

Artículo 21.º.—Derechos sindicales.

Se colocará un tablón de anuncios para el personal.

Se descontará la cuota sindical de la nómina del trabajador, previa petición por escrito del mismo.

El Delegado de Personal dispondrá de veinticinco horas mensuales para los asuntos relacionados con su función.

Artículo 22.º.—Adscripción del personal.

Como garantía del mantenimiento del puesto de trabajo, en la sucesión de empresas y el cambio de titularidad, se establece que al término de la concesión de la contrata, la nueva empresa titular de la contrata absorberá a la totalidad de la plantilla adscrita a los servicios, subrogándose íntegramente en todos los derechos que éstos tengan legalmente reconocidas.

A estos efectos se pondrá de manifiesto por la empresa cedente y antes de la adjudicación a todos los concursantes, la relación de personal con todos los datos descriptivos necesarios.

Artículo 23.º.—Jubilación

Los trabajadores afectos por el presente Convenio, podrán solicitar la jubilación anticipada, y la Empresa de mutuo a cuerdo con el trabajador podrá proceder a dar de baja a éste por tal circunstancia. Si bien se establece la jubilación como obligatoria a los 65 años, excepto aquel trabajador que no tenga cubierto el periodo de carencia establecido para tener acceso a la jubilación.

Artículo 24.º.—Seguro de accidentes

La Empresa vendrá obligada a constituir un seguro de accidentes a cada uno de sus trabajadores, por una cobertura de 1.500.000 pesetas.

El trabajador estará cubierto ante cualquier accidente, para los supuestos de muerte e invalidez en cualquiera de sus grados.

Artículo 25.º.—Comisión paritaria

Para la vigilancia, interpretación y cumplimiento de cuanto establece el presente Convenio se crea una Comisión Paritaria compuesta por un representante de la Empresa y otro de los trabajadores.

Disposición final.—Atrasos

La Empresa hará efectivos los atrasos salariales devengados, desde el día 1 de enero y hasta la firma del Convenio, antes el próximo día 31 de mayo de 1997.

RESOLUCION de 6 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo Deutz Diter, S.A., de la provincia de Badajoz.

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo de Deutz Diter, S.A. de ámbito local, de Empresa, suscrito el día 24-04-1997 por los representantes de la Dirección de la Empresa. de una parte, y por U.G.T. y CC.OO., 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 (B.O.E. de 29.3.95); el art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. 6.6.1981), 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) (B.O.E. 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 (D.O.E. 9.5.1995), Decreto 76/1995 de 31 de julio (D.O.E. 3.8.95) por la que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo y art. 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 de la Junta de Extremadura.

A C U E R D A

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Territorial de la Consejería de Presidencia y Trabajo. con el número 10/97, código informático 0600322, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

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

Mérida, a 6 de mayo de 1997.

El Director General de Trabajo,
LUIS REVELLO GOMEZ

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE EMPRESA

CAPITULO PRIMERO

NORMAS GENERALES

Art. 1.—AMBITO TERRITORIAL.—El presente Convenio será de aplica-

ción 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 1997 y la duración del mismo será de 1 año, prolongándose en consecuencia hasta el día 31 diciembre 1997.

Las partes, con dos meses de anticipación, deberán denunciar la finalización del convenio. El presente convenio seguirá en vigor hasta que se logre un nuevo acuerdo.

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 aquellas 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 los Reales Decretos de Ordenación del Salario o Normas vigentes en cada momento que lo regulen y desarrollen.

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.

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.—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 con la correspondiente orden de trabajo.

CAPITULO TERCERO

RETRIBUCIONES DEL PERSONAL

Art. 13.—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. 14.—ESTRUCTURA DEL SALARIO.

A) CONCEPTOS SALARIALES:

SALARIO BASE

- Salario de Convenio.

COMPLEMENTO PERSONAL

- Antigüedad.
- Adecuación salarial individual.
- Transporte y plus de distancia.
- Compensación IRTP y de traslado.
- Plus de convenio.
- Compensación Economato.
- Prima Fija Mensual.
- Prima Especial.
- Asistencia.
- Premio de Asistencia y Permanencia.

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.

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

Período comprendido entre el 1.1.1997 al 31.12.1997.

