

RESOLUCION de 29 de septiembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del IV Convenio Colectivo de la empresa Waechtersbach Española S.A. (33/99).

CONVENIO.—VISTO el Texto del IV Convenio Colectivo de la empresa Waechtersbach Española, S.A., con Código Informático 1000692, de ámbito local, suscrito el 30-6-99 por el Comité de Empresa en representación de una parte, y por la Dirección de la Empresa de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); art. 2.c) del Real Decreto 1040/1981, 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 traspasos 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. 17-5-1995); Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (D.O.E. 9-5-1995); Decreto 76/1995, de 31 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo (D.O.E. 3-8-1995); y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencia en materia laboral (D.O.E. 27-2-1996); D. Luis Felipe Revello Gómez, Director General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura,

A C U E R D A

PRIMERO.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

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

Mérida, a 29 de septiembre de 1999.

El Director General de Trabajo,
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

A N E X O

CAPITULO I.—DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.º - PARTES SIGNATARIAS

a) Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte el Comité de Empresa, 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 AMBITO 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.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.

ARTICULO 4.º - AMBITO TEMPORAL.—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1999 y finalizará el día 31 de diciembre de 1999, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia», o «Diario Oficial de Extremadura».

ARTICULO 5.º - PRORROGA.—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 - COMPUTO.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica ésta será idéntica para todos los trabajadores según su categoría.

ARTICULO 8.º - COMPENSACION Y ABSORCION.—Las cantidades que individualmente se vinieran percibiendo por encima de lo previsto en este Convenio 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 cate-

goría 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 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

ARTICULO 10.º - PRINCIPIO GENERAL

1.—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.—Rendimientos e incentivos.

2.1.—Los objetivos marcados para los equipos serán sobre producción real buena carga de primera. Las normas de producción y objetivos están reflejadas en páginas anexas, según acuerdo firmado el día 12 de marzo de 1999.

2.2.—A efectos de objetivos para cada una de las áreas de trabajo se contemplan las siguientes definiciones:

a) OBJETIVO NORMAL: Se considera como objetivo normal el definido para cada área y por el cual se percibirá 30.000 pesetas mensuales en concepto de incentivos, salvo excepciones acordadas (molinos y descargadores).

b) OBJETIVO MINIMO: Es la mínima cantidad de trabajo que se podrá realizar para cobrar incentivos, y que consiste en el setenta por ciento del objetivo normal, percibiéndose en estos casos y en concepto de incentivos 21.000 pesetas mensuales, los rendimientos logrados entre el objetivo mínimo y el normal harán disminuir o aumentar el incentivo a percibir proporcionalmente.

c) OBJETIVO CON EXCESO: Cuando sea superado el objetivo normal, las piezas realizadas por encima de éste se cobrarán a un precio-pieza según el establecido para cada área de trabajo.

d) Serán definidos los equipos básicos para cada grupo de trabajo.

e) Se considera tiempo de recuperación o descanso el que precisa el trabajador para reponer su plenitud física, así como para atender sus necesidades fisiológicas. Se considerará como tiempo trabajado aquél que resulte de descontar las horas de ausencia.

ARTICULO 11.º - ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA ORGANIZACION 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 8/1980, 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, sin que su enumeración sea exhaustiva, se expone 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 de los objetivos 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.

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, de acuerdo con el artículo 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Si como consecuencia de cambios de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambios de materiales, máquinas o condicio-

nes técnicas de las mismas, hubiesen de ser modificados los incentivos, éstos serán negociados con el Comité de Empresa.

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

ARTICULO 12.º - REVISION DE SISTEMAS DE VALORES Y OBJETIVO.—La Dirección de la Empresa podrá proponer la revisión, modificación y actualización de los sistemas de incentivos, en vigor actualmente para los objetivos en cada sección, de acuerdo con la siguiente sistemática:

1.—La revisión de los incentivos y piezas se realizará cuando las circunstancias técnicas, prácticas o científicas lo aconsejen. Estableciéndose para ello una comisión de revisión formada por dos miembros del comité, la dirección de la empresa y un trabajador de la sección afectada.

2.—En caso de realizar un nuevo trabajo a incentivo, se dispondrá de un máximo de 15 días a cobrar según los objetivos marcados si se consiguen, y no entraría en cómputo de tiempo y pieza si fuese en caso contrario. Percibiendo el trabajador durante los 15 días de adaptación la media de los incentivos que éste viniera percibiendo.

3.—El periodo de aprendizaje para una persona de nueva incorporación a la empresa será de 30 días. Este trabajador podrá elegir la incorporación al sistema de incentivos, antes de la finalización del periodo establecido como adaptación y aprendizaje.

