

III. Otras Resoluciones

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

RESOLUCION de 2 de agosto 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 FUNDITER, S.A. local, de Empresa, de la provincia de Badajoz.

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de trabajo de FUNDITER, S.A., de ámbito Local, de Empresa, suscrito el día 15-2-96 por la Empresa, de una parte, y por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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 de 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 642/1995, 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) y 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 22/1996 de 19 de febrero de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura sobre la distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96) esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo,

A C U E R D A

PRIMERO.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Territorial de Badajoz de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 25/96, código informático 0600842, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.—Disponer la 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, 2 de agosto de 1996.

El Director General de Presidencia y Trabajo,
LUIS REVELLO GOMEZ

A N E X O

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA FUNDITER, S.A.

ACTA FINAL

En Zafra, siendo las 12 horas del día 28 de mayo de 1996, se reúnen en la Sala de Juntas de FUNDITER, S.A., la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la misma Empresa, para el año 1996, integrada por las siguientes representaciones:

ASISTENTES

Por la Empresa:

Sr. Martínez Bustamante
Sr. Navarro Peinado

Por el Comité de Empresa:

Sr. Guerrero Ramírez
Sr. Pampano Marín
Sr. Zapata Alvarez
Sr. Barroso Garay
Sr. Navarro Carmona
Sr. Gordillo Moreno
Sr. Aceitón Mosqueda
Sr. Barrientos Real
Sr. Domínguez Toro

Como resumen y resultado definitivo de las deliberaciones desarrolladas por la Comisión Paritaria del Convenio, ambas representaciones, por unanimidad,

A C U E R D A N

1.º - Dar su aprobación al texto elaborado con carácter definitivo para el Convenio Colectivo que ha de regir en la Empresa durante el año 1996, que se une como anexo de la presente Acta.

2.º - Elevar sin demora a la consideración del Ilmo. Sr. Director General de Trabajo y Seguridad Social de la Junta de Extremadura,

la presente Acta y su anexo, a efectos del preceptivo y reglamentario trámite de registro y publicación del Convenio Colectivo.

Así se acuerda y firma en prueba de conformidad de todos los presentes en el lugar, hora y fecha indicados.

CAPITULO PRIMERO

NORMAS GENERALES

Art. 1.—**AMBITO TERRITORIAL.**—El presente Convenio será de aplicación en la Empresa FUNDITER, 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 diciembre de 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 regirán 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 Orden Ministerial del 27.12.94, Ley 41/1994 y R.D.L.G. 1/1995, Artículos 26 al 33 y disposición adicional 4.^a

Art. 6.—**COMISION DE APLICACION E INTERPRETACION.**—Se constituye una Comisión 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 estimulada.

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 están 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 disposi-

ciones 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 Economato

COMPLEMENTO DEL PUESTO DE TRABAJO

—Plus trabajos tóxicos, penosos o peligrosos

—Plus de trabajo nocturno

COMPLEMENTO POR CALIDAD Y/O CANTIDAD

—Primas directas

—Primas estimuladas

—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 1-1-96 y 31-12-96.

(Se adjuntan tablas salariales resultantes y vigentes para dicho período, que equivalen a repartir el 3,8% de la masa salarial para toda la vigencia).

Durante dicho período de vigencia se acordó, entre las partes, repartir linealmente para toda la plantilla la cantidad de 104.269 pesetas entre quince pagas (6.951 pesetas mensuales).

Revisión: En el supuesto que el I.P.C. real del período comprendido entre el 1-1-96 y el 31-12-96 fuese superior al 3,8% 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 y 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 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 anadiéndole «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 ptas.

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 Ptas.

Anual, 3.600 Ptas.

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.

Así mismo, 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 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 y en caso de no resolverse ésta, se recurrirá al Gabinete Técnico Provincial de Seguridad y 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 su-

presión del economato, la Empresa abonará a cada uno de los trabajadores con fecha de alta en la Empresa anterior al 10-2-93, 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 periodos 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 extraordi-

narias 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.

