuerdo con lo establecido para el devengo.

Las horas extraordinarias se podrán compensar con períodos de descanso a razón de 1,20 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

Artículo 37.—Liquidación de haberes.

Se considera día de cobro mensual los días cinco de cada mes,

debiéndose satisfacer por transferencia o cheque y entregándose ese mismo día los recibos de salario. Si el día 5 cae en no laborable seguido de otro festivo se pagará el día 4.

Los incentivos variables se calcularán del 26 del mes anterior al 25 del mes en curso. En todo caso, entre el día de pago y el corte de cálculo de incentivos deberá haber seis días laborables.

## CAPITULO V

### PRESTACIONES NO SALARIALES

Artículo 38.—Ropa de trabajo.

Todos los trabajadores manuales, sin excepción, afectados por el presente convenio tendrá derecho a que se les proporcione por la empresa, dos equipos anuales, preferentemente, uno cada seis meses, consistente cada uno de ellos en un mono, pantalón y camisa, batón o babi. Los trabajadores quedan obligados al uso de dichas prendas y al cuidado y limpieza de las mismas.

Asimismo el personal técnico y empleado femenino o masculino tendrán derecho a una bata cada año.

Igualmente será obligatorio para las empresas dotar de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes y a los que hubieran de actuar en lugar notablemente encharcado o fangoso.

Artículo 39.—Póliza de Seguros para Accidentes de Trabajo.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente del grado de incapacidad total y absoluta para todo tipo de trabajo, la Empresa abonará al productor la cantidad de 1.600.000 de pesetas, y, para tal fin, la Empresa tiene suscrita con una compañía de seguros una póliza que cubre este riesgo en la cuantía que se indica.

Si como consecuencia de los mismos hechos sobreviniera la muerte, tendrán derecho a la percepción de dicha cantidad los beneficiarios del mismo o, en su defecto, la viuda o derecho habientes.

Para el personal cuyo óbito ocurriera estando dado de alta laboral en la empresa, se establece una ayuda de 150.000 pts.

Artículo 40.—Complemento de I.L.T.

En los casos de I.L.T. por causa de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará un plus del 25% sobre la base de

accidentes del mes anterior a la baja y a partir del 5.º día, si la I.L.T. requiere hospitalización este plus se percibirá desde el primer día del ingreso hospitalario.

En los casos de I.L.T. por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará un plus del 25% sobre la base de accidentes del mes anterior siempre que la baja requiera hospitalización y a partir del primer día de hospitalización, percibiendo este plus mientras dure la situación de hospitalización.

Artículo 41.—Transporte de personal.

La empresa se hace cargo del transporte de personal en la forma y recorrido que se realiza actualmente.

Recorrido: Gil Cordero - Pol. Capellanías.

Artículo 42.—Comisión paritaria.

Para entender en las cuestiones que se deriven de la aplicación de este Convenio Colectivo y de cualquier otra en el ámbito laboral, se establece la comisión paritaria del Convenio, que estará formada por los representantes que han actuado en las deliberaciones del Convenio. El domicilio de la comisión paritaria será el de la Empresa.

Dicha comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes por escrito e indicando el orden del día de los temas a tratar con una antelación mínima de tres días laborables. Dispondrá de dos días laborables para resolver las cuestiones que se le sometan.

El intento de solución de las divergencias laborales a través de la comisión paritaria tendrá carácter preferente, previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional.

En caso de no alcanzar acuerdo dicha comisión, ambas partes de-

berán nombrar un máximo de dos árbitros cuya decisión dará fin al intento de solución pactado.

Ambas partes se comprometen a no utilizar medidas legales de presión como «huelga», «cierre patronal» sin antes haber finalizado el proceso pactado de intento de solución.

#### CLUSULAS ADICIONALES

##### PRIMERA.

Se considerará salario global, la remuneración unitaria en la que quedan englobadas todas las posibles percepciones a que el trabajador tiene derecho por aplicación de los distintos conceptos retributivos contemplados en el presente Convenio Colectivo para la categoría de que se trate, así como la cantidad individual que mejore el conjunto de las percepciones previstas en este Convenio para la categoría de que se trate.

##### SEGUNDA.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollan.

##### TERCERA.

Los efectos económicos serán:

—1/1/95 al 31/5/95 Convenio nacional que consiste en el 3,5%, procediendo a abonar en este período la revisión que pudiera proceder como consecuencia de la cláusula de revisión del Convenio nacional.

—1/6/95 al 31/12/95 lo previsto en este Convenio.

Los acuerdos particulares unipersonales o de grupo quedan como están pactados.

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE WAECHTERS BACH ESPAÑOLA S.A. 1.995 CACERES

CATEGORÍA	SALARIALES	SALARIO HORA/TRAB.
Jefe Administrativo / Profesional	1.414.325	789
Oficial Administrativo / Oficial	1.368.575	764
Especialista Administrativo / Especialista	1.267.925	708
Auxiliar Administrativo / Peón.	1.233.613	688
Aprendiz	924.800	516

Retribuciones anuales efectos 1-6-1.995