(Se adjuntan tablas salariales resultantes y vigentes para dicho período, que equivalen a repartir el 3,5% de la masa salarial para toda la vigencia, repartido linealmente).

Revisión: En el supuesto que el I.P.C. real del período comprendido entre el 1-1-1997 y el 31-12-1997 fuese superior al I.P.C. previsto (2,6%) más el 0,65%, es decir superior al 3,25%, se procederá a una revisión de las tablas salariales en lo que supere este último porcentaje, tomando como base de cálculo las tablas vigentes al 31-12-96.

Art. 16.—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. 17.—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 5,40%.
- 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. 18.—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: 18 ptas/Km.

Art. 19.—PREMIO DE ASISTENCIA Y PERMANENCIA.—Se establece un premio de asistencia y permanencia trimestral y otro anual con las siguientes cuantías:

1997		
TRIMESTRAL	2.200	pts.
ANUAL	4.400	pts.

Para la cual deberá darse el requisito necesario de permanencia habitual durante la jornada de trabajo.

El premio trimestral se cobrará cuando en el trimestre correspondiente cada trabajador, considerado individualmente, haya faltado como máximo un día al trabajo, excepción hecha de las licencias retribuidas y salidas a médicos, durante la jornada de trabajo, debidamente autorizadas y posteriormente justificadas.

El premio anual se cobrará cuando a lo largo del año natural devengado, cada trabajador, considerado individualmente no tenga más de cuatro faltas de asistencia al trabajo, excepción hecha de las licencias retribuidas y salidas a médicos durante la jornada de trabajo debidamente autorizadas y posteriormente justificadas.

Art. 20.—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 manifestamente 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. 21.—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 35.823 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. 22.—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. 23.—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. 24.—DURACION DE LA JORNADA.—La jornada de trabajo, de lu-

nes a viernes, en cómputo anual, será de 1.771 horas de trabajo efectivo.

CAPITULO QUINTO

Art. 25.—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. 26.—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 periodos de baja por enfermedad o accidente.

Art. 27.—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. 28.—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: (4) cuatro 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: (3) tres 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, 4 y 5 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. 29.- **CLASIFICACION GENERAL**.- A efectos de clasificación, el personal quedará encuadrado en los siguientes grupos profesionales:

TECNICOS DE TALLER

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

TECNICOS DE OFICINA

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

ADMINISTRATIVOS

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

SUBALTERNOS

Chofer
Almacenero
Telefonista
Ordenanza

MANDOS Y CUADROS DE TALLER Y OFICINA**DE TALLER**

Ingenieros
Peritos/Ing. técnicos.
Jefe de taller.
Maestro de 1ª.
Maestro de 2ª.
Encargado.

Ingenieros.
Licenciados.
Peritos/Ing. Técnicos
Diplomados.
Graduado Social.
A.T.S.
Delineante Proyectista
Jefes de 1ª (Téc./Adm.)
Secretaria de Dirección.
Jefes de 2ª (Téc./Adm.)

Art. 30.—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 trata-

rá de cubrir las 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 cubra 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 tableros 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.

1.1 Por la Dirección se prepararán los cursos de formación permanente de carácter preventivo y ocasional, de acuerdo con las previsiones y prioridades establecidas por la Dirección de la Empresa.

1.2 Mediante esta formación, la Dirección de la Empresa buscará la adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por tanto, de mejoras de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su personal.

1.3 Búsqueda igualmente una función de promoción social que permita a muchos trabajadores evitar el estancamiento de su cualificación profesional y mejorar su situación.

1.4. También función preventiva, para anticipar las posibles consecuencias negativas que deben afrontar los sectores y las empresas en curso de restructuración económica o tecnológica.

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. 31.—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. 32.—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 será 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.º 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.

También podrán los trabajadores fijos de la empresa solicitar excedencias voluntarias, sin sueldo y continuando la Empresa con las cotizaciones sociales, basadas en enfermedades de los familiares de primer grado, con una duración máxima de un mes y que podrá disfrutarse de forma continua o en tres períodos, siempre dentro del trimestre siguiente al del hecho que motivó dicha solicitud.

CAPITULO SEPTIMO PRENDAS DE TRABAJO

Art. 33.—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 para aquel personal que la solicite.

