

III OTRAS RESOLUCIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA E INNOVACIÓN

RESOLUCIÓN de 28 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Deutz Diter, SA, suscrito el 25 de octubre de 2011". (2011062350)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Deutz Diter, SA (código de convenio 06000332011983) que fue suscrito con fecha 25 de octubre de 2011, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 28 de noviembre de 2011.

El Director General de Trabajo, MIGUEL LOZANO ALÍA

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DEUTZ DITER, SA

ÍNDICE

CAPÍTULO PRIMERO.

NORMAS GENERALES.

Artículo 1. Ámbito territorial y personal.

Artículo 2. Vigencia y duración.

Artículo 3. Garantías.

Artículo 4. Revisión y vinculación.

Artículo 5. Comisión Mixta.

CAPÍTULO SEGUNDO.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

Artículo 6. Organización del Trabajo.

Artículo 7. Incentivos.

CAPÍTULO TERCERO.

RETRIBUCIONES.

Artículo 8. Ordenación del salario.

Artículo 9. Estructura del salario.

Artículo 10. Cuantía.

Artículo 11. Antigüedad.

Artículo 12. Plus de distancia.

Artículo 13. Compensación Economato.

Artículo 14. Efectividad.

CAPÍTULO CUARTO.

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE.

Artículo 15. Declaración general.

Artículo 16. Principios generales.

Artículo 17. Equipos de protección individual.

Artículo 18. Vigilancia de la salud.

Artículo 19. Pluses: tóxico, penoso y peligroso.

Artículo 20. Garantías y competencias de los/as delegados/as de prevención y comité de seguridad y salud.

Artículo 21. Plan de movilidad y prevención de accidentes "in itinere".

Artículo 22. Formación en prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 23. Protección de los trabajadores/as especialmente sensibles.

Artículo 24. Protección durante el embarazo y la lactancia natural.

Artículo 25. Riesgos Psicosociales.

Artículo 26. Drogodependencias.

Artículo 27. Medio Ambiente.

Artículo 28. Equipo de Trabajo.

CAPÍTULO QUINTO.

JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 29. Duración de la jornada.

Artículo 30. Cuadrantes.

Artículo 31. Tercer Turno.

Artículo 32. Cuarto Turno.

Artículo 33. Medidas de flexibilidad Interna.

Artículo 34. Bolsa de Horas.

CAPÍTULO SEXTO.

VACACIONES Y LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Artículo 35. Vacaciones.

Artículo 36. Licencia retribuidas.

CAPÍTULO SÉPTIMO.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, CESES Y EXCEDENCIAS.

Artículo 37. Clasificación general.

Artículo 38, Promoción.

Artículo 39. Ceses.

Artículo 40. Excedencias.

CAPÍTULO OCTAVO.

BENEFICIOS SOCIALES.

Artículo 41. Capacidad disminuida.

Artículo 42. Contratación.

Artículo 43. Edad de jubilación.

Artículo 44. Premio de nupcialidad.

Artículo 45. Fondo de Asistencia Social y Becas.

Artículo 46. Seguro Colectivo.

Artículo 47. Baja por accidente de trabajo.

Artículo 48. Baja por I.T.

Artículo 49. Transporte Colectivo de Empresa.

CAPÍTULO NOVENO.

COMITÉ DE EMPRESA Y SINDICATO DE TRABAJADORES.

Artículo 50. Comité de Empresa.

Artículo 51. Sindicato de Trabajadores

Artículo 52. Derecho de Reunión.

CAPÍTULO DÉCIMO.

LEGISLACIÓN.

Artículo 53. Normas de aplicación.

CAPÍTULO UNDÉCIMO.

FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 54. Faltas y sanciones por retrasos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

CAPÍTULO PRIMERO NORMAS GENERALES

Artículo 1. Ámbito territorial y personal.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa y les vincula su contenido, realicen su trabajo fuera o dentro de la Empresa, con las excepciones señaladas en el Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, art. 1/3.c y 2/1.a.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente Convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2011 hasta el día 31 de diciembre de 2012.

Cualquiera de las partes con tres meses de antelación, deberá denunciar la finalización del convenio ante la Autoridad Laboral Competente.

El presente Convenio continuará vigente en todos sus términos hasta que las partes lleguen a un nuevo acuerdo.

Artículo 3. Garantías.

De existir en la empresa algún trabajador con alguna condición "Ad personam", esta será respetada o sustituida mediante pacto si así se decidiera entre la Empresa y el Trabajador afectado.

Artículo 4. Revisión y vinculación.

A los efectos de aplicación del presente Convenio, las condiciones pactadas en el mismo, constituyen un todo orgánico e indivisible y económicamente serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Artículo 5. Comisión Mixta.

Se establece una comisión de ocho miembros, cuatro de entre la representación de los Trabajadores y cuatro de entre la representación de la Empresa, que velará por el cumplimiento e interpretación de estos artículos. En el caso de que la Comisión no alcanzase acuerdo se elevará lo actuado por la misma a la Autoridad Competente.

La actuación de la Comisión Mixta es trámite previo y necesario a cualquier denuncia del mismo.

Serán funciones de dicha Comisión:

- 1. La interpretación del Convenio Colectivo, sin perjuicio de la competencia atribuida por la Ley a la Jurisdicción Laboral.
- 2. La resolución de cuantas cuestiones sean sometidas a su consideración en los supuestos concretamente previstos por el Convenio Colectivo.
- 3. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

CAPÍTULO SEGUNDO CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Artículo 6. Organización del Trabajo.

La organización del trabajo corresponde al Empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo.

La Empresa informará regularmente a la RLT, quienes podrán, una vez conocida la información dada por la Dirección, hacer sugerencias y presentarlas por escrito a la Dirección para su estudio. La Dirección motivará su puesta en práctica o rechazo de dichas sugerencias en la siguiente reunión con la RLT.

En caso de discrepancias de la RLT, debidamente formuladas, se actuará de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 7. Incentivos.

Las modalidades de incentivos en la Empresa, tanto para la prima en función de la cantidad de productos obtenidos como para la prima en función de calidad de los mismos, y para el personal obrero, tanto directo como indirecto, será alguna de las que a continuación se indican:

Prima directa por rendimiento individual.

Prima directa por rendimiento colectivo (Prima colectiva).

Prima Estimada.

La prima a aplicar al personal obrero afectado por el presente convenio, será una de estas modalidades.

Para la vigencia de este convenio, y mientras no se acuerde para todos los trabajadores un nuevo sistema de incentivos, estos percibirán una prima estimada individual, según el acuerdo alcanzado anteriormente entre la RLT y La Empresa basado en el sistema BEDEAUX.

En las líneas de fabricación de soportes, poleas, engranes y culatas 1015 y para los Trabajadores que han percibido el CPL o SIP, al desaparecer este, percibirán una cantidad igual en cuantía a la que han venido percibiendo, basándose en la cantidad media de la prima de CPL, de las horas trabajadas anualmente del propio trabajador. Y para el personal nuevo que se incorpore a estos puestos de trabajo con CPL, se le calculará su prima de producción por la media de su categoría profesional del CPL en cada puesto de trabajo hasta el día de hoy.

Estos valores se incrementarán en idéntico porcentaje a la subida de convenio pactada y entrará en vigor a partir de la firma de este convenio. Se adjunta, como anexo, tabla de valores por categoría y líneas.

CAPÍTULO TERCERO RETRIBUCIONES

Artículo 8. Ordenación del salario.

En aplicación de las disposiciones legales, en lo sucesivo, toda mención a salarios se entiende referida al concepto de percepciones brutas.

Tendrán la consideración legal de salario las percepciones económicas o en especie de los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios profesionales.

Respecto a la estructura de los salarios se estará en todo caso a lo dispuesto en el Real Decreto de Ordenación del Salario o Normas vigentes en cada momento que lo regule y desarrollen.

Artículo 9. Estructura del salario.

A) CONCEPTOS SALARIALES.

SALARIO BASE.

Salario de Convenio.

COMPLEMENTO PERSONAL.

- Antigüedad.
- Adecuación salarial individual.
- Transporte y plus de distancia.
- Compensación IRTP y de traslado.
- Plus de convenio.
- Compensación Economato.
- Prima Fija Mensual.
- Prima Especial.
- Salario en Especie.

COMPLEMENTO DEL PUESTO DE TRABAJO.

- Plus trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.
- Plus de trabajo nocturno.

COMPLEMENTO POR CALIDAD Y/O CANTIDAD.

- Primas directas.
- Primas estimadas.
- * Ver. ART. 7 INCENTIVOS.

COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES.

Pagas extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias, que se pagarán por la entidad bancaria en las fechas siguientes:

Paga de Verano: antes del 15 de julio.

Paga de Navidad: antes del 15 de diciembre. Paga de Beneficios: antes del 15 de marzo. La cuantía de cada una de estas tres pagas extraordinarias será de 30 días de salario base más antigüedad, completadas con todos los conceptos retribuidos de las Tablas salariales.

Las gratificaciones extraordinarias, se retribuirán en función de los días realmente trabajados, considerándose como tales a estos efectos los de baja por accidente o enfermedad, los días de licencia o permisos retribuidos como se indica en convenio, ley o norma legal, y las horas de garantía sindical.

En todo caso, la Empresa abonará en las gratificaciones extraordinarias la parte o, en su caso, la totalidad de las mismas que los trabajadores no hayan percibido durante los periodos de baja por enfermedad o accidente.

