

## CONSEJERIA DE SANIDAD Y CONSUMO

**RESOLUCION de 18 de mayo de 2000, de la Dirección General de Planificación, Ordenación y Coordinación Sanitaria, por la que se acuerda el archivo del procedimiento de apertura de nueva oficina de farmacia en la localidad de Olivenza.**

Visto el escrito registrado de entrada en esta Consejería, con fecha 8 de noviembre de 1999, presentado por D. José Antonio Brotons Oliver, en el que se solicitaba autorización de apertura de nueva oficina de farmacia en la localidad de Olivenza, en base a lo establecido en el artículo 11 de la Ley 3/1996, de 25 de junio, de Atención Farmacéutica de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y

RESULTANDO: Que recibida la anterior solicitud, el Servicio Territorial de la Consejería de Sanidad y Consumo de Badajoz procedió a cumplimentar los trámites establecidos en el artículo 3 de Decreto 121/1997, de 7 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley de Atención Farmacéutica en materia de Oficinas de Farmacia y Botiquines y, una vez completa la documentación del expediente en lo que se refiere a la certificación expedida por el Secretario del Ayuntamiento de Olivenza acreditativa del número de habitantes de ese municipio, y habiendo recabado de la Inspección Provincial de Farmacia de Badajoz, certificación acreditativa del número de oficinas de farmacia abiertas en el municipio afectado en el momento de la solicitud, se procedió a la apertura de un periodo de información pública mediante Anuncio publicado en el Diario Oficial de Extremadura, de fecha 9 de marzo de 2000.

RESULTANDO: Que una vez finalizado el plazo de 20 días concedido sin que se hayan presentado alegaciones, el Servicio Territorial de Sanidad y Consumo de Badajoz, remitió en fecha 28 de abril de 2000 a esta Dirección General el correspondiente expediente administrativo junto con todo lo actuado.

CONSIDERANDO: Que la solicitud presentada por D. José Antonio Brotons Oliver de apertura de oficina de farmacia en Olivenza no puede tener favorable acogida toda vez que, según se desprende de la certificación de habitantes emitida por el Secretario del Ayuntamiento de Olivenza, no se cumplen los requisitos de planificación exigidos en el artículo 10 de la Ley 3/1996, de 25 de junio, de Atención Farmacéutica de la Comunidad Autónoma de Ex-

tremadura, para la apertura de una oficina de farmacia en la citada localidad.

En virtud de lo anteriormente expuesto y en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 4.1.j) del Decreto 95/1999, de 29 de julio, de estructura orgánica de la Consejería de Sanidad y Consumo,

### RESUELVE

Denegar la solicitud de autorización de apertura de oficina de farmacia instada por D. José Antonio Brotons Oliver para el municipio de Olivenza y, en consecuencia proceder al archivo del presente expediente.

Remítase esta resolución para su publicación al Diario Oficial de Extremadura, al objeto de su general conocimiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 60.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el Consejero de Sanidad y Consumo, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de notificación de la presente resolución, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, en la nueva redacción otorgada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Mérida, a 18 de mayo de 2000.

El Director General de Planificación, Ordenación y  
Coordinación Sanitaria,  
FRANCISCO MANUEL GARCIA PEÑA

## CONSEJERIA DE TRABAJO

**RESOLUCION de 19 de mayo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo DEUTZ DITER, S.A. Expte. 25/2000, de la provincia de Badajoz.**

VISTO: El texto del Convenio DEUTZ DITER, S.A. con código informático 0600332, de ámbito Local, de Empresa, suscrito el siete de abril de dos mil por la Dirección de la empresa, en representación

de la misma, de una parte, y por Comité de Empresa y delegados sindicales, en representación de los trabajadores, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-3-95), art. 2 del Real Decreto. 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (BOE 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 de 17-5-95); Decreto del Presidente 5/2000, de 8 de febrero, por el que se asignan competencias a la Consejería de Trabajo (DOE 10-2-2000); Decreto 6/2000, de 8 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo de la Junta de Extremadura (DOE de 10-2-2000), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (DOE 27-2-96).

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General Trabajo de la Consejería del mismo nombre, 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.

Mérida, 19 de mayo de 2000.

El Director General de Trabajo,  
JOSE LUIS VILLAR RODRIGUEZ

## CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE EMPRESA

### CAPITULO PRIMERO.—NORMAS GENERALES

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

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

Art. 3.—**VIGENCIA Y DURACION.**—El presente Convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2000 y la duración del mismo será de 2 años, prolongándose en consecuencia hasta el día 31 de diciembre del año 2001.

