



CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 22 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "Deutz Diter, S.A."

Asiento: 048/2008. (2008063327)

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Deutz Diter, S.A. (Código de Convenio 0600332), suscrito el 30 de septiembre de 2008 de una parte, en la representación empresarial, por la Dirección de la Empresa, y, de otra, en la social, por el Comité de Empresa y por Delegados Sindicales, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo); artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE de 6 de junio), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27 de febrero), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA :

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Igualdad y Empleo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 22 de octubre de 2008.

El Director General de Trabajo,
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO DE DEUTZ DITER,
S.A., ENTRE EL COMITÉ DE EMPRESA Y LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

ZAFRA, a treinta de septiembre de 2008.

Reunidos:

DIRECCIÓN DE LA EMPRESA:

Carlos Pinto Giráldez.
Antonio Reyes Lorite.
Dionisio Navarro Peinado.

COMITÉ DE EMPRESA:

Manuel Pérez Castillo.
Antonio Acosta Venegas.
Juan Luis Zapata Roncero.
Julio Moreno Campos.



Enrique Rosas Rodríguez.
Máximo Guillermo Toro.
Antonio Zapata Mancera.
Manuel Sequera Palacios.
Pedro Leco Jara.
Adolfo Longares Rivadeneyra.
José Luís Barrientos Real.
Manuel Becerra García (UGT).
Claudio M. Tomillo Campos (UGT).
Carlos Placeres Sáez (CCOO).
Julián Domínguez Ortiz (CCOO).

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE EMPRESA

CAPÍTULO PRIMERO NORMAS GENERALES

Artículo 1. Ámbito Territorial y Personal.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa y les vincula su contenido, realicen su trabajo fuera o dentro de la Empresa.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente Convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero del 2008 hasta el día 31 diciembre 2010.

Cualquiera de las partes, con dos meses de antelación, deberá denunciar la finalización del Convenio ante la Autoridad Laboral competente.

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

Artículo 3. Garantías.

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

Artículo 4. Revisión y vinculación.

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.

Artículo 5. Comisión Mixta.

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

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

Serán funciones de dicha Comisión:

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

CAPÍTULO SEGUNDO CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 6. Organización del trabajo.

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

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

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

Artículo 7. Incentivos.

Las modalidades de incentivos en la Empresa, tanto para la prima en función de la cantidad de productos obtenidos como para la 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.
- Prima Incentivos SIP* (en las líneas de fabricación de carcasas, ventilador, soportes motor, poleas, engranes y culatas 1015). Es deseo de la RLT que la Empresa implemente el SIP en el resto de la Empresa.

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

Para la vigencia de este Convenio, y mientras no se incorpore a todos los trabajadores al sistema SIP, éstos percibirán una prima estimada individual, según el acuerdo alcanzado anteriormente entre RLT y la Empresa basado en el sistema BEDEAUX (Sistema de Incentivos Producción = SIP = CPL).

CAPÍTULO TERCERO RETRIBUCIONES DEL PERSONAL

Artículo 8. Ordenación del salario.

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

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

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

Artículo 9. Estructura del salario.

A) CONCEPTOS SALARIALES:

SALARIO BASE:

- Salario de Convenio.

COMPLEMENTO PERSONAL:

- Antigüedad.
- Adecuación salarial individual.
- Transporte y plus de distancia.
- Compensación IRTP y de traslado.
- Plus de Convenio.
- Compensación economato.
- Prima fija mensual.
- Prima especial.
- Salario en especie.

**COMPLEMENTO DEL PUESTO DE TRABAJO:**

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

COMPLEMENTO POR CALIDAD Y/O CANTIDAD:

- Primas directas.
- Primas estimadas.
- Prima SIP.

COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES:

- Pagas extraordinarias:

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

Paga de Verano: Antes del 15 de julio.

Paga de Navidad: Antes del 15 de diciembre.

Paga de Beneficios: Antes del 15 de marzo.