CAPITULO OCTAVO BENEFICIOS SOCIALES

Art. 34.—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. 35.—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 iubilación obligatoria la de 65 años (siempre que el trabajador tenga cotizados los periodos mínimos que en cada momento determinen las leyes para su jubilación), y en aquellos casos que fuese posible, 64 años a través de contratos de trabajo de relevo.

Art. 36.—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. 37.—PREMIO DE NUPCIALIDAD.—Los trabajadores que contraigan matrimonio percibirán una gratificación de 40.000 pts.

Art. 38.—FONDO DE ASISTENCIA SOCIAL Y BECAS.—La asignación para becas de estudio y asistencia social será de 5.175.000 ptas.

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

Art. 39.—SEGURO COLECTIVO.—La Empresa extenderá a todos los trabajadores de la misma, en situación de alta y asimiladas al alta, una póliza de seguro, de idéntica cuantía para todos los trabajadores, que cubra los siguientes riesgos:

- Invalidez absoluta para todo tipo de trabajos: 2.500.000 ptas.
- Fallecimiento por muerte natural: 2.500.000 ptas.
- Fallecimiento en caso de accidente: 3.500.000 ptas.

Art. 40.—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. 41.—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. 42.—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. 43.—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 transportes los importes siguientes:

Residentes en Zafra: 300 ptas./día.
Residentes en Los Santos: 475 ptas./días.
Residentes en La Puebla: 425 ptas./día.

CAPITULO NOVENO

COMITE DE EMPRESA Y SINDICATO DE TRABAJADORES

Art. 44.—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 tableros de anuncios en número suficiente en el interior de la Factoría para la debida comunicación con sus representados, cuya utilización será de la exclusiva responsabilidad del propio Comité.

De acuerdo con lo previsto en el 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. 45.—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 sin voto.

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 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 30 horas mensuales

máximo, cedidas éstas del Comité de Empresa, para ejercer labores propias de esta Comisión.

Art. 46.—DERECHO DE REUNION.—Se estará a lo que disponga la ley vigente en cada momento.

Art. 47.—FALTAS Y SANCIONES.—A los solos efectos de cómputo para posibles sanciones se considerará retraso no justificado todo el tiempo que exceda de cuatro minutos diarios de retrasos no justificados sobre la hora acordada de entrada al trabajo. Si no llegase el retraso a cuatro minutos, este retraso se irá acumulando hasta un máximo de treinta minutos mensuales. Sobrepasada esta tolerancia de treinta minutos mensuales, cualquier retraso podrá ser considerada como falta sancionable.

En este sentido será falta leve: la comisión de cinco faltas de puntualidad al trabajo no justificadas en el periodo de un mes.

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

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

Art. 48.—NORMAS REGLAMENTARIAS.—Para lo no previsto en el presente Convenio Colectivo Sindical de Empresa serán de aplicación:

En primer lugar el Estatuto de los Trabajadores.

En segundo lugar y para lo no contemplado en el texto de éste y sus normas complementarias:

- Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.
- Ley Orgánica de libertad Sindical.
- Normas y Recomendaciones de la O.I.T.
- Reglamento de régimen Interno de la Empresa.
- Demás leyes 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 algunos de los artículos del presente convenio sindical de empresa.

Art. 50.—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 que fueren necesarios.

DEUTZ -- DITER, S.A.