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 este 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 aquella 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 1.º
Oficial 1.º E.
Jefe de equipo

ADMINISTRATIVOS

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

TECNICOS 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
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:

- Adecuación del personal disponible.
- Aptos sin plaza.
- Concurso-Oposición y de Méritos.
- 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 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-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 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-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 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 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) Pruebas prácticas: 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 Organismo 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 Organismos 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 puntos.

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 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.—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 un 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 periodo de duración mínimo de dos años y máximo de cinco años.

Solamente podrá simultanear el disfrute de un periodo 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 un mes a la fecha de finalización de la excedencia.

En cualquier caso, el trabajador será reincorporado, como máximo, a la Empresa en el periodo de un 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 un 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 periodo 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 contrai- gan matrimonio percibirán una gratificación de 40.000 pts.

Art. 40.—FONDO DE ASISTENCIA SOCIAL Y BECAS.—La asignación pa- ra becas de estudio y asistencia social será de 3.750.000 ptas.

Esta comisión podrá detraer del importe de las becas la cantidad que estime oportuna para atender necesidades sociales excepciona- les.

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

—Invalidez absoluta para todo tipo de trabajos: 2.000.000 de ptas.

—Fallecimiento por muerte natural: 2.000.000 de ptas.

—Fallecimiento en caso de accidente: 3.500.000 ptas.

A los trabajadores que se jubilen en la Empresa, a la edad regla- mentaria de 65 años, se les mantendrán de alta en el seguro has- ta 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 debi- da 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 peli- grosidad 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 concep- tos 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 parte de confirmación.

Art. 45.—TRANSPORTE COLECTIVO DE EMPRESA.—La Empresa man- tendrá 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 transpor- te colectivos para algunos de los turnos u horarios fijados por la misma, a los trabajadores con derecho al mismo y que se despla- cen a la fabrica en medios propios de locomoción, se les abonará en concepto de compensación de transporte los importes siguien- tes:

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 cole- giado 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 tableros de anuncios en número suficiente en el interior de la Factoria para la debida comunicación con sus representados, cuya utilización será de la 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 de- recho propio de cada trabajador a sindicarse libremente en cual- quiera 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 ni- vel 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 número 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 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.

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 un 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.

FUNDITER, S.A.

7.06.96

HOJA 1

TABLA DE SALARIOS NUM. 19 PERSONAL DE SUELDO DIARIO - VIGENCIA DEL 1/01/96 AL 31/12/96

NUM. CATEG	DESCRIPCION	QUIN.	SUELDO ACT. 80	PRIMA FIJA	PLUS CONVENIO	PRIMA ESPECIAL	COMPEN. I.R.T.P	ASIST.	TOTAL MES	CONV. ANUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
015	JEFE DE EQUIPO	0	3.228	1.217			14.102		141.367		424.101	2.136.645
015	JEFE DE EQUIPO	1	3.389	1.217			13.679		145.774		437.322	2.203.555
015	JEFE DE EQUIPO	2	3.551	1.217			13.283		150.238		450.714	2.271.325
015	JEFE DE EQUIPO	3	3.712	1.217			12.822		154.607		463.821	2.337.665
015	JEFE DE EQUIPO	4	3.882	1.217			12.440		159.325		477.975	2.409.285
015	JEFE DE EQUIPO	5	4.075	1.217			11.857		164.532		493.596	2.488.355
015	JEFE DE EQUIPO	6	4.269	1.217			11.303		169.798		509.394	2.568.315
015	JEFE DE EQUIPO	7	4.463	1.217			10.747		175.062		525.186	2.648.245
025	ASPIRANTE 17 AÑOS	0	1.696				10.901	557	75.706		227.118	1.144.070
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	0	2.931	1.105			13.186		128.741		386.223	1.945.770
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	1	3.078	1.105			12.583		132.548		397.644	2.003.610
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	2	3.224	1.105			11.976		136.321		408.963	2.060.935
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	3	3.371	1.105			11.443		140.198		420.594	2.119.825
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	4	3.525	1.105			10.852		144.227		432.681	2.181.030
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	5	3.700	1.105			10.230		148.855		446.565	2.251.325
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	6	3.876	1.105			9.608		153.513		460.539	2.322.075
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	7	4.052	1.105			9.136		158.321		474.963	2.395.075
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	8	4.228	1.105			8.602		163.067		489.201	2.467.145
050	OFICIAL DE 1	0	2.910	1.097			13.177		127.902		383.706	1.933.080
050	OFICIAL DE 1	1	3.056	1.097			12.658		131.763		395.289	1.991.725
050	OFICIAL DE 1	2	3.201	1.097			12.204		135.659		406.977	2.050.890
050	OFICIAL DE 1	3	3.347	1.097			11.565		139.400		418.200	2.107.735
050	OFICIAL DE 1	4	3.499	1.097			11.001		143.396		430.188	2.168.435
050	OFICIAL DE 1	5	3.674	1.097			10.385		148.030		444.090	2.238.820