Las partes, con dos meses de anticipación, deberán denunciar la finalización del Convenio. El presente Convenio seguirá en vigor hasta que se logre un 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 discrepancias 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 o en especie 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

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

Periodo comprendido entre el 1-1-2000 al 31-12-2000. Se adjuntan tablas salariales resultantes de incrementar las tablas existentes en 5.800 pesetas a cada una de las categorías.

Periodo comprendido entre el 1-1-2001 al 31-12-2001, las tablas salariales a 31-12-2000 se incrementarán en el 2,8% (I.P.C. previsto más 0,8%) repartido de la siguiente forma: 50% (1,4%) proporcional a tablas y 50% (1,4%) lineales a cada una de las categorías.

Revisión: Las tablas salariales serán revisadas en cada periodo de vigencia en razón del I.P.C. resultante en la cuantía que sobrepase, cada año, el I.P.C. resultante al I.P.C. previsto por el Gobierno. (A efectos recordatorios de las partes se señala que el porcentaje tenido en cuenta para los dos años ha sido el 2%).

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 5,50 %.
- 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 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:

Año 2000 y 2001..... 24 ptas /Km.

Art. 19.—PLUS DE TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD.—La Empresa, a través del Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales, durante la vigencia del presente Convenio realizará una revisión de todos los puestos de trabajo y de los medios de protección necesarios, dotando a los puestos de trabajo de aquellos medios que sean necesarios y exigiendo el uso a los trabajadores que ocupen dichos puestos de trabajo.

Si a pesar de ello los trabajadores tuvieran que realizar trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos y/o peligrosos, percibirán una bonificación bruta equivalente al 20% sobre el salario base más antigüedad, con las siguientes limitaciones:

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

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

C) En aquellos supuestos en los que muy especialmente concurriera una excepcional penosidad, toxicidad y/o peligrosidad y de modo manifiestamente notorio éste fuere superior al riesgo considerado normal en las Industrias del mismo Sector, la bonificación a aplicar sería la siguiente:

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

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

Art. 20.—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 10-2-93, la cantidad de 38.690 pts. en cómputo anual, para el primer año de vigencia y 39.773 pesetas para el segundo año de vigencia, repartidas en partes iguales en cada una de las pagas que actualmente percibe cada trabajador.

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

Art. 21.—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. 22.—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. 23.—DURACION DE LA JORNADA.—La jornada de trabajo, de lunes a viernes, en cómputo anual, será la siguiente:

La duración de la jornada laboral efectiva de trabajo para la vigencia del presente Convenio (2000 y 2001) es de 1760 horas de trabajo efectivo.

#### CAPITULO QUINTO

Art. 24.—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 retribuidos de las tablas salariales.

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 recibido durante los periodos de baja por enfermedad o accidente.

Art. 25.—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 retribuidos de las tablas salariales.

Art. 26.—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, un día para sepelio, si coincide el sepelio 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 obligatoriedad de la debida justificación.

#### CAPITULO SEXTO.—CLASIFICACION PROFESIONAL, PROMOCION, CESES Y EXCEDENCIAS

Art. 27.—CLASIFICACION GENERAL.—A efectos de clasificación, el personal quedará encuadrado en los siguientes grupos profesionales:

##### TECNICOS DE TALLER

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

##### TECNICOS DE OFICINA

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

##### ADMINISTRATIVOS

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

##### SUBALTERNOS

- Chofer
- Almacenero
- Telefonista
- Ordenanza

#### MANDOS Y CUADROS DE TALLER Y DE OFICINA

##### DE TALLER

- Ingenieros
- Peritos/Ing. Técnicos
- Jefe de Taller
- Maestro de 1.ª
- Maestro de 2.ª
- Encargado

##### DE OFICINA

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

Art. 28.—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.

En igualdad de condiciones, formación y experiencia, se dará preferencia a los hijos de los trabajadores y dentro de este colectivo se dará prioridad a los hijos de trabajadores que hayan causado baja en la Empresa por Incapacidad Total o Absoluta.

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 favo-

nable 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) 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 responsa-

ble 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 Recursos Humanos, 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 puntos.

b) Antigüedad:

— Un punto por año de antigüedad en la Empresa, hasta un máximo de 6 puntos.

c) Prueba práctica:

— Máximo de 50 puntos.

d) Prueba teórica:

— Máximo de 25 puntos.

Prueba psicotécnica:

— Máximo de 9 puntos.

