

RESOLUCION de 5 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de «Deutz-Diter, S.A.», de la provincia de Badajoz.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, «Deutz-Diter, S.A.», de ámbito local, de Empresa suscrito el día 4-6-96 por la Empresa, de una parte, y por el Presidente del Comité de Empresa y las Centrales Sindicales U.G.T. y CC OO., en representación de los trabajadores de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el art.º 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 (BOE 29-3-95), el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE de 6-6-81), Real Decreto 642/95, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (Ejecución de la legislación laboral) (BOE del 17 de mayo), Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (DOE 9-5-95), Decreto 76/1995 de 31 de julio (D.O.E 3-8-95), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo y artículo 3, apartado 2.a) del Decreto 22/96 de 19 de febrero de la Junta de Extremadura sobre la distribución de competencias en material laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo,

ACUERDA:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Territorial de Badajoz de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el n.º 21/96, Código Informático 0600332, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura y en el Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz del texto del Convenio, que figura como Anexo de esta Resolución.

Mérida, 5 de julio de 1996.

El Director General de Trabajo,
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

A N E X O

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE EMPRESA

CAPITULO PRIMERO

NORMAS GENERALES

Art. 1.—**AMBITO TERRITORIAL.**—El presente Convenio será de aplicación en la Empresa DEUTZ-DITER,S.A. y por extensión en cualquier lugar donde su personal realice trabajos por cuenta de la misma.

Art. 2.—**AMBITO PERSONAL.**—El Convenio Colectivo en toda la extensión e integridad de sus cláusulas, afectará al personal que preste servicio en la Empresa dentro del ámbito establecido en el artículo anterior.

Art. 3.—**VIGENCIA Y DURACION.**—El presente Convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 1996 y la duración del mismo será de 1 año, prolongándose en consecuencia hasta el día 31 de diciembre 1996.

Art. 4.—**COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIAS PERSONALES.**—Se entiende que las condiciones estipuladas y recogidas en el presente Convenio son, en conjunto y considerándolas en su cómputo anual, más beneficiosas que las que regían con anterioridad, de tal modo que compensan y sustituyen a aquéllas en su totalidad, sin más excepciones que las expresamente pactadas.

Serán respetadas a título exclusivamente individual las situaciones personales en las que subsistan condiciones que excedan de lo pactado en el presente Convenio por entender que las condiciones del mismo son las mínimas garantizadas a los trabajadores.

Art. 5.—**REVISION Y VINCULACION.**—Toda disposición de rango superior a este Convenio que represente una ventaja para los trabajadores afectados por el mismo, con respecto a cualquier artículo(s) del presente Convenio, serán automáticamente incorporadas al mismo a partir de la fecha de su entrada en vigor.

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.

Respecto a la estructura de los salarios se estará en todo caso a lo dispuesto en el Decreto de Ordenación del Salario del 17/08/73 y a la Orden del 22/11/73 que la desarrolla.

Art. 6.—**COMISION DE APLICACION E INTERPRETACION.**—Se constituye una COMISION MIXTA PARITARIA compuesta por SEIS miembros de cada una de las partes elegidos de entre los que formaron

parte en la deliberación del presente Convenio y que se reunirán en un plazo máximo de 48 horas a petición de una de ellas.

Serán funciones de dicha Comisión:

—La interpretación del Convenio Colectivo, sin perjuicio de la competencia atribuida por la Ley a la jurisdicción laboral.

—La resolución de cuantas cuestiones sean sometidas a su consideración en los supuestos concretamente previstos por el presente Convenio Colectivo.

—La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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.

Art. 6 bis.—PRORROGA.—Una vez agotado el periodo de vigencia, se entenderá que el Convenio se prorrogará por periodos anuales, salvo denuncia legal de las partes con antelación mínima de dos meses a la fecha de su terminación.

CAPITULO SEGUNDO

CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 7.—COMPETENCIA.—La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa.

Los métodos y tiempos, normas y procedimientos de trabajo que se estimen como adecuados, serán establecidos por los Departamentos Técnicos competentes en cada caso y dados a conocer al Comité de Empresa antes de su aplicación, siempre que entrañen cambios sustanciales sobre los procedimientos, tiempos, normas o métodos establecidos.

En caso de discrepancia del Comité de Empresa, debidamente formuladas, se actuará de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 8.—INCENTIVOS.—Las modalidades de incentivos en la Empresa, tanto para la prima en función de la cantidad de productos obtenidos como para la de en función de la calidad de los mismos, y para el personal obrero, tanto directo como indirecto, será alguna de las que a continuación se relacionan:

—Prima directa por rendimiento individual.

—Prima directa por rendimiento equipo.(prima colectiva).

—Prima estimada.

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

Art. 9.—MEDIDA DEL TRABAJO.—El sistema de medida en la Empresa, es el sistema Bedaux, siendo el punto Bedaux la unidad de medida.

Art. 10.—RENDIMIENTO MINIMO EXIGIBLE.—Es el equivalente a 60 puntos Bedaux por hora de trabajo.

Art. 11.—RENDIMIENTO OPTIMO NORMAL.—Es el equivalente a 80 puntos Bedaux por hora de trabajo.

Art. 12.—PRIMA POR CALIDAD DE PRODUCTO Y AUTOCONTROL.—Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se implantará un sistema de incentivación dependiente de la calidad de los productos obtenidos por los trabajadores, así como del nivel de autocontrol alcanzado en su puesto de trabajo.

Para lo que, es preciso la creación de una Comisión Mixta cuyo objetivo principal será:

—Análisis del sistema a implementar.

—Normalización y desarrollo del mismo.

—Aplicación práctica del sistema.

Art. 13.—PARADAS.—Durante las paradas que se produzcan en el proceso productivo de la Empresa, cualquiera que sea su origen, siempre y cuando las mismas no estén debidamente justificadas por su mando respectivo, los trabajadores afectados por la misma no recibirán prima.