B) CONCEPTOS NO SALARIALES:

- Gratificaciones extraordinarias.
- Prestación por accidente.
- Prestaciones de la Seguridad Social.
- Atenciones sociales (becas, préstamos, etc.).
- Indemnizaciones y suplidos.
- Complementos a prestaciones de la S. Social.

La totalidad de las retribuciones del personal, sin distinción alguna, será objeto de liquidación por periodos mensuales, manteniéndose el anticipo mensual.

Artículo 10. Cuantía.

Durante el periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo, se modificarán las tablas salariales en las cuantías siguientes:

Periodo comprendido entre el 1-1-2011 al 31-12-2011.

Se adjuntan tablas salariales resultantes y vigentes para dicho periodo, que equivalen a aplicar a las tablas existentes al 31-12-2010 el 2% todo proporcional sobre tablas salariales.

Revisión:

En el supuesto que el IPC real del periodo comprendido entre el 1-1-2011 y 31-12-2011 fuese superior al 2% se procederá a una revisión de las tablas salariales de lo que supere este porcentaje más el 0,17%, tomando como base de cálculo las tablas resultantes al 31/12/2010, para el primer año de vigencia de este acuerdo.

En supuesto que el IPC real del periodo comprendido entre el 1/1/2011 y 31/12/2011 no fuese superior al 2%, el porcentaje de subida a tablas del 1-1-2011 se mantendrá, al menos, con un diferencial del más 0,17% sobre el IPC real del periodo 1/1/2011 y 31/12/2011.

Periodo comprendido entre el 1/1/2012 al 31/12/2012.

Se adjuntan tablas salariales resultantes y vigentes para dicho periodo, que equivalen a aplicar a las tablas existentes actualizadas al 31/12/2011 el 1% todo proporcional sobre tablas salariales.

Revisión:

En el supuesto que el IPC real del periodo comprendido entre el 1/1/2012 y 31/12/2012 fuese superior al 1% se procederá a una revisión de las tablas salariales de lo que supere este porcentaje más el 0,30%, tomando como base de cálculo las tablas resultantes al 31/12/2011, para el segundo año de vigencia de este acuerdo.

En supuesto que el IPC real del periodo comprendido entre el 1/1/2012 y 31/12/2012 no fuese superior al 1%, el porcentaje de subida a tablas del 1/1/2012 se mantendrá, al menos, con un diferencial del más 0,30% sobre el IPC real del periodo 1/1/2012 y 31/12/2012.

En las tablas que se incluyen como anexos, se especifican las respectivas remuneraciones del personal obrero y empleado, que serán de aplicación durante el presente convenio, en función de las distintas categorías y niveles de calificación.

La Comisión Paritaria, una vez sean conocidas las previsiones del IPC para el año 2012, podrá acordar modificar la cantidad de subida inicial establecida para ese año 2012.

Artículo 11. Antigüedad.

Se abonará en forma de quinquenios siendo su cuantía equivalente a:

- 1.°, 2.°, 3.° quinquenios, 5,35% del Salario base.
- 4.º quinquenio y siguientes quinquenios el 6,00% del salario base.

Los quinquenios devengarán siempre a partir del 1.º de enero y a los solos efectos de su contabilización se tendrá en cuenta, para la determinación del devengo del primer quinquenio, la siguiente regla:

Ingreso en la Empresa en el primer Semestre del año.

Fecha devengo quinquenio = Año de ingreso + 5 años.

Ingreso en la Empresa en el segundo Semestre del año.

Fecha devengo quinquenio = Año de ingreso + 6 años.

Los siguientes quinquenios devengarán añadiéndole "n" veces 5 años al año en que devengó el primero de ellos.

Artículo 12. Plus de distancia.

A los trabajadores que no residen en Zafra por no poder utilizar el Transporte Colectivo de la Empresa, y que actualmente estuvieran cobrando este plus, se les abonará la cantidad de:

0,35 euros/Km para el año 2011.

Para el año 2012 se incrementará este valor con la subida del convenio pactada para ese año.

Artículo 13. Compensación Economato.

En compensación por la supresión del economato, la Empresa abonará a cada uno de los trabajadores con fecha de alta en la Empresa anterior al 10-02-93, la cantidad de 365,98 €, para el primer año de vigencia, repartidas en partes iguales en cada una de las pagas que actualmente percibe cada trabajador.

Para el segundo año de vigencia a dicha cantidad se le aplicará la subida del convenio, en todos los casos en cómputo anual, repartidas en partes iguales en cada una de las pagas que actualmente percibe cada trabajador.

Dicho concepto tiene carácter de consolidable, no absorbible y revisable en el mismo porcentaje en que lo hagan las tablas salariales.

Artículo 14. Efectividad.

Las respectivas liquidaciones de la retribución mensual (anticipo o liquidación) se harán efectivas mediante ingreso de su importe en la C/C Bancaria o libreta de ahorro personal de cada uno de los trabajadores.

CAPÍTULO CUARTO SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 15. Declaración general.

Las partes firmantes aplicarán el contenido de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, así como sus normas de desarrollo, considerando fundamental la integración efectiva de la acción preventiva en la gestión de la empresa.

Durante la vigencia de este convenio se desarrollará un plan de Prevención de Riesgos Laborales basado en la Evaluación de Riesgos y su correspondiente Planificación de la actividad preventiva, a partir de las cuales de establecerán las medidas preventivas y/o correctoras oportunas a fin de salvaguardar la seguridad y salud de la plantilla.

En todo aquello que no esté regulado en el presente convenio le será de aplicación la normativa vigente.

Artículo 16. Principios generales.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones se establecen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de la normativa que la desarrolla, la empresa deberá:

- Realizar de forma eficaz las oportunas medidas correctoras o preventivas de las instalaciones y puestos de trabajo de forma que se contribuya a elevar el nivel de seguridad y salud de la empresa.
- Con el fin de mejorar la coordinación en materia de prevención de riesgos laborales con las empresas contratadas y colaboradoras, Deutz Diter no permitirá el inicio de la prestación de servicios sin tener constancia documental de que los empleados/as de estas

empresas han recibido la formación relativa a los riesgos y medidas preventivas, además de que poseen la formación específica necesaria para su puesto. Así mismo, Deutz Diter proporcionará a estos trabajadores y trabajadoras la información relativa a los riesgos del centro de trabajo que le pueden afectar durante el desarrollo del trabajo contratado.

 Realizar a través del servicio de prevención de riesgos de la empresa una revisión de puestos de trabajo y de los medios de protección necesarios.

Artículo 17. Equipos de protección individual.

De acuerdo a la revisión de los puestos de trabajo mencionada en el apartado 2 y en la evaluación de riesgos laborales; y en el caso de que los riesgos no puedan ser eliminados y las medidas preventivas colectivas oportunas no puedan aplicarse, la empresa entregará al personal los equipos de protección individual adecuados reponiendo aquellos que estén deteriorados, que mejor se adapten a las necesidades que exija y requiera el puesto de trabajo, de acuerdo con los criterios establecidos en la normativa vigente, quedando el trabajador/a obligado a hacer uso de los mismos y conservarlos de manera adecuada.

La determinación de los equipos de protección necesarios para cada puesto de trabajo se realizará una vez concluida la Evaluación de Riesgos, según los criterios técnicos aplicados por el Servicio de Prevención y los modelos a utilizar serán consensuados con el Comité de Salud Laboral.

Los equipos de protección individual deberán cumplir su cometido y estar adecuadamente certificados.

La empresa facilitará gafas de protección graduadas a aquellas personas que mediante certificación médica acrediten que las precisan en función del puesto de trabajo que desempeñen.

Artículo 18 . Vigilancia de la salud.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establezcan respecto a la Vigilancia de la Salud en la Ley 31/1995, la empresa:

- Garantizará a los trabajadores y las trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos específicos de sus puestos de trabajo. La empresa efectuará un reconocimiento médico inicial al trabajador a su incorporación o ingreso en la misma, de conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Los exámenes médicos se realizarán en las dependencias sanitarias de la empresa, salvo aquellas pruebas específicas que tuvieran que ser realizadas fuera de la misma por no disponer en la actualidad de los medios necesarios. En este caso, la empresa abonará al trabajador el desplazamiento según Convenio Colectivo y las horas empleadas serán consideradas de trabajo efectivo.
- En su caso, serán de aplicación los protocolos médicos específicos editados por el Ministerio de Sanidad, así como aquellos que vayan siendo aprobados durante la vigencia del presente convenio.

- Una copia de los resultados de los reconocimientos médicos será entregada a cada trabajador afectado y salvaguardando la confidencialidad de los mismos.
- Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.
- El tiempo que se invierta por el reconocimiento, se considerará como de trabajo efectivo y se realizará dentro de la jornada laboral.
- El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal sanitario que preste sus servicios para la empresa, así como a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores sin que pueda facilitarse a la Empresa u otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, la empresa y los órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos, a fin de poder asignar tareas que se adapten a la aptitud del trabajador y como en su caso, adoptar las posibles medidas que sean necesarias, con las limitaciones establecidas en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sobre Vigilancia de la Salud.

Artículo 19. Pluses: tóxico, penoso y peligroso.

Si, tras la revisión de todos los puestos de trabajo, y habiendo dotado a los mismos de aquellos medios que sean necesarios, los Trabajadores tuvieran que realizar trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos y/o peligrosos, percibirán una bonificación bruta equivalente al 20% sobre el salario base más antigüedad, con las siguientes limitaciones:

- Si el trabajo es excepcionalmente Penoso o Peligroso se realiza por tiempo superior a media jornada de trabajo efectivo, se le abonará la jornada completa (actualmente ocho horas).
- Si el trabajo excepcionalmente Penoso o Peligroso se realizase por tiempo superior a una hora e inferior a media jornada de trabajo efectivo, se le abonará por este concepto media jornada de trabajo (actualmente cuatro horas).