FUNDITER, S.A.

7.06.96

HOJA 2

TABLA DE SALARIOS NUM. 19 PERSONAL DE SUELDO DIARIO - VIGENCIA DEL 1/01/96 AL 31/12/96

NUM. CATEG	DESCRIPCION	QUIN.	SUELDO ACT. 80	PRIMA FIJA	PLUS CONVENIO	PRIMA ESPECIAL	COMPEN. I.R.T.P	ASIST.	TOTAL MES	CONV. ANUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
050	OFICIAL DE 1	6	3.848	1.097			9.737		152.602		457.806	2.308.270
050	OFICIAL DE 1	7	4.023	1.097			9.105		157.220		471.660	2.378.415
050	OFICIAL DE 1	8	4.198	1.097			8.482		161.847		485.541	2.448.695
051	OFICIAL DE 2	0	2.888	1.088			13.167		127.007		381.021	1.919.545
051	OFICIAL DE 2	1	3.032	1.088			12.619		130.779		392.337	1.976.845
051	OFICIAL DE 2	2	3.177	1.088			12.019		134.529		403.587	2.033.820
051	OFICIAL DE 2	3	3.321	1.088			11.449		138.279		414.837	2.090.790
051	OFICIAL DE 2	4	3.473	1.088			10.836		142.226		426.678	2.150.755
051	OFICIAL DE 2	5	3.646	1.088			10.279		146.859		440.577	2.221.115
051	OFICIAL DE 2	6	3.819	1.088			9.624		151.394		454.182	2.290.005
051	OFICIAL DE 2	7	3.993	1.088			8.967		155.957		467.871	2.359.320
052	OFICIAL DE 3	0	2.864	1.079			13.004		125.899		377.697	1.902.805
052	OFICIAL DE 3	1	3.007	1.079			12.442		129.627		388.881	1.959.440
052	OFICIAL DE 3	2	3.150	1.079			12.026		133.501		400.503	2.018.265
052	OFICIAL DE 3	3	3.294	1.079			11.314		137.109		411.327	2.073.105
052	OFICIAL DE 3	4	3.444	1.079			10.730		141.025		423.075	2.132.595
052	OFICIAL DE 3	5	3.616	1.079			10.167		145.622		436.866	2.202.410
052	OFICIAL DE 3	6	3.788	1.079			9.866		150.481		451.443	2.276.155
052	OFICIAL DE 3	7	3.959	1.079			8.901		154.646		463.938	2.339.485
053	CAPATAZ ESPEC.	0	2.910	1.097			13.177		127.902		383.706	1.933.080
053	CAPATAZ ESPEC.	1	3.056	1.097			12.658		131.763		395.289	1.991.725
053	CAPATAZ ESPEC.	2	3.201	1.097			12.204		135.659		406.977	2.050.890
053	CAPATAZ ESPEC.	3	3.347	1.097			11.565		139.400		418.200	2.107.735
053	CAPATAZ ESPEC.	4	3.499	1.097			11.001		143.396		430.188	2.168.435
054	ESPECIALISTA	0	2.856	1.076			13.102		125.682		377.046	1.899.510

FUNDITER, S.A.