Por tanto, es necesario que todos los trabajos realizados fuera del proceso productivo estén justificados por un bono de trabajo con la firma del mando correspondiente.

Dichos trabajos o tareas estarán en todo momento de acuerdo con la categoría profesional del trabajador afectado y en ningún caso podrá suponer menoscabo para el trabajador.

Las horas de paro justificadas, se abonarán a valor de prima media individual de los tres últimos meses.

CAPITULO TERCERO

RETRIBUCIONES DEL PERSONAL

Art. 14.—ORDENACION 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 de los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios profesionales.

Art. 15.—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 Económico.

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
- Premio de puntualidad y asistencia

COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

- Pagas extraordinarias

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

Art. 16.—CUANTIA.—Durante el periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo, se modificarán las tablas salariales en las cuantías siguientes:

Período comprendido entre el 01.04.96 y 31.12.96.

(Se adjuntan tablas salariales resultantes y vigentes para dicho periodo, que equivalen a repartir el 3,2 de la masa salarial para toda la vigencia).

Llegado el mes de diciembre de 1996, a las tablas salariales vigentes se les incrementará la cantidad que resulta del cálculo de aplicar el 0,5% a las tablas vigentes al 31-12-95, cantidad que será efectiva en esa misma mensualidad sin consideraciones retroactivas.

Revisión: En el supuesto que el I.P.C. real del periodo comprendido entre el 1-4-96 y el 31-12-96 fuese superior al 3,35%, se procederá a una revisión de las tablas salariales de lo que supere este porcentaje tomando como base de cálculo las tablas vigentes al 31-12-95.

Art. 17.—REMUNERACIONES DEL PERSONAL OBRERO Y EMPLEADO.— 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.

Art. 18.—ANTIGÜEDAD.—Se abonará en forma de quinquenios siendo su cuantía equivalente a:

- 1.º, 2.º, 3.º quinquenios, 5% del Salario base.
- 4.º quinquenio el 5,25%.
- 5.º y siguientes quinquenios, 6% 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.

Ingreso en la Empresa en el segundo Semestre del año Fecha devengo quinquenio = Año de ingreso + 6.

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

Art. 19.—PLUS DE DISTANCIA.—A los trabajadores que actualmente perciben el plus de distancia por no poder utilizar el Transporte colectivo de la Empresa, se les abonará la cantidad de: 12,50 pts.

Art. 20.—PREMIO DE PUNTUALIDAD Y DE ASISTENCIA.—Se establece un premio de puntualidad y asistencia trimestral y otro anual con las siguientes cuantías:

1996	
TRIMESTRAL	1.300 pts.
ANUAL	3.600 pts.

El premio trimestral se cobrará cuando en el trimestre correspondiente cada trabajador, considerado individualmente, tenga como máximo una falta de puntualidad o de asistencia al trabajo.

El premio anual se cobrará cuando a lo largo del año natural devengado, cada trabajador considerado individualmente, no tenga más de cuatro faltas de puntualidad o de asistencia al trabajo.

A los únicos efectos de cómputo para este premio, no se considerará falta de puntualidad o de asistencia al trabajo las salidas al médico y en los supuestos considerados en el Art. 30 «LICENCIAS RETRIBUIDAS» del presente Convenio Colectivo.

Asimismo, no tendrán la consideración de falta de puntualidad, a estos efectos, los retrasos producidos por los medios de transporte que la Empresa pone a disposición de sus trabajadores.

También, y a los solos efectos del premio de puntualidad, se acuerda una tolerancia con respecto al horario de entrada de 4 (CUATRO) minutos.

Art. 21.—PLUS DE TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD.—De acuerdo con el Art. 77 de la O.L.S., los trabajadores que hayan de realizar trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos y/o peligrosos, percibirán una bonificación del 20% sobre el salario base más antigüedad, con las siguientes limitaciones:

A) Si el trabajo excepcionalmente T.P. o P. se realiza por tiempo superior a media jornada de trabajo, se le abonará por este concepto la jornada completa (actualmente 8 horas).

B) Si el trabajo excepcionalmente T.P. o P. se realiza por tiempo superior a 1 hora e inferior a media jornada de trabajo, se le abonará por este concepto media jornada (actualmente 4 horas).

C) En aquellos supuestos en los que muy especialmente concurriera una excepcional penosidad, toxicidad y/o peligrosidad y de modo manifiestamente notorio éste fuere superior al riesgo considerado normal en las Industrias 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 de la Empresa y en caso de no resolverse ésta, se recurrirá al Gabinete Técnico Provincial para los temas de Salud Laboral.

Para lo no previsto en este Art. se estará a lo dispuesto en el Art. 77 de la O.L.S.

Art. 22.—COMPENSACION 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 30.000 pts. 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.

Art. 23.—LIQUIDACION MENSUAL DE LA NOMINA.—La totalidad de las retribuciones del personal, sin distinción alguna, será objeto de liquidación por períodos mensuales.

Mientras ello no se consiga, debido al ajuste de los sistemas organizativos, se seguirá abonando el anticipo mensual.

Art. 24.—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 de la Empresa.

CAPITULO CUARTO

JORNADA DE TRABAJO

Art. 25.—DURACION DE LA JORNADA.—La jornada de trabajo, de Lunes a Viernes, en cómputo anual, será de 1.771 horas de trabajo efectivo.

CAPITULO QUINTO

Art. 26.—PAGAS EXTRAORDINARIAS.—Se establecen tres pagas extraordinarias, que se abonarán en las fechas siguientes:

Paga de verano: antes del 15 de julio.

Paga de Navidad: antes del 22 de diciembre.

Paga de beneficios: dentro del primer trimestre del año siguiente a aquél en que se haya devengado.

La cuantía de cada una de estas tres pagas extraordinarias será de 30 días de salario base más antigüedad, completadas con todos los conceptos retributivos de las Tablas salariales.