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

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

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

B) CONCEPTOS NO SALARIALES:

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

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

Artículo 10. Cuantía.

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



Periodo comprendido entre el 1-1-2008 al 31-12-2008.

Se adjuntan tablas salariales resultantes y vigentes para dicho periodo, que equivalen a aplicar a las tablas existentes al 31-12-2007 el 4% todo proporcional sobre tablas salariales.

Revisión:

En el supuesto de que el IPC real del periodo comprendido entre el 1-1-2008 y el 31-12-2008 fuese superior al 4% se procederá a una revisión de las tablas salariales de lo que supere este porcentaje, tomando como base de cálculo las tablas resultantes al 31-12-2007, para el primer año de vigencia de este acuerdo.

Periodo comprendido entre el 1-1-2009 al 31-12-2009.

Se adjuntan tablas salariales resultantes y vigentes para dicho periodo, que equivalen a aplicar a las tablas existentes al 31-12-2008 el 3,5% todo proporcional sobre tablas salariales.

Revisión:

En el supuesto de que el IPC real del periodo comprendido entre el 1-1-2009 y el 31-12-2009 fuese superior al 3,5%, se procederá a una revisión de las tablas salariales de lo que supere este porcentaje más el 0,2%, tomando como base de cálculo las tablas resultantes al 31-12-2008, para el segundo año de vigencia de este acuerdo.

En el supuesto de que el IPC real del periodo comprendido entre el 1-1-2009 y el 31-12-2009 no fuese superior al 3,5%, el porcentaje de subida a las tablas del 1-1-2009 se mantendrá, al menos, con un diferencial de más del 0,2% sobre el IPC real del periodo 1-1-2009 y 31-12-2009.

Periodo comprendido entre el 1-1-2010 al 31-12-2010.

Se adjuntan tablas salariales resultantes y vigentes para dicho periodo, que equivalen a aplicar a las tablas existentes al 31-12-2009 el 3,25% todo proporcional sobre tablas salariales.

Revisión:

En el supuesto de que el IPC real del periodo comprendido entre el 1-1-2010 y el 31-12-2010 fuese superior al 3,25% se procederá a una revisión de las tablas salariales de lo que supere este porcentaje más el 0,2%, tomando como base de cálculo las tablas resultantes al 31-12-2009, para el tercer año de vigencia de este acuerdo.

En el supuesto de que el IPC real del periodo comprendido entre el 1-1-2010 y el 31-12-2010 no fuese superior al 3,25%, el porcentaje de subida a las tablas del 1-1-2010 se mantendrá, al menos, con un diferencial de más del 0,2% sobre el IPC real del periodo 1-1-2010 y 31-12-2010.

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 acuerdo, en función de las distintas categorías y niveles de calificación.

Artículo 11. Antigüedad.

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

— 1.º, 2.º, 3.º quinquenios, 5,35% del salario base.



— 4.º quinquenio y siguientes quinquenios, el 6,00% del salario base.

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

Ingreso en la Empresa en el primer semestre del año.

Fecha devengo quinquenio = Año de ingreso + 5.

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.

Artículo 12. Plus de distancia.

A los trabajadores que no residen en Zafrá por no poder utilizar el transporte colectivo de la Empresa, y que actualmente estuvieran cobrando este plus, se les abonarán las cantidades de:

0,24 euros/km para el año 2008.

0,24 euros/km para el año 2009.

0,30 euros/km para el año 2010.

Artículo 13. Prevención y Riesgos Laborales.

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 dicho 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:

Si el trabajo es excepcionalmente penoso o peligroso, se realiza por tiempo superior a media jornada de trabajo, se le abonará la jornada completa (actualmente ocho horas).

Si el trabajo excepcionalmente penoso o peligroso se realizase por tiempo superior a una hora e inferior a media jornada de trabajo, se le abonará por este concepto media jornada de trabajo (actualmente cuatro horas).

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

— 25% si simultáneamente concurren dos circunstancias.

— 30% si simultáneamente concurren tres circunstancias.



