

## CONSEJERIA DE EDUCACION Y JUVENTUD

*CORRECCION de errores a la Orden de 15 de mayo de 1998, por la que se regula la convocatoria de ayudas a las actividades que promuevan las Federaciones o Confederaciones de Asociaciones de Madres y Padres de Alumnos de los centros educativos de enseñanzas previas a la Universidad, durante el año 1998, en la Comunidad Autónoma de Extremadura.*

Advertido error tipográfico en el texto de la Orden de 15 de

mayo de 1998, por la que se regula la convocatoria de ayudas a las actividades que promuevan las Federaciones o Confederaciones de Asociaciones de Madres y Padres de Alumnos de los centros educativos de enseñanzas previas a la Universidad, durante el año 1998, en la Comunidad Autónoma de Extremadura, publicada en el D.O.E. núm. 57, de 21 de mayo de 1998, se procede a su oportuna rectificación.

En la página 3829, columna 1.ª, en la primera línea,

Donde dice: «...antes del día 15 de febrero de 1995...»

Debe decir: «...antes del día 15 de febrero de 1999...»

## III. Otras Resoluciones

### CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

*RESOLUCION de 12 de mayo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Waechtersbach Española, S.A. de Cáceres (9/98).*

CONVENIO COLECTIVO.—Expte. n.º 9/98. VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Waechtersbach Española, S.A. de Cáceres, suscrito el 7 de mayo de 1998 de una parte por los representantes de la empresa y de otra por el Comité de Empresa y representantes de FEMCA-UGT, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. de 29-3-95), que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo 2.º Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (B.O.E. de 6-6-81), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; apartado B,c) del Real Decreto 642/1995, de 21 de abril (B.O.E. de 17-5-95), sobre traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia laboral, y Decreto Autónomo 22/1996, de 19 de febrero (D.O.E. de 27-2-96), sobre distribución de competencias en materia laboral.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

esta Consejería de Presidencia y Trabajo con el número 9/98 y Código de Convenio 1000692, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

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

Mérida, 12 de mayo de 1998.

El Director General de Trabajo,  
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

### A N E X O

#### III CONVENIO COLECTIVO WAECHTERS BACH ESPAÑOLA

##### CAPITULO I.—DISPOSICIONES GENERALES

##### ARTICULO 1.º - Partes signatarias

a) Son partes firmantes del presente Convenio de la Empresa Waechtersbach Española, S.A., de una parte el Comité de Empresa, y la Federación Regional de Madera, Construcción y Afines de la UGT (FEMCA-UGT), como representación laboral, y de otra parte la Dirección de la empresa Waechtersbach Española, S.A., en representación empresarial.

b) Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

**ARTICULO 2.º - Ambito funcional y ámbito territorial**

— **AMBITO FUNCIONAL.**—Este Convenio Colectivo regula las condiciones laborales de la Empresa WAECHTERS BACH ESPAÑOLA, S.A. y los trabajadores afectados a su servicio.

— **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.

**ARTICULO 3.º - 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 8/1980, de 8 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 1.º-3-c y 2.º-1-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.

**ARTICULO 4.º - Ambito temporal**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1998 y finalizará el día 31 de diciembre de 1998, cualquiera que sea el día de su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia» o «Diario Oficial de Extremadura».

**ARTICULO 5.º - Prórroga**

El presente Convenio queda prorrogado tácitamente hasta la firma de un posterior Convenio.

**ARTICULO 6.º - Denuncia**

El presente Convenio queda denunciado tácitamente una vez cumplida la vigencia del mismo, sin que tenga que mediar denuncia expresa por ninguna de las partes.

**ARTICULO 7.º - Cómputo**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica esta será idéntica para todos los trabajadores según su categoría.

**ARTICULO 8.º - 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 contem-

plados en el capítulo IV de este Convenio para la categoría de que se trate, bien voluntariamente, bien por disposición legal.

**ARTICULO 9.º - Integridad del Convenio**

El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de sus prestaciones y contraprestaciones 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****ARTICULO 10.º - 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, estos cambios sólo serán posibles si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen, siendo informado previamente el Comité de Empresa, no obstante, en caso de producirse cambios en los puestos de trabajo, éstos se producirán 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.

**ARTICULO 11.º - Responsabilidad 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.

**ARTICULO 12.º - 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 Comité de Empresa, una vez finalizado el proceso de intento de solución, el trabajador podrá recurrir ante el Organismo Administrativo o Judicial competente.