Art. 27.—Las gratificaciones extraordinarias especificadas en el artículo anterior, 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 (conforme indique la ley), 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 períodos de baja por enfermedad o accidente.

Art. 28.—VACACIONES.—Se establecen 31 días naturales de vacaciones, cuyo disfrute se decidirá al confeccionar el Calendario Laboral.

Los trabajadores a partir de 10 años de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a 1 día más de vacaciones.

Los trabajadores con 16 años de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a 2 días más de vacaciones.

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

La cuantía de la Retribución de vacaciones será de 31 días de salario base más antigüedad para el personal diario, y de una mensualidad de salario base más antigüedad para el personal empleado, completadas en ambos casos con todos los conceptos retributivos de las Tablas Salariales.

Art. 29.—LICENCIAS RETRIBUIDAS.—Se reconoce al personal el derecho a utilizar con el carácter de retribuidas sobre el jornal base o sueldo de Convenio, las siguientes licencias:

1.º.—Fallecimiento del cónyuge, padres, abuelos, padres políticos, hijos y hermanos: (3) tres días naturales.

1.º Bis.—Fallecimiento de tíos, 4 horas para sepelio, si coincide con la jornada laboral.

2.º.—Fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos:..... (2) dos días naturales.

3.º.—Enfermedad grave debidamente justificada de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad:..... (2) dos días naturales.

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

A efectos de esta certificación se presentará la que expidan los servicios médicos de la Seguridad Social.

Esta no será exigible cuando el enfermo sea familiar directo del trabajador y conviva habitualmente con él, sea intervenido quirúrgicamente y necesite hospitalización.

4.º.—Alumbramiento de esposa: (2) dos días laborales.

En caso de precisar intervención quirúrgica se ampliará en tres días laborales sobre dicho plazo.

Dichos días serán disfrutados a elección del trabajador dentro de los 15 días siguientes del alumbramiento.

5.º.—Matrimonio de hijos, hermanos y padres: (1) Un día natural.

6.º.—Traslado de domicilio habitual: (2) Dos días naturales.

7.º.—Matrimonio del trabajador: (15) Quince días naturales.

En el caso de los apartados 1, 2, 3 y 4 del presente artículo, los plazos anteriormente consignados podrán ampliarse hasta un máximo de (2) dos días naturales sobre dicho plazo, cuando el trabajador tuviera que realizar desplazamiento.

8.º.—Exámenes: El tiempo necesario para realizarlos, con justificación posterior.

Para las circunstancias de cumplimiento de deber de carácter público, lactancia y guarda legal, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores

Los días se contarán desde el siguiente a aquél en que acontezca el hecho que motiva la licencia, cuando hubiese trabajado toda la jornada laboral; en el supuesto de trabajar parte de la misma, se contará el día abonándole las horas trabajadas.

En cualquier caso, el carácter retribuido de la licencia a que se refiere este artículo, no excluye la obligatoriedad de la debida justificación.

CAPITULO SEXTO

CLASIFICACION PROFESIONAL, PROMOCION, CESES Y EXCEDENCIAS

Art. 31.—CLASIFICACION GENERAL.—A efectos de clasificación, el personal quedará encuadrado en los siguientes grupos profesionales:

TECNICOS DE TALLER

Peón
Especialista
Oficial de 3.ª,
Oficial de 2.ª.
Oficial de 1.ª.
Oficial de 1.ª E.
Jefe de equipo.

TECNICOS DE OFICINA

Técnico Organización 1.ª.
Técnico Organización 2.ª.
Delineante 1.ª.
Delineante 2.ª.
Reproductor/Microfilmador.
Axiliar Técnico.

ADMINISTRATIVOS

Auxiliar administrativo.
Traductor de 2.ª.
Oficial administrativo 2.ª.
Traductor de 1.ª.
Oficial administrativo 1.ª.
Secretaria bilingüe

SUBALTERNOS

Chofer
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.
A.T.S.
Delineante Proyectista.
Jefes de 1.^a (Téc./Adm.).
Secretaria de Dirección.
Jefes de 2.^a (Téc./Adm.).

Art. 32.—PROMOCION.—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.

ADECUACION 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 éstos, 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 período 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 período 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-OPOSICION

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 período 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-OPOSICION

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. TRAMITACION DEL CONCURSO-OPOSICION

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 período 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 período de tres días para reclamaciones, las cuales se sustanciarán dentro de los tres días siguientes.

B.3.—Publicación definitiva y entrega de programas: En el primer día a partir del período 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 teórico-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, asimismo, 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. PUNTUACION

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. PUBLICACION DE RESULTADOS

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

F. PUBLICACION DEFINITIVA Y ASIGNACION DE PLAZAS

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

G. PLAZO DE INCORPORACION

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 de dicho Concurso Oposición.

H. PLAZAS DESIERTAS

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

LIBRE DESIGNACION

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.

FORMACION

1. FORMACION PERMANENTE

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.

2. FORMACION ESPECIFICA

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 y Salud Laboral, cuidando, previos los estudios técnicos oportunos, el carácter preferente de las condiciones de trabajo en sus locales.

Art. 33.—CESES.—El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa, deberá comunicarlo con una antelación mínima de 15 días.

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

Art. 34.—EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS.—Tendrán derecho a solicitar excedencia voluntaria, los trabajadores que acrediten una antigüedad mínima ininterrumpida de dos años al servicio de la misma.

La excedencia deberá tener un período de duración mínimo de dos años y máximo de cinco años.

Solamente podrán simultanear el disfrute de un período de excedencia un número de trabajadores no superior al 2% de la Plantilla.

En ningún caso podrá utilizarse una excedencia para prestar servicios en otra Empresa del Sector Siderometalúrgico.

La reincorporación del trabajador se producirá cuando exista una vacante y en el puesto que la Empresa disponga en esos momentos y que sea más adecuado a la categoría y grupo profesional de aquél y deberá solicitarse con una antelación mínima de 1 mes, a la fecha de finalización de la excedencia.