Cuando los índices de rotura en incidencias de máquinas sean superiores a lo normal considerado en los cálculos de los objetivos, se aplicarán coeficientes de corrección que palién los excesos que en los mismos se pudieran dar.

ARTICULO 13.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 posible 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 14.º - RESPONSABILIDAD EN EL TRABAJO.—Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le or-

denen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional y para la buena marcha de la empresa.

ARTICULO 15.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 16.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 máquinas, 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 confíen, 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 17.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 18.º - DISCRECION PROFESIONAL Y DEBER DE NO CONCURRENCIA. DEDICACION.—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 19.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 reba-

sar 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 pueda sufragar los gastos que se originen como consecuencia de su representación colectiva.

ARTICULO 20.º - TRABAJOS A TURNOS

1.—La Dirección de la Empresa cuando exista 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 21.º - CONTRATOS DE TRABAJO.—En lo que respecta a los contratos de trabajo, se estará a lo dispuesto en 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 22.º - CATEGORIAS 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.

Jefe o Encargado de Taller o Sección.—Dirige y vigila los trabajos de taller o de una sección de una fábrica. Está a las órdenes inmediatas de la Gerencia o del Jefe de Fabricación. Ejerce funciones de mando sobre el personal y se ocupa de la debida ejecución práctica de los trabajos. Proporciona datos sobre producción y rendimiento.

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 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 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 tecnico-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 23.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:

- 1999 de 1.788 horas efectivas de trabajo.
- 2000 de 1.780 horas efectivas de trabajo.
- 2001 de 1.768 horas efectivas de trabajo.

El calendario laboral será negociado entre la Empresa y el Comité de Empresa antes del día 31 de diciembre del año anterior.

ARTICULO 24.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 25.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 necesitare realizar un desplazamiento al efecto, en caso de enfermedad grave, hospitalización o 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, hospitalización 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 necesitare realizar un 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 26.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 disfrutara 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 27.º - EXCEDENCIAS.—La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa se registrará 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 28.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
- Turnicidad
- Prima de producción o incentivo.

ARTICULO 29.º - SALARIO BASE.—Se devengará por día realmente trabajado, excepto en los casos señalados, a razón de treinta días por mes.

ARTICULO 30.º - ANTIGÜEDAD.—Se estará a lo que establece el Convenio Estatal del Vidrio y la Cerámica.

ARTICULO 31.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 32.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 33.º - SUBVENCION DE ESTUDIOS.—Se satisfará por hijo menor de 16 años y mayor de 1 año. En caso de que ambos cónyuges sean trabajadores de la Empresa, sólo uno tendrá derecho a esta subvención.

ARTICULO 34.º - NOCTURNIDAD.—Se devengará por hora trabajada de entre las 22 horas y las 6 horas.

ARTICULO 35.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.

Gratificación 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 marzo 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 36.º - HORAS EXTRAORDINARIAS

1.—Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, adaptándose 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 establecidas por 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 extraor-

dinarias 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 tendrá 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.

ARTICULO 37.º - PLUS DE TURNICIDAD.—Todo trabajador que preste sus servicios en la empresa en régimen de trabajo a turnos tendrá derecho a un plus por jornada laboral de 725 pts./día y asimismo le será abonado el plus de transporte.

ARTICULO 38.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 39.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 del mes de enero y el otro antes del 15 del mes de julio, las mencionadas prendas de trabajo, consistente 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 40.º - POLIZA DE SEGUROS PARA ACCIDENTES DE TRABAJO.—Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivará 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 41.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 42.º - TRANSPORTE DE PERSONAL.—La Empresa se hace cargo del transporte de personal en la forma y recorrido que se realiza actualmente.

Recorrido: Avda. Isabel de Moctezuma - Gil Cordero - Pol. Capellánías.

ARTICULO 43.º - COMISION 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.

ARTICULO 44.º - CONDICIONES ECONOMICAS.—Incrementos salariales: Para el año 1999 se acuerdan los siguientes incrementos salariales: 2,5% de subida salarial sobre el salario base de 1998 ocho pesetas día plus de transporte sobre las cantidades de 1998, 23 pesetas día el plus de asistencia sobre la cuantía de 1998.

Para el año 2000, incremento salarial del 0,4% sobre las previsiones de IPC que establezca el Gobierno para dicho año. El incremento salarial se aplicará sobre todos los conceptos económicos que a continuación se detallan y sobre la base de las cuantías de los mismos del año 1999:

- Salario Base.
- Plus de Asistencia.
- Plus Transporte.
- Turnicidad.
- Nocturnidad.
- Ayuda Escolar.
- Incentivos sobre objetivos.