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 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 reestructuración 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. 29.—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 detraer del importe de la liquidación final del interesado, las cantidades indebidamente abonadas por la Empresa en concepto de Cuotas a la Seguridad Social.

**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 podrán 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 1 (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 1 (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 1 (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.

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 periodos, siempre dentro del trimestre siguiente al del hecho que motivó dicha solicitud.

#### CAPITULO SEPTIMO.—PRENDAS DE TRABAJO

Art. 31.—Equipo de Trabajo.—Anualmente la Empresa hará entrega de las siguientes prendas de trabajo:

**PERSONAL OBRERO:** Un equipo de trabajo y dos toallas en noviembre. Una camisa, un pantalón y dos toallas en abril. Zapatos o botas de seguridad según necesidades.

**TECNICOS DE TALLER:** Dos batas y dos toallas anualmente. La entrega se procurará hacer en los meses de noviembre y mayo de cada anualidad.

**ADMINISTRATIVOS Y TECNICOS DE OFICINA:** Una chaqueta cada dos años si la solicitasen.

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

#### CAPITULO OCTAVO.—BENEFICIOS SOCIALES

Art. 32.—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 brutas, el mismo les será anualmente revisado en el mismo porcentaje que se pacte para los incrementos de Convenio del año correspondiente.

Para el año 2000: 12.518 pesetas brutas mes.

Para el año 2001: 12.869 pesetas brutas mes.

Art. 33.—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. 34.—JUBILACION ANTICIPADA.—A cuantos trabajadores opten voluntariamente por la jubilación anticipada se les abonarán, por una sola vez, las cantidades siguientes:

— 21 mensualidades de salario base, si la jubilación se realiza 5

años antes de la jubilación reglamentaria (actualmente a los 65 años de edad).

- 15 mensualidades de salario base, si la jubilación se realiza 4 años antes de la jubilación reglamentaria.
- 12 mensualidades de salario base, si la jubilación se realiza 3 años antes de la jubilación reglamentaria.
- 9 mensualidades de salario base, si la jubilación se realiza 2 años antes de la jubilación reglamentaria.
- 6 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. 35.—PREMIO DE NUPCIALIDAD.—Los trabajadores que contrai-gan matrimonio percibirán una gratificación de 50.000 pesetas brutas.

Art. 36.—FONDO DE ASISTENCIA SOCIAL Y BECAS.—La asignación para Becas de Estudio y asistencia social será para el primer año de este Convenio de seis millones quinientas mil pesetas, para el segundo año de vigencia será de siete millones de pesetas.

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

Art. 37.—SEGURO COLECTIVO.—La Empresa extenderá a todos los trabajadores de la misma una póliza de seguro, de idéntica cuantía para todos los trabajadores, que cubra los siguientes riesgos:

- Invalidez absoluta para todo tipo de trabajos: 2.800.000 ptas.
- Fallecimiento por muerte natural: 2.800.000 ptas.
- Fallecimiento en caso de accidente: 4.000.000 de ptas.

Art. 38.—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. 39.—BAJA POR ACCIDENTE DE TRABAJO.—En caso de baja debida a accidente de trabajo, la Empresa complementará 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 el art. 24 del presente Convenio.

Art. 40.—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 primer parte de confirmación, y en aquellos casos que el médico de cabecera mantenga al trabajador afectado un periodo de tiempo en baja de tres o más partes de confirmación, se abonará desde el primer parte de baja.

Art. 41.—TRANSPORTE COLECTIVO DE EMPRESA.—La Empresa mantendrá el Servicio Colectivo de Transporte para los trabajadores que residan en alguna de las siguientes localidades:

ZAFRA  
LOS SANTOS DE MAIMONA  
PUEBLA DE SANCHO PEREZ

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

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

CAPITULO NOVENO.—COMITE DE EMPRESA Y SINDICATO DE TRABAJADORES

Art. 42.—COMITE DE EMPRESA.—Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la Empresa, asumiendo la defensa de los intereses laborales de sus representados.

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

Asimismo, el Comité de Empresa dispondrá de los tabloneros de anuncios en número suficiente en el interior de la Factoría para la debida comunicación con sus representados, cuya utilización será de 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. 43.—SINDICATO DE TRABAJADORES.—Con independencia del derecho propio de cada trabajador a sindicarse libremente en cualquiera de los Sindicatos de Trabajadores legalmente constituidos, se reconoce a nivel de los términos previstos en el Art. 10.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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

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

Los Delegados de las Secciones Sindicales dispondrán de las mismas garantías que la Ley otorgue a los Vocales del Comité de Empresa, mientras el nivel de representación previsto, a que se alude en el párrafo 2.º de este artículo, no sea inferior al 75% del número de personas indicado en 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 ins-

talaciones 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. 44.—DERECHO DE REUNION.—Se estará a lo que disponga la Ley vigente en cada momento.