En cualquier caso, el trabajador sera reincorporado, como máximo, a la Empresa en el período de 1 año a contar desde la finalización de la fecha de excedencia o de sus prórrogas si las hubiese.

Una vez llamado el trabajador por la Empresa, éste dispondrá de 1 mes desde la fecha de comunicación por escrito (certificado con acuse

de recibo) para su incorporación, de no hacerlo así, se entiende que el trabajador renuncia a su incorporación.

La Empresa a petición expresa del trabajador y antes de finalizar el período de excedencia determinará la posibilidad o no de conceder una prórroga de la misma dentro de los límites anteriormente señalados.

Se comunicará al Comité de Empresa del momento en que se alcance el límite del 2% máximo previsto a que se refiere el párrafo 3.º

La Empresa se reservará el derecho a la concesión de excedencia, por causas técnicas o derivadas de la producción.

CAPITULO SEPTIMO

PRENDAS DE TRABAJO

Art. 35.—NUMERO.—Anualmente la Empresa hará entrega de las siguientes prendas de trabajo:

PERSONAL OBRERO

Un buzo y dos toallas en enero.

Una camisa, un pantalón y dos toallas en julio.

Zapatos o botas de seguridad según necesidades.

TECNICOS DE TALLER

Dos batas y dos toallas anualmente.

La entrega se hará en los meses de enero y julio.

ADMINISTRATIVOS Y TECNICOS DE OFICINA

Una chaqueta cada dos años.

CAPITULO OCTAVO

BENEFICIOS SOCIALES

Art. 36.—JUBILADOS.—A los trabajadores que habiéndose jubilado a la edad de 65 años en la Empresa y que actualmente perciben de la misma un complemento voluntario de jubilación, por un importe de pts/mes, el mismo les será anualmente revisado en el mismo porcentaje que se pacte para los incrementos de Convenio del año correspondiente.

Art. 37.—EDAD DE JUBILACION.—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 la de 65 años, y en aquellos casos que fuese posible, 64 años a través de contratos de trabajo de relevo.

Art. 38.—JUBILACION ANTICIPADA.—A cuantos trabajadores opten voluntariamente por la jubilación anticipada se les abonarán, por una sola vez, las cantidades siguientes:

—14 Mensualidades de salario base, si la jubilación se realiza 5 años antes de la jubilación reglamentaria (actualmente a los 65 años de edad).

—10 Mensualidades de salario base, si la jubilación se realiza 4 años antes de la jubilación reglamentaria.

—8 mensualidades de salario base, si la jubilación se realiza 3 años antes de la jubilación reglamentaria.

—6 mensualidades de salario base, si la jubilación se realiza 2 años antes de la jubilación reglamentaria.

—4 mensualidades de salario base, si la jubilación se realiza 1 año antes de la jubilación reglamentaria.

Para llegar al devengo de estas cantidades, será necesaria la conformidad de la Empresa a la jubilación anticipada solicitada por el trabajador.

Si legalmente se estableciera un coste para la Empresa superior al citado en la anterior escala, las cantidades que en la misma se fijan serán absorbibles.

Lo anteriormente descrito no será de aplicación en aquellos casos en que la jubilación anticipada sea propiciada por la Empresa a través de planes de jubilación, planes de rentas y similares, por entenderse que dichos planes son más favorables para los trabajadores y por tanto absorben las condiciones anteriormente mencionadas.

Art. 39.—PREMIO DE NUPCIALIDAD.—Los trabajadores que contraigan matrimonio percibirán una gratificación de 40.000 pts.

Art. 40.—FONDO DE ASISTENCIA SOCIAL Y BECAS.—La asignación para becas de estudio y asistencia social será de 5.000.000 ptas.

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

Art. 41.—SEGURO COLECTIVO.—La Empresa extenderá a todos los trabajadores de la misma una póliza de seguro, de idéntica cuantía para todos los trabajadores, que cubra los siguientes riesgos:

—Invalidez absoluta para todo tipo de trabajos:
2.000.000 ptas

—Fallecimiento por muerte natural:
2.000.000 ptas

—Fallecimiento en caso de accidente:
3.500.000 ptas

A los trabajadores que se jubilen en la Empresa, a la edad reglamentaria de 65 años, se les mantendrá de alta en el seguro hasta que cumplan 70 años de edad, cubriéndoseles sólo los riesgos de muerte natural.

La Empresa a los trabajadores que causen baja en la misma por invalidez permanente total para su trabajo habitual, se les dará de baja en la póliza del seguro cuando hayan transcurrido dos años y medio a partir de la fecha de la concesión de la citada invalidez.

Art. 42.—PLAN DE PENSIONES.—Se creará una Comisión paritaria entre Empresa y Comité de Empresa que estudiará la posibilidad de contratación de un Plan de Pensiones para los trabajadores de la Empresa.

Art. 43.—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 y peligrosidad 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 los art. 27 y 28 del presente Convenio.

Art. 44.—BAJA POR I.L.T.—En caso de baja por enfermedad común, la Empresa completará hasta el 100% la totalidad de los conceptos retributivos reflejados en las Tablas Salariales así como el plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad que hubiera percibido el trabajador en el mes anterior al de su baja.

Dicho complemento se abonará a partir del segundo parte de confirmación.

Art. 45.—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
PUEBLA DE SANCHO PEREZ

Asimismo, 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 abonará en concepto de compensación de transporte los importes siguientes:

Residentes en Zafra..... 300 pts/día.
Residentes en Los Santos..... 475 pts/día.
Residentes en La Puebla..... 425 pts/día.

CAPITULO NOVENO

COMITE DE EMPRESA Y SINDICATO DE TRABAJADORES

Art. 46.—COMITE DE EMPRESA.—Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la Empresa, asumiendo la defensa de los intereses laborales de sus representados.

El Comité de Empresa dispondrá para sus reuniones de la sala adecuada.