En aquellos supuestos en los que muy especialmente concurriera una excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad y de modo manifiestamente notorio este fuere superior al riesgo considerado normal en la industria del mismo sector, la bonificación a aplicar sería la siguiente:

- 25% si simultáneamente concurren dos circunstancias.
- 30% si simultáneamente concurren tres circunstancias.

En caso de discrepancia, se buscarán las soluciones oportunas a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral y en caso de no resolverse ésta, se recurrirá al Gabinete Técnico Provincial de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 20. Garantías y competencias de los/as delegados/as de prevención y comité de seguridad y salud.

- Respecto a los delegados de prevención.

Los/as delegados/as de prevención dispondrán de las garantías previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, en sus condiciones de representantes de los trabajadores y trabajadoras, así como de las demás garantías que para el ejercicio de sus funciones estén previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa proporcionará a los/as delegados/as de prevención los medios y la formación en materia de prevención que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Dicha formación tendrá una duración mínima equivalente a la correspondiente a un curso básico de prevención de riesgos laborales de 60 horas.

A los/as delegados/as de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del ET en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Respecto al Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud se regirá, tendrá las funciones y garantías establecidas en los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité estará formado de una parte por los/as Delegados/as de Prevención, de una parte, y por los/as Representantes de la Empresa en número igual, de la otra.

En las reuniones del Comité podrán participar, con voz pero sin voto, los/as delegados/as sindicales, asesores y los/as representantes técnicos/as de prevención de la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar otros/as trabajadores/as de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información sobre los temas a tratar, así como órganos técnicos ajenos a la empresa, o representantes de algunas de las empresas contratadas que presten su servicio en el centro de trabajo.

El Comité se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

El Comité de Salud y Seguridad redactará un reglamento de funcionamiento interno de dicho Comité.

Artículo 21. Plan de movilidad y prevención de accidentes "in itinere".

La empresa llevará a cabo, junto con la representación legal de los trabajadores, campañas de divulgación dirigidas a estimular la prudencia y precaución de los trabajadores en el uso de los medios de transporte, tanto en su utilización para fines privados como en sus desplazamientos al trabajo, por considerar que ello debe ser una precaución compartida por todos/as.

La empresa fomentará el uso del transporte colectivo facilitado por ella misma, y procurará que este servicio sea dado dentro de unas condiciones de calidad mínimas.

Artículo 22. Formación en prevención de Riesgos Laborales.

Toda persona que inicie su actividad en la empresa deberá superar una formación teórica y práctica en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La formación teórica será impartida por el servicio de prevención y tendrá una duración mínima no inferior a las cuatro horas, en jornada laboral y siendo considerado el tiempo invertido como tiempo efectivo de trabajo.

La formación práctica será llevada a cabo por el/la responsable directo/a del trabajador/a que se incorpore, y en la misma se hará especial hincapié en el uso adecuado de los distintos medios de trabajo, así como la puesta en práctica de las distintas normas y procedimientos implantados en la empresa. Para ello el mando utilizará los medios que considere más adecuado. El periodo de formación práctica tendrá una duración mínima de 15 días desde el inicio de la actividad del trabajador/a en la empresa.

Con independencia de la formación inicial, cada trabajador/a actualizará esta formación en los supuestos establecidos por la normativa vigente.

La empresa en general establecerá todos los años dentro de su plan de formación, cursos específicos en materia de prevención que mejore continuamente la cualificación de su personal en esta materia.

Artículo 23. Protección de los trabajadores/as especialmente sensibles.

Aquellas personas empleadas que por sus características personales y otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos, así como aquellos trabajadores/as que pasen por situación de incapacidad permanente o parcial para la profesión habitual, deberán ser protegidos de forma específica, debiendo la empresa adaptar los puestos de trabajo a sus necesidades particulares, y en el caso de que no sea posible, podrán acceder a ocupar un nuevo puesto de trabajo en la empresa si sus condiciones se lo permiten.

Artículo 24. Protección durante el embarazo y la lactancia natural.

Cuando la actividad o el trabajo que realizan las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia puedan suponer un riesgo para su seguridad o salud y la de su descendencia, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier exposición al riesgo. Además se estará a lo dispuesto por el art. 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Artículo 25. Riesgos Psicosociales.

La empresa en el ámbito del Comité de Salud Laboral se compromete a realizar dentro de la Evaluación de Riesgos, una evaluación de los riesgos psicosociales existentes en la empresa, a fin de determinar los posibles riesgos para la salud de los trabajadores/as derivados de la organización del trabajo.

La elección del método utilizado para la realización de dicha evaluación deberá ser consensuada con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 26. Drogodependencias.

En materia de drogodependencias en el ámbito laboral (alcohol, tabaquismo y otros) las partes acuerdan consensuar con la representación legal de la plantilla en materia de Salud

Laboral, cualquier norma, conflicto o situación derivada de este tipo de adicciones. Para ello se comprometen a negociar protocolos de actuación e intervención en supuestos de conflictos laborales por cuestiones de drogodependencias.

Artículo 27. Medio Ambiente.

Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación de la empresa.

Los delegados y delegadas de prevención participarán en todas aquellas cuestiones relacionadas con el medio ambiente respecto de la actividad laboral.

Artículo 28. Equipo de Trabajo.

Anualmente la Empresa entregará anualmente de las siguientes prendas de trabajo:

Personal Obrero:

Un equipo de trabajo (camisa, chaquetilla, 2 toallas y pantalón) en octubre.

Una camisa, un pantalón y dos toallas en abril.

Zapatos o botas de seguridad según necesidades.

Técnicos de taller:

Un equipo de trabajo (camisa, chaquetilla o bata, 2 toallas y pantalón) en octubre.

Una camisa, un pantalón y dos toallas en abril.

Zapatos o botas de seguridad según necesidades.

Administrativos y Técnicos de Oficina:

Una chaqueta cada dos años si la solicitasen.

Todos los trabajadores que inicien su relación laboral con nuestra empresa recibirán, por una sola vez, dos equipos de trabajo, estacionales, incorporándose más tarde a las entregas de toda la plantilla.

CAPÍTULO QUINTO JORNADA DE TRABAJO

Artículo 29. Duración de la jornada.

La jornada de trabajo, según los contratos individuales de trabajo, será de lunes a viernes, o de lunes a domingo, en cómputo anual, y para el año 2011 de 1.726 horas de trabajo efectivo repartidas en 220 días.

Para el año 2012 la jornada en cómputo anual será de 1.724 horas de trabajo efectivo repartidas en 220 días.

Para todos los trabajadores, los 14 días festivos inhábiles serán los marcados por el Diario Oficial de Extremadura (DOE), salvo pacto de mutuo acuerdo entre las partes al confeccionar el calendario laboral.

Artículo 30. Cuadrantes.

La dirección de la empresa entregará 7 días antes del inicio de cada mes un cuadrante de todos los trabajadores de la plantilla donde vendrán expuestos los días de trabajo con las limitaciones del calendario laboral, con sus turnos correspondientes, así como el puesto al que vendrá a realizar el trabajo.

Los cuadrantes se podrán modificar por la empresa con una antelación mínima de 7 días a sus efectos y tras ser informada la RLT. Se permiten a los trabajadores dentro del mismo ámbito, realizar los cambios en sus cuadrantes que consideren necesarios, a fin de garantizarse la conciliación de la vida familiar y laboral, siempre y cuando no afecte al proceso productivo de la empresa.

Artículo 31. Tercer Turno de Trabajo.

Existen acuerdos entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores sobre compensaciones sociales y económicas para los trabajadores que estén a tres turnos, que están reguladas fuera del ámbito de este convenio, por el acuerdo de fecha 31 de marzo de 2005.

En ningún caso se trabajará en turno de noche o tercer turno; en sábados, domingos, festivos y puentes recuperados. Salvo pacto en contrario.

Artículo 32. Cuarto Turno de trabajo.

La RLT y la Dirección de La Empresa acuerdan que todos aquellos trabajadores, que realicen su jornada normal de trabajo en fines de semana y puentes recuperados, tendrán una compensación económica, a parte de su salario, de 14,50 € brutos por día trabajado completo para el año 2011 y para el 2012 se incrementará este valor con la subida del convenio pactada para ese año.

Igualmente aquellos trabajadores que salgan con permiso de fábrica, ese día que realiza ese turno, percibirán parcial o totalmente dicha compensación basándose en la siguiente regla:

Si permanecen en Fábrica de 0 a 6 horas, el 50% de esta compensación pactada.

Si permanecen en Fábrica de 6 horas 1 minuto a 8 horas el 100% de esta compensación pactada.

Artículo 33. Medidas de flexibilidad interna.

A fin de favorecer una posición competitiva en el mercado, una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en la Empresa; se acuerdan como medidas de flexibilidad las siguientes y con este orden prioritario:

- A) Realizar modificaciones de los cuadrantes laborales según artículo 30.
- B) Bolsa de Horas. (Según artículo n.º 34).

Artículo 34. Bolsa de Horas.

Las partes negociadoras del Convenio Colectivo conocen que el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, en su artículo 2.º Contenido y Vigencia de los Convenios Colectivos, apartado Uno, letra i señala:

"Medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la Empresa, que favorezcan la posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo de aquella y en particular las siguientes:

- 1.º Un porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año. Salvo pacto contrario este porcentaje será del cinco por ciento.
- 2.º Los procedimientos y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa".