8.04.97

HOJA 1

TABLA DE SALARIOS NUM. 20 PERSONAL DE SUELDO DIARIO - VIGENCIA DEL 1/01/97 AL 31/12/97

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
015	JEFE DE EQUIPO	0	3.331	1.255			15.277	146.582		439.746	2.215.385
015	JEFE DE EQUIPO	1	3.498	1.255			14.700	151.015		453.045	2.282.715
015	JEFE DE EQUIPO	2	3.664	1.255			14.201	155.496		466.488	2.350.760
015	JEFE DE EQUIPO	3	3.831	1.255			13.558	159.863		479.589	2.417.100
015	JEFE DE EQUIPO	4	4.011	1.255			12.838	164.543		493.629	2.488.200
015	JEFE DE EQUIPO	5	4.210	1.255			12.080	169.755		509.265	2.567.375
015	JEFE DE EQUIPO	6	4.410	1.255			11.354	175.029		525.087	2.647.485
015	JEFE DE EQUIPO	7	4.610	1.255			10.630	180.305		540.915	2.727.625
025	ASPIRANTE 17 AÑOS	0	1.809				11.678	80.798	594	242.394	1.221.015
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	0	3.182	1.199			14.923	140.358		421.074	2.121.280
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	1	3.341	1.199			14.230	144.435		433.305	2.183.230
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	2	3.500	1.199			13.604	148.579		445.737	2.246.185
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	3	3.659	1.199			12.911	152.656		457.968	2.308.135
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	4	3.831	1.199			12.118	157.023		471.069	2.374.500
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	5	4.022	1.199			11.245	161.880		485.640	2.448.310
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	6	4.213	1.199			10.509	166.874		500.622	2.524.175
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	7	4.404	1.199			9.850	171.945		515.835	2.601.195
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	8	4.595	1.199			9.032	176.857		530.571	2.675.830
050	OFICIAL DE 1	0	3.014	1.136			14.459	133.279		399.837	2.014.255
050	OFICIAL DE 1	1	3.165	1.136			13.805	137.155		411.465	2.073.150
050	OFICIAL DE 1	2	3.315	1.136			13.204	141.054		423.162	2.132.385
050	OFICIAL DE 1	3	3.466	1.136			12.338	144.718		434.154	2.188.100
050	OFICIAL DE 1	4	3.629	1.136			11.457	148.727		446.181	2.249.050
050	OFICIAL DE 1	5	3.810	1.136			10.609	153.309		459.927	2.318.685

8.04.97 HOJA 2

DEUTZ -- DIETZ, S.A.

TABLA DE SALARIOS NUM. 20 PERSONAL DE SUELDO DIARIO - VIGENCIA DEL 1/01/97 AL 31/12/97

NUM. CATEG	DESCRIPCION	QUIN.	SUELDO ACT.	PRIMA 80	PRIMA FLUJA	PLUS CONVENIO ESPECIAL	PRIMA ESPECIAL	COMPEN. I.R.T.P	ASIST.	TOTAL MES	CONV. ANUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
050	OFICIAL DE 1	6	3.991	1.136				9.749		157.879		473.637	2.388.140
050	OFICIAL DE 1	7	4.171	1.136				8.961		162.491		487.473	2.458.220
050	OFICIAL DE 1	8	4.352	1.136				8.083		167.043		501.129	2.527.405
051	OFICIAL DE 2	0	2.992	1.128				14.433		132.393		397.179	2.000.855
051	OFICIAL DE 2	1	3.142	1.128				13.687		136.147		408.441	2.057.915
051	OFICIAL DE 2	2	3.291	1.128				12.961		139.891		419.673	2.114.820
051	OFICIAL DE 2	3	3.441	1.128				12.191		143.621		430.863	2.171.520
051	OFICIAL DE 2	4	3.602	1.128				11.254		147.514		442.542	2.230.720
051	OFICIAL DE 2	5	3.782	1.128				10.467		152.127		456.381	2.300.815
051	OFICIAL DE 2	6	3.961	1.128				9.616		156.646		469.938	2.369.495
052	OFICIAL DE 3	0	2.970	1.119				14.226		131.301		393.903	1.984.365
052	OFICIAL DE 3	1	3.119	1.119				13.461		135.006		405.018	2.040.685
052	OFICIAL DE 3	2	3.267	1.119				12.891		138.876		416.628	2.099.475
052	OFICIAL DE 3	3	3.416	1.119				12.007		142.462		427.386	2.154.010
052	OFICIAL DE 3	4	3.576	1.119				11.075		146.330		438.990	2.212.830
052	OFICIAL DE 3	5	3.754	1.119				10.321		150.916		452.748	2.282.510
052	OFICIAL DE 3	6	3.932	1.119				9.809		155.744		467.232	2.355.820
052	OFICIAL DE 3	7	4.110	1.119				8.542		159.817		479.451	2.417.805
054	ESPECIALISTA	0	2.962	1.116				14.327		131.087		393.261	1.981.115
054	ESPECIALISTA	1	3.110	1.116				13.661		134.861		404.583	2.038.465
054	ESPECIALISTA	2	3.258	1.116				12.876		138.516		415.548	2.094.030
054	ESPECIALISTA	3	3.406	1.116				12.165		142.245		426.735	2.150.705
054	ESPECIALISTA	4	3.566	1.116				11.233		146.113		438.339	2.209.525
054	ESPECIALISTA	5	3.744	1.116				10.335		150.555		451.665	2.277.045
054	ESPECIALISTA	6	3.922	1.116				9.374		154.934		464.802	2.343.620