Cláusula de Revisión: Si al 31 de diciembre del 2000, el IPC real superase el previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión con carácter retroactivo al 1 de enero del 2000, sobre el exceso que se pueda producir, y servirá de base para los incrementos salariales del año 2001.

Para el año 2001, incremento salarial del 0,5% sobre las previsiones de IPC que establezca el Gobierno para dicho año. El incremento salarial se aplicará sobre todos los conceptos económicos que a continuación se detallan y sobre la base de las cuantías de los mismos del año 2000:

- Salario Base.
- Plus de Asistencia.
- Plus Transporte.
- Turnicidad.
- Nocturnidad.
- Ayuda Escolar.
- Incentivos sobre objetivos.

Cláusula de Revisión: Si al 31 de diciembre del 2001, el IPC real superase el previsto por el Gobierno se efectuará una revisión con carácter retroactivo al 1 de enero del 2001, sobre el exceso que se pueda producir, y servirá de base para los incrementos salariales del año 2002.

La actualización de los conceptos económicos del año 2000 y 2001 se llevarán a cabo en el mes de enero, una vez publicado el IPC real por el Instituto Nacional de Estadística.

ARTICULO 45.º - PLUS DE CALIDAD.—La Empresa ha establecido un Plus de Calidad. Tienen derecho a cobrar el Plus de Calidad cada empleado de la Empresa con contrato laboral vigente.

Es facultad de la Dirección de la Empresa de prorrogar, modificar o anular el Plus de Calidad.

El actual sistema tiene vencimiento el 31 de octubre de 1999.

En caso de modificar el actual sistema, la Dirección se compromete a negociar conjuntamente con el Comité de Empresa estas modificaciones, lo que se refiere a baremos y cuantías, y no modificarlos unilateralmente.

Las normas del Plus de Calidad son:

1.—El Bono del Plus de Calidad será incluido en la nómina del mes, aplicándose los mismos días que el incentivo.

2.—El Bono Plus de Calidad no forma parte de las pagas extras ni en los cálculos del mes de vacaciones (se incluye en nómina como un concepto independiente).

3.—El sistema es un sistema experimental y necesita renovación anual.

4.—El cálculo se basa en los días realmente trabajados sobre laborales del mes.

5.—Las secciones en referencia, los baremos y las cuantías actualmente en vigor han sido publicados en los tabloneros de anuncio.

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.

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.

WAECHTERSBACK-ESPAÑOLA. TABLA SALARIAL PARA 1.999

Esta tabla tiene efecto, desde el 1 de enero de 1999 hasta el 31 diciembre de 1999

CATEGORIAS	Salario Mes	Pagas Extraordinarias	Plus de Asistencia	Incremento Salarial: 2.50%	
				Plus de Transportes	Horas Extras
Jefe Administrativo/ Sección Profesional	97.703 Pts	97.703 Pts	460 Pts	346 Pts	1.176 Pts
Oficial Administrativo/Oficial	97.703 Pts	97.703 Pts	460 Pts	346 Pts	1.176 Pts
Especialista Adminis./Especialista	94.382 Pts	94.382 Pts	460 Pts	346 Pts	1.176 Pts
Aux. Admon./ Peon	87.094 Pts	87.094 Pts	460 Pts	346 Pts	1.176 Pts
Aprendiz	84.604 Pts	84.604 Pts	460 Pts	346 Pts	1.176 Pts
	62.279 Pts	62.279 Pts	460 Pts	346 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 1 año y menor de 16
Nocturnidad	135 ptas/hora efectiva
Plus por cambio en horario pactado	725 ptas/día efectivo

SALARIO ANUAL

CATEGORIAS	SALARIO ANUAL
Jefe Administrativo/Profesional	1.607.225 Pts
Oficial Administrativo/ Oficial	1.557.410 Pts
Especialista Adminis./Especialista	1.448.094 Pts
Aux. Admon/peon	1.410.733 Pts
Aprendiz	1.075.865 Pts

A N E X O I

Incentivos de Producción

NORMAS PARA ESTABLECER EL OBJETIVO DE PRODUCCION

Durante los últimos meses, y con el fin de conseguir fijar las normas para establecer el objetivo de producción, en las distintas secciones de producción de esta Empresa y con la participación de trabajadores de cada sección, un técnico por parte de la Dirección, siendo supervisado esta labor por un miembro del Comité, se han conseguido fijar estos criterios, para en breves fechas incorporar sus resultados al Convenio Colectivo, de acuerdo con lo estipulado en la Disposición Transitoria del mismo, exponiendo a continuación los resultados de tan ardua tarea.

Para establecer las cantidades que se fijarán como incentivos se ha tomado la media de las producciones realizadas en el pasado, considerando las incidencias producidas y los días de máxima y los de mínima producción. Luego esta cantidad lleva implícita un funcionamiento típico del puesto de trabajo que estamos considerando.

