

RESOLUCIÓN de 9 de octubre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del V Convenio Colectivo de la empresa Waechtersbach Española, S.A. de Cáceres. Expte.: 34/2003.

VISTO: el contenido del V Convenio Colectivo de la empresa WAECHTERS BACH ESPAÑOLA, S.A. de Cáceres, con Código Informativo 1000692, de ámbito Local, suscrito el 10-9-2003, entre la Dirección de la empresa, en representación de una parte, y por el Comité de 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 trasposos 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 15/2003 de 27 de junio, por el que se modifican la denominación y el número de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura; Decreto del Presidente 26/2003 de 30 de junio, por el que se distribuyen las competencias de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura; Decreto 136/2003, de 29 de julio, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía y Trabajo; esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo de la Junta de Extremadura

ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía 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 9 de octubre de 2003.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

V CONVENIO COLECTIVO WAECHTERS BACH ESPAÑOLA, S.A.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- 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.

Artículo 2.- Ámbito Funcional y Ámbito Territorial

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

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

Artículo 3.- Ámbito personal

Este Convenio afecta a todos los trabajadores, sea cual sea su categoría profesional, que durante la vigencia del mismo trabajen bajo la dependencia y por cuenta de la Empresa Waechtersbach Española, S.A., con las excepciones señaladas en la Ley 8 de 1980, de 8 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 1º-3-c y 2º1-a, f y g, y personal de alta Dirección, a tenor de lo establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 4.- Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de julio de 2003 y finalizará el día 31 de diciembre de 2005, con independencia de la fecha de su publicación en el “Boletín Oficial de la Provincia”, o “Diario Oficial de Extremadura”.

Artículo 5.- Prórroga

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

Artículo 6.- 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.

Artículo 7.- Cómputo

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.

Artículo 8.- Compensación y Absorción

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 categoría de que se trate, bien voluntariamente, bien por disposición legal.

Artículo 9.- Integridad del Convenio

El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de sus prestaciones y 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.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10.- Principio General

1. La organización del trabajo, en cada una de las secciones o dependencias de la Empresa es facultad de la Dirección. Ésta 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.

En este apartado se acuerda lo siguiente:

2.1. Efectuar un cronometraje para determinar la producción mínima exigible (100).

Una vez efectuado el cronometraje previsto se establece los siguientes incentivos:

— Para el año 2003: 150 € mensuales para un nivel de actividad del 140.

— Para el año 2004: 165 € mensuales para un nivel de actividad del 140.

— Para el año 2005: 180 € mensuales para un nivel de actividad del 140.

Para los años sucesivos, el incremento de este incentivo será el mismo que se aplique a las tablas salariales del Convenio General.

2.2. Los incentivos a la producción serán progresivos a partir del nivel 100.

2.3. Mientras se efectúa el cronometraje previsto se mantendrán los actuales niveles de producción y se percibirá un incentivo de 100 € mensuales.

3. Se establece una prima de calidad cuyo objetivo es el de alcanzar el 10% de la tasa de producto defectuoso, estableciéndose una cuantía de 30 € mensuales, si se alcanza este nivel, no obstante esta prima será progresiva a partir de que se alcance el 15%.

4. Una vez reestructurada la actual organización del trabajo por secciones, y establecida ésta por línea de producto, el cálculo de incentivos se estudiará que sea de forma colectiva para toda la línea.

Artículo 11.- Aspectos Fundamentales de la Organización del Trabajo

En materia de organización se estará a todo lo articulado en el presente Convenio, y en lo no previsto en el mismo, a la Ley 8 de 1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y demás concordantes y complementarias.

La organización del trabajo comprende, en especial, tres aspectos fundamentales:

11.1. 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.

11.2. 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 condiciones técnicas de las mismas, tuviesen que 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.

Artículo 12.- Revisión de Sistemas de Valores y Objetivo

12.1.- 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.

12.2.- 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.

12.3.- 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.

12.4.- 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.

Artículo 13.- 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 justificasen, 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.

Artículo 14.- 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.