Ante esta nueva situación legal, la Mesa negociadora del Convenio Colectivo de Deutz Diter, SA ha acordado lo siguiente respecto de la bolsa de horas, su disponibilidad y su uso:

A) Establecer el tope máximo en 80 horas anuales.

Cada trimestre en el cual no sea utilizada la bolsa de horas, se irá reduciendo hasta final de año, de forma que la cantidad de horas disponibles sería de:

TRIMESTRE	HORAS	TRIMESTRE	HORAS
enero, febrero, marzo	80	julio, agosto, septiembre	45
abril, mayo, junio	65	octubre, noviembre, diciembre	32

- B) Para el año 2011, a partir de la firma del convenio, se dispondrá en caso de necesidad de 32 horas de la bolsa de horas.
- C) Crear una comisión de trabajo denominada "Comisión de Seguimiento Bolsa de Horas" que tendrá como funciones la vigilancia y cumplimiento de estas condiciones acordadas. Esta comisión estará formada por 6 miembros, tres en representación de la Empresa y tres en representación del Comité de Empresa. De cada reunión de la Comisión se levantará acta para todos sus efectos.

Se establecen los siguientes conceptos:

"Anticipación de horas"; las horas que con relación al cuadrante (bien sean por horas, medias jornadas o jornadas completas) realiza un trabajador con saldo positivo a la bolsa de horas.

"Recuperación de horas"; las horas que con relación al cuadrante (bien sean por horas, medias jornadas o jornadas completas) realiza un trabajador a fin de equilibrar su saldo en la bolsa de horas.

"Descansos compensatorios"; las horas que no se realicen del cuadrante (bien en horas, por medias jornadas o jornadas completas) con saldo negativo a la bolsa de horas, que podrán ser a petición de la empresa o del trabajador.

- D) Quedarán afectadas las personas que trabajen en las líneas, secciones o departamentos en los que sea necesaria la utilización de la bolsa de horas.
 - Si la necesidad de la bolsa de horas en la línea, sección o departamento no afecta a todo el personal de la misma, se determinarán las personas afectadas en base a los siguientes criterios de prioridad:
 - 1.º Voluntarios de las líneas, secciones o departamentos afectados.
 - 2.º Caso de no existir voluntarios, se establecerá un proceso rotativo de entre los trabajadores, que permita el reparto de dicha necesidad entre todos los componentes de la línea, sección o departamento.
- E) Establecer que la recuperación/anticipación de las horas ejecutadas dentro de la bolsa de horas se realice siguiéndose el orden que se expone:
 - 1.º Dos horas diarias más, al final de la jornada. (Completando así la jornada por pacto en 10 horas), en los casos en los que fuese posible.
 - 2.º Medias jornadas laborales de cuatro horas o jornadas laborales completas utilizándose, en ambos casos, el siguiente orden:
 - En primer lugar: los sábados o en el caso de contratos de lunes a domingos el primer día de descanso, ambos en su turno de mañana.
 - En segundo lugar: los sábados o en el caso de contratos de lunes a domingos el primer día de descanso, en el turno de tarde si no fuese posible en el de mañana.
 - En tercer lugar: los domingos o en caso de contratos de lunes a domingos el segundo día de descanso, en su turno de mañana si en el sábado no fuese posible.
 - En cuarto lugar: los domingos o en el caso de contratos de contratos de lunes a domingos el segundo día de descanso, en su turno de tarde si no fuese posible en el de mañana.

Como máximo, podrán ser utilizadas, salvo pacto en contrario, para anticipación/recuperación de horas por la empresa, hasta dos días al mes estableciéndose dos situaciones:

- 1) En caso de estar el trabajador o la línea a tres o menos turnos, se dispondrá de los dos días en un solo fin de semana (sábado y domingo).
- 2) En caso de estar el trabajador o la línea a más de tres turnos, los dos días se dispondrán dentro de la misma semana en los descansos semanales. No pudiendo así utilizarse los sábados y domingos.
- F) No se recuperará/anticipará en turnos de noche. Tampoco se podrá en días festivos, inhábiles, puentes recuperados, vacaciones individuales del trabajador, ni sábados que precedan alguna festividad.

- G) El uso de la bolsa de horas, no podrá ser utilizado por la Empresa para disminuir las necesidades de contrataciones eventuales o coincidentes con los periodos vacacionales de sus trabajadores.
- H) La ejecución de la bolsa de horas por la empresa será dada a conocer anticipadamente a los trabajadores afectados con un plazo de anticipación de 72 horas como mínimo.
 - A la Comisión de Seguimiento se le comunicará, por cada uso de la bolsa de horas por parte de la empresa así como informará de las condiciones de realización y motivos que lo justifiquen, con carácter previo a la comunicación a los trabajadores. Pudiendo convocar cualquiera de las partes firmantes de este convenio a la comisión de seguimiento en caso de dudas o detectar nuevas causas ajenas a este acuerdo.
- I) Establecer que los descansos compensatorios de las horas ejecutadas dentro de la bolsa de horas se realizarán por medias jornadas o completas preferentemente. En caso de realizar el descanso compensatorio en horas, estas se disfrutarán al inicio o al final de la jornada.
 - Los trabajadores también podrán solicitar a la Empresa descansos compensatorios con un tiempo de preaviso de 7 días, cuando tengan un saldo de horas favorables y lo hayan trabajado con anterioridad, en caso de discrepancias se decidirá en la Comisión de la Bolsa de horas.
- J) Los Trabajadores que vean su jornada mensual reducida, por la ejecución de la bolsa de horas, percibirán su salario completo, incluidos todos los pluses como si continuasen haciendo su jornada laboral, sin merma alguna económica.
- K) Cuando los trabajadores recuperen/anticipen las horas (bien sea en horas, medias jornadas, o jornadas completas), estos percibirán el "plus de disponibilidad". Este plus tendrá un importe de 45 € brutos por cada jornada completa, si bien para el caso de no alcanzar la jornada completa, percibirán en todo caso su parte proporcional.
 - Si al recuperar/anticipar horas, su puesto tuviese algún plus distinto a los que percibió con anterioridad cuando descansó en el uso de la bolsa de horas, también lo percibirá junto al plus de disponibilidad.
 - En ningún caso habrá duplicidad de pagos en los pluses.
- L) En aquellos casos en que por la utilización de la bolsa de horas, de lugar a que el trabajador no coincida en los horarios con los del transporte colectivo de empresa; la empresa abonará al trabajador la cuantía en las condiciones reguladas en el artículo correspondiente de este convenio colectivo.
- LL) Durante la vigencia de este convenio, la Comisión a medida que se den las nuevas causas para ejecutar la bolsa de horas, sacará conclusiones y podrá acordar su práctica para futuras ocasiones, recogiéndose en acta para su aplicación incorporándose como anexo a este acuerdo.
- M) Las causas inicialmente previstas para las que se utilizará la bolsa de horas son las siguientes:
 - Necesidades productivas a corto plazo.

- Falta de materiales, tanto de materia prima como de productos semielaborados.
- Averías de máquinas sobrevenidas de media o larga duración.

Las causas anteriores y otras causas o motivos no expuestos, requerirán del acuerdo en la Comisión de Seguimiento de Bolsa de Horas.

N) El periodo de liquidación de la bolsa de horas vencerá anualmente a 31 de diciembre de cada año natural.

En caso de imposibilidad de recuperación o de realización de los descansos compensatorios en el periodo indicado, el límite antes expuesto se ampliará dos meses como máximo.

Finalizada esta prórroga el trabajador no tendrá obligación de recuperar las horas y las horas que excedan de la jornada anual pactada en convenio, serán retribuidas al precio de horas extraordinarias tipo1, tipo2. Poniéndose en ambos casos los contadores de la bolsa de horas a cero.

CAPÍTULO SEXTO VACACIONES Y LICENCIAS RETRIBUIDAS

Artículo 35. Vacaciones.

Se establecen 24 días laborables de vacaciones para cada año de vigencia del Convenio (2011 y 2012), cuyo disfrute se decidirá al confeccionar el Calendario Laboral. En cualquier caso las vacaciones se disfrutarán durante los meses de julio, agosto y septiembre.

Los trabajadores a partir de 10 años de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a 1 día más de vacaciones en cada año de vigencia del Convenio.

Los trabajadores con 16 años de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a 2 días más de vacaciones en cada año de vigencia del Convenio.

Los trabajadores con 17 años o más de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a 3 días más de vacaciones en cada año de vigencia del Convenio, siendo éste el tope máximo.

La cuantía de la Retribución de vacaciones será de 24 días laborables de salario base más antigüedad: promedio tóxico, penoso y peligroso, nocturnidad, cuarto turno (este plus será incluido en el promedio a partir del 01-01-2012), prima y el 12% de ésta, de los días laborables, según calendario laboral, de los tres meses anteriores para el personal diario, y de una mensualidad de salario base más antigüedad para el personal empleado, completadas con todos los conceptos retributivos de las tablas salariales.

Artículo 36. Licencias retribuidas.

Se reconoce al personal el derecho de utilizar con carácter de retribuidas sobre el sueldo de convenio las siguientes licencias:

Norma General.

A) Las licencias que se contemplan en este artículo de licencias retribuidas, se entiende que se cuenta el inicio desde el día siguiente a aquel en el que acontezca el hecho que la

motiva cuando se hubiese trabajado toda la jornada laboral. (Esto no afecta a los apartados: 6, 8, 12, 13 y 14).