DEUTZ -- DITER, S.A. 8.04.97 HOJA 3

TABLA DE SALARIOS NUM. 20 PERSONAL DE SUELDO DIARIO - VIGENCIA DEL 1/01/97 AL 31/12/97

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 A#O
056	PEON	0	2.952	1.113		13.877		130.262		390.786	1.968.690
056	PEON	1	3.100	1.113		13.129		133.954		401.862	2.024.810
056	PEON	2	3.247	1.113		12.376		137.611		412.833	2.080.400
056	PEON	3	3.395	1.113		11.666		141.341		424.023	2.137.090
056	PEON	4	3.554	1.113		10.763		145.208		435.624	2.195.890
057	APRENDIZ DE 4	0	1.798	678		11.507		82.397		247.191	1.244.945
058	APRENDIZ DE 3	0	1.318	497		12.720		64.685		194.055	976.865
075	LIMPIADORA	0	2.978			13.896	1.121	131.261		393.783	1.983.805
075	LIMPIADORA	1	3.127			13.222	1.121	135.057		405.171	2.041.490
075	LIMPIADORA	2	3.276			12.612	1.121	138.917		416.751	2.100.135
075	LIMPIADORA	3	3.425			11.742	1.121	142.517		427.551	2.154.880
075	LIMPIADORA	4	3.586			10.789	1.121	146.394		439.182	2.213.840

DEUTZ -- DITER, S.A.

8.04.97

HOJA 4

TABLA DE SALARIOS NUM. 20 PERSONAL DE SUELDO MENSUAL - VIGENCIA DEL 1/01/97 AL 31/12/97

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
022	OFICIAL 1 ADTVO.	0	91.528			4.079	17.896	1.104	141.103		423.309	2.116.545
022	OFICIAL 1 ADTVO.	1	96.104			4.079	16.631	1.104	144.414		433.242	2.166.210
022	OFICIAL 1 ADTVO.	2	100.681			4.079	15.321	1.104	147.681		443.043	2.215.215
022	OFICIAL 1 ADTVO.	3	105.257			4.079	14.007	1.104	150.943		452.829	2.264.145
022	OFICIAL 1 ADTVO.	4	110.200			4.079	12.532	1.104	154.411		463.233	2.316.165
022	OFICIAL 1 ADTVO.	5	115.691			4.079	11.081	1.104	158.451		475.353	2.376.765
022	OFICIAL 1 ADTVO.	6	121.183			4.079	9.615	1.104	162.477		487.431	2.437.155
023	OFICIAL 2 ADTVO.	0	89.994			3.565	17.201	1.102	138.310		414.930	2.074.650
023	OFICIAL 2 ADTVO.	1	94.494			3.565	15.925	1.102	141.534		424.602	2.123.010
023	OFICIAL 2 ADTVO.	2	98.993			3.565	14.646	1.102	144.754		434.262	2.171.310
023	OFICIAL 2 ADTVO.	3	103.493			3.565	13.349	1.102	147.957		443.871	2.219.355
023	OFICIAL 2 ADTVO.	4	108.353			3.565	11.907	1.102	151.375		454.125	2.270.625
024	AUXILIAR	0	88.465			2.726	16.466	1.085	134.782		404.346	2.021.730
033	TECNICO ORGANIZ. 2	0	89.994			3.565	17.201	1.102	138.310		414.930	2.074.650
033	TECNICO ORGANIZ. 2	1	94.494			3.565	15.925	1.102	141.534		424.602	2.123.010
041	DELINEANTE DE 1	0	91.528			4.079	17.896	1.104	141.103		423.309	2.116.545
042	DELINEANTE DE 2	0	89.994			3.565	17.201	1.102	138.310		414.930	2.074.650
042	DELINEANTE DE 2	1	94.494			3.565	15.925	1.102	141.534		424.602	2.123.010
042	DELINEANTE DE 2	2	98.993			3.565	14.646	1.102	144.754		434.262	2.171.310
042	DELINEANTE DE 2	3	103.493			3.565	13.349	1.102	147.957		443.871	2.219.355
042	DELINEANTE DE 2	4	108.353			3.565	11.907	1.102	151.375		454.125	2.270.625
070	ENCARGADO ALMAC.	0	91.528			4.079	17.896	1.104	141.103		423.309	2.116.545
070	ENCARGADO ALMAC.	1	96.104			4.079	16.631	1.104	144.414		433.242	2.166.210