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

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

Art. 47.—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 a 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 con voz y voto, siempre que los miembros del mismo 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, mientras el nivel de representación previsto, a que se alude en el párrafo 2.º de este Artículo, no sea inferior al 75% del n.º de personas indicado el Art. 10, apartado 2.º de la L.O.L.S.

Asimismo 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, el número de paneles convenientemente distribuidos dentro del recin-

to 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.

El miembro que sea designado por parte del Comité de Empresa para formar parte de la Comisión de Seguridad e Higiene en el trabajo dispondrá de un crédito horario de 8 horas mensuales, cedidas éstas del Comité de Empresa, para ejercer labores propias de esta Comisión.

Art. 48.—DERECHO DE REUNION.—Se estará a lo que disponga la ley vigente en cada momento.

Art. 49.—FALTAS Y SANCIONES.—Se acuerda la consideración de:

Falta leve: la comisión de 5 faltas de puntualidad al trabajo no justificadas en el período de 1 mes.

Falta grave: la comisión de 3 faltas leves en el trimestre por el motivo anterior.

Falta muy grave: cuando se superen tres faltas leves en el trimestre.

Art. 50.—NORMAS REGLAMENTARIAS.—para lo no previsto en el presente Convenio Colectivo Sindical de Empresa serán de aplicación:

EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
LA ORDENANZA LABORAL SIDEROMETALURGICA
LA LEY ORGANICA DE LIBERTAD SINDICAL
NORMAS Y RECOMENDACIONES DE LA O.I.T.
REGLAMENTO DE REGIMEN INTERNO DE LA EMPRESA

que actualmente están en vigor, así como todas las recomendaciones, normas, Reales Decretos o Leyes que en el futuro puedan dictarse por el Gobierno y que sean de aplicación inmediata o puedan afectar a alguno(s) de los artículos del presente Convenio Colectivo Sindical de Empresa.

Art. 51.—ACUERDO FINAL.—Las partes se comprometen fuera del marco del presente Convenio Colectivo a establecer una Comisión Mixta entre los Representantes Legales de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa, que se encargará, dentro de un clima de confianza y buena fe, de establecer los acuerdos necesarios, en función de las necesidades ya planteadas por la Empresa en el Plan industrial y de viabilidad y que han sido la base de la continuidad de la Empresa.

HOJA 1

6.06.96

DEUTZ -- DITER, S.A.

TABLA DE SALARIOS NUM. 19 PERSONAL DE SUELDO DIARIO - VIGENCIA DEL 1/04/96 AL 31/12/96

NUM. CATEG	DESCRIPCION	QUIN.	SUELDO ACT. 80	PRIMA FIJA	PRIMA PLUS CONVENIO ESPECIAL	PRIMA COMPEN. I.R.T.P ASIST.	TOTAL MES	CONV. ANUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
015	JEFE DE EQUIPO	0	3.180	1.199		14.558	139.933		419.799	2.114.895
015	JEFE DE EQUIPO	1	3.339	1.199		14.195	144.340		433.020	2.181.795
015	JEFE DE EQUIPO	2	3.498	1.199		13.880	148.795		446.385	2.249.415
015	JEFE DE EQUIPO	3	3.657	1.199		13.453	153.138		459.414	2.315.355
015	JEFE DE EQUIPO	4	3.824	1.199		13.122	157.817		473.451	2.386.375
015	JEFE DE EQUIPO	5	4.015	1.199		12.580	163.005		489.015	2.465.150
015	JEFE DE EQUIPO	6	4.206	1.199		12.100	168.255		504.765	2.544.855
015	JEFE DE EQUIPO	7	4.396	1.199		11.621	173.476		520.428	2.624.120
025	ASPIRANTE 17 A#OS	0	1.667			10.748	74.433	547	223.299	1.124.830
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	0	3.031	1.142		14.212	133.692		401.076	2.020.535
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	1	3.183	1.142		13.732	137.772		413.316	2.082.495
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	2	3.334	1.142		13.318	141.888		425.664	2.144.990
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	3	3.486	1.142		12.836	145.966		437.898	2.206.920
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	4	3.645	1.142		12.409	150.309		450.927	2.272.860
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	5	3.827	1.142		11.782	155.142		465.426	2.346.265
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	6	4.009	1.142		11.292	160.112		480.336	2.421.725
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	7	4.190	1.142		10.879	165.129		495.387	2.497.885
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	8	4.372	1.142		10.330	170.040		510.120	2.572.460
050	OFICIAL DE 1	0	2.864	1.079		13.752	126.647		379.941	1.914.025
050	OFICIAL DE 1	1	3.007	1.079		13.312	130.497		391.491	1.972.490
050	OFICIAL DE 1	2	3.150	1.079		12.894	134.369		403.107	2.031.285
050	OFICIAL DE 1	3	3.294	1.079		12.268	138.063		414.189	2.087.415
050	OFICIAL DE 1	4	3.444	1.079		11.728	142.023		426.069	2.147.565
050	OFICIAL DE 1	5	3.616	1.079		11.150	146.605		439.815	2.217.155

6.06.96 HOJA 2

DEUTZ -- DITER, S.A.