7.06.96

HOJA 3

TABLA DE SALARIOS NUM. 19 PERSONAL DE SUELDO DIARIO - VIGENCIA DEL 1/01/96 AL 31/12/96

NUM. CATEG	DESCRIPCION	QUIN.	SUELDO ACT. 80	PRIMA FIJA	PLUS CONVENIO ESPECIAL	PRIMA ESPECIAL I.R.T.P	COMPEN. I.R.T.P	ASIST.	TOTAL MES	CONV. ANUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
054	ESPECIALISTA	1	2.999	1.076			12.588		129.458		388.374	1.956.865
054	ESPECIALISTA	2	3.142	1.076			11.968		133.128		399.384	2.012.630
054	ESPECIALISTA	3	3.284	1.076			11.491		136.911		410.733	2.070.085
054	ESPECIALISTA	4	3.434	1.076			10.897		140.817		422.451	2.129.425
054	ESPECIALISTA	5	3.606	1.076			10.200		145.280		435.840	2.197.230
054	ESPECIALISTA	6	3.777	1.076			9.492		149.702		449.106	2.264.415
055	CAPATAZ PEONES	0	2.888	1.088			13.167		127.007		381.021	1.919.545
055	CAPATAZ PEONES	1	3.032	1.088			12.619		130.779		392.337	1.976.845
055	CAPATAZ PEONES	2	3.177	1.088			12.019		134.529		403.587	2.033.820
055	CAPATAZ PEONES	3	3.321	1.088			11.449		138.279		414.837	2.090.790
055	CAPATAZ PEONES	4	3.473	1.088			10.836		142.226		426.678	2.150.755
055	CAPATAZ PEONES	6	3.819	1.088			9.624		151.394		454.182	2.290.005
056	PEON	0	2.839	1.070			12.977		124.897		374.691	1.887.650
056	PEON	1	2.981	1.070			12.388		128.568		385.704	1.943.425
056	PEON	2	3.123	1.070			11.777		132.217		396.651	1.998.870
056	PEON	3	3.265	1.070			11.247		135.947		407.841	2.055.530
056	PEON	4	3.414	1.070			10.679		139.849		419.547	2.114.805
057	APRENDIZ DE 4	0	1.686	635			10.797		77.252		231.756	1.167.210
058	APRENDIZ DE 3	0	1.216	458			11.716		59.646		178.938	900.770
075	LIMPIADORA	0	2.864				13.004	1.078	125.874		377.622	1.902.430
075	LIMPIADORA	1	3.007				12.486	1.078	129.646		388.938	1.959.725
075	LIMPIADORA	2	3.150				12.068	1.078	133.518		400.554	2.018.520
075	LIMPIADORA	3	3.294				11.355	1.078	137.125		411.375	2.073.345
075	LIMPIADORA	4	3.444				10.769	1.078	141.039		423.117	2.132.805

FUNDITER, S.A.