Los objetivos marcados para este equipo serán sobre producción real (buena, cargado de primera), despreciándose por tanto la casuística de anomalías de cada día, tales como averías, carencia de pasta u otras dificultades.

Los tiempos reales de trabajo por persona en el grupo se calcularán mediante un programa de ordenador concebido a tal efecto.

Si se consigue el objetivo de producción para cada grupo, cada componente del mismo percibirá la cantidad de 30.000 ptas. mensuales por este concepto.

Si no se consigue el objetivo fijado se descontarán de las 30.000 ptas. el porcentaje de valorar las piezas que faltan, admitiéndose hasta un 30% de reducción, de forma que si se consigue el 70% del objetivo fijado, se percibirán 21.000 ptas. en concepto de incentivos, si por el contrario se bajara del 70%, el trabajador no percibirá cantidad alguna por este concepto.

Si se sobrepasa el objetivo fijado se aumentará a las 30.000 ptas. el porcentaje del valor de las piezas que sobren del objetivo fijado.

En cualquier caso, del objetivo se deducirán las horas de ausencia.

En caso de modificaciones sustanciales en el proceso de fabricación o la introducción de nuevos productos, se deben analizar los convenios.

INCENTIVOS PARA MOLINO

Las bases de cálculo para los molinos serán iguales a lo anteriormente firmado.

Se considerará como objetivo 4 molinos por día para conseguir 37.000 ptas. La persona encargada de este trabajo dispondrá de una persona durante el tiempo máximo de 4 horas diarias como apoyo en el trabajo de lavar bidones, ayuda en la carga de los molinos, en aquello que sea necesario para aumentar la producción de molinos si las exigencias de producción así lo marcasen.

INCENTIVOS PARA BAÑO

La base de cálculo para los incentivos será igual a lo anteriormente firmado.

Han sido creadas dos nuevas familias, la F y la G. A continuación se detallan los objetivos y pesetas a pagar por los excesos en las hojas anexas.

A continuación se detallan una serie de tiempos muertos que no deben ser considerados en el cálculo de los objetivos, pero que sí contarían para el cálculo de las 30.000 ptas. o en la proporción que así correspondiera en caso de ausencias o no haber logrado el objetivo.

RELACION DE TIEMPOS MUERTOS

- Falta de bizcocho.
- Falta de vagonetas.
- Tamizado: el primer tamizado no se descontará, los siguientes serán descontados a razón de 10 minutos por tamizado.
- Cambio de esmalte: se descontará a razón de 40 minutos por cambio, siempre y cuando se efectúe la limpieza de la mesa.
- Falta de esmalte.

Todos los tiempos perdidos se considerarán siempre y cuando cedan de lo normal considerado para el cálculo de los objetivos.

INCENTIVOS PARA SERIGRAFIA

La base de cálculo para los incentivos será igual a lo anteriormente firmado con la salvedad de no descontar los tiempos de cambio de pantalla para los cálculos medios.

OBJETIVOS:

Familia	Objetivos (pasadas/h)	Ptas./pieza
A	140	3,5
B	90	4
AUTOMATICA	165	2

La familia A estará formada por los artículos de las anteriores familias 1 y 2, la familia B por los artículos que formaban las anteriores familias 3, 4 y 5.

El grupo de trabajo estará formado por todas las personas que serigrafíen excepto quien se dedica a cambio de bancadas u otro trabajo necesario para el funcionamiento de la sección.

Los excesos se pagarán individualmente a todas las personas que les corresponda este concepto.

INCENTIVOS PARA TAMPO-PRINT

La base de cálculo para los incentivos será igual a lo anteriormente firmado.

Se considerará como objetivo 510 piezas por hora y persona para conseguir las 30.000 ptas. Los excesos del grupo se pagarán a 2 ptas. por pieza, el tiempo necesario para el cambio de sellos se descontará a efecto de cálculo de la media obtenida, pero si se llega al objetivo se pagarán las 30.000 ptas. siempre que no haya habido ausencias.

INCENTIVOS PARA REFINADORAS DE COLAJE Y PRENSA

Las bases de cálculo para las refinadoras serán iguales a lo anteriormente firmado, se considera como objetivo 45 piezas buenas por hora y persona, obteniendo un incentivo de 30.000 ptas. Los excesos de este objetivo se pagarán individualmente a razón de 27 ptas. por pieza.

INCENTIVOS PARA SELECCION DE BARNIZ

La base de cálculo para los incentivos será igual a lo anteriormente firmado.