TABLA DE SALARIOS NUM. 19 PERSONAL DE SUELDO DIARIO - VICENCIA DEL 1/04/96 AL 31/12/96

NUM. CATEG	DESCRIPCION	QUIN.	SUELDO ACT. 80	PRIMA FIJA	PLUS CONVENIO ESPECIAL	PRIMA ESPECIAL I.R.T.P	COMPEN. ASIST.	TOTAL MES	CONV. ANUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL A#O
050	OFICIAL DE 1	6	3.788	1.079			10.537	151.152		453.456	2.286.220
050	OFICIAL DE 1	7	3.959	1.079			9.965	155.710		467.130	2.355.445
050	OFICIAL DE 1	8	4.131	1.079			9.358	160.263		480.789	2.424.600
051	OFICIAL DE 2	0	2.842	1.071			13.748	125.783		377.349	1.900.955
051	OFICIAL DE 2	1	2.984	1.071			13.241	129.536		388.608	1.957.960
051	OFICIAL DE 2	2	3.126	1.071			12.700	133.255		399.765	2.014.455
051	OFICIAL DE 2	3	3.268	1.071			12.146	136.961		410.883	2.070.755
051	OFICIAL DE 2	4	3.418	1.071			11.545	140.860		422.580	2.129.990
051	OFICIAL DE 2	5	3.588	1.071			11.030	145.445		436.335	2.199.615
051	OFICIAL DE 2	6	3.759	1.071			10.397	149.942		449.826	2.267.925
052	OFICIAL DE 3	0	2.820	1.063			13.519	124.694		374.082	1.884.510
052	OFICIAL DE 3	1	2.961	1.063			12.994	128.399		385.197	1.940.790
052	OFICIAL DE 3	2	3.102	1.063			12.609	132.244		396.732	1.999.170
052	OFICIAL DE 3	3	3.243	1.063			11.941	135.806		407.418	2.053.305
052	OFICIAL DE 3	4	3.391	1.063			11.371	139.676		419.028	2.112.095
052	OFICIAL DE 3	5	3.560	1.063			10.861	144.236		432.708	2.181.340
052	OFICIAL DE 3	6	3.729	1.063			10.592	149.037		447.111	2.254.200
052	OFICIAL DE 3	7	3.899	1.063			9.571	153.116		459.348	2.316.235
054	ESPECIALISTA	0	2.813	1.060			13.612	124.502		373.506	1.881.595
054	ESPECIALISTA	1	2.954	1.060			13.133	128.253		384.759	1.938.565
054	ESPECIALISTA	2	3.094	1.060			12.560	131.880		395.640	1.993.670
054	ESPECIALISTA	3	3.235	1.060			12.062	135.612		406.836	2.050.355
054	ESPECIALISTA	4	3.383	1.060			11.468	139.458		418.374	2.108.785
054	ESPECIALISTA	5	3.551	1.060			10.842	143.872		431.616	2.175.835
054	ESPECIALISTA	6	3.720	1.060			10.128	148.228		444.684	2.242.020

DEUTZ -- DITER, S.A.

6.06.96

HOJA 3

TABLA DE SALARIOS NUM. 19 PERSONAL DE SUELDO DIARIO - VICENCIA DEL 1/04/96 AL 31/12/96

NUM. CATEG	DESCRIPCION	QUIN.	SUELDO ACT. 80	PRIMA FIJA	PRIMA PLUS CONVENIO ESPECIAL	PRIMA COMPEN. I.R.T.P ASIST.	TOTAL MES	CONV. ANUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL A#O
056	PEON	0	2.803	1.056		13.187	123.677		371.031	1.869.170
056	PEON	1	2.943	1.056		12.654	127.344		382.032	1.924.875
056	PEON	2	3.083	1.056		12.086	130.976		392.928	1.980.055
056	PEON	3	3.223	1.056		11.591	134.681		404.043	2.036.330
056	PEON	4	3.371	1.056		11.024	138.554		415.662	2.095.165
057	APRENDIZ DE 4	0	1.659	625		10.634	76.029		228.087	1.148.730
058	APRENDIZ DE 3	0	1.191	449		11.468	58.423		175.269	882.300
075	LIMPIADORA	0	2.828			13.189	124.654	1.065	373.962	1.883.950
075	LIMPIADORA	1	2.969			12.728	128.423	1.065	385.269	1.941.190
075	LIMPIADORA	2	3.111			12.330	132.285	1.065	396.855	1.999.830
075	LIMPIADORA	3	3.252			11.674	135.859	1.065	407.577	2.054.145
075	LIMPIADORA	4	3.401			11.086	139.741	1.065	419.223	2.113.120

DEUTZ -- DIETZ, S.A.

6.06.96

HOJA 4

TABLA DE SALARIOS NUM. 19 PERSONAL DE SUELDO MENSUAL - VICENCIA DEL 1/04/96 AL 31/12/96

NUM. CATEG	DESCRIPCION	QUIN.	SUELDO ACT. 80	PRIMA FIA	PRIMA ACT. 80	PLUS CONVENIO ESPECIAL	PRIMA I.R.T.P	COMPEN. ASIST.	TOTAL MES	CONV. ANUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL A#O
022	OFICIAL 1 ADTVO.	0	87.184			3.885	17.044	1.052	134.413		403.239	2.016.195
022	OFICIAL 1 ADTVO.	1	91.543			3.885	15.979	1.052	137.707		413.121	2.065.605
022	OFICIAL 1 ADTVO.	2	95.902			3.885	14.869	1.052	140.956		422.868	2.114.340
022	OFICIAL 1 ADTVO.	3	100.262			3.885	13.756	1.052	144.203		432.609	2.163.045
022	OFICIAL 1 ADTVO.	4	104.839			3.885	12.629	1.052	147.653		442.959	2.214.795
022	OFICIAL 1 ADTVO.	5	110.070			3.885	11.418	1.052	151.673		455.019	2.275.095
022	OFICIAL 1 ADTVO.	6	115.301			3.885	10.192	1.052	155.678		467.034	2.335.170
023	OFICIAL 2 ADTVO.	0	85.646			3.393	16.368	1.049	131.632		394.896	1.974.480
023	OFICIAL 2 ADTVO.	1	89.928			3.393	15.294	1.049	134.840		404.520	2.022.600
023	OFICIAL 2 ADTVO.	2	94.211			3.393	14.216	1.049	138.045		414.135	2.070.675
023	OFICIAL 2 ADTVO.	3	98.493			3.393	13.120	1.049	141.231		423.693	2.118.465
023	OFICIAL 2 ADTVO.	4	102.989			3.393	12.025	1.049	144.632		433.896	2.169.480
024	AUXILIAR	0	84.093			2.592	15.659	1.031	128.119		384.357	1.921.785
033	TECNICO ORGANIZ. 2	0	85.646			3.393	16.368	1.049	131.632		394.896	1.974.480
033	TECNICO ORGANIZ. 2	1	89.928			3.393	15.294	1.049	134.840		404.520	2.022.600
041	DELINEANTE DE 1	0	87.184			3.885	17.044	1.052	134.413		403.239	2.016.195
042	DELINEANTE DE 2	0	85.646			3.393	16.368	1.049	131.632		394.896	1.974.480
042	DELINEANTE DE 2	1	89.928			3.393	15.294	1.049	134.840		404.520	2.022.600
042	DELINEANTE DE 2	2	94.211			3.393	14.216	1.049	138.045		414.135	2.070.675
042	DELINEANTE DE 2	3	98.493			3.393	13.120	1.049	141.231		423.693	2.118.465
042	DELINEANTE DE 2	4	102.989			3.393	12.025	1.049	144.632		433.896	2.169.480
070	ENCARGADO ALMAC.	0	87.184			3.885	17.044	1.052	134.413		403.239	2.016.195
070	ENCARGADO ALMAC.	1	91.543			3.885	15.979	1.052	137.707		413.121	2.065.605