DEUTZ -- DITER, S.A. 8.04.97 HOJA 5

TABLA DE SALARIOS NUM. 20 PERSONAL DE SUELDO MENSUAL - VIGENCIA DEL 1/01/97 AL 31/12/97

NUM. CATEG	DESCRIPCION	QUIN.	SUELDO	PRIMA ACT. 80	PRIMA FIJA	PLUS CONVENHO ESPECIAL	PRIMA COMPEN. I.R.T.P	ASIST.	TOTAL MES	CONV. ANUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
070	ENCARGADO ALMAC.	2	100.681		4.079	15.321	1.104	1.104	147.681		443.043	2.215.215
070	ENCARGADO ALMAC.	3	105.257		4.079	14.007	1.104	1.104	150.943		452.829	2.264.145
070	ENCARGADO ALMAC.	4	110.200		4.079	12.532	1.104	1.104	154.411		463.233	2.316.165
070	ENCARGADO ALMAC.	5	115.691		4.079	11.081	1.104	1.104	158.451		475.353	2.376.765
070	ENCARGADO ALMAC.	6	121.183		4.079	9.615	1.104	1.104	162.477		487.431	2.437.155
072	TELEFONISTA	0	89.994		3.565	17.201	1.102	1.102	138.310		414.930	2.074.650
072	TELEFONISTA	1	94.494		3.565	15.925	1.102	1.102	141.534		424.602	2.123.010
072	TELEFONISTA	2	98.993		3.565	14.646	1.102	1.102	144.754		434.262	2.171.310
072	TELEFONISTA	3	103.493		3.565	13.370	1.102	1.102	147.978		443.934	2.219.670

DEUTZ -- DITER, S.A.

8.04.97

HOJA 6

TABLA DE SALARIOS NUM. 20 PERSONAL CON GRUPO VALORACION - VIGENCIA DEL 1/01/97 AL 31/12/97

NUM. CATEG	DESCRIPCION	QUIN.	SUELDO ACT. 80	PRIMA FIJA	PRIMA PLUS CONVENIO ESPECIAL I.R.T.P	PRIMA COMPEN. I.R.T.P	ASIST.	TOTAL MES	CONV. ANUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
1A		0	128.106	20.009			23.122	1.077	198.162	594.486	2.972.430
1A		1	134.511	20.009			21.770	1.077	203.215	609.645	3.048.225
1A		2	140.917	20.009			20.393	1.077	208.244	624.732	3.123.660
1A		3	147.322	20.009			19.018	1.077	213.274	639.822	3.199.110
1A		4	154.240	20.009			17.420	1.077	218.594	655.782	3.278.910
1A		5	161.926	20.009			15.889	1.077	224.749	674.247	3.371.235
1A		6	169.612	20.009			14.357	1.077	230.903	692.709	3.463.545
1A		7	177.299	20.009			12.809	1.077	237.042	711.126	3.555.630
1B		0	120.478	19.224			22.057	1.085	188.884	566.652	2.833.260
1B		1	126.502	19.224			20.726	1.085	193.577	580.731	2.903.655
1B		2	132.526	19.224			19.377	1.085	198.252	594.756	2.973.780
1B		3	138.550	19.224			18.020	1.085	202.919	608.757	3.043.785
1B		4	145.056	19.224			16.469	1.085	207.874	623.622	3.118.110
1B		5	152.284	19.224			15.000	1.085	213.633	640.899	3.204.495
1B		6	159.513	19.224			13.516	1.085	219.378	658.134	3.290.670
2A		0	115.518	17.741			23.771	1.090	184.280	552.840	2.764.200
2A		1	121.294	17.741			22.472	1.090	188.757	566.271	2.831.355
2A		2	127.070	17.741			21.147	1.090	193.208	579.624	2.898.120
2A		3	132.846	17.741			19.811	1.090	197.648	592.944	2.964.720
2A		4	139.084	17.741			18.282	1.090	202.357	607.071	3.035.355
2A		5	146.015	17.741			16.812	1.090	207.818	623.454	3.117.270
2A		6	152.946	17.741			15.333	1.090	213.270	639.810	3.199.050
2A		7	159.877	17.741			13.839	1.090	218.707	656.121	3.280.605
2B		0	110.668	16.553			23.331	1.103	178.127	534.381	2.671.905

DEUTZ -- DITER, S.A.