Se establecerá como objetivo la cantidad de 250 piezas por hora y persona, tanto sea la selección desde palet como desde vagoneta. Cuando el grupo logre los objetivos marcados obtendrá la cantidad de 30.000 ptas. y los excesos serán cobrados a razón de 2 ptas. por pieza.

INCENTIVOS PARA CALCO

La base de cálculo para los incentivos será igual a lo anteriormente firmado. Creación de nuevas familias.

Los excesos se cobrarán individualmente. Para la obtención de las 30.000 ptas. el grupo debe obtener los objetivos que a continuación se relacionan:

Familia	Objetivo (pieza/hora)	Precio
A	80	8
B	70	9
C	60	10
D	50	12
E	40	13
F	30	18
G	25	25

FAMILIA A: cazoleta de 12 cm. y cenicero pequeño.

FAMILIA B: plato llano y de infusión, jarro, plato y taza moka.

FAMILIA C: jarro c/a, jarra de whisky pequeña, taza y plato de desayuno, taza y plato de café, papillero, azucarero, lechero y taza de infusión.

FAMILIA D: jarro Van Gogh con sello en la base y velero pequeño.

FAMILIA E: plato llano, hondo y postre, jarra de whisky grande, tazón bols, fuente plumcake, cafetera, velero mediano y grande, rabinera y cenicero grande.

FAMILIA F: taza jumbo, plato jumbo, plato hondo (7303), plato llano escurrefrutas, ensaladera grande y pequeña, fuente redonda y oval, jarra de agua, frutero, fuente de navidad, tortellini y plato de infusión (1157).

FAMILIA G: taza jumbo en los decorados 1016, 1015, 1211, 1213 y el del oso polar.

INCENTIVOS PARA FRAM-PACK

La base de cálculo para los incentivos será igual a lo anteriormente firmado. El objetivo se fijará en 1.500 piezas por hora y persona y todas aquellas piezas que excedan del objetivo se pagarán a 0,5 ptas. por pieza.

INCENTIVOS PARA ALMACEN FINAL

Tras conversaciones mantenidas con el grupo de trabajadores de este almacén se ha acordado fijar como incentivo 30.000 ptas. mensuales en caso de no haber ausencias, y en ese caso en la proporción que correspondiera, hasta la finalización del año. En este periodo de tiempo se estudiarán los baremos para fijar los incentivos del trabajo que realizan.

INCENTIVOS PARA MOLDES

La base de cálculo para los incentivos será igual a lo anteriormente

te firmado. Se considerará como objetivo 2,5 coladas por hora y persona. El tiempo utilizado para obtener los cálculos estará exento de los tiempos en los que no están realizando coladas y deben ser comunicados al encargado. Conseguidos los objetivos se cobrarán 30.000 ptas. si no ha habido ninguna ausencia y los excesos de éstos se cobrarán individualmente a 500 ptas. por colada.

Cláusula: El tiempo dedicado a coladas de moldería colaje se pagará según lo obtenido en el resto de las coladas.

COLADORES DE COLAJE

La base de cálculo para los incentivos será igual a lo anteriormente firmado. Se considerará como objetivo 500 piezas buenas cargadas en carros por persona y en una jornada de ocho horas, por las que se cobrarán 30.000 ptas. Los excesos se pagarán individualmente a razón de 20 ptas. por pieza.

Las personas que sean incorporadas a este grupo se considerarán dentro del mismo cuando el encargado y el grupo lo estime oportuno.

INCENTIVOS PARA PRENSA

La base de cálculo para los incentivos será igual a lo anteriormente firmado. El objetivo estará marcado en 35 piezas por hora y persona y se recibirán 30.000 ptas. por lograrlo. Los excesos producidos se pagarán a 5 ptas. por pieza y serán individuales. Los objetivos deben ser logrados por el grupo.

INCENTIVOS PARA ASAS

La base de cálculo para los incentivos será igual a lo anteriormente firmado. Los objetivos se establecerán en 440 piezas por hora y persona, serán piezas cortadas.

Se deben facilitar el núm. de asas cortadas y el tiempo invertido. Con esos datos se calculará si se han obtenido los objetivos, y se pagarán según estos resultados todas las horas de las personas que allí trabajasen, aunque este tiempo incluye el trabajo preliminar y necesario para que las asas se puedan cortar.

Se facilitará el núm. de horas de las personas que allí trabajen, sean coladas, refinadas o cortadas las asas. El resto de las horas que se hayan empleado en otros trabajos, diferentes a asas, se pagarán según el lugar donde se haya estado. Se considerarán dos meses de prueba.

INCENTIVOS PARA UNIROLLER

La base de cálculo para los incentivos será igual a lo anteriormente firmado. El objetivo estará marcado en 50 piezas por hora y

persona y se recibirán 30.000 ptas. por lograrlo. Los excesos producidos se pagarán a 2,5 ptas. por pieza. A efecto de cálculo no se considerará el tiempo de descanso establecido.