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

Artículo 14. Compensación economato.

En compensación por la supresión del economato, la Empresa abonará a cada uno de los trabajadores con fecha de alta en la Empresa anterior al 10-02-93, la cantidad de 335.86 €, para el primer año de vigencia, repartidas en partes iguales en cada una de las pagas que actualmente percibe cada trabajador, para el segundo y tercer año de vigencia el resultado de aplicar el convenio, en todos los casos en cómputo anual, repartidas en partes iguales en cada una de las pagas que actualmente percibe cada trabajador.

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

Artículo 15. 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.

CAPÍTULO CUARTO
JORNADA DE TRABAJO

Artículo 16. Duración de la jornada.

La jornada de trabajo, según los contratos individuales de trabajo, será de Lunes a Viernes, o de Lunes a Domingo, en cómputo anual, y para el año 2008 de 1.736 horas de trabajo efectivo repartidas en 220 días.

Para el año 2009 la jornada en cómputo anual será de 1.732 horas de trabajo efectivo repartidas en 220 días.

Y para el año 2010 la jornada en cómputo anual será de 1.728 horas de trabajo efectivo repartidas en 220 días.

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

CAPÍTULO QUINTO
VACACIONES Y LICENCIAS RETRIBUIDAS

Artículo 17. Vacaciones.

Se establecen 24 días laborables de vacaciones para cada año de vigencia del Convenio (2008, 2009 y 2010), cuyo disfrute se decidirá al confeccionar el Calendario Laboral. En cualquier caso las vacaciones se disfrutarán durante los meses de julio, agosto y septiembre.



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

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

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

La cuantía de la Retribución de vacaciones será de 24 días laborables de salario base más antigüedad: promedio tóxico, penoso y peligroso, nocturnidad, prima y el 12% de ésta, de los días laborables, según calendario laboral, de los tres meses anteriores para el personal diario, y de una mensualidad de salario base más antigüedad para el personal empleado, completadas con todos los conceptos retributivos de las tablas salariales.

Artículo 18. Licencias retribuidas.

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

Norma General.

- A) Las licencias que se contemplan en este artículo de licencias retribuidas, se entiende que se cuenta el inicio desde el día siguiente a aquél en el que acontezca el hecho que la motiva cuando se hubiese trabajado toda la jornada laboral (esto no afecta a los apartados: 6, 8, 12, 13 y 14).
- B) Si el trabajador hubiese trabajado parte de la jornada y saliera con licencia retribuida, se le abonará las horas trabajadas, contabilizándose ese día, como primer día de uso de la licencia.
- C) Como regla general el uso de la licencia contemplada en este artículo será de disfrute continuado.

Podrá el trabajador (solo en caso de las licencias retribuidas contempladas en el apartado 4 de este artículo) solicitar por escrito razonadamente el disfrute de forma alterna, si bien deberán cumplirse para ello las siguientes condiciones:

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

- D) Las licencias de este artículo deberán ser justificadas en todos los casos.



E) En cualquier caso de los números 1, 2, 4, 5 y 6 de este artículo sobre licencias, si el suceso coincide con el descanso obligatorio de fin de semana del trabajador, dispondrá de hasta un máximo de cinco días naturales.

Situaciones que dan derecho a licencia:

1. Fallecimiento de cónyuge del trabajador e hijos de trabajador, padres y padres políticos del trabajador (familiares de 1.º Grado, afinidad y consanguinidad).

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

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

2. Fallecimiento de abuelos, hermanos y nietos del trabajador (familiares de 2.º Grado, afinidad y consanguinidad).

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

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

3. Fallecimiento de tíos (3.º Grado afinidad).

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

4. Enfermedad grave/hospitalización e intervención quirúrgica de cónyuges del trabajador e hijos de trabajador, padres y padres políticos del trabajador y además abuelos, hermanos y nietos del trabajador (familiares de 1.º y 2.º Grado, afinidad y consanguinidad).