**ARTICULO 13.º - 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.

#### ARTICULO 14.º - 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.

#### ARTICULO 15.º - 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.

#### ARTICULO 16.º - Derechos Sindicales

En este apartado se estará a lo dispuesto en el capítulo X «Derechos Sindicales de Representación Colectivas y Sindicales», del Convenio Estatal del Vidrio y la Cerámica.

**Crédito de Horas Sindicales:** Los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas en el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo legal de horas establecidas, siendo éstas acumulables en periodos de cuatro meses.

Cuando uno o varios miembros del Comité de empresa utilicen las horas sindicales sin rebasar el crédito mensual que legalmente les corresponde se lo comunicarán a la dirección de la empresa con 48 horas de antelación.

Cuando uno o varios miembros del Comité de Empresa utilicen las horas sindicales acumuladas y por tanto superiores a las que les corresponde a título individual, lo comunicarán a la dirección de la empresa con cinco días de antelación.

La empresa subvencionará al Comité de Empresa con cincuenta mil pesetas anuales para que éste puede sufragar los gastos que se originen como consecuencia de su representación colectiva.

#### ARTICULO 17.º - Trabajos a turnos

1.—La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción podrá acordar turnos de trabajo, así como cambiar aquéllos cuando lo crean necesario o conveniente de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

La decisión de la empresa deberá ser notificada al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

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, y 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.

Cuando los trabajos se realicen a turnos, éstos serán rotativos cada siete días, bien de mañana, bien de tarde o bien de noche. Asimismo, en los trabajos a turnos, los trabajadores tendrán derecho a 15 minutos de descanso en concepto de bocadillo.

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

#### ARTICULO 18.º - Contratos de trabajo

En lo que respecta a los contratos de trabajo, se estará a lo dispuesto en el capítulo VI, artículo 50 y 61, ambos inclusive del Convenio Estatal del Vidrio y la Cerámica.

No obstante, la dirección de la empresa informará al Comité de Empresa de la necesidad de la utilización de la contratación temporal, antes de producirse ésta.

#### ARTICULO 19.º - 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 que después de 4 años de experiencia demuestre ante la dirección técnica un total dominio de al menos seis puestos de trabajo distintos 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 aquellos que suponen especial ejecución y delicadeza. El acceso a esta categoría será automático una vez que se demuestre que se cumplen los requisitos establecidos.

**OFICIAL.**—Personal que después de 2 años de experiencia demuestra ante la dirección técnica un total dominio de al menos tres puestos de trabajo distintos inherentes a la industria de la cerámica y practica con especial corrección y rendimiento varios oficios. El acceso a esta categoría será automático una vez demuestre que se cumplen los requisitos establecidos.

**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 aquellos 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.

**PEON.**—Personal de reciente acceso a los puestos de trabajo en la industria cerámica que durante un periodo 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 de la empresa de los conocimientos necesarios para acceder a las categorías de Profesional, Oficial o Jefe Administrativo, si ésta no le concede el ascenso automático, se realizarán unas pruebas ante un tribunal compuesto por 3 personas, una de las cuales será nombrada por los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa). Dicha prueba se realizará con una periodicidad anual si existieran solicitudes razonadas por escrito.

**PROMOCIONES INTERNAS.**—La dirección de personal comunicará a los trabajadores y al Comité de Empresa las plazas que se encuentran vacantes y que puedan ser objeto de promoción para algunos de los trabajadores de la empresa y efectuará entre el personal interesado las pruebas psicotécnicas y técnico-prácticas que considere necesarias, a fin de determinar si posee la capacidad suficiente para ocupar la plaza anunciada. En las mencionadas pruebas estará presente un miembro del Comité de Empresa, el cual será designado por éste.

### CAPITULO III.—JORNADAS, PERMISOS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS

#### ARTICULO 20.º - 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 anuales efectivas a pie de máquina de 1.788 horas, el calendario laboral será negociado entre la empresa y el Comité de Empresa antes del día 31 de diciembre del año anterior.

#### ARTICULO 21.º - 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.

#### ARTICULO 22.º - 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.
- b) Durante tres días naturales, que podrán ampliarse hasta dos más cuando el trabajador necesitase realizar un desplazamiento al efecto, en caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica con anestesia total o fallecimiento del cónyuge, hijo, padres y hermanos propios o del cónyuge.
- c) Durante un día natural, en caso de fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica con anestesia total, de abuelos, sobrinos, tíos carnales o cuñados propios o del cónyuge, pudiéndose ampliar hasta dos más cuando el trabajador necesite realizar desplazamiento al efecto.
- d) Durante un día natural por traslado del domicilio habitual.

e) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos propios o del cónyuge.

f) Dos días naturales en caso de nacimiento o adopción de un hijo, pudiéndose coger uno de ellos dentro de los 30 días siguientes al nacimiento o a la adopción. Asimismo se podrán solicitar siete días más de permiso no retribuido.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable.

h) 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.

i) La mujer en periodo de gestación tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo cuando éste entrañe un riesgo para la integridad física de la madre o del feto.