Art. 45.—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 considerado 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 al trimestre por el motivo anterior.

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

Art. 46 y último.—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.

HOJA 1

17.04.00

DEUTZ -- DITER, S.A.

\*\*\*\*\*  
 TABLA DE SALARIOS NUM. 23 PERSONAL DE SUELDO DIARIO - VIGENCIA DEL 1/01/2000 AL 31/12/2000  
 \*\*\*\*\*

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	3.665	1.381			17.811		162.286		486.858	2.452.615
015	JEFE DE EQUIPO	1	3.848	1.381			17.016		166.981		500.943	2.523.955
015	JEFE DE EQUIPO	2	4.032	1.381			16.246		171.731		515.193	2.596.125
015	JEFE DE EQUIPO	3	4.215	1.381			15.381		176.356		529.068	2.666.415
015	JEFE DE EQUIPO	4	4.416	1.381			14.313		181.318		543.954	2.741.850
015	JEFE DE EQUIPO	5	4.636	1.381			13.267		186.872		560.616	2.826.260
015	JEFE DE EQUIPO	6	4.856	1.381			12.253		192.458		577.374	2.911.150
015	JEFE DE EQUIPO	7	5.076	1.381			11.242		198.047		594.141	2.996.085
025	ASPIRANTE 17 AÑOS	0	2.048					672	92.468		277.404	1.397.260
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	0	3.507	1.322			17.411		155.671		467.013	2.352.600
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	1	3.682	1.322			16.493		160.003		480.009	2.418.455
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	2	3.858	1.322			15.616		164.406		493.218	2.485.380
049	OFICIAL* 1 ESPECIAL	3	4.033	1.322			14.670		168.710		506.130	2.550.815
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	4	4.226	1.322			13.524		173.354		520.062	2.621.440
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	5	4.436	1.322			12.356		178.486		535.458	2.699.470
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	6	4.647	1.322			11.332		183.792		551.376	2.780.115
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	7	4.857	1.322			10.389		189.149		567.447	2.861.520
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	8	5.068	1.322			9.280		194.370		583.110	2.940.890
050	OFICIAL DE 1	0	3.327	1.254			16.974		148.134		444.402	2.238.645
050	OFICIAL DE 1	1	3.493	1.254			16.098		152.238		456.714	2.301.035
050	OFICIAL DE 1	2	3.660	1.254			15.247		156.397		469.191	2.364.255
050	OFICIAL DE 1	3	3.826	1.254			14.146		160.276		480.828	2.423.270
050	OFICIAL DE 1	4	4.009	1.254			12.879		164.499		493.497	2.487.530
050	OFICIAL DE 1	5	4.209	1.254			11.736		169.356		508.068	2.561.385

DEUTZ -- DITER, S.A.

17.04.00

HOJA 2

TABLA DE SALARIOS NUM. 23 PERSONAL DE SUELDO DIARIO - VIGENCIA DEL 1/01/2000 AL 31/12/2000

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 ANO
050	OFICIAL DE 1	6	4.408	1.254			10.612		174.202		522.606	2.635.070
050	OFICIAL DE 1	7	4.608	1.254			9.532		179.122		537.366	2.709.870
050	OFICIAL DE 1	8	4.808	1.254			8.327		183.917		551.751	2.782.795
051	OFICIAL DE 2	0	3.305	1.246			16.946		147.246		441.738	2.225.215
051	OFICIAL DE 2	1	3.470	1.246			15.972		151.222		453.666	2.285.680
051	OFICIAL DE 2	2	3.636	1.246			14.989		155.219		465.657	2.346.465
051	OFICIAL DE 2	3	3.801	1.246			13.961		159.141		477.423	2.406.120
051	OFICIAL DE 2	4	3.983	1.246			12.663		163.303		489.909	2.469.460
051	OFICIAL DE 2	5	4.181	1.246			11.585		168.165		504.495	2.543.380
051	OFICIAL DE 2	6	4.379	1.246			10.471		172.991		518.973	2.616.760
051	OFICIAL DE 2	7	4.577	1.246			9.391		177.851		533.553	2.690.650
052	OFICIAL DE 3	0	3.281	1.237			16.726		146.081		438.243	2.207.620
052	OFICIAL DE 3	1	3.445	1.237			15.733		150.008		450.024	2.267.345
052	OFICIAL DE 3	2	3.609	1.237			14.914		154.109		462.327	2.329.680
052	OFICIAL DE 3	3	3.773	1.237			13.795		157.910		473.730	2.387.515
052	OFICIAL DE 3	4	3.954	1.237			12.473		162.018		486.054	2.450.040
052	OFICIAL DE 3	5	4.150	1.237			11.460		166.885		500.655	2.524.025
052	OFICIAL DE 3	6	4.347	1.237			10.674		172.009		516.027	2.601.870
052	OFICIAL DE 3	7	4.544	1.237			9.087		176.332		528.996	2.667.700
054	ESPECIALISTA	0	3.273	1.234			16.834		145.874		437.622	2.204.475
054	ESPECIALISTA	1	3.437	1.234			15.915		149.875		449.625	2.265.310
054	ESPECIALISTA	2	3.600	1.234			14.899		153.749		461.247	2.324.235
054	ESPECIALISTA	3	3.764	1.234			13.933		157.703		473.109	2.384.365
054	ESPECIALISTA	4	3.944	1.234			12.642		161.812		485.436	2.446.900
054	ESPECIALISTA	5	4.140	1.234			11.475		166.525		499.575	2.518.575