En caso de enfermedad grave (con hospitalización) de parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, con justificante médico de la Seguridad Social o de la institución que legalmente lo sustituya a esta (p.e. IFAS, MUFACE, etc., incluido clínicas privadas) dispondrá el trabajador de dos días laborables (2 días).

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

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.

5. Alumbramiento de esposa del trabajador:

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

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



6. Matrimonio de hijos, hermanos y padres del trabajador.

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

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

7. Traslado de domicilio.

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

8. Matrimonio del trabajador.

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

9. Parejas de hecho.

En todos los supuestos incluidos en este artículo 18, la pareja de hecho, legalmente reconocida, tendrá la equivalencia del matrimonio.

10. Exámenes del trabajador.

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

11. Cargo público, lactancia y guardia legal.

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

12. Bautizos de hijos del trabajador.

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

13. Primera Comunión de hijo del trabajador.

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

14. Nacimiento de nietos del trabajador.

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

CAPÍTULO SEXTO

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, CESES Y EXCEDENCIAS

Artículo 19. Clasificación general.

A efectos de clasificación, el personal quedará encuadrado en los siguientes grupos profesionales:

**TÉCNICOS DE TALLER:**

Peón.

Especialista B (con una vigencia máxima, en su definición actual, hasta el 31/12/2008 salvo acuerdo entre las partes o resolución de la Inspección de Trabajo).

Especialista.

Oficial de 3.^a.

Oficial de 2.^a.

Oficial de 1.^a.

Oficial de 1.^a Especial.

Jefe de equipo.

ADMINISTRATIVOS:

Auxiliar administrativo.

Traductor de 2.^a.

Oficial administrativo 2.^a.

Traductor de 1.^a.

Oficial administrativo 1.^a.

Secretaria bilingüe.

TÉCNICOS DE OFICINA:

Técnico Organización 1.^a.

Técnico Organización 2.^a.

Delineante 1.^a.

Delineante 2.^a.

Reproductor/Microfilmador.

Auxiliar Técnico.

SUBALTERNOS:

Chófer.

Almacenero.

Telefonista.

Ordenanza.

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

Ingenieros.

Peritos/Ing. Técnicos.

Jefe de taller.

Maestro de 1.^a.

Maestro de 2.^a.

Encargado.



DE OFICINA:

Ingenieros.

Licenciados.

Peritos/Ing. Técnicos.

Diplomados.

Graduado Social.

ATS.

Delineante proyectista.

Jefes de 1.^a (Téc./Adm.).

Secretaria de Dirección.

Jefes de 2.^a (Téc./Adm.).

Artículo 20. Promoción.

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

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

ADECUACIÓN DEL PERSONAL DISPONIBLE:

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

APTOS SIN PLAZA:

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

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

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

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

**CONCURSO-OPOSICIÓN:**

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

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

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

A. REQUISITOS PARA TOMAR PARTE EN CONCURSO-OPOSICIÓN:

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

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

B. TRAMITACIÓN DEL CONCURSO-OPOSICIÓN:

El mismo se llevará a través del siguiente proceso:

- B.1. Anuncios: El Departamento de Personal, a través de todos los tablones de aviso, anunciará las vacantes o puestos a cubrir en un periodo no inferior a cinco días laborables para información y convocatoria del personal, expresando en la misma los requisitos particulares que sean procedentes.
- B.2. Publicaciones: En el segundo día, a contar desde el cierre de solicitudes, se publicará en el tablón de avisos la lista de los admitidos para la realización de las pruebas, dándose un periodo de tres días para reclamaciones, las cuales se substanciarán dentro de los tres días siguientes.
- B.3. Publicación definitiva y entrega de programas: En el primer día a partir del periodo en que finalice el de reclamaciones, se publicará la relación definitiva de admitidos, haciendo expresión de las reclamaciones habidas y su resolución, entregándose inmediatamente a cada uno de los admitidos los programas de materias sobre los que han de versar los ejercicios teóricos-prácticos.
- B.4. Pruebas: El concurso-oposición constará de:
 - a) Pruebas prácticas.