Artículo 15.- Discreción Profesional y Deber de no Concurrencia. Dedicación

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

Artículo 16.- 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 trescientos euros anuales para que éste pueda sufragar los gastos que se originen como consecuencia de su representación colectiva, esta cuantía se verá anualmente incrementada en el mismo porcentaje que lo hagan los salarios.

Artículo 17.- 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.

Artículo 18.- Contratos de Trabajo

En lo que respecta a los contratos de trabajo, se estará a lo dispuesto en capítulo VI, artículo 50 y 63, ambos inclusive del Convenio Estatal del Vidrio y la Cerámica.

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

Artículo 19.- 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.

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 aquéllos que suponen especial ejecución y delicadeza. El acceso a esta categoría será automático una vez que se demuestre que se cumple 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 cumple 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 período de seis meses adquieren conocimientos suficientes en varios oficios de la industria cerámica para acceder a la categoría de especialista.

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

La acreditación ante la Dirección 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 necesaria, 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.

No obstante si se produjera la incorporación de nuevas tecnologías que hicieran necesario una adecuación profesional de los trabajadores a las mismas, la dirección de la empresa junto con el comité de empresa, estudiará esta nueva situación.

CAPÍTULO III

JORNADAS, PERMISOS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS

Artículo 20.- Jornada Laboral

En esta apartado estaremos a lo que disponga el Convenio Estatal para la Industria del Vidrio y la Cerámica, siendo la jornada anual para el 2003 de 1.760 horas.

El calendario laboral será negociado entre la empresa y el Comité de Empresa antes del día 30 de noviembre del año anterior, al que se ponga en práctica.

No obstante si después de acordado el calendario laboral se produjese vía convenio estatal una reducción de jornada para el año siguiente, la aplicación de ésta, se negociará entre la empresa y el comité.

Artículo 21.- Entrada y Salida del Trabajo

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

Artículo 22.- 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, 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 necesitase 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 podrá 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. Las visitas al médico especialista no computará en dicho límite de 20 horas, siempre y cuando se aporte justificante fehaciente, en el que quede clara la hora y la duración de la misma.

i) La mujer en período de gestación tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo cuando éste entrañe un riesgo para la integridad física de la madre o del 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 las tres idas contemplados, dos, serán sucesivos y uno dentro de los 15 días siguientes.

CAPÍTULO IV SALARIOS

Artículo 23.- 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

Artículo 24.- Salario Base

Su cuantía será la que establece el Convenio Estatal del Vidrio y la Cerámica y se devengará por día natural.

Artículo 25.- Antigüedad

Se estará a lo que establece el Convenio Estatal del Vidrio y la Cerámica.

Artículo 26.- Plus de Asistencia

Se estará a lo que establece el Convenio Estatal del Vidrio y la Cerámica.

Artículo 27.- Plus de Transporte

Se estará a lo que establece el Convenio Estatal del Vidrio y la Cerámica.

Artículo 28.- Subvención de Estudios

Se satisfará por hijo menor de 16 años y mayor de 1 años. En caso de que ambos cónyuges sean trabajadores de la empresa, sólo uno tendrá derecho a esta subvención.

Artículo 29.- Nocturnidad

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

Artículo 30.- Pagas Extraordinarias y Vacaciones

(Pagas de Julio y Diciembre).

Se estará a lo que establece el Convenio Estatal del Vidrio y la Cerámica.

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.

Vacaciones

Se estará a lo que establece el Convenio Estatal del Vidrio y la Cerámica.

Artículo 31.- Horas extraordinarias

Se estará a lo dispuesto en el actual Convenio Estatal del Vidrio y la Cerámica, artículos 16 y 17.

No obstante, en caso de optar por una compensación económica, su cuantía será la que figura en la tabla anexa del convenio, para todas las categorías.

Artículo 32.- Plus de Turnicidad

Para todos los trabajadores fijos cuya incorporación a la empresa sea anterior al 01/07/03, tendrá derecho a la percepción de un plus de turnicidad, en la cuantía de 4,36 euros por jornada laboral.

Artículo 33.- 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.

CAPÍTULO V PRESTACIONES NO SALARIALES

Artículo 34.- Ropa de Trabajo

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

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

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

Artículo 35.- 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 21.035,23 euros, 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.