7.06.96

HOJA 4

TABLA DE SALARIOS NUM. 19 PERSONAL DE SUELDO MENSUAL - VIGENCIA DEL 1/01/96 AL 31/12/96

NUM. CATEG	DESCRIPCION	QUIN.	SUELDO ACT. 80	PRIMA FIJA	PLUS CONVENIO	PRIMA ESPECIAL I.R.T.P	COMPEN. ASIST.	TOTAL MES	CONV. ANUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
022	OFICIAL 1 ADTVO.	0	88.574			3.947	16.328	1.069	135.574	406.722	2.033.610
022	OFICIAL 1 ADTVO.	1	93.003			3.947	15.241	1.069	138.916	416.748	2.083.740
022	OFICIAL 1 ADTVO.	2	97.431			3.947	14.121	1.069	142.224	426.672	2.133.360
022	OFICIAL 1 ADTVO.	3	101.860			3.947	13.008	1.069	145.540	436.620	2.183.100
022	OFICIAL 1 ADTVO.	4	106.510			3.947	11.879	1.069	149.061	447.183	2.235.915
022	OFICIAL 1 ADTVO.	5	111.825			3.947	10.645	1.069	153.142	459.426	2.297.130
022	OFICIAL 1 ADTVO.	6	117.139			3.947	9.409	1.069	157.220	471.660	2.358.300
023	OFICIAL 2 ADTVO.	0	86.859			3.441	16.015	1.064	132.915	398.745	1.993.725
023	OFICIAL 2 ADTVO.	1	91.202			3.441	14.902	1.064	136.145	408.435	2.042.175
023	OFICIAL 2 ADTVO.	2	95.545			3.441	13.795	1.064	139.381	418.143	2.090.715
023	OFICIAL 2 ADTVO.	3	99.888			3.441	12.678	1.064	142.607	427.821	2.139.105
023	OFICIAL 2 ADTVO.	4	104.448			3.441	11.558	1.064	146.047	438.141	2.190.705
024	AUXILIAR	0	84.934			2.618	15.825	1.041	129.402	388.206	1.941.030
033	TECNICO ORGANIZ. 2	0	86.859			3.441	16.015	1.064	132.915	398.745	1.993.725
033	TECNICO ORGANIZ. 2	1	91.202			3.441	14.902	1.064	136.145	408.435	2.042.175
041	DELINEANTE DE 1	0	88.574			3.947	16.328	1.069	135.574	406.722	2.033.610
042	DELINEANTE DE 2	0	86.859			3.441	16.015	1.064	132.915	398.745	1.993.725
042	DELINEANTE DE 2	1	91.202			3.441	14.902	1.064	136.145	408.435	2.042.175
042	DELINEANTE DE 2	2	95.545			3.441	13.795	1.064	139.381	418.143	2.090.715
042	DELINEANTE DE 2	3	99.888			3.441	12.678	1.064	142.607	427.821	2.139.105
042	DELINEANTE DE 2	4	104.448			3.441	11.558	1.064	146.047	438.141	2.190.705
044	ANALISTA LABORAT.1	0	88.574			3.947	16.328	1.069	135.574	406.722	2.033.610
044	ANALISTA LABORAT.1	1	93.003			3.947	15.241	1.069	138.916	416.748	2.083.740

FUNDITER, S.A.

7.06.96

HOJA 5

TABLA DE SALARIOS NUM. 19 PERSONAL DE SUELDO MENSUAL - VIGENCIA DEL 1/01/96 AL 31/12/96

NUM. CATEG	DESCRIPCION	QUIN.	SUELDO ACT. 80	PRIMA FIJA	PLUS CONVENIO	PRIMA ESPECIAL	COMPEN. I.R.T.P	ASIST.	TOTAL MES	CONV. ANUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
044	ANALISTA LABORAT.1	2	97.431			3.947	14.121	1.069	142.224		426.672	2.133.360
044	ANALISTA LABORAT.1	3	101.860			3.947	13.008	1.069	145.540		436.620	2.183.100
044	ANALISTA LABORAT.1	4	106.510			3.947	11.879	1.069	149.061		447.183	2.235.915
044	ANALISTA LABORAT.1	5	111.825			3.947	10.715	1.069	153.212		459.636	2.298.180
070	ENCARGADO ALMAC.	0	88.574			3.947	16.328	1.069	135.574		406.722	2.033.610
070	ENCARGADO ALMAC.	1	93.003			3.947	15.241	1.069	138.916		416.748	2.083.740
070	ENCARGADO ALMAC.	2	97.431			3.947	14.121	1.069	142.224		426.672	2.133.360
070	ENCARGADO ALMAC.	3	101.860			3.947	13.008	1.069	145.540		436.620	2.183.100
070	ENCARGADO ALMAC.	4	106.510			3.947	11.879	1.069	149.061		447.183	2.235.915
070	ENCARGADO ALMAC.	5	111.825			3.947	10.645	1.069	153.142		459.426	2.297.130
070	ENCARGADO ALMAC.	6	117.139			3.947	9.409	1.069	157.220		471.660	2.358.300
071	DEPTE. ECONOMATO	0	86.859			3.441	16.015	1.064	132.915		398.745	1.993.725
071	DEPTE. ECONOMATO	1	91.202			3.441	14.902	1.064	136.145		408.435	2.042.175
071	DEPTE. ECONOMATO	2	95.545			3.441	13.795	1.064	139.381		418.143	2.090.715
071	DEPTE. ECONOMATO	3	99.888			3.441	12.678	1.064	142.607		427.821	2.139.105
071	DEPTE. ECONOMATO	4	104.448			3.441	11.558	1.064	146.047		438.141	2.190.705
071	DEPTE. ECONOMATO	5	109.659			3.441	10.327	1.064	150.027		450.081	2.250.405
071	DEPTE. ECONOMATO	6	58.724			3.441	12.032	1.064	100.797		302.391	1.511.955
072	TELEFONISTA	0	86.859			3.441	16.015	1.064	132.915		398.745	1.993.725
072	TELEFONISTA	1	91.202			3.441	14.902	1.064	136.145		408.435	2.042.175
072	TELEFONISTA	2	95.545			3.441	13.795	1.064	139.381		418.143	2.090.715
097	PROGRAMADOR 2	0	90.798	11.511				902	141.924		425.772	2.128.860
097	PROGRAMADOR 2	1	95.338	11.511				902	145.333		435.999	2.179.995
097	PROGRAMADOR 2	2	99.878	11.511				902	148.765		446.295	2.231.475