DEUTZ -- DITER, S.A.

17.04.00

HOJA 3

TABLA DE SALARIOS NUM. 23 PERSONAL DE SUELDO DIARIO - VIGENCIA DEL 1/01/2000 AL 31/12/2000  
 \*\*\*\*\*

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
054	ESPECIALISTA	6	4.337	1.234			10.182		171.142		513.426	2.588.815
056	PEON	0	3.263	1.230			16.357		144.997		434.991	2.191.270
056	PEON	1	3.426	1.230			15.381		148.911		446.733	2.250.795
056	PEON	2	3.589	1.230			14.369		152.789		458.367	2.309.780
056	PEON	3	3.752	1.230			13.434		156.744		470.232	2.369.920
056	PEON	4	3.932	1.230			12.142		160.852		482.556	2.432.440
057	APRENDIZ DE 4	0	2.034	767			13.987		94.182		282.546	1.422.900
058	APRENDIZ DE 3	0	1.515	571			15.648		75.373		226.119	1.138.170
075	LIMPIADORA	0	3.290				16.346	1.239	146.021		438.063	2.206.765
075	LIMPIADORA	1	3.455				15.419	1.239	150.044		450.132	2.267.935
075	LIMPIADORA	2	3.619				14.590	1.239	154.135		462.405	2.330.120
075	LIMPIADORA	3	3.784				13.455	1.239	157.950		473.850	2.388.170
075	LIMPIADORA	4	3.964				12.139	1.239	162.034		486.102	2.450.330

DEUTZ -- DITER, S.A.

17.04.00

HOJA 4

TABLA DE SALARIOS NUM. 23 PERSONAL DE SUELDO MENSUAL - VIGENCIA DEL 1/01/2000 AL 31/12/2000  
 \*\*\*\*\*

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	100.880			4.496	20.735	1.216	156.511		469.533	2.347.665
022	OFICIAL 1 ADTVO.	1	105.924			4.496	19.204	1.216	160.024		480.072	2.400.360
022	OFICIAL 1 ADTVO.	2	110.968			4.496	17.626	1.216	163.490		490.470	2.452.350
022	OFICIAL 1 ADTVO.	3	116.012			4.496	16.043	1.216	166.951		500.853	2.504.265
022	OFICIAL 1 ADTVO.	4	121.560			4.496	14.174	1.216	170.630		511.890	2.559.450
022	OFICIAL 1 ADTVO.	5	127.613			4.496	12.408	1.216	174.917		524.751	2.623.755
022	OFICIAL 1 ADTVO.	6	133.666			4.496	10.628	1.216	179.190		537.570	2.687.850
023	OFICIAL 2 ADTVO.	0	99.265			3.934	19.977	1.214	153.526		460.578	2.302.890
023	OFICIAL 2 ADTVO.	1	104.228			3.934	18.434	1.214	156.946		470.838	2.354.190
023	OFICIAL 2 ADTVO.	2	109.192			3.934	16.888	1.214	160.364		481.092	2.405.460
023	OFICIAL 2 ADTVO.	3	114.155			3.934	15.323	1.214	163.762		491.286	2.456.430
023	OFICIAL 2 ADTVO.	4	119.614			3.934	13.490	1.214	167.388		502.164	2.510.820
023	OFICIAL 2 ADTVO.	5	125.570			3.934	11.102	1.214	170.956		512.868	2.564.340
024	AUXILIAR	0	97.674			3.009	19.172	1.198	149.805		449.415	2.247.075
033	TECNICO ORGANIZ. 2	0	99.265			3.934	19.977	1.214	153.526		460.578	2.302.890
033	TECNICO ORGANIZ. 2	1	104.228			3.934	18.434	1.214	156.946		470.838	2.354.190
041	DELINEANTE DE 1	0	100.880			4.496	20.735	1.216	156.511		469.533	2.347.665
042	DELINEANTE DE 2	0	99.265			3.934	19.977	1.214	153.526		460.578	2.302.890
042	DELINEANTE DE 2	1	104.228			3.934	18.434	1.214	156.946		470.838	2.354.190
042	DELINEANTE DE 2	2	109.192			3.934	16.888	1.214	160.364		481.092	2.405.460
042	DELINEANTE DE 2	3	114.155			3.934	15.323	1.214	163.762		491.286	2.456.430
042	DELINEANTE DE 2	4	119.614			3.934	13.490	1.214	167.388		502.164	2.510.820
070	ENCARGADO ALMAC.	0	100.880			4.496	20.735	1.216	156.511		469.533	2.347.665