DEUTZ -- DIETZ, S.A.

6.06.96

HOJA 5

TABLA DE SALARIOS NUM. 19 PERSONAL DE SUELDO MENSUAL - VIGENCIA DEL 1/04/96 AL 31/12/96

NUM. CATEG	DESCRIPCION	QUIN.	SUELDO ACT. 80	PRIMA FIJA	PRIMA PLUS CONVENIO ESPECIAL I.R.T.P	COMPEN. ASIST.	TOTAL MES	CONV. ANUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
070	ENCARGADO ALMAC.	2	95.902		3.885	14.869	1.052	140.956	422.868	2.114.340
070	ENCARGADO ALMAC.	3	100.262		3.885	13.756	1.052	144.203	432.609	2.163.045
070	ENCARGADO ALMAC.	4	104.839		3.885	12.629	1.052	147.653	442.959	2.214.795
070	ENCARGADO ALMAC.	5	110.070		3.885	11.418	1.052	151.673	455.019	2.275.095
070	ENCARGADO ALMAC.	6	115.301		3.885	10.192	1.052	155.678	467.034	2.335.170
072	TELEFONISTA	0	85.646		3.393	16.368	1.049	131.632	394.896	1.974.480
072	TELEFONISTA	1	89.928		3.393	15.294	1.049	134.840	404.520	2.022.600
072	TELEFONISTA	2	94.211		3.393	14.216	1.049	138.045	414.135	2.070.675

DEUTZ -- DITER, S.A.

6.06.96

HOJA 6

TABLA DE SALARIOS NUM. 19 PERSONAL CON GRUPO VALORACION - VIGENCIA DEL 1/04/96 AL 31/12/96

NUM. CATEG	DESCRIPCION	QUIN.	SUELDO ACT. 80	PRIMA FUA	PRIMA PLUS CONVENIO ESPECIAL	PRIMA COMPEN. I.R.T.P ASIST.	TOTAL MES	CONV. ANUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL A#O
1A		0	123.589	19.303		22.313	1.039	191.180	573.540	2.867.700
1A		1	129.768	19.303		21.162	1.039	196.208	588.624	2.943.120
1A		2	135.948	19.303		19.986	1.039	201.212	603.636	3.018.180
1A		3	142.127	19.303		18.811	1.039	206.216	618.648	3.093.240
1A		4	148.616	19.303		17.616	1.039	211.510	634.530	3.172.650
1A		5	156.031	19.303		16.324	1.039	217.633	652.899	3.264.495
1A		6	163.446	19.303		15.031	1.039	223.755	671.265	3.356.325
1A		7	170.862	19.303		13.724	1.039	229.864	689.592	3.447.960
1B		0	116.052	18.517		21.255	1.045	181.949	545.847	2.729.235
1B		1	121.855	18.517		20.122	1.045	186.619	559.857	2.799.285
1B		2	127.657	18.517		18.971	1.045	191.270	573.810	2.869.050
1B		3	133.460	18.517		17.812	1.045	195.914	587.742	2.938.710
1B		4	139.553	18.517		16.649	1.045	200.844	602.532	3.012.660
1B		5	146.516	18.517		15.415	1.045	206.573	619.719	3.098.595
1B		6	153.479	18.517		14.168	1.045	212.289	636.867	3.184.335
2A		0	111.182	17.075		22.888	1.049	177.370	532.110	2.660.550
2A		1	116.741	17.075		21.783	1.049	181.824	545.472	2.727.360
2A		2	122.300	17.075		20.652	1.049	186.252	558.756	2.793.780
2A		3	127.859	17.075		19.510	1.049	190.669	572.007	2.860.035
2A		4	133.696	17.075		18.359	1.049	195.355	586.065	2.930.325
2A		5	140.367	17.075		17.121	1.049	200.788	602.364	3.011.820
2A		6	147.038	17.075		15.875	1.049	206.213	618.639	3.093.195
2A		7	153.709	17.075		14.613	1.049	211.622	634.866	3.174.330
2B		0	106.389	15.913		22.422	1.061	171.249	513.747	2.568.735

DEUTZ -- DITER, S.A.