INCENTIVOS PARA AUTOMATICA Y SEMIAUTOMATICA

La base de cálculo para los incentivos será igual a lo anteriormente firmado. Para la obtención de los objetivos que a continuación se detallan se considerarán las piezas buenas cargadas en vagones y el tiempo trabajado.

OBJETIVOS:

Familia	Objetivo	Ptas./pieza
1	440	1
2	490	1
3	620	1

FAMILIA 1: 013611 - 014121 - 014211 - 014311 - 017111 - 152512 - 499711 - 308513 - 312509 - 362514 - 367513 - 732513 - 738511 - 752513 - 222515 - 762515 - 072821.

El tazón bols 227313, tanto el refinado del pie como el secado de la pieza, no se encaja en ningún objetivo y se cobrará a la media.

FAMILIA 2: 011241 - 014111 - 017511 - 151211 - 151231 - 157111 - 261211 - 308512 - 211211 - 311221 - 361211 - 361221 - 704108 - 704411 - 761221 - 721231 - 723211 - 751211 - 751231 - 754141 - 761211 - 761221 - 764131 - 771211 - 777111.

FAMILIA 3: 017311 - 017312 - 018711 - 018721 - 227314 - 262512 - 308511 - 311511.

Obtenidos los objetivos se cobrarán 30.000 ptas. y los excesos serán en grupo.

CLAUSULA: Cuando las incidencias producidas sean fuera de lo normal considerado en el cálculo de estos objetivos se pondrá en conocimiento del encargado para que se lleven a cabo las medidas oportunas. Como en el caso de un porcentaje de rotura por encima del 7% establecido y que sea ajeno a la acción o modo de trabajo de los operarios.

Las paradas por encima de 4 horas de duración se descontarán del cómputo de tiempo para el cálculo de resultados. Este pacto estará sujeto a posibles modificaciones en los próximos 2 meses.

INCENTIVOS PARA ROLLER DE PLATOS Y PLATILLOS

La base de cálculo para los incentivos será igual a lo anteriormente firmado. Para la obtención de los objetivos que a conti-

nuación se detallan se considerarán las piezas buenas cargadas en vagonetas y el tiempo trabajado, descontando el tiempo de descanso.

Familia	Objetivo	Ptas./pieza
1	270	2
2	295	2
3	320	2
4	400	1,5

FAMILIA 1: 704413.

FAMILIA 2: 151321 - 151323 - 152127 - 152129 - 152222 - 262126 - 262221 - 312126 - 312221 - 499127 - 751321 - 752127 - 752222 - 761321 - 762128 - 762222 - 772222 - 772127.

Y todos aquellos artículos nuevos que pudieran aparecer bajo parecidas características a éstos.

FAMILIA 3: 018712 - 018722 - 018732 - 704414.

Y todos aquellos artículos nuevos que pudieran aparecer bajo parecidas características a éstos.

FAMILIA 4: 011232 - 017112 - 017113 - 151212 - 151232 - 151318 - 157112 - 751212 - 261212 - 261222 - 261319 - 311222 - 311319 - 721222 - 721232 - 751232 - 761212 - 761222 - 771212 - 771319 - 771232 - 771318 - 772221 - 777112.

Y todos aquellos artículos nuevos que pudieran aparecer bajo parecidas características a éstos.

Obtenidos los objetivos se cobrarán 30.000 ptas. y los excesos serán en grupo.

CLAUSULA: Cuando las incidencias producidas sean fuera de lo normal considerado en el cálculo de estos objetivos se pondrá en conocimiento del encargado para que se lleven a cabo las medidas oportunas. Como en el caso de un porcentaje de rotura por encima del 7% establecido y que sea ajeno a la acción o modo de trabajo de los operarios.

OBJETIVOS

CACERES, A 5 DE NOVIEMBRE DE 1998.

Reunidos la sección de baño con el jefe de ésta, se acordaron las siguientes:

FAMILIA A

TAZA MOKA	PLATO CAFE
PLATO MOKA	TAPA AZUCARERO
PIE FRUTERO	SALERO-PIMENTERO
POMO VUELVE TORTILLA	HUEVERO
JARRO CON ASAS	CENICERO DE 9 CMS.
CAZOLETA DE 9 CMS.	CENICERO DE 12 CMS.
CAZOLETA DE 12 CMS.	TAZA INFUSION
TARRO	CENICERO DE AGUA
TAPA TARRO	TAPA CENICERO DE AGUA
TAPA CAFETERA	JARRO C/A HABITAT
TAZA CAFE	