La cuantía establecida para la póliza que se señala con anterioridad, quedará congelada, hasta ser superada, por la que pueda establecer el Convenio Estatal del Vidrio y la Cerámica.

Para el personal cuyo óbito ocurriera estando dado de alta laboral en la empresa, se establece una ayuda de 1.200 euros.

Artículo 36.- 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, este plus se percibirá desde el primer día.

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.

Artículo 37.- 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 dispondría de dos días laborables para resolver las cuestiones que se le sometan.

Las partes firmantes acuerdan suscribir su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC), suscrito en la Comunidad Autónoma de Extremadura por la CREEX, UGT Y CC.OO.

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.

Artículo 38.- Condiciones Económicas

Las condiciones económicas por las que se rigen los/as trabajadores/as de la empresa Waechtersbach Española, S.A. son las que se establezcan en cada momento en el Convenio Estatal del Vidrio y la Cerámica, para cada una de sus categorías.

CLÁUSULAS ADICIONALES

PRIMERO: La dirección de la empresa junto con el comité de empresa, estudiará las causas que provocan un determinado índice de absentismo, tomando las medidas necesarias tendentes a su reducción.

SEGUNDO: En aquellas materias no previstas en el presente Convenio y, con carácter general 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.

WAECHTERS BACH-ESPAÑOLA. TABLA SALARIAL PARA 2003

Esta tabla tiene efecto, desde el 1 de Julio de 2.003

Nivel Salarial	CATEGORIAS	Salario Diario	Plus de Asistencia	Plus de Transporte	Horas Extras
VI	Jefe Administrativo/ Sección	22,30 •	3,10 •	2,37 •	7,60 •
VII	Profesional	21,60 •	3,10 •	2,37 •	7,60 •
VIII	Oficial Administrativo/Oficial	20,86 •	3,10 •	2,37 •	7,60 •
IX	Especialista Admnis./Especialista	19,92 •	3,10 •	2,37 •	7,60 •
XI	Aux. Admon./ Peon	18,78 •	3,10 •	2,37 •	7,60 •

Para todas las categorías:	6,47 • / mes hijo mayor de 1 año y menor de 16
Ayuda escolar	0,88 • / hora efectiva
Plus Nocturnidad	4,36 • / día efectivo
Plus de Turnicidad	

CONSEJERÍA DE FOMENTO

RESOLUCIÓN de 20 de octubre de 2003, de la Secretaría General, sobre citación para el levantamiento de actas previas a la ocupación. Expediente de expropiación forzosa de terrenos para la obra “Estación depuradora de aguas residuales en Brozas”.

Declarada urgente la ocupación de los bienes afectados por las obras de: “Estación depuradora de aguas residuales en Brozas”, por acuerdo del Consejo de Gobierno de 7 de octubre de 2003, ha de procederse a la expropiación de terrenos por el procedimiento previsto en el art. 52 de la vigente Ley de Expropiación Forzosa.

En consecuencia esta Consejería ha resuelto convocar a los propietarios de los terrenos titulares de derecho que figuran en la relación que a continuación se expresan, los días y horas que se señalan.

A dicho fin deberán asistir los interesados personalmente o bien representados por personas debidamente autorizadas para actuar en su nombre, aportando los documentos acreditativos de su titularidad, sin cuya presentación no se les tendrá por parte, el último recibo del I.B.I. o certificación registral, pudiéndose acompañar, y a su costa, si así les conviene, de Perito o Notario.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 52.2 de la Ley de Expropiación Forzosa, los interesados, así como los que siendo titulares de derechos o intereses económicos directos sobre los bienes afectados que se hayan podido omitir, o se crean omitidos en la relación antes aludida, podrán formular ante esta Consejería de Fomento, Servicio de Bienes Inmuebles y Expropiación Forzosa, en Mérida, Avda. Vía de la Plata, nº 31, por escrito, hasta el día señalado para el levantamiento de las Actas Previas a la Ocupación, las alegaciones que considere oportunas, a los efectos de subsanar posibles errores que involuntariamente hayan podido tener lugar al relacionar los bienes y derechos afectados.

Mérida 20 de octubre de 2003.

El Secretario General
(P.D. Orden de 16 de julio de 2003),
RAFAEL PACHECO RUBIO