FUNDITER, S.A.

7.06.96

HOJA 6

TABLA DE SALARIOS NUM. 19 PERSONAL DE SUELDO MENSUAL - VIGENCIA DEL 1/01/96 AL 31/12/96

M. EG	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
7	PROGRAMADOR 2	3	104.418	11.511		13.721	902	152.200		456.600	2.283.000
7	PROGRAMADOR 2	4	109.185	11.511		12.601	902	155.847		467.541	2.337.705
8	OPERADOR	0	90.798	11.511		17.065	902	141.924		425.772	2.128.860
8	OPERADOR	1	95.338	11.511		15.934	902	145.333		435.999	2.179.995
8	OPERADOR	2	99.878	11.511		14.826	902	148.765		446.295	2.231.475
8	OPERADOR	3	104.418	11.511		13.721	902	152.200		456.600	2.283.000
8	OPERADOR	4	109.185	11.511		12.601	902	155.847		467.541	2.337.705
9	PERFORISTA	0	90.613	10.649		16.871	733	136.458		409.374	2.046.870
9	PERFORISTA	1	95.144	10.649		15.734	733	139.852		419.556	2.097.780
9	PERFORISTA	2	99.674	10.649		14.606	733	143.254		429.762	2.148.810
9	PERFORISTA	3	104.205	10.649		13.466	733	146.645		439.935	2.199.675
9	PERFORISTA	4	108.962	10.649		12.323	733	150.259		450.777	2.253.885

FUNDITER, S.A.

7.06.96

HOJA 7

TABLA DE SALARIOS NUM. 19 PERSONAL CON GRUPO VALORACION - VIGENCIA DEL 1/01/96 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
1A		0	125.826	19.653		21.931	1.058	193.860		581.580	2.907.900
1A		1	132.117	19.653		20.748	1.058	198.968		596.904	2.984.520
1A		2	138.409	19.653		19.551	1.058	204.063		612.189	3.060.945
1A		3	144.700	19.653		18.365	1.058	209.168		627.504	3.137.520
1A		4	151.306	19.653		17.159	1.058	214.568		643.704	3.218.520
1A		5	158.855	19.653		15.836	1.058	220.794		662.382	3.311.910
1A		6	166.405	19.653		14.523	1.058	227.031		681.093	3.405.465
1A		7	173.954	19.653		13.211	1.058	233.268		699.804	3.499.020
1B		0	118.116	18.847		21.066	1.064	184.629		553.887	2.769.435
1B		1	124.022	18.847		19.903	1.064	189.372		568.116	2.840.580
1B		2	129.928	18.847		18.731	1.064	194.106		582.338	2.911.590
1B		3	135.833	18.847		17.563	1.064	198.843		596.529	2.982.645
1B		4	142.034	18.847		16.388	1.064	203.869		611.607	3.058.035
1B		5	149.121	18.847		15.122	1.064	209.690		629.070	3.145.350
1B		6	156.208	18.847		13.855	1.064	215.510		646.530	3.232.650
1B		7	163.295	18.847		12.629	1.064	221.371		664.113	3.320.565
2A		0	113.210	17.387		22.391	1.068	179.688		539.064	2.695.320
2A		1	118.871	17.387		21.268	1.068	184.226		552.678	2.763.390
2A		2	124.531	17.387		20.131	1.068	188.749		566.247	2.831.235
2A		3	130.192	17.387		18.992	1.068	193.271		579.813	2.899.065
2A		4	136.135	17.387		17.845	1.068	198.067		594.201	2.971.005
2A		5	142.928	17.387		16.590	1.068	203.605		610.815	3.054.075
2A		6	149.720	17.387		15.341	1.068	209.148		627.444	3.137.220
2A		7	156.513	17.387		14.088	1.068	214.688		644.064	3.220.320
2B		0	108.507	16.230		21.739	1.082	173.526		520.578	2.602.890

FUNDITER, S.A.