- B) Si el trabajador hubiese trabajado parte de la jornada y saliera con licencia retribuida, se le abonará las horas trabajadas, contabilizándose ese día, como primer día de uso de la licencia.
- C) Las licencias de este artículo de forma general se disfrutarán de forma continuada, si bien para el apartado 4 de este artículo se contempla que el disfrute de esta licencia pueda ser discontinuo.
 - 1.ª Establecer con carácter previo el cómputo de los días de licencia, determinándose en ese momento (día del hecho causante de la licencia). El cómputo será iniciado tomando el trabajador en primer lugar un día natural de desplazamiento. A continuación la licencia en cada caso y finalmente el segundo día natural de desplazamiento.
- D) Las licencias de este artículo deberán ser justificadas en todos los casos.
- E) En cualquier caso de los números 2, 4, y 6 de este artículo sobre licencias, si el suceso coincide con el descanso obligatorio de fin de semana del trabajador, dispondrá de hasta un máximo de cinco días naturales.

Situaciones que dan derecho a licencia:

1. Fallecimiento de Cónyuge del Trabajador e Hijos de Trabajador, Padres y Padres políticos del Trabajador. (Familiares de 1.er Grado, afinidad y consanguinidad).

En estos casos se conceden cuatro días laborables de permiso retribuido.

Dispondrá de hasta dos días naturales más en caso de realizar desplazamiento por el fallecimiento.

2. Fallecimiento, Abuelos, Hermanos y Nietos del Trabajador. (Familiares de 2.º Grado, afinidad y consanguinidad).

En estos casos se conceden cuatro días naturales. Si el óbito sucede en el descanso semanal (como se ha indicado en la regla general) o con dos festivos, dentro de los cuatro naturales, se concede un día más para las gestiones administrativas.

Dispondrá de hasta dos días naturales más en caso de realizar desplazamiento por el fallecimiento.

3. Fallecimiento de Tíos. (3.er grado de afinidad).

Para la vigencia de este convenio se concede un día natural (1 día), sin derecho a otros días por desplazamiento y si el sepelio coincide con día de trabajo.

4. Enfermedad Grave, hospitalización o intervención quirúrgica; de Cónyuges del Trabajador, Hijos de Trabajador, Padres y Padres políticos del Trabajador y además Abuelos, Hermanos y Nietos del Trabajador (familiares de 1.er y 2.º Grado, afinidad y consanguinidad). En caso de enfermedad grave (con hospitalización) de parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, con justificante médico sea de centros públicos o privados; dispondrá el trabajador de dos días laborables.

Se entenderá la hospitalización y la intervención quirúrgica como un solo proceso desde el momento del ingreso hasta el alta hospitalaria, obteniéndose derecho a una sola licencia retribuida.

A estos efectos se entenderá por enfermedad grave, aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en certificado inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes.

Por intervención quirúrgica sin hospitalización dispondrá de 1 día laboral. Si en el documento médico este facultativo indicase necesidad de reposo domiciliario, tendrá un día natural más.

Si hubiere que realizar desplazamiento a los centros hospitalarios del sistema de sanidad publica o clínica privada fuera de la localidad por dirección facultativa dispondrá de hasta dos días naturales más como máximo.

Podrá el Trabajador solicitar por escrito razonadamente el disfrute de forma alterna, si bien deberán cumplirse para ello las siguientes condiciones:

- 1.ª Establecer con carácter previo el computo de los días de licencia, determinándose en ese momento (día del hecho causante de la licencia). El cómputo será iniciado tomando el trabajador en primer lugar un día natural de desplazamiento. A continuación la licencia en cada caso y finalmente el segundo día natural de desplazamiento.
- 2.ª Posibilidad de cambiar por otro, en caso de dificultades en producción, el Trabajador que disfrute alternativamente la licencia a la que tenga derecho.
- 3.ª En ningún caso esta posibilidad de disfrute alterno podrá ser superior en el tiempo a la de la hospitalización del familiar. Si esto ocurriese pierde el resto de la licencia no usada.
- 5. Alumbramiento de Esposa del Trabajador y/o Nacimiento de Hijos del trabajador.

Cuatro días laborables y si necesitase la madre del nacido intervención quirúrgica en el parto, éste plazo se podrá alargar hasta tres días laborables más. Dichos días podrán disfrutarse dentro de los 15 días siguientes al del alumbramiento.

Dispondrá de hasta dos días naturales más en caso de realizar desplazamiento.

6. Matrimonio de Hijos, Hermanos y Padres del Trabajador.

En estos casos el trabajador dispondrá de un día natural de permiso retribuido. (1 día).

Dispondrá de hasta dos días naturales más en caso de realizar desplazamiento.

7. Traslado de domicilio.

En estos casos el trabajador dispondrá de dos días naturales de permiso retribuido (2 días). Este permiso podrá ser justificado con +- siete días, antes o después del día efectivo del traslado.

8. Matrimonio del Trabajador.

En caso de matrimonio del trabajador este dispondrá de dieciocho días naturales de permiso retribuidos. (18 días).

9. Parejas de Hecho.

En todos los supuestos incluidos en este artículo 36, la pareja de hecho, legalmente reconocida, tendrá la equivalencia del matrimonio.

10. Exámenes del Trabajador.

El Trabajador dispondrá del tiempo necesario, durante su jornada laboral, para realizar los exámenes, con justificación posterior en todo caso.

11. Cargo Público, Lactancia y Guardia Legal.

Se estará en todos estos casos a lo que informe la ley vigente en cada momento.

12. Bautizos hijos del trabajador.

El trabajador disfrutará de un día natural de permiso en este supuesto si coincide el bautizo con su turno de trabajo.

13. Primera Comunión hijo del trabajador.

El trabajador disfrutará de un día natural de permiso en este supuesto.

14. Nacimiento de Nietos del Trabajador.

La Dirección de la Empresa garantiza el cambio de turno de trabajo, o día de trabajo en este supuesto a todo el trabajador que lo solicite, recuperándolo posteriormente de acuerdo con su superior inmediato.

15. Consultas Médicas.

Se concederá permiso retribuido para la asistencia a consultas o pruebas médicas; sea en centros públicos o privados; cuando sea para el propio trabajador o el acompañamiento a cónyuges o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.

La duración del permiso se hará con respecto a la siguiente regla:

- Cuando no coincida con su turno de trabajo y se solape con el mismo, dispondrá del tiempo que sea necesario.
- Cuando coincida con su turno de trabajo, dispondrá:
 - a) De hasta cuatro horas si la consulta es en Zafra.
 - b) De hasta ocho horas si el desplazamiento a realizar es superior a 40 km de Zafra.

CAPÍTULO SÉPTIMO CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, CESES Y EXCEDENCIAS

A C 'C' '/					
A efectos de clasificación.	el personal	l duedara ei	ncuadrado en	los siguientes	grupos profesionales

Artículo 37. Clasificación general. TÉCNICOS DE TALLER: Peón. Especialista. Oficial de 3.a. Oficial de 2.a. Oficial de 1.a. Oficial de 1.ª Especial. Jefe de equipo. **ADMINISTRATIVOS:** Auxiliar administrativo. Traductor de 2.a. Oficial administrativo 2.a. Traductor de 1.a. Oficial administrativo 1.a. Secretaria bilingüe. TÉCNICOS DE OFICINA: Técnico Organización 1.ª. Técnico Organización 2.a. Delineante 1.a. Delineante 2.a. Reproductor/Microfilmador. Auxiliar Técnico. SUBALTERNOS: Chófer. Almacenero. Telefonista. Ordenanza. MANDOS Y CUADROS DE TALLER Y DE OFICINA: DE TALLER:

Ingenieros.

Peritos/Ing. Técnicos.

Jefe de taller.

Maestro de 1.a.

Maestro de 2.a.

Encargado.

DE OFICINA:

Ingenieros.

Licenciados.

Peritos/Ing. Técnicos.

Diplomados.

Graduado Social.

ATS.

Delineante Proyectista

Jefes de 1.ª (Téc./Adm.).

Secretaria de Dirección.

Jefes de 2.ª (Téc./Adm.).

Artículo 38. Promoción.

Establecida la provisión de una vacante, debe de procederse a su ocupación por el personal idóneo, iniciándose los procedimientos siguientes:

- a) Adecuación del personal disponible.
- b) Aptos sin plaza.
- c) Concurso-Oposición y de Méritos.
- d) Libre designación por Dirección de la Empresa.
- e) Prioridad a la hora de contratar a trabajadores a los hijos de trabajadores en activo.

ADECUACIÓN DEL PERSONAL DISPONIBLE.

Antes de convocar las vacantes, el Departamento de Personal tratará de cubrirlas con el personal disponible de la misma categoría y calificación profesional de la plaza(s) a cubrir, efectuándose siempre una prueba que no podrá exceder de tres meses, siendo preceptivo el informe favorable de sus responsables inmediatos para la ocupación de dichas plazas.

APTOS SIN PLAZA.

Abarca al personal que, habiendo superado la puntuación mínima exigida en un Concurso-Oposición, no hubiese ocupado la plaza objeto de dicho concurso.

El Departamento de Personal cubrirá las vacantes con estos, por riguroso orden de puntuación, siempre y cuando la categoría y calificación profesional del puesto a cubrir coincidan con las del trabajador que resultó apto sin plaza en el anterior concurso.

La validez de esta situación será de un año, siendo condición indispensable superar un periodo de prueba para su consolidación; en caso de no superar éste el trabajador afectado se reintegrará a su anterior puesto de trabajo con pérdida de la condición de apto sin plaza.