- b) Pruebas teóricas.
- c) Pruebas psicotécnicas.

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

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

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

C. TRIBUNAL DE EXAMEN:

Las pruebas serán juzgadas por tribunal constituido por:

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

C.2. Vocales:

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

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

D. PUNTUACIÓN:

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

a) Méritos especiales:

- Asistencia con aprovechamiento a Cursos de Formación, propios de la especialidad objeto del concurso-oposición: 10 p.

b) Antigüedad:

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

c) Prueba práctica:

- Máximo de: 50 p.



d) Prueba teórica:

— Máximo de: 25 p.

e) Prueba psicotécnicas:

— Máximo de: 9 p.

TOTAL: 100 p.

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

E. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS:

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

F. PUBLICACIÓN DEFINITIVA Y ASIGNACIÓN DE PLAZAS:

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

G. PLAZO DE INCORPORACIÓN:

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

H. PLAZAS DESIERTAS:

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

LIBRE DESIGNACIÓN:

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

MANDOS Y CUADROS DE TALLER Y OFICINA:

La Dirección de la Empresa dará preferencia, en cuanto a la posibilidad de acceso a los puestos vacantes que requieran titulación académica, al personal de la misma que ostente estas titulaciones, de acuerdo con sus aptitudes y con las reservas pertinentes en los casos que las circunstancias lo aconsejen.

FORMACIÓN:

1. FORMACIÓN PERMANENTE.

1.1. 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 tecnológica.

2. FORMACIÓN ESPECÍFICA.

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

Artículo 21. Ceses.

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

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

Artículo 22. Excedencias voluntarias.

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

CAPÍTULO SÉPTIMO PRENDAS DE TRABAJO

Artículo 23. Equipo de Trabajo.

Anualmente la Empresa hará entrega de las siguientes prendas de trabajo:

Personal Obrero:

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

Una camisa, un pantalón y dos toallas en abril.

Zapatos o botas de seguridad según necesidades.

Técnicos de taller:

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



Una camisa, un pantalón y dos toallas en abril.
Zapatos o botas de seguridad según necesidades.

Administrativos y Técnicos de Oficina:

Una chaqueta cada dos años si la solicitasen.

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

CAPÍTULO OCTAVO BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 24. Capacidad disminuida.

Cuando a un trabajador se le declare administrativamente una incapacidad permanente parcial derivada de accidente de trabajo, continuará prestando sus trabajos en la Empresa sin disminución de categoría ni percepciones salariales, si su nuevo estado físico/psíquico le permitiera realizar el trabajo habitual suyo con total eficacia.

Artículo 25. Contratación.

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

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

Artículo 26. Edad de jubilación.

Entre tanto subsistan las precarias condiciones de empleo en el mercado laboral nacional, y al objeto de facilitar la colocación o búsqueda de empleo a jóvenes, se establece como edad de jubilación obligatoria la de 65 años.

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

Artículo 27. Premio de nupcialidad.

Los trabajadores que contraigan matrimonio durante la vigencia de este Convenio percibirán una gratificación de 475 € brutos para el año 2008, a esta gratificación se le incrementará el porcentaje del 3,5% para el año 2009, y a la cantidad resultante se le incrementará el porcentaje del 3,25% para el año 2010.

**Artículo 28. Fondo de asistencia social y becas.**

La asignación para becas de estudio y asistencia social será para el año 2008 de 83.750 €, y para el segundo y tercer año, incrementar la subida del convenio pactada.

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

Artículo 29. Seguro colectivo.

La Empresa, exclusivamente, contratará para todos los trabajadores de la misma una póliza de seguros, de idéntica cuantía para todos los trabajadores, que cubra los siguientes riesgos para el 1.º año de vigencia.

Con las cantidades y coberturas que a continuación se relacionan:

Para I. absoluta: 22.500 €.

Para fallecimiento (muerte natural): 22.500 €.