	UNICOLOR	DECORADO
CANTIDAD MAXIMA	1.325	1.090
CANTIDAD MINIMA	945	765

5 ptas./pieza

FAMILIA B

RIÑONERA	BOMBONERA
JARRO SIGLO XXI	TAPA BOMBONERA
JARRA CERVEZA	CENICERO DE 13 CMS.
TAZA JUMBO	TAPA MANTEQUERA
TAZA CONSOME	PLATO HONDO INFANTIL
BANDEJA ESTRELLA PEQUEÑA	PLATO LLANO INFANTIL
PLATOS POSTRES	FUENTE CUADRADA PEQUEÑA
LECHEROS	VELERO DE 10 CMS.
AZUCAREROS	JARRA DE WHISKY Y PEQUEÑA
PLATOS HONDOS	RABANERA
ENSALADERA DE 9 CMS.	TAZA DE DESAYUNO
ENSALADERA DE 12 CMS.	PLATO DE DESAYUNO
TAZON BOLS	CENICERO RECTANGULAR

	UNICOLOR	DECORADO
CANTIDAD MAXIMA	1.200	870
CANTIDAD MINIMA	860	610

6 ptas./pieza

FAMILIA C

PLATO TARTA	TAPA ENSALADERA
ESCURREFRUTAS	FRUTERO
PLATO TERMO INFANTIL	ENSALADERA TORTELLINI
HUCHA CERDO DE 25 CMS.	FUENTE OVAL DE 40 CMS.
FUENTES REDONDAS	FUENTE ESTRELLA GRANDE

	UNICOLOR	DECORADO
CANTIDAD MAXIMA	600	510
CANTIDAD MINIMA	420	360

12 ptas./pieza

FAMILIA D

JARRA AGUA	LECHERO 1 L.
BANDEJA PLUMCAKE	FLORERO
CAFETERA	FUENTE OVAL DE 33-35 CMS.
ENSALADERA GRANDE	VELERO DE 24 CMS.

	UNICOLOR	DECORADO
CANTIDAD MAXIMA	630	485
CANTIDAD MINIMA	440	340

12 ptas./pieza

FAMILIA E

PLATO FONDUE	HUCHA CERDO DE 12 CMS.
PLATO LLANO	ENSALADERA DE 19 CMS.
PLATO HONDO FORMA 31	

	UNICOLOR	DECORADO
CANTIDAD MAXIMA	960	750
CANTIDAD MINIMA	670	525

8 ptas./pieza

FAMILIA F

HUCHA CERDO DE 18 CMS.	FUENTE CUADRADA GRANDE
JARRA DE WHISKY GRANDE	CENICERO CUADRADO
PLATO LLANO FORMAS 77 Y 15 DE 27 Y 29 CMS.	

	UNICOLOR	DECORADO
CANTIDAD MAXIMA	760	600
CANTIDAD MINIMA	530	420

8 ptas./pieza

FAMILIA G

ENSALADERA DE 16 CMS.	CUERPO MANTEQUERA
FUENTE TRIANGULAR	VELERO
PLATO POSTRE FORMA 77 ROJO DE 19 Y 21 CMS.	PLATOS HONDOS DE LA FORMA 77

	UNICOLOR	DECORADO
CANTIDAD MAXIMA	1.080	810
CANTIDAD MINIMA	760	568

7 ptas./pieza

INCENTIVO PARA SELECCION DE BIZCOCHO

Se ha obtenido una media de los trabajos realizados en las últimas semanas, y se han considerado las incidencias producidas y días de máxima y mínima producción, luego ese tiempo considerado recoge el funcionamiento típico de la sección.

Los objetivos marcados para estos grupos serán bajo horas reales trabajadas, es decir producción real, despreciando la casuística de anomalías en cada día (averías, falta de pasta, etc).

Los tiempos reales de trabajo por persona en un grupo será calculado a través de un programa de ordenador como se hace ahora.

Si se consigue el objetivo establecido en el grupo se percibirá un premio de 30.000 ptas. por persona.

Si no se consigue el objetivo fijado se descontará de las 30.000 ptas. el porcentaje de piezas entre las que se deberían haber conseguido, según el objetivo y las realmente conseguidas.

Se establece la cantidad mínima a partir de la cual se obtendrá premio en 260 piezas/hora persona.

Las 30.000 ptas. de incentivo fijo serán proporcionales a las horas efectivas trabajadas, descontándose de esta cantidad las horas de ausencia.

Por ejemplo:

Un mes tiene 20 días laborales.

Una persona trabaja todos los días todas las horas. Cobraría 30.000 ptas. fijas cumpliendo el objetivo.