7.06.96

HOJA 8

TABLA DE SALARIOS NUM. 19 PERSONAL CON GRUPO VALORACION - VIGENCIA DEL 1/01/96 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
2B		1	113.932	16.230	20.630	1.082	1.082	177.842		533.526	2.667.630
2B		2	119.358	16.230	19.511	1.082	1.082	182.149		546.447	2.732.235
2B		3	124.783	16.230	18.389	1.082	1.082	186.452		559.356	2.796.780
2B		4	130.480	16.230	17.265	1.082	1.082	191.025		573.075	2.865.375
2B		5	136.990	16.230	16.034	1.082	1.082	196.304		588.912	2.944.560
2B		6	143.501	16.230	14.804	1.082	1.082	201.585		604.755	3.023.775
2B		7	150.011	16.230	13.565	1.082	1.082	206.856		620.568	3.102.840
2B		8	156.521	16.230	12.334	1.082	1.082	212.135		636.405	3.182.025
2C		0	104.662	15.243	20.618	983	983	165.098		495.294	2.476.470
2C		1	109.895	15.243	19.469	983	983	169.182		507.546	2.537.730
2C		2	115.128	15.243	18.352	983	983	173.298		519.894	2.599.470
2C		3	120.361	15.243	17.232	983	983	177.411		532.233	2.661.165
2C		4	125.856	15.243	16.107	983	983	181.781		545.343	2.726.715
2C		5	132.136	15.243	14.894	983	983	186.848		560.544	2.802.720
2C		6	138.416	15.243	13.751	983	983	191.985		575.955	2.879.775
3A		0	100.837	14.252	19.448	889	889	156.762		470.286	2.351.430
3A		1	105.879	14.252	18.349	889	889	160.705		482.115	2.410.575
3A		2	110.921	14.252	17.228	889	889	164.626		493.878	2.469.390
3A		3	115.963	14.252	16.115	889	889	168.555		505.665	2.528.325
3A		4	121.256	14.252	14.987	889	889	172.720		518.160	2.590.800
3A		5	127.307	14.252	13.756	889	889	177.540		532.620	2.663.100
3A		6	133.357	14.252	12.525	889	889	182.359		547.077	2.735.385
3A		7	139.407	14.252	11.290	889	889	187.174		561.522	2.807.610
3A		8	145.457	14.252	9.794	889	889	191.728		575.184	2.875.920
3B		0	99.143	13.106	18.214	884	884	152.563		457.689	2.288.445

FUNDITER, S.A.