DEUTZ -- DITER, S.A.

17.04.00

HOJA 5

\*\*\*\*\*  
 TABLA DE SALARIOS NUM. 23 PERSONAL DE SUeldo MENSUAL - VIGENCIA DEL 1/01/2000 AL 31/12/2000  
 \*\*\*\*\*

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
070	ENCARGADO ALMAC.	1	105.924			4.496	19.204	1.216	160.024		480.072	2.400.360
070	ENCARGADO ALMAC.	2	110.968			4.496	17.626	1.216	163.490		490.470	2.452.350
070	ENCARGADO ALMAC.	3	116.012			4.496	16.043	1.216	166.951		500.853	2.504.265
070	ENCARGADO ALMAC.	4	121.560			4.496	14.174	1.216	170.630		511.890	2.559.450
070	ENCARGADO ALMAC.	5	127.613			4.496	12.408	1.216	174.917		524.751	2.623.755
070	ENCARGADO ALMAC.	6	133.666			4.496	10.628	1.216	179.190		537.570	2.687.850
072	TELEFONISTA	0	99.265			3.934	19.977	1.214	153.526		460.578	2.302.890
072	TELEFONISTA	1	104.228			3.934	18.434	1.214	156.946		470.838	2.354.190
072	TELEFONISTA	2	109.192			3.934	16.888	1.214	160.364		481.092	2.405.460
072	TELEFONISTA	3	114.155			3.934	15.323	1.214	163.762		491.286	2.456.430



DEUTZ -- DITER, S.A.

17.04.00

HOJA 6

TABLA DE SALARIOS NUM. 23 PERSONAL CON GRUPO VALORACION - VIGENCIA DEL 1/01/2000 AL 31/12/2000  
 \*\*\*\*\*

NUM. CATEG	DESCRIPCION	QUIN.	SUELDO ACT. 80	PRIMA FIJA	PRIMA PLUS CONVENIO	PRIMA ESPECIAL	COMPEN. I.R.T.P	ASIST.	TOTAL MES	CONV. ANUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
1A		0	139.679	21.816			26.199	1.175	217.069		651.207	3.256.035
1A		1	146.663	21.816			24.577	1.175	222.431		667.293	3.336.465
1A		2	153.647	21.816			22.928	1.175	227.766		683.298	3.416.490
1A		3	160.631	21.816			21.282	1.175	233.104		699.312	3.496.560
1A		4	168.313	21.816			19.245	1.175	238.749		716.247	3.581.235
1A		5	176.694	21.816			17.395	1.175	245.280		735.840	3.679.200
1A		6	185.075	21.816			15.544	1.175	251.810		755.430	3.777.150
1A		7	193.455	21.816			13.677	1.175	258.323		774.969	3.874.845
1B		0	131.535	20.987			25.089	1.184	207.211		621.633	3.108.165
1B		1	138.112	20.987			23.491	1.184	212.190		636.570	3.182.850
1B		2	144.689	20.987			21.876	1.184	217.152		651.456	3.257.280
1B		3	151.265	20.987			20.250	1.184	222.102		666.306	3.331.530
1B		4	158.500	20.987			18.272	1.184	227.359		682.077	3.410.385
1B		5	166.392	20.987			16.492	1.184	233.471		700.413	3.502.065
1B		6	174.284	20.987			14.696	1.184	239.567		718.701	3.593.505
2A		0	126.208	19.383			26.979	1.190	202.320		606.960	3.034.800
2A		1	132.518	19.383			25.419	1.190	207.070		621.210	3.106.050
2A		2	138.829	19.383			23.831	1.190	211.793		635.379	3.176.895
2A		3	145.139	19.383			22.232	1.190	216.504		649.512	3.247.560
2A		4	152.081	19.383			20.286	1.190	221.500		664.500	3.322.500
2A		5	159.653	19.383			18.508	1.190	227.294		681.882	3.409.410
2A		6	167.226	19.383			16.720	1.190	233.079		699.237	3.496.185
2A		7	174.798	19.383			14.918	1.190	238.849		716.547	3.582.735
2B		0	121.031	18.103			26.513	1.205	195.772		587.316	2.936.580