Otra persona sólo trabaja 15 días, que son 120 horas. Cobraría:

$$\begin{aligned} 160 \text{ h.} & \text{-----} 30.000 \text{ ptas.} \\ 120 \text{ h.} & \text{-----} X \\ X & = 22.500 \text{ ptas.} \end{aligned}$$

Ejemplo:

Objetivo: 375 piezas/hora persona.

Fabricadas: 350 piezas/hora persona.

Diferencia: 25 piezas.

Porcentaje: $1 - (350/375) \cdot 100 = 7\%$

Descuento: $30.000 - 7\% 30.000 = 27.900 \text{ ptas.}$

Recibiría un premio de 27.900 ptas.

Objetivos por grupo:

Grupo Selección de Bizcocho: 375 piezas/h. persona.

A partir de estas cantidades se pagarán de acuerdo a 2 ptas. por pieza.

El índice de calidad se discutirá entre las partes implicadas en una propuesta.

Este sistema estará a modo de prueba durante 2 meses y a continuación se podrán discutir los posibles problemas.

CONSEJERIA DE AGRICULTURA Y MEDIO AMBIENTE

RESOLUCION de 27 de septiembre de 1999, de la Dirección General de Producción, Investigación y Formación Agraria, mediante la cual se dispone la ejecución de la Sentencia n.º 114/99, de 29 de julio de 1999, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Cáceres, dictada en el Recurso Contencioso-Administrativo número 119/99.

En el recurso contencioso-administrativo número 119 de 1999, promovido por el Procurador don Jorge Campillo Alvarez, en nombre y representación de la recurrente doña Matilde Durán Escudero, contra la demandada Junta de Extremadura, recurso que versa sobre la Resolución de la Consejería de Agricultura y Comercio de la Junta de Extremadura desestimatoria del recurso ordinario formulado frente a la Resolución de la Dirección General de Producción, Investigación y Formación Agraria de 22 de septiembre de 1998, por la que se sancionaba a la recurrente con multa de 44.000 pesetas por infracción de los artículos 32 de Reglamento de Epizootias de 4 de febrero de 1955 y el artículo 1 de la Orden de 18 de mayo de 1992 por la que se establecen los modelos de Guía de Origen y Sanidad Pecuaria y Guía Interprovincial que deberán amparar la circulación y el transporte del ganado procedente de la Comunidad Autónoma de Extremadura, ha recaído sentencia firme, dictada el 29 de julio de 1999 por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Cáceres.

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991 de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el titular del órgano competente dictará la correspondiente Resolución en orden al cumplimiento de la sentencia, siendo competente para ello el órgano que dictó el acto o disposición origen de proceso, según el artículo 8 de la misma norma.

Por tanto, y en uso de las atribuciones conferidas por la legislación vigente

RESUELVO

Proceder a la ejecución de la Sentencia número 114/99 de 29 de julio de 1999 del Juzgado de los Contencioso-Administrativo n.º 1 de Cáceres, dictada en el recurso contencioso-administrativo número 119/99, llevando a puro y debido efecto el fallo, que es del siguiente tenor literal:

«Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación procesal de doña Matilde Durán Escudero contra las resoluciones referenciadas en el Antecedente de Hecho Primero de esa sentencia debo anular y anulo, las mismas, sin hacer expresa declaración en cuanto a las costas causadas».

Mérida a 27 de septiembre de 1999.

El Director General de Producción,
Investigación y Formación Agraria,
ANTONIO VELEZ SANCHEZ

RESOLUCION de 4 de octubre de 1999, de la Dirección General de Estructuras Agrarias, sobre la inscripción de la Sociedad Agraria de Transformación «Agrogal».

En cumplimiento de las funciones que están atribuidas a la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente, se acuerda publicar la constitución, conforme al Real Decreto 1776/1981, de 3 de agosto, e inscripción en el Registro de Sociedades Agrarias de Transformación de la Comunidad Autónoma de Extremadura, de la Sociedad Agraria de Transformación número EX-060031, denominada «AGROGAL», cuya duración será indefinida y que tiene por objeto la explotación agraria de fincas rústicas, la comercialización, envasado y transformación de los productos obtenidos; tiene un capital social de 2.000 euros (332.772 ptas.) y su domicilio se establece en Ctra. de La Haba, Km. 0,2 del municipio de Villanueva de la Serena (Badajoz). La responsabilidad frente a terceros es limitada. Está constituida por cuatro socios fundadores y su Junta Rectora figura compuesta por: Don Francisco Javier Gallego Calderón, como Presidente; don Manuel Gallego Calderón, como Secretario; don Miguel Angel Gallego Calderón y doña Leonor Gallego Calderón, como Vocales.

Mérida, a 4 de octubre de 1999.

El Director General de Estructuras Agrarias,
FERNANDO MEJIAS GUIADO