El periodo de prueba al que se alude en el párrafo anterior, dependerá de la naturaleza del puesto a cubrir no pudiendo exceder de tres meses.

CONCURSO-OPOSICIÓN.

Se cubrirán por este sistema aquellas vacantes de puestos de trabajo que no sean de libre designación por la Dirección de la Empresa y que no se hayan ocupado por personal disponible o aptos sin plaza.

Además de la ausencia de los requisitos necesarios para optar al Concurso-Oposición, incapacitarán para tomar parte en el mismo:

- 1.º Falta de aptitud física para el puesto de trabajo, según informe del Servicio Médico de Empresa.
- 2.º Estar en situación de excedencia a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.
- 3.º Haber sido sancionado por falta grave o muy grave con incapacitación para promocionar, en el plazo de la sanción impuesta.
- 4.º Haberse presentado con resultado negativo a prueba análoga en el periodo de los seis meses anteriores a la finalización del plazo de admisión de solicitudes y a la realización de las pruebas prácticas.

A. REQUISITOS PARA TOMAR PARTE EN CONCURSO-OPOSICIÓN:

Con independencia de los requisitos propios del puesto a cubrir, se establecen, con carácter general, los siguientes:

A.1. Que en la fecha de la finalización del plazo de la admisión de solicitudes, el solicitante tenga un contrato de trabajo por tiempo indefinido (fijo).

B. TRAMITACIÓN DEL CONCURSO-OPOSICIÓN:

El mismo se llevará a través del siguiente proceso:

- B.1. Anuncios: El Departamento de Personal, a través de todos los tablones de aviso, anunciará las vacantes o puestos a cubrir en un periodo no inferior a cinco días laborables para información y convocatoria del personal, expresando en la misma los requisitos particulares que sean procedentes.
- B.2. Publicaciones: En el segundo día, a contar desde el cierre de solicitudes, se publicará en el tablón de avisos la lista de los admitidos para la realización de las pruebas, dándose un periodo de tres días para reclamaciones, las cuales se substanciarán dentro de los tres días siguientes.
- B.3. Publicación definitiva y entrega de programas: En el primer día a partir del periodo en que finalice el de reclamaciones, se publicará la relación definitiva de admitidos, haciendo expresión de las reclamaciones habidas y su resolución, entregándose

inmediatamente a cada uno de los admitidos los programas de materias sobre los que han de versar los ejercicios teóricos-prácticos.

- B.4. Pruebas: El Concurso-Oposición constará de:
 - a) Pruebas prácticas.
 - b) Pruebas teóricas.
 - c) Pruebas psicotécnicas.

En circunstancias especiales, la Dirección podrá convocar Concurso-Oposición eliminando las pruebas que considere oportuno, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

- a) Prueba práctica: A partir de la admisión del candidato, se podrán celebrar las pruebas prácticas, siempre con carácter eliminatorio, en el lugar que estime oportuno el Tribunal de Examen.
- b) Pruebas teóricas: Superadas las pruebas prácticas, se celebrarán a partir de los quince días de la entrega de los programas, las pruebas teóricas que, así mismo, tendrán carácter eliminatorio.
- c) Pruebas psicotécnicas: Se celebrarán a continuación de las teóricas.

La convocatoria deberá quedar resuelta en el plazo máximo de dos meses.

C. TRIBUNAL DE EXAMEN:

Las pruebas serán juzgadas por tribunal constituido por:

C.1. Presidente: A designar por la Dirección.

C.2. Vocales:

- a) Un representante de la Dirección, normalmente el Jefe responsable o persona por él asignada, de la plaza o plazas cuya vacante haya de cubrirse.
- b) Dos representantes sindicales, miembros del Comité de Empresa, designados por dicho órgano de representación.
- c) Un miembro del Departamento de Personal, que actuará como Secretario con voz pero sin voto.

El Tribunal podrá solicitar el asesoramiento que precise en casos concretos de órganos o personas de la Empresa o ajenos a ella.

D. PUNTUACIÓN:

Se establece sobre la base de un máximo de 100 puntos, distribuidos como sigue:

- a) Méritos especiales:
 - Asistencia con aprovechamiento a Cursos de Formación, propios de la especialidad objeto del Concurso-Oposición: 10 p.

b) Antigüedad:

— Un punto por año de antigüedad en la Empresa hasta un máximo de: 6 p.

c) Prueba práctica:

– Máximo de: 50 p.

d) Prueba teórica:

– Máximo de: 25 p.

e) Prueba psicotécnica:

– Máximo de: 9 p.

Total: 100 p.

En las pruebas con carácter eliminatorio se habrá de obtener, como mínimo, el 50% de las puntuaciones de cada una de ellas.

E. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS:

Dentro de los siete días laborables a contar desde el siguiente a la finalización de las pruebas, se publicará en todos los tablones de aviso el resultado del Concurso-Oposición, expresando la puntuación obtenida, abriéndose un periodo de reclamación de cinco días, los cuales se resolverán por el Tribunal dentro de los cinco siguientes.

F. PUBLICACIÓN DEFINITIVA Y ASIGNACIÓN DE PLAZAS:

Una vez resuelta las reclamaciones habidas, se publicarán las relaciones definitivas de puntuaciones y la asignación de vacantes.

G. PLAZO DE INCORPORACIÓN:

El plazo máximo de incorporación a la plaza ganada en el Concurso-Oposición se establece en 1 mes, contado desde la fecha que se fija en el acta.

H. PLAZAS DESIERTAS:

Cuando las plazas a Concurso-Oposición queden desiertas, se podrán cubrir libremente por la Dirección de la Empresa.

LIBRE DESIGNACIÓN:

La Dirección de la Empresa podrá promover, por libre designación, además de las plazas declaradas desiertas en Concurso-Oposición, las vacantes correspondientes a los siguientes puestos:

MANDOS Y CUADROS DE TALLER Y OFICINA.

La Dirección de la Empresa dará preferencia, en cuanto a la posibilidad de acceso a los puestos vacantes que requieran titulación académica, al personal de la misma que ostente estas

titulaciones, de acuerdo con sus aptitudes y con las reservas pertinentes en los casos que las circunstancias lo aconsejen.

FORMACIÓN.

1. FORMACIÓN PERMANENTE:

- 1.1.1. Por la Dirección se prepararán los cursos de formación permanente de carácter preventivo y ocasional, de acuerdo con las previsiones y prioridades establecidas por la Dirección de la Empresa.
- 1.1.2. Mediante esta formación, la Dirección de la Empresa buscará la adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por tanto, de mejoras de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su personal.
- 1.1.3. Búsqueda igualmente una función de promoción social que permita a muchos trabajadores evitar el estancamiento de su cualificación profesional y mejorar su situación.
- 1.1.4. También función preventiva, para anticipar las posibles consecuencias negativas que deben afrontar los sectores y las empresas en curso de reestructuración económica tecnológica.

2. FORMACIÓN ESPECÍFICA:

La Empresa fomentará la formación en materia de prevención de accidentes, en colaboración con los Organismos Oficiales y, especialmente, con el Plan Nacional de Seguridad e Higiene, cuidando, previos los estudios técnicos oportunos, el carácter preferente de las condiciones de trabajo en sus locales.

Artículo 39. Ceses.

El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa, deberá comunicarlo con antelación mínima de 15 días.

El incumplimiento del plazo previsto que se establece, dará lugar a detraer del importe de la liquidación final del interesado, las cantidades indebidamente abonadas por la Empresa en concepto de Cuotas a la Seguridad Social.

Artículo 40. Excedencias.

Aplicar el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores en vigor, y todo lo referente a excedencias que contemplen la Ley de Igualdad así como demás Leyes vigentes.

CAPÍTULO OCTAVO BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 41. Capacidad disminuida.

Cuando a un trabajador se le declare administrativamente una incapacidad permanente parcial derivada de accidente de trabajo, continuará prestando sus trabajos en la Empresa

sin disminución de categoría ni percepciones salariales, si su nuevo estado físico/psíquico le permitiera realizar el trabajo habitual suyo con total eficacia.

Artículo 42. Contratación.

Para cubrir todos aquellos puestos de trabajo eventual tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, los hijos/as de los trabajadores de la Empresa.

Si se considerara necesarios para el buen funcionamiento de la Empresa, dichos puestos de trabajo, se convertirán en indefinidos, siendo el mínimo el 2% del porcentaje anual de contratación de eventuales sobre la plantilla de trabajadores con contrato de duración indefinida o de manera contraria se les abonará a estos trabajadores en el contrato, como concepto de indemnización el 35% más de la indemnización que marca la Ley.

Artículo 43. Edad de jubilación.

Entre tanto subsistan las precarias condiciones de empleo en el mercado laboral nacional, y al objeto de facilitar la colocación o búsqueda de empleo a jóvenes, se establece como edad de jubilación obligatoria, aquella que establezca la ley vigente en cada momento.

La Empresa se compromete a que si durante la vigencia de este acuerdo surgiera una Ley que sobre esta materia beneficiase a los Trabajadores, pondrá de su parte todo lo que pueda para que aquellos trabajadores que lo deseen puedan hacerlo.

Artículo 44. Premio de nupcialidad.

Los trabajadores que contraigan matrimonio durante la vigencia de este convenio percibirán una gratificación de 517,75 € brutos para el año 2011.

Para el 2012 se incrementa este valor con la subida del convenio pactada para ese año.

Artículo 45. Fondo de Asistencia Social y Becas.