DEUTZ -- DITER, S.A.

17.04.00

HOJA 7

TABLA DE SALARIOS NUM. 23 PERSONAL CON GRUPO VALORACION - VIGENCIA DEL 1/01/2000 AL 31/12/2000

NUM. CATEG	DESCRIPCION	QUIN.	SUELDO ACT. 80	PRIMA FIJA	PRIMA PLUS CONVENIO ESPECIAL	COMPEN. I.R.T.P	ASIST.	TOTAL MES	CONV ANUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
2B		1	127.083	18.103		24.991	1.205	200.302		600.906	3.004.530
2B		2	133.134	18.103		23.450	1.205	204.812		614.436	3.072.180
2B		3	139.186	18.103		21.894	1.205	209.308		627.924	3.139.620
2B		4	145.842	18.103		20.016	1.205	214.086		642.258	3.211.290
2B		5	153.104	18.103		18.293	1.205	219.625		658.875	3.294.375
2B		6	160.366	18.103		16.560	1.205	225.154		675.462	3.377.310
2B		7	167.628	18.103		14.802	1.205	230.658		691.974	3.459.870
2B		8	174.890	18.103		13.041	1.205	236.159		708.477	3.542.385
2C		0	117.583	17.123		24.897	1.105	187.228		561.684	2.808.420
2C		1	123.462	17.123		23.281	1.105	191.491		574.473	2.872.365
2C		2	129.341	17.123		21.684	1.105	195.773		587.319	2.936.595
2C		3	135.220	17.123		20.066	1.105	200.034		600.102	3.000.510
2C		4	141.688	17.123		18.146	1.105	204.582		613.746	3.068.730
2C		5	148.743	17.123		16.378	1.105	209.869		629.607	3.148.035
2C		6	155.797	17.123		14.676	1.105	215.221		645.663	3.228.315
3A		0	113.261	16.006		23.975	999	178.217		534.651	2.673.255
3A		1	118.924	16.006		22.475	999	182.380		547.140	2.735.700
3A		2	124.587	16.006		20.939	999	186.507		559.521	2.797.605
3A		3	130.250	16.006		19.404	999	190.635		571.905	2.859.525
3A		4	136.480	16.006		17.551	999	195.012		585.036	2.925.180
3A		5	143.275	16.006		15.842	999	200.098		600.294	3.001.470
3A		6	150.071	16.006		14.118	999	205.170		615.510	3.077.550
3A		7	156.866	16.006		12.379	999	210.226		630.678	3.153.390
3A		8	163.662	16.006		10.342	999	214.985		644.955	3.224.775
3B		0	112.285	14.844		22.083	1.002	174.262		<del>522.785</del> 522.785	<del>2.513.930</del> 2.513.930

DEUTZ -- DITER, S.A.