Para fallecimiento accidental: 30.000 €.

Para I. total trabajo habitual: 8.500 €.

Y con un incremento de las cantidades para las coberturas, en el segundo y tercer año de vigencia, igual a los porcentajes de subida que se pacten en el artículo 10 del convenio para los años 2009 y 2010.

Estas cantidades para el 2008 son aplicables desde el día uno de julio, no teniendo efectos retroactivos.

Artículo 30. Baja por accidente de trabajo.

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

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

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

Todos aquellos trabajadores que causen baja laboral por accidente de trabajo a partir del día 1 de septiembre de 2008, el complemento efectuado por la Empresa incluirá el importe correspondiente al 4.º turno, si le correspondiese recibir dicha concepto.

Artículo 31. 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, peligrosidad, nocturnidad, cuarto turno y prima del 12% si la tuviere, que hubiera percibido el trabajador en el mes anterior al de su baja de la siguiente forma: cuando el trabajador permanezca siete días baja o más de forma continuada.



Dicho complemento se abonará desde el primer día de la baja del trabajador, dándose las anteriores características.

Todos aquellos trabajadores que causen baja laboral por I.L.T. a partir del día 1 de septiembre de 2008, el complemento efectuado por la Empresa incluirá el importe correspondiente al 4.º turno, si le correspondiese recibir dicho concepto.

Artículo 32. Transporte colectivo de Empresa.

Las Empresas 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 PÉREZ.

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

Para los trabajadores de Zafra: 3 €.

Para los trabajadores de Puebla de Sancho Pérez: 4 €.

Para los trabajadores de Los Santos de Maimona: 4,25 €.

CAPÍTULO NOVENO

COMITÉ DE EMPRESA Y SINDICATO DE TRABAJADORES

Artículo 33. Comité de Empresa.

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

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

Así mismo, el Comité de Empresa dispondrá de los 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.

Artículo 34. Sindicato de Trabajadores.

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



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

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

Los Delegados de las Secciones Sindicales dispondrán de las mismas garantías que la ley otorgue a los Vocales del Comité de Empresa, mientras el nivel de representación previsto, a que se alude en el párrafo 2.º de este artículo, no sea inferior al 60% el número de personas indicado el artículo 10, apartado 2.º de la L.O.L.S.

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

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

Para coadyuvar a esta finalidad, se pondrán a su disposición, 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.

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

Artículo 35. Derecho de reunión.

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

Artículo 36. 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. Sobrevenida esta tolerancia de treinta minutos mensuales, cualquier retraso podrá ser considerado como falta sancionable.

En este sentido será falta Leve: la comisión de cinco faltas en el periodo de un mes.

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



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

Artículo 37. 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:

- Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- Normas y Recomendaciones de la OIT.
- Reglamento de régimen Interno de la Empresa.
- Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ordenanza Laboral Siderometalúrgica y 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.

Artículo 38. Cuarto turno de trabajo.

La RLT y la Dirección de La Empresa acuerdan que todos aquellos trabajadores, que realicen su jornada normal de trabajo en fines de semana y puentes recuperados, tendrán una compensación económica, a parte de su salario, de 12,40 € brutos por día trabajado completo y para el segundo y tercer año de vigencia, incrementar la subida del convenio pactada.

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

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

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

Siendo las trece horas, del día de la fecha "ad supra" indicada, se interrumpe la reunión para la elaboración de este acta. Reanudada la misma, leída, encontrada conforme es firmada por los asistentes.



ANEXO

DEUTZ -- DITER, S.A. TABLA DE SALARIOS NUM. 31 PERSONAL DE SUELDO DIARIO VIGENCIA DEL 1/01/2008 AL 31/12/2008

Table with columns: NUM. CATEG, DESCRIPCION, QUIN., SUELDO, PRIMA ACT.:80, PRIMA FIJA, PLUS CONVENIO ESPECIAL, COMPEN. I.R.T.P., ASIST., TOTAL MES, CONV. ANUAL, PAGAS EXTRAS, TOTAL AÑO. Rows list various job categories like JEFE DE EQUIPO, OFICIAL 1 ESPECIAL, etc., with their respective values.