7.06.96

HOJA 9

TABLA DE SALARIOS NUM. 19 PERSONAL CON GRUPO VALORACION - VIGENCIA DEL 1/01/96 AL 31/12/96

NUM. CATEG	DESCRIPCION	QUIN.	SUELDO	PRIMA ACT. 80	PRIMA FIJA	PLUS CONVENIO	PRIMA ESPECIAL	COMPEN. I.R.T.P	ASIST.	TOTAL MES	CONV. ANUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
3B		1	104.100	13.106	13.106	17.131	884	156.437	884	469.311	2.346.555		
3B		2	109.057	13.106	13.106	16.013	884	160.276	884	480.828	2.404.140		
3B		3	114.014	13.106	13.106	14.891	884	164.111	884	492.333	2.461.665		
3B		4	119.219	13.106	13.106	13.765	884	168.190	884	504.570	2.522.850		
3B		5	125.168	13.106	13.106	12.521	884	172.895	884	518.685	2.593.425		
3B		6	131.117	13.106	13.106	11.282	884	177.605	884	532.815	2.664.075		
3B		7	137.065	13.106	13.106	10.041	884	182.312	884	546.936	2.734.680		
4A		0	95.425	12.617	12.617	17.546	895	147.963	895	443.889	2.219.445		
4A		1	100.196	12.617	12.617	16.402	895	151.590	895	454.770	2.273.850		
4A		2	104.968	12.617	12.617	15.278	895	155.238	895	465.714	2.328.570		
4A		3	109.739	12.617	12.617	14.149	895	158.880	895	476.640	2.383.200		
4A		4	114.749	12.617	12.617	13.010	895	162.751	895	488.253	2.441.265		
4A		5	120.474	12.617	12.617	11.770	895	167.236	895	501.708	2.508.540		
4A		6	126.200	12.617	12.617	10.522	895	171.714	895	515.142	2.575.710		
4B		0	90.798	11.511	11.511	17.065	902	141.924	902	425.772	2.128.860		
4B		1	95.338	11.511	11.511	15.934	902	145.333	902	435.999	2.179.995		
4B		2	99.878	11.511	11.511	14.826	902	148.765	902	446.295	2.231.475		
4B		3	104.418	11.511	11.511	13.721	902	152.200	902	456.600	2.283.000		
4B		4	109.185	11.511	11.511	12.601	902	155.847	902	467.541	2.337.705		
4B		5	114.632	11.511	11.511	11.451	902	160.144	902	480.432	2.402.160		
5A		0	90.798	11.511	11.511	17.065	902	141.924	902	425.772	2.128.860		
5A		1	95.338	11.511	11.511	15.934	902	145.333	902	435.999	2.179.995		
5A		2	99.878	11.511	11.511	14.826	902	148.765	902	446.295	2.231.475		
5A		3	104.418	11.511	11.511	13.721	902	152.200	902	456.600	2.283.000		
5A		4	109.185	11.511	11.511	12.601	902	155.847	902	467.541	2.337.705		

FUNDITER, S.A.

7.06.96

HOJA 10

TABLA DE SALARIOS NUM. 19 PERSONAL CON GRUPO VALORACION - VIGENCIA DEL 1/01/96 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
5A		5	114.632	11.511		11.379	902	160.072		480.216	2.401.080
5A		6	120.080	11.511		10.156	902	164.257		492.891	2.464.455
5B		0	90.613	10.649		16.871	733	136.458		409.374	2.046.870
5B		1	95.144	10.649		15.734	733	139.852		419.556	2.097.780
5B		2	99.674	10.649		14.606	733	143.254		429.762	2.148.810
5B		3	104.205	10.649		13.466	733	146.645		439.935	2.199.675
5B		4	108.962	10.649		12.323	733	150.259		450.777	2.253.885
5B		5	114.399	10.649		11.068	733	154.441		463.323	2.316.615

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INDUSTRIA Y HACIENDA

RESOLUCION de 3 de julio de 1996, de la Secretaría General Técnica, por la que se adjudica el contrato de Asistencia Técnica Expte.: A-16/96, «Revisión de Registros de Establecimientos Industriales de la Comunidad Autónoma de Extremadura».

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 94 de la Ley 13/95, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas, se hace pública la adjudicación definitiva del contrato de referencia, a la empresa Centro de Estudios Socioeconómicos de Extremadura, CESEX S.A., por importe de 24.790.000 Ptas.

Mérida, 3 de julio de 1996.

El Secretario General Técnico,
 FELIPE A. JOVER LORENTE

CONSEJERIA DE CULTURA Y PATRIMONIO

ORDEN de 30 de julio de 1996, por la que se da publicidad a las becas a la creación literaria correspondientes a 1996.

Vista la propuesta de la Comisión evaluadora para la concesión de becas a la creación literaria para 1996 conforme a la Orden de 2 de mayo de 1996 (D.O.E. de 14 de mayo de 1996), en virtud de las competencias que tengo asignadas,

D I S P O N G O

ARTICULO 1.—Conceder una beca a la creación a las personas y por las cuantías que se relacionan en el Anexo 1.

DISPOSICION ADICIONAL

Contra la presente Orden y los actos administrativos que de la misma se deriven, los interesados, podrán interponer recurso Contencioso-Administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en el plazo de los dos meses siguientes a su publicación.