8.04.97

HOJA 7

TABLA DE SALARIOS NUM. 20 PERSONAL CON GRUPO VALORACION - VIGENCIA DEL 1/01/97 AL 31/12/97

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	116.201	16.553		22.067	182.396		547.188	2.735.940
2B		2	121.735	16.553		20.783	186.646		559.938	2.799.690
2B		3	127.268	16.553		19.487	190.883		572.649	2.863.245
2B		4	133.244	16.553		18.015	195.387		586.161	2.930.805
2B		5	139.884	16.553		16.595	200.607		601.821	3.009.105
2B		6	146.524	16.553		15.166	205.818		617.454	3.087.270
2B		7	153.165	16.553		13.713	211.006		633.018	3.165.090
2B		8	159.805	16.553		12.257	216.190		648.570	3.242.850
2C		0	107.365	15.636		21.811	170.037		510.111	2.550.555
2C		1	112.733	15.636		20.459	174.053		522.159	2.610.795
2C		2	118.102	15.636		19.127	178.090		534.270	2.671.350
2C		3	123.470	15.636		17.775	182.106		546.318	2.731.590
2C		4	129.267	15.636		16.263	186.391		559.173	2.795.865
2C		5	135.709	15.636		14.805	191.375		574.125	2.870.625
2C		6	142.151	15.636		13.406	196.418		589.254	2.946.270
3A		0	103.248	14.592		20.952	161.542		484.626	2.423.130
3A		1	108.410	14.592		19.712	165.464		496.392	2.481.960
3A		2	113.573	14.592		18.439	169.354		508.062	2.540.310
3A		3	118.735	14.592		17.167	173.244		519.732	2.598.660
3A		4	124.311	14.592		15.717	177.370		532.110	2.660.550
3A		5	130.505	14.592		14.315	182.162		546.486	2.732.430
3A		6	136.700	14.592		12.899	186.941		560.823	2.804.115
3A		7	142.895	14.592		11.471	191.708		575.124	2.875.620
3A		8	149.090	14.592		9.761	196.193		588.579	2.942.895
3B		0	102.279	13.521		19.216	157.816		473.448	2.367.240

DEUTZ --- DITER, S.A.