La asignación para Becas de Estudio y asistencia social será para el año 2011 y 2012 de 100.000 € para cada año de vigencia de este convenio.

Esta comisión podrá detraer del importe de las becas, la cantidad que estime oportuna para atender necesidades sociales excepcionales.

Artículo 46. Seguro Colectivo.

La Empresa, exclusivamente, contratará para todos los trabajadores de la misma una póliza de seguros, de idéntica cuantía para todos los trabajadores, que cubra los siguientes riesgos con las cantidades y coberturas que a continuación se relacionan:

Incapacidad absoluta: 24.650.

Fallecimiento (Muerte natural): 24.650.

Fallecimiento accidental: 35.500.

Incapacidad total trabajo habitual: 10.500.

Y con un incremento de las cantidades para las coberturas en el segundo año de vigencia, igual al porcentaje de subida que se pacte para el año 2012.

Estas cantidades para el 2011 son aplicables desde el día desde el día de la firma de aprobación del nuevo convenio, no teniendo efectos retroactivos.

Artículo 47. Baja por accidente de trabajo.

En caso de baja debida a accidente de trabajo, la Empresa complementará hasta el 100% la totalidad de los conceptos retributivos reflejados en la Tablas salariales así como, el plus de toxicidad, penosidad, peligrosidad, nocturnidad, cuarto turno y prima del 12% si la tuviere, que hubiera percibido el trabajador en el mes anterior al de su baja.

Dicho complemento se abonará desde el primer día de la baja.

Se exceptúan las pagas extraordinarias que están reguladas por el art. 9.

Artículo 48. Baja por IT.

En caso de baja por contingencias comunes, la Empresa completará hasta el 100% la totalidad de los conceptos retributivos reflejados en la Tablas salariales así como, el plus de toxicidad, penosidad, peligrosidad, nocturnidad, cuarto turno y prima del 12% si la tuviere, que hubiera percibido el trabajador en el mes anterior al de su baja.

Para el año 2011 este complemento se abonará desde el primer día cuando el trabajador permanezca siete días de baja o más de forma continuada.

A partir del 01/01/2012 se abonará este complemento en todos los casos desde el primer día de la baja.

Artículo 49. Transporte Colectivo de Empresa.

La empresa mantendrá el Servicio Colectivo de Transporte para los trabajadores que residan en alguna de las siguientes localidades: Zafra, Los Santos de Maimona y Puebla de Sancho Pérez.

Así mismo, cuando la Empresa no disponga los medios de transporte colectivos para algunos de los turnos u horarios fijados por la misma, a los trabajadores con derecho al mismo y que se desplacen a la fábrica en medios propios de locomoción, se les abonarán en concepto de compensación de transporte los importes siguientes:

Para los trabajadores de Zafra 3,27 €.

Para los trabajadores de Puebla de Sancho Pérez 4,36 €.

Para los trabajadores de Los Santos de Maimona 4,63 €.

Para el 2012 se incrementarán estos valores con la subida del convenio pactado para ese año.

CAPÍTULO NOVENO COMITÉ DE EMPRESA Y SINDICATO DE TRABAJADORES

Artículo 50. Comité de Empresa.

Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de las Empresas, asumiendo la defensa de los intereses laborales de sus representados.

El Comité de Empresa dispondrá para sus reuniones de las salas adecuadas, así como de un crédito horario mensual, para cada uno de sus miembros, que la Ley vigente en cada momento determine.

Así mismo, el Comité de Empresa dispondrá de los tablones de anuncios en número suficiente en el interior de la Factoría para la debida comunicación con sus representados, cuya utilización será de la exclusiva responsabilidad del propio Comité.

De acuerdo con lo previsto en el ET, a petición del Comité de Empresa, podrá pactarse la acumulación de horas a que se refiere el último párrafo del art. 68 del mismo.

Artículo 51. Sindicato de Trabajadores.

Con independencia del derecho propio de cada trabajador a sindicarse libremente en cualquiera de los Sindicatos de Trabajadores legalmente constituidos, se reconoce al nivel de los términos previstos en el art. 10.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La representación de las Secciones Sindicales que dispongan del nivel previsto, será ostentada por los Delegados designados por el respectivo Sindicato, de acuerdo a las normas internas, debiendo de ser trabajadores en activo.

Los Delegados de las Secciones Sindicales representarán a éstas ante la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, asistiendo a las reuniones de éste (Comité) con voz y voto, siempre que los miembros del mismo (Comité de Empresa) por mayoría los admitan.

Los Delegados de las Secciones Sindicales dispondrán de las mismas garantías que la ley otorgue a los Vocales del Comité de Empresa.

El número de Delegados Sindicales que podrán nombrar cada Sección Sindical vendrá determinada en la siguiente escala:

De 150 a 650 trabajadores: 1 delegado. De 651 a 1.200 trabajadores: 2 delegados. De 1.201 a 2.000 trabajadores: 3 delegados.

De 2.001 en adelante: 4 delegados.

Los delegados sindicales nombrados por cada sección sindical, mantendrán sus garantías hasta el final del mandato que les corresponda a los miembros del Comité de Empresa.

Así mismo y si así se acordase, se podrá acumular en el Delegado Sindical las horas garantizadas de los miembros del Comité de Empresa a las suyas propias.

Los Sindicatos de Trabajadores con implantación en la Empresa en la proporción indicada, podrán difundir a sus afiliados información y propaganda de naturaleza exclusivamente sindical, sin interrumpir ni perjudicar el proceso de producción.

Para coadyuvar a esta finalidad, se pondrán a su disposición, él numero de paneles convenientemente distribuidos dentro del recinto de la factoría, debiendo limitarse el uso de los mismos y comprometiéndose los Sindicatos a respetar los muros y paredes de la Factoría.

Las Secciones Sindicales dispondrán de un local propio en las instalaciones de la Empresa para el desarrollo de las actividades propias que la ley les reconoce.

Los miembros que sean designados por parte de la RLT para formar parte del Comité de Salud Laboral y no pertenecientes a la misma, dispondrán de un crédito de horas sindicales igual a las de los miembros del Comité de Empresa, dichas horas serán cedidas de las horas sindicales no utilizadas por los miembros de la RLT contabilizadas trimestralmente, y si excepcionalmente necesitasen algunas más, la Empresa les abonaría hasta ocho horas mensuales, siempre y cuando el tope de horas consumidas no superase el crédito de horas de los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 52. Derecho de reunión.

Se estará a lo que disponga la ley vigente en cada momento.

CAPÍTULO DÉCIMO LEGISLACIÓN

Artículo 53. Normas de aplicación.

Para lo no previsto en el presente Convenio Colectivo de Empresa será de aplicación:

- 1.º ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.
- 2.º CONVENIO COLECTIVO METAL DE BADAJOZ.
- 3.º NORMAS Y LEYES VIGENTES EN CADA MOMENTO.

CAPÍTULO UNDÉCIMO FALTAS Y SANCIONES

Artículo 54. Faltas y sanciones por retrasos.

A los solos efectos de cómputo para posibles sanciones se considerará retraso no justificado todo el tiempo que exceda de cuatro minutos diarios de retrasos no justificados sobre la hora acordada de entrada al trabajo. Si no llegase el retraso a cuatro minutos, este retraso se irá acumulando hasta un máximo de treinta minutos mensuales. Sobrepasada esta tolerancia de treinta minutos mensuales, cualquier retraso podrá ser considerado como falta sancionable, en este sentido:

Será falta leve: la comisión de cinco faltas en el periodo de un mes.

Será falta grave: la comisión de tres faltas leves en el trimestre por el motivo anterior.

Será falta muy grave: cuando se superen tres faltas graves en el trimestre.

Disposición transitoria.

Las partes firmantes se comprometen a que en el menor tiempo posible después de la firma del presente convenio, se iniciaran las negociaciones del Plan de Igualdad, a fin de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007.

Este plan de igualdad será redactado fuera del texto de este convenio y su contenido estará vinculado al mismo.

ANEXO I

NOTA EXPLICATIVA SOBRE GRADOS DE FAMILIA

Para conocimiento de las partes y de todos los trabajadores se anexiona, fuera del texto de convenio, y a los efectos informativos el cuadro de grados de parentesco por consanguinidad y afinidad proveniente de la clasificación existente al día de hoy en nuestro código civil y en ningún caso implica derecho alguno si no está explícitamente reconocido en nuestro articulado de convenio.