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.

Los permisos y licencias establecidos en este artículo se entiende que son días sucesivos al hecho que los motiva, salvo que se indique lo contrario en el propio Convenio. En el caso del apartado b) de los tres días contemplados, dos serán sucesivos y uno dentro de los 15 días siguientes.

#### ARTICULO 23.º - Vacaciones

Se establece un periodo de vacaciones de treinta días naturales para todos los trabajadores.

El personal que no haya permanecido en alta en la empresa durante todo el año, si bien disfrutará las vacaciones coincidiendo con el calendario establecido para todo el personal, éste podrá de mutuo acuerdo con la empresa recuperar los días disfrutados en concepto de vacaciones, y que no le correspondían, o bien podrá optar por el descuento de los mismos.

No obstante, el personal que ingrese después de haber disfrutado las vacaciones toda la plantilla tendrá derecho al disfrute de las vacaciones que les correspondan en función al tiempo trabajado antes del 31 de diciembre.

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

#### ARTICULO 24.º - Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el reingreso 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.

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

#### ARTICULO 25.º - 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

#### ARTICULO 26.º - Salario base

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

#### ARTICULO 27.º - Antigüedad

Se computará por trienios que se empezarán 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 veintidós años de permanencia en la empresa.

#### ARTICULO 28.º - 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.

#### ARTICULO 29.º - 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, asimismo este plus se percibirá en los casos en que haya una prolongación de la jornada habitual o cuando se realicen trabajos fuera de los días laborales establecidos en este Convenio.

#### ARTICULO 30.º - 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.

#### ARTICULO 31.º - Nocturnidad

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

#### ARTICULO 32.º - Pagas extraordinarias y 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 periodo de devengo, con exclusión de los días de I.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.

**GRATIFICACION DE MARZO.**—Esta paga se devengará desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre. Y se pagará antes del día 31 de marzo del año siguiente en el que se produce el devengo.

La cuantía de la paga del mes de marzo se abonará a razón de 30 días de salario base del año en el que se devenga (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 I.T. y permiso no retribuido).

El personal que ingrese o cese durante el periodo de devengo de la paga de cobrará la misma en proporción a los días trabajados.

Las vacaciones se satisfarán en proporción a los días trabajados en el periodo 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.

#### ARTICULO 33.º - Horas extraordinarias

1.—Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, adjuntándose a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

b) Horas extraordinarias necesarias: Las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materia, deberán realizarse.

c) Horas extraordinarias por Contratos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural o técnico de la propia naturaleza de la actividad. Se mantendrán siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial en la Ley.

La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, las empresas y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias establecidas en el apartado b) serán realizadas obligatoriamente por los trabajadores y las horas extraordinarias que se determinan en el apartado c) serán siempre de libre aceptación por parte del trabajador.

No obstante, las horas extraordinarias no podrán nunca superar lo establecido legalmente en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores (80 horas al año).

Si las horas extraordinarias son compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización no se tendrán en cuenta a los efectos de número máximo de horas extraordinarias autorizadas (80 horas al año).

Las horas extraordinarias se abonarán a razón de 1.176 pts./hora más el incentivo que le corresponda al trabajo efectuado. Cuando se realicen las horas extraordinarias se tendrán derecho al plus de asistencia de acuerdo con lo establecido para el devengo.

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

Las horas extraordinarias realizadas en domingo o festivo de carácter nacional, autonómico o local se abonarán con el 50% de recargo sobre el precio pactado en este Convenio para las horas extraordinarias. A elección del trabajador éstas podrán ser compensadas con periodos de descanso, por cada hora extraordinaria realizada en los días señalados en este párrafo.

Plus por cambio de horarios pactados.—Cuando a un trabajador se le cambie el horario pactado en el calendario laboral tendrá derecho a un plus por jornada laboral de 725 ptas.; asimismo le será abonado el plus de transporte.

#### ARTICULO 34.º - Pago de haberes

Se considera día de cobro mensual el día uno de cada mes, debiéndose elaborar los devengos mensuales por transferencia o cheque y entregándose ese mismo día los recibos de salario. Si el día 1 fuese no laborable y seguido de otro festivo se pagará el día 31.