8.04.97

HOJA 8

TABLA DE SALARIOS NUM. 20 PERSONAL CON GRUPO VALORACION - VIGENCIA DEL 1/01/97 AL 31/12/97

NUM. CATEG	DESCRIPCION	QUIN.	SUELDO ACT. 80	PRIMA FIJA	PRIMA PLUS CONVENIO ESPECIAL I.R.T.P	PRIMA COMPEN. ASIST.	TOTAL MES	CONV. ANUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
3B		1	107.393	13.521	17.999	912	161.713		485.139	2.425.695
3B		2	112.507	13.521	16.736	912	165.564		496.692	2.483.460
3B		3	117.621	13.521	15.463	912	169.405		508.215	2.541.075
3B		4	123.144	13.521	14.026	912	173.491		520.473	2.602.365
3B		5	129.281	13.521	12.568	912	178.170		534.510	2.672.550
3B		6	135.417	13.521	11.208	912	182.946		548.838	2.744.190
3B		7	141.554	13.521	9.783	912	187.658		562.974	2.814.870
4A		0	98.390	13.008	18.812	922	153.260		459.780	2.298.900
4A		1	103.310	13.008	17.523	922	156.891		470.673	2.353.365
4A		2	108.229	13.008	16.252	922	160.539		481.617	2.408.085
4A		3	113.149	13.008	14.964	922	164.171		492.513	2.462.565
4A		4	118.462	13.008	13.513	922	168.033		504.099	2.520.495
4A		5	124.365	13.008	12.103	922	172.526		517.578	2.587.890
4A		6	130.268	13.008	10.675	922	177.001		531.003	2.655.015
4B		0	93.905	11.905	18.132	932	147.242		441.726	2.208.630
4B		1	98.600	11.905	16.850	932	150.655		451.965	2.259.825
4B		2	103.296	11.905	15.582	932	154.083		462.249	2.311.245
4B		3	107.991	11.905	14.313	932	157.509		472.527	2.362.635
4B		4	113.062	11.905	12.880	932	161.147		483.441	2.417.205
4B		5	118.696	11.905	11.552	932	165.453		496.359	2.481.795
5A		0	93.905	11.905	18.132	932	147.242		441.726	2.208.630
5A		1	98.600	11.905	16.850	932	150.655		451.965	2.259.825
5A		2	103.296	11.905	15.582	932	154.083		462.249	2.311.245
5A		3	107.991	11.905	14.313	932	157.509		472.527	2.362.635
5A		4	113.062	11.905	12.880	932	161.147		483.441	2.417.205
5A					11.552	932	165.453		496.359	2.481.795
5A					18.132	932	147.242		441.726	2.208.630
5A					16.850	932	150.655		451.965	2.259.825
5A					15.582	932	154.083		462.249	2.311.245
5A					14.313	932	157.509		472.527	2.362.635
5A					12.880	932	161.147		483.441	2.417.205
5A					11.552	932	165.453		496.359	2.481.795
5A					18.132	932	147.242		441.726	2.208.630
5A					16.850	932	150.655		451.965	2.259.825
5A					15.582	932	154.083		462.249	2.311.245
5A					14.313	932	157.509		472.527	2.362.635
5A					12.880	932	161.147		483.441	2.417.205
5A					11.552	932	165.453		496.359	2.481.795

DEUTZ -- DITER, S.A.

8.04.97

HOJA 9

TABLA DE SALARIOS NUM. 20 PERSONAL CON GRUPO VALORACION - VIGENCIA DEL 1/01/97 AL 31/12/97

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#0
5A		5	118.696	11.905	11.477	932	165.378		496.134	2.480.670
5A		6	124.330	11.905	10.065	932	169.600		508.800	2.544.000
5B		0	93.881	11.034	17.855	759	141.745		425.235	2.126.175
5B		1	98.575	11.034	16.570	759	145.154		435.462	2.177.310
5B		2	103.269	11.034	15.285	759	148.563		445.689	2.228.445
5B		3	107.963	11.034	13.982	759	151.954		455.862	2.279.310
5B		4	113.033	11.034	12.529	759	155.571		466.713	2.333.565
5B		5	118.666	11.034	11.096	759	159.771		479.313	2.396.565

CONSEJERIA DE AGRICULTURA Y COMERCIO

RESOLUCION de 5 de mayo de 1997, de la Dirección General de Comercio e Industrias Agrarias, por la que se designa el Consejo Regulador Provisional de la Denominación de Origen «Aceite de Monterrubio».

En virtud de la facultad conferida por la Orden del Consejero de Agricultura y Comercio de 5 de febrero de 1997 por la que se reconoce la Denominación de Origen Provisional «Aceite de Monterrubio», y oídas las asociaciones profesionales institucionales afectadas,

RESUELVO:

1.º.—El Consejo Regulador Provisional de la Denominación de Origen «Aceite de Monterrubio» queda constituido por los siguientes miembros:

—PRESIDENTE: D. José Pino Mahedero.

—VICEPRESIDENTE: D. Rufino García-Bermejo Serrano.

—SECRETARIO: D. Ismael Halcón Moreno.

—VOCALES:

—Sector Productor:

D. Felipe Cobo Rayo.
 D. Juan Caballero González.
 D. Jose Ruiz Torres.

—Sector Elaborador:

D. Olegario Bravo Tobajas.
 D.ª Ramona García López.
 D. Aurelio Juzgado Partido.

—TECNICOS:

D. Joaquín Parejo Piñón.
 D. Jacinto Sánchez Casas.

2.º.—El Consejo Regulador Provisional, en el cual todos sus miembros tienen voz y voto, tiene como misión la elaboración de los censos y la redacción del Reglamento, por el que se regirá la Denominación de Origen, quedando habilitado para el ejercicio de funciones hasta la formación del Consejo Regulador definitivo según la norma reglamentaria establecida.