ANEXO II

VALORES PERSONALES DE PRIMA CPL POR HORA DE TRABAJO A 01/11/2011

T.I.P.	valor hora
57	2,84
170	2,86
212	2,51
332	2,52
718	2,74
752	2,91
773	2,90
841	3,04
846	2,85
924	2,03
1068	2,87
1144	2,93
1337	2,90
1353	2,58
1403	2,90
1493	2,34
1496	2,80
1541	2,83
1543	2,89
1546	1,21
1554	2,62
1556	2,42
1573	2,75
1576	2,83
1589	2,49
1593	2,65
1608	2,17
1679	2,05
1682	2,82

T.I.P.	valor hora
1699	2,72
1711	2,54
1736	3,60
1743	2,76
5069	2,71
5079	2,23
5100	2,98
5101	3,00
5103	2,57
5104	3,04
5126	1,44
5183	2,74
5185	2,46
5186	2,57
5188	2,71
5195	2,87
5198	2,57
5216	2,28
5220	2,37
5225	2,50
5263	2,73
5324	2,41
5336	2,38
5349	2,60
5356	2,73
5364	2,57
5376	2,34
5478	2,24

VALORES DE PRIMA CPL POR HORA DE TRABAJO PARA EL RESTO DE PERSONAL A 01/11/2011

Categoria	POLEAS	BRIDAS	CULATAS	ENGRANES
OFIC 1ª ESPEC	2,96	2,97	2,65	2,79
OFICIAL 1º	2,83	2,85	2,54	2,67
OFICIAL 2º	2,81	2,83	2,52	2,66
OFICIAL 3º	2,79	2,82	2,51	2,64

	TABLA DE	SALARIC	TABLA DE SALARIOS NUM. 31 F	PERSONAL CON GRUPO VALORACION	CON GRU	JPO VALC	RACION	JIA	SENCIA D	VIGENCIA DEL 01/01/2011 AL 31/12/2011	11 AL 31/1	2/2011	
NOM.				PRIMA	PRIMA	PLUS	PRIMA	COMPEN		TOTAL	CONV	PAGAS	TOTAL
CATEG	DESCRIPCION	QUIN.	SUELDO	ACT. 80	FIJA	CONV	ESPECIAL	I.R.T.P	ASIST.	MES	ANUAL	EXTRAS	AÑO
1A		0	1.623,30		203,77			244,99		2.072,06		6.216,18	31.080,88
14		-	1.710,15		203,77			222,92		2.136,83		6.410,50	32.052,48
14		2	1.796,99		203,77			200,60		2.201,36		6.604,08	33.020,42
1A		3	1.883,84		203,77			178,31		2.265,91		6.797,73	33.988,66
1A		4	1.981,24		203,77			151,75		2.336,75		7.010,24	35.051,22
4		5	2.078,63		203,77			126,51		2.408,91		7.226,73	36.133,66
4		9	2.176,03		203,77			101,27		2.481,06		7.443,19	37.215,96
1A		7	2.273,43		203,77			75,89		2.553,08		7.659,25	38.296,26
1A		8	2.370,83		203,77			50,23		2.624,83		7.874,48	39.372,41
4		6	2.468,23		203,77			32,67		2.704,66		8.113,99	40.569,94
18		0	1.560,26		197,25			235,69		1.993,20		5.979,61	29.898,04
18		-	1.643,74		197,25			213,91		2.054,89		6.164,68	30.823,38
18		2	1.727,21		197,25			191,96		2.116,42		6.349,27	31.746,35
18		3	1.810,69		197,25			169,96		2.177,90		6.533,69	32.668,44
18		4	1.904,30		197,25			144,04		2.245,59		6.736,78	33.683,90
18		5	1.997,92		197,25			119,50		2.314,67		6.944,00	34.720,02
18		9	2.091,53		197,25			94,85		2.383,63		7.150,89	35.754,46
2A		0	1.516,57		182,76			254,46		1.953,79		5.861,37	29.306,84
2A		_	1.597,70		182,76			233,12		2.013,58		6.040,75	30.203,73

2A	2	1.678,84	182,76	211,60	2.073,20	6.219,61	31.098,03
2A	3	1.759,98	182,76	189,92	2.132,66	6.397,97	31.989,85
2A	4	1.850,97	182,76	164,41	2.198,14	6.594,42	32.972,11
2A	5	1.941,96	182,76	140,08	2.264,80	6.794,41	33.972,06
2A	9	2.032,96	182,76	115,66	2.331,38	6.994,14	34.970,68
2A	7	2.123,95	182,76	91,12	2.397,83	7.193,50	35.967,48
2A	∞	2.214,95	182,76	66,41	2.464,12	7.392,35	36.961,74
2A	6	2.305,94	182,76	47,16	2.535,86	7.607,59	38.037,94
2B	0	1.478,50	171,50	250,98	1.900,98	5.702,95	28.514,76
2B	_	1.557,60	171,50	230,08	1.959,18	5.877,55	29.387,76
2B	2	1.636,70	171,50	208,98	2.017,18	6.051,54	30.257,70
2B	က	1.715,80	171,50	187,77	2.075,07	6.225,20	31.126,01
2B	4	1.804,51	171,50	162,91	2.138,92	6.416,76	32.083,79
2B	5	1.893,22	171,50	139,10	2.203,82	6.611,46	33.057,30
2B	9	1.981,93	171,50	115,22	2.268,65	6.805,95	34.029,77
2B	7	2.070,64	171,50	91,14	2.333,28	6.999,84	34.999,19
2B	8	2.159,35	171,50	67,05	2.397,90	7.193,69	35.968,46
2C	0	1.427,47	163,24	237,48	1.828,19	5.484,56	27.422,80
2C	_	1.503,84	163,24	215,66	1.882,74	5.648,22	28.241,08
2C	2	1.580,20	163,24	193,95	1.937,40	5.812,19	29.060,97
2C	က	1.656,58	163,24	172,08	1.991,91	5.975,72	29.878,61
2C	4	1.742,23	163,24	146,76	2.052,23	6.156,69	30.783,45
2C	5	1.827,87	163,24	122,44	2.113,55	6.340,66	31.703,28
2C	9	1.913,52	163,24	98,65	2.175,42	6.526,25	32.631,23
2C	7	1.999,17	163,24	76,99	2.239,40	6.718,20	33.591,00

3A	0	1.367,08	153,79	230,17	1.751,03	5.253,10	0 26.265,51
3A	_	1.440,21	153,79	209,19	1.803,19	5.409,57	7 27.047,87
3A	2	1.513,35	153,79	187,92	1.855,05	5.565,16	6 27.825,80
3A	3	1.586,49	153,79	166,61	1.906,89	5.720,67	7 28.603,35
3A	4	1.668,52	153,79	141,66	1.963,96	5.891,88	8 29.459,38
3A	5	1.750,54	153,79	117,69	2.022,01	6.066,04	4 30.330,20
3A	9	1.832,56	153,79	93,60	2.079,95	6.239,86	6 31.199,30
3A	7	1.914,59	153,79	69,38	2.137,75	6.413,26	6 32.066,32
3A	œ	1.996,61	153,79	42,79	2.193,19	6.579,58	32.897,91
3B	0	1.363,12	143,09	213,00	1.719,20	5.157,60	0 25.788,00
3B	1	1.436,04	143,09	192,05	1.771,18	5.313,53	3 26.567,64
3B	2	1.508,97	143,09	170,71	1.822,77	5.468,31	1 27.341,56
3B	က	1.581,90	143,09	149,28	1.874,26	5.622,78	8 28.113,91
3B	4	1.663,69	143,09	124,29	1.931,06	5.793,19	9 28.965,96
3B	5	1.745,47	143,09	89,66	1.988,24	5.964,71	1 29.823,53
3B	9	1.827,26	143,09	75,91	2.046,25	6.138,76	6 30.693,80
3B	7	1.909,05	143,09	51,58	2.103,71	6.311,14	4 31.555,70
3B	œ	1.990,83	143,09	27,89	2.161,81	6.485,42	2 32.427,09
44	0	1.332,06	138,40	209,82	1.680,29	5.040,86	6 25.204,30
4A	_	1.403,32	138,40	188,36	1.730,08	5.190,25	5 25.951,25
44	2	1.474,59	138,40	167,04	1.780,03	5.340,08	8 26.700,42
4A	က	1.545,85	138,40	145,60	1.829,86	5.489,58	8 27.447,89
4A	4	1.625,78	138,40	120,62	1.884,80	5.654,39	9 28.271,95
44	2	1.705,70	138,40	96,53	1.940,63	5.821,89	9 29.109,47

4A	9	1.785,62	138,40	72,28	1.996,31	5.988,94	29.944,70
4A	7	1.865,55	138,40	49,77	2.053,72	6.161,15	30.805,77
4B	0	1.326,92	131,15	171,75	1.629,82	4.889,45	24.447,26
4B	_	1.397,91	131,15	148,88	1.677,94	5.033,82	25.169,08
4B	2	1.468,90	131,15	126,12	1.726,17	5.178,50	25.892,50
4B	3	1.539,89	131,15	103,37	1.774,41	5.323,24	26.616,19
4B	4	1.619,50	131,15	76,91	1.827,56	5.482,69	27.413,45
4B	5	1.699,12	131,15	51,88	1.882,16	5.646,47	28.232,33
5A	0	1.318,84	127,65	183,48	1.629,97	4.889,91	24.449,55
5A	-	1.389,40	127,65	161,21	1.678,26	5.034,78	25.173,92
5A	2	1.459,96	127,65	139,03	1.726,63	5.179,90	25.899,52
5A	3	1.530,51	127,65	116,85	1.775,02	5.325,05	26.625,26
5A	4	1.609,64	127,65	91,09	1.828,39	5.485,17	27.425,86
5A	5	1.688,77	127,65	66,75	1.883,18	5.649,53	28.247,64
5A	9	1.767,90	127,65	40,98	1.936,54	5.809,62	29.048,12
5A	7	1.847,03	127,65	15,96	1.990,65	5.971,95	29.859,76
5A	8	1.926,17	127,65	0,07	2.053,89	6.161,67	30.808,34
5B	0	1.312,69	119,24	151,57	1.583,50	4.750,50	23.752,49
5B	_	1.382,92	119,24	129,79	1.631,95	4.895,85	24.479,24
5B	2	1.453,15	119,24	108,03	1.680,42	5.041,26	25.206,29
5B	3	1.523,38	119,24	86,15	1.728,76	5.186,29	25.931,44
5B	4	1.602,14	119,24	60,85	1.782,23	5.346,68	26.733,42
5B	5	1.680,90	119,24	36,20	1.836,34	5.509,01	27.545,04