6.06.96

HOJA 7

TABLA DE SALARIOS NUM. 19 PERSONAL CON GRUPO VALORACION - VIGENCIA DEL 1/04/96 AL 31/12/96

NUM. CATEG	DESCRIPCION	QUIN.	SUELDO ACT. 80	PRIMA FIJA	PRIMA PLUS CONVENIO ESPECIAL	PRIMA I.R.T.P	COMPEN. ASIST.	TOTAL MES	CONV. ANUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
2B		1	111.708	15.913	15.913	21.350	1.061	175.496		526.488	2.632.440
2B		2	117.028	15.913	15.913	20.259	1.061	179.725		539.175	2.695.875
2B		3	122.347	15.913	15.913	19.155	1.061	183.940		551.820	2.759.100
2B		4	127.933	15.913	15.913	18.051	1.061	188.422		565.266	2.826.330
2B		5	134.316	15.913	15.913	16.861	1.061	193.615		580.845	2.904.225
2B		6	140.699	15.913	15.913	15.662	1.061	198.799		596.397	2.981.985
2B		7	147.083	15.913	15.913	14.440	1.061	203.961		611.883	3.059.415
2B		8	153.466	15.913	15.913	13.215	1.061	209.119		627.357	3.136.785
2C		0	103.045	15.007	15.007	20.940	968	163.192		489.576	2.447.880
2C		1	108.197	15.007	15.007	19.783	968	167.187		501.561	2.507.805
2C		2	113.350	15.007	15.007	18.647	968	171.204		513.612	2.568.060
2C		3	118.502	15.007	15.007	17.490	968	175.199		525.597	2.627.985
2C		4	123.912	15.007	15.007	16.344	968	179.463		538.389	2.691.945
2C		5	130.094	15.007	15.007	15.120	968	184.421		553.263	2.766.315
2C		6	136.277	15.007	15.007	13.954	968	189.438		568.314	2.841.570
3A		0	98.900	13.978	13.978	20.071	872	154.749		464.247	2.321.235
3A		1	103.845	13.978	13.978	19.028	872	158.651		475.953	2.379.765
3A		2	108.790	13.978	13.978	17.954	872	162.522		487.566	2.437.830
3A		3	113.735	13.978	13.978	16.879	872	166.392		499.176	2.495.880
3A		4	118.927	13.978	13.978	15.792	872	170.497		511.491	2.557.455
3A		5	124.861	13.978	13.978	14.626	872	175.265		525.795	2.628.975
3A		6	130.795	13.978	13.978	13.448	872	180.021		540.063	2.700.315
3A		7	136.729	13.978	13.978	12.256	872	184.763		554.289	2.771.445
3A		8	142.663	13.978	13.978	10.785	872	189.226		567.678	2.838.390
3B		0	97.886	12.940	12.940	18.392	873	151.043		453.129	2.265.645

DEUTZ -- DIETZ, S.A.

6.06.96

HOJA 8

TABLA DE SALARIOS NUM. 19 PERSONAL CON GRUPO VALORACION - VIGENCIA DEL 1/04/96 AL 31/12/96

NUM. CATEG	DESCRIPCION	QUIN.	SUELDO ACT. 80	PRIMA FUA	PRIMA CONVENIO ESPECIAL	PRIMA I.R.T.P	COMPEN. ASIST.	TOTAL MES	CONV. ANUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL A#O
3B		1	102.780	12.940	17.375	873	154.920	464.760	2.323.800		
3B		2	107.675	12.940	16.313	873	158.753	476.259	2.381.295		
3B		3	112.569	12.940	15.240	873	162.574	487.722	2.438.610		
3B		4	117.708	12.940	14.167	873	166.640	499.920	2.499.600		
3B		5	123.581	12.940	12.950	873	171.296	513.888	2.569.440		
3B		6	129.454	12.940	11.828	873	176.047	528.141	2.640.705		
3B		7	135.327	12.940	10.644	873	180.736	542.208	2.711.040		
4A		0	94.052	12.435	17.974	882	146.511	439.533	2.197.665		
4A		1	98.755	12.435	16.885	882	150.125	450.375	2.251.875		
4A		2	103.457	12.435	15.812	882	153.754	461.262	2.306.310		
4A		3	108.160	12.435	14.723	882	157.368	472.104	2.360.520		
4A		4	113.098	12.435	13.629	882	161.212	483.636	2.418.180		
4A		5	118.741	12.435	12.455	882	165.681	497.043	2.485.215		
4A		6	124.384	12.435	11.265	882	170.134	510.402	2.552.010		
4B		0	89.615	11.361	17.298	890	140.524	421.572	2.107.860		
4B		1	94.096	11.361	16.213	890	143.920	431.760	2.158.800		
4B		2	98.577	11.361	15.144	890	147.332	441.996	2.209.980		
4B		3	103.057	11.361	14.071	890	150.739	452.217	2.261.085		
4B		4	107.762	11.361	12.987	890	154.360	463.080	2.315.400		
4B		5	113.139	11.361	11.894	890	158.644	475.932	2.379.660		
5A		0	89.615	11.361	17.298	890	140.524	421.572	2.107.860		
5A		1	94.096	11.361	16.213	890	143.920	431.760	2.158.800		
5A		2	98.577	11.361	15.144	890	147.332	441.996	2.209.980		
5A		3	103.057	11.361	14.071	890	150.739	452.217	2.261.085		
5A		4	107.762	11.361	12.987	890	154.360	463.080	2.315.400		

DEUTZ -- DITER, S.A.

6.06.96

HOJA 9

TABLA DE SALARIOS NUM. 19 PERSONAL CON GRUPO VALORACION - VIGENCIA DEL 1/04/96 AL 31/12/96

NUM. CATEG	DESCRIPCION	QUIN.	SUELDO ACT. 80	PRIMA FIJA	PLUS CONVENIO ESPECIAL	PRIMA COMPEN. I.R.T.P	ASIST.	TOTAL MES	CONV. ANUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
5A		5	113.139	11.361		11.819	890	158.569		475.707	2.378.535
5A		6	118.516	11.361		10.643	890	162.770		488.310	2.441.550
5B		0	89.445	10.512		17.001	724	135.058		405.174	2.025.870
5B		1	93.917	10.512		15.921	724	138.450		415.350	2.076.750
5B		2	98.390	10.512		14.841	724	141.843		425.529	2.127.645
5B		3	102.862	10.512		13.743	724	145.217		435.651	2.178.255
5B		4	107.558	10.512		12.645	724	148.815		446.445	2.232.225
5B		5	112.924	10.512		11.458	724	152.994		458.982	2.294.910