Los incentivos variables se calcularán del 26 del mes anterior al 25 del mes en curso.

### CAPITULO V.—PRESTACIONES NO SALARIALES

#### ARTICULO 35.º - Ropa de trabajo

Todos los trabajadores manuales, sin excepción, afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a que se les proporcione por la empresa dos equipos anuales, preferentemente uno cada seis meses, uno de ellos se les proporcionará antes del 15 de mes de enero y el otro antes del 15 del mes de julio, las mencionadas prendas de trabajo consistentes cada una de ellas 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 trabajar en lugar notablemente encharcado o fangoso.

#### ARTICULO 36.º - 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 3.500.000 pesetas y para tal fin la empresa tiene suscrita con una compañía de seguros una póliza que cubra 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 200.000 pesetas.

#### ARTICULO 37.º - Complemento de I.T.

En los casos de I.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.T. requiere hospitalización este plus se percibirá desde el primer día del ingreso hospitalario.

En los casos de I.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.

#### ARTICULO 38.º - 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.

#### ARTICULO 39.º - 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. Asimismo, ésta 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 deberán 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.

#### CLAUSULAS 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 aquellas materias no previstas en el presente Convenio, y con carácter supletorio, las partes se obligan al cumplimiento de lo dispuesto en el Convenio Estatal del Vidrio y la Cerámica, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que sean de general aplicación.

TERCERA.—La dirección de la empresa, junto con el Comité de Empresa, estudiarán la extensión del Plus de Calidad al conjunto de los trabajadores y trabajadoras que prestan su servicio en esta empresa y que cobren el salario establecido en el Convenio.

#### DISPOSICION TRANSITORIA

Dado que a la firma del presente Convenio se están negociando nuevos tiempos y métodos de producción, una vez finalizados éstos, con acuerdo, serán firmados o ratificados por la Comisión Paritaria del presente Convenio.

Si por el contrario, transcurrido el tiempo fijado para la negociación de los nuevos tiempos y métodos no se hubiera llegado a ningún acuerdo, seguirán aplicándose en todo su contenido los artículos 10, 11, 12 y 13 del anterior Convenio Colectivo.

Se se viese la imposibilidad de alcanzar el mismo, la empresa establecerá los mismos tiempos y métodos de producción que se venían aplicando con anterioridad al cambio unilateral de los mismos. Estos serán los que se aplicaban antes del mes de mayo de 1997.

Si no se alcanza ningún acuerdo, para el cálculo económico de los tiempos y métodos, serán de aplicación la tabla «A» y tabla «B» de 1997, por las cuales se hallaban éstos.

## WAECHTERSBAACH-ESPAÑOLA. TABLA SALARIAL PARA 1.998

*Esta tabla tiene efecto, desde el 1 de enero de 1998 hasta el 31 diciembre de 1998*

CATEGORIAS	Salario Mes	Pagas Extraordinarias	Plus de Asistencia	Plus de Transportes	Horas Extras				
						95.320 Pts	92.080 Pts	84.970 Pts	82.540 Pts
Jefe administrativo/Profesional	95.320 Pts	95.320 Pts	437 Pts	338 Pts	1.176 Pts				
Oficial Administrativo/Oficial	92.080 Pts	92.080 Pts	437 Pts	338 Pts	1.176 Pts				
Especialista Admnis./Especialista	84.970 Pts	84.970 Pts	437 Pts	338 Pts	1.176 Pts				
Aux. Admon./ Peon	82.540 Pts	82.540 Pts	437 Pts	338 Pts	1.176 Pts				
Aprendiz	60.760 Pts	60.760 Pts	437 Pts	338 Pts	1.176 Pts				

**NOTA:** A la cuantía que figura en esta Tabla en concepto de pagas extraordinarias, así como en vacaciones, se les sumaran los conceptos que figuran en el artículo 32 de este Convenio.

### OTROS COMPLEMENTOS

Para todas las categorías:	
Ayuda escolar	1000 ptas/mes hijo mayor de 4 años y menor de 16
Nocturnidad	135 ptas/hora efectiva
Plus por cambio en horario pactado	725ptas/día efectivo

### SALARIO ANUAL

CATEGORIAS	SALARIO ANUAL
Jefe Administrativo/Profesional	1.574.010 Pts
Oficial Administrativo/ Oficial	1.525.410 Pts
Especialista Admnis./Especialista	1.418.760 Pts
Aux. Admon/peon	1.382.310 Pts
Aprendiz	1.055.610 Pts