17.04.00

HOJA 8

TABLA DE SALARIOS NUM. 23 PERSONAL CON GRUPO VALORACION - VIGENCIA DEL 1/01/2000 AL 31/12/2000  
\*\*\*\*\*

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 ANO
3B		1	117.899	14.844		20.605	1.002	1.002	178.398		535.194	2.675.970
3B		2	123.514	14.844		19.077	1.002	1.002	182.485		547.455	2.737.275
3B		3	129.128	14.844		17.538	1.002	1.002	186.560		559.680	2.798.400
3B		4	135.303	14.844		15.698	1.002	1.002	190.895		572.685	2.863.425
3B		5	142.041	14.844		13.924	1.002	1.002	195.859		587.577	2.937.885
3B		6	148.778	14.844		12.256	1.002	1.002	200.928		602.784	3.013.920
3B		7	155.515	14.844		10.518	1.002	1.002	205.927		617.781	3.088.905
4A		0	108.122	14.295		21.669	1.013	1.013	169.411		508.233	2.541.165
4A		1	113.528	14.295		20.116	1.013	1.013	173.264		519.792	2.598.960
4A		2	118.934	14.295		18.581	1.013	1.013	177.135		531.405	2.657.025
4A		3	124.340	14.295		17.029	1.013	1.013	180.989		542.967	2.714.835
4A		4	130.287	14.295		15.179	1.013	1.013	185.086		555.258	2.776.290
4A		5	136.774	14.295		13.460	1.013	1.013	189.854		569.562	2.847.810
4A		6	143.262	14.295		11.721	1.013	1.013	194.603		583.809	2.919.045
4B		0	103.339	13.101		20.946	1.026	1.026	163.036		489.108	2.445.540
4B		1	108.506	13.101		19.401	1.026	1.026	166.658		499.974	2.499.870
4B		2	113.673	13.101		17.871	1.026	1.026	170.295		510.885	2.554.425
4B		3	118.840	13.101		16.340	1.026	1.026	173.931		521.793	2.608.965
4B		4	124.524	13.101		14.515	1.026	1.026	177.790		533.370	2.666.850
4B		5	130.724	13.101		12.884	1.026	1.026	182.359		547.077	2.735.385
5A		0	103.339	13.101		20.946	1.026	1.026	163.036		489.108	2.445.540
5A		1	108.506	13.101		19.401	1.026	1.026	166.658		499.974	2.499.870
5A		2	113.673	13.101		17.871	1.026	1.026	170.295		510.885	2.554.425
5A		3	118.840	13.101		16.340	1.026	1.026	173.931		521.793	2.608.965
5A		4	124.524	13.101		14.515	1.026	1.026	177.790		533.370	2.666.850

DEUTZ -- DITER, S.A.

HOJA 9

17.04.00

TABLA DE SALARIOS NUM. 23 PERSONAL CON GRUPO VALORACION - VIGENCIA DEL 1/01/2000 AL 31/12/2000  
 \*\*\*\*\*

NUM. CATFG	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
5A		5	130.724	13.101		12.884	1.026	1.026	182.359		547.077	2.735.385
5A		6	136.924	13.101		11.085	1.026	1.026	186.760		560.280	2.801.400
5A		7	143.125	13.101		9.374	1.026	1.026	191.250		573.750	2.868.750
5B		0	103.456	12.160		20.677	836	836	157.193		471.579	2.357.895
5B		1	108.629	12.160		19.121	836	836	160.810		482.430	2.412.150
5B		2	113.802	12.160		17.565	836	836	164.427		493.281	2.466.405
5B		3	118.974	12.160		15.992	836	836	168.026		504.078	2.520.390
5B		4	124.664	12.160		14.138	836	836	171.862		515.586	2.577.930
5B		5	130.872	12.160		12.387	836	836	176.319		528.957	2.644.785

## IV. Administración de Justicia

JUZGADO DE 1.ª INSTANCIA N.º 2 DE  
ALMENDRALEJO

*EDICTO de 18 de mayo de 2000, sobre  
cédula de notificación a D.ª Fermina Crespo  
Caro.*

En el procedimiento de referencia se ha dictado la resolución del tenor literal siguiente:

### CEDULA DE CITACION DE REMATE

En virtud de lo acordado en resolución de esta fecha, en los autos de referencia, por la presente se cita de remate a la referida demandada D.ª Fermina Crespo Caro a fin de que dentro del término improrrogable de nueve días hábiles se oponga a la ejecución contra el mismo despachada, si le conviniere, personándose en los autos por medio de abogado que le defienda y procurador/a que le represente, apercibiéndole que de no verificarlo será declarada en situación de rebeldía procesal parándole con ello el perjuicio a que hubiere lugar en derecho. Se hace constar expresamente que, por desconocerse el paradero de la demandada, se ha practicado embargo sobre bienes de su propiedad sin previo requerimiento de pago.

Principal: 1.725.000.

Intereses, gastos y costas: 800.000.

Almendralejo, a 18 de mayo de 2000.

El Secretario

CITADO DE REMATE: D.ª Fermina Crespo Caro.

Y asimismo, se procede a la notificación a D. Francisco Otero Crespo y demás herederos desconocidos de la existencia del procedimiento y el embargo trabado a D.ª Fermina Crespo Caro a los efectos del art. 144 del R.H.

Y como consecuencia del ignorado paradero de D.ª Fermina Crespo Caro, se extiende la presente para que sirva de cédula de notificación.

Almendralejo, a 18 de mayo de 2000.

El Secretario