DEUTZ -- DITER, S.A.														
TABLA DE SALARIOS NUM. 31 PERSONAL DE SUELDO DIARIO VIGENCIA DEL 1/01/2008 AL 31/12/2008														
NUM.	CATEG	DESCRIPCION	QUIN.	SUELDO	PRIMA ACT. 80	PRIMA FIJA	PLUS CONVENIO	PRIMA ESPECIAL	COMPEN. I.R.T.P.	ASIST.	TOTAL MES	CONV. ANUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
52		OFICIAL DE 3	2	33,03	11,25				122,43		1.394,58		4.183,74	21.083,85
52		OFICIAL DE 3	3	34,63	11,25				105,46		1.425,61		4.276,83	21.557,30
52		OFICIAL DE 3	4	36,42	11,25				85,89		1.459,74		4.379,22	22.078,20
52		OFICIAL DE 3	5	38,21	11,25				68,41		1.495,96		4.487,88	22.630,45
52		OFICIAL DE 3	6	40	11,25				52,62		1.533,87		4.601,61	23.208,05
52		OFICIAL DE 3	7	41,79	11,25				31,43		1.566,38		4.699,14	23.704,65
54		ESPECIALISTA	0	29,78	11,22				153,91		1.327,81		3.983,43	20.066,05
54		ESPECIALISTA	1	31,37	11,22				138,46		1.360,06		4.080,18	20.557,75
54		ESPECIALISTA	2	32,97	11,22				121,91		1.391,51		4.174,53	21.037,50
54		ESPECIALISTA	3	34,56	11,22				106,16		1.423,46		4.270,38	21.524,70
54		ESPECIALISTA	4	36,35	11,22				87,43		1.458,43		4.375,29	22.058,20
54		ESPECIALISTA	5	38,13	11,22				68,78		1.493,18		4.479,54	22.588,35
54		ESPECIALISTA	6	39,92	11,22				49,12		1.527,22		4.581,66	23.107,90
55		ESPECIALISTA-B	0	26,21	9,88				135,17		1.168,47		3.505,41	17.658,10
56		PEON	0	29,73	11,21				149,03		1.321,18		3.963,54	19.966,35
56		PEON	1	31,32	11,21				132,81		1.352,66		4.057,98	20.446,50
56		PEON	2	32,91	11,21				116,3		1.383,85		4.151,55	20.922,30
56		PEON	3	34,5	11,21				100,67		1.415,92		4.247,76	21.411,30
56		PEON	4	36,29	11,21				81,63		1.450,58		4.351,74	21.940,15
56		PEON	5	38,07	11,21				62,19		1.484,54		4.453,62	22.458,45
57		APRENDIZ DE 4	0	20,35	7,67				140,14		942,39		2.827,17	14.237,60
58		APRENDIZ DE 3	0	16,13	6,08				166,41		802,31		2.406,93	12.115,30
59		MONTADOR	0	26,21	9,88				135,17		1.168,47		3.505,41	17.658,10
75		LIMPIADORA	0	40,73					148,92		1.370,82		4.112,46	20.765,95
75		LIMPIADORA	1	42,91					133,65		1.420,95		4.262,85	21.528,80
75		LIMPIADORA	2	45,09					118,72		1.471,42		4.414,26	22.296,75
75		LIMPIADORA	3	47,27					101,58		1.519,68		4.559,04	23.031,55
75		LIMPIADORA	4	49,71					81,66		1.572,96		4.718,88	23.842,95
22		OFICIAL 1 ADTVO.	0	1.226,58				40,45	186,51		1.453,54		4.360,62	21.803,10
22		OFICIAL 1 ADTVO.	1	1.292,20				40,45	166,91		1.499,56		4.498,68	22.493,40
22		OFICIAL 1 ADTVO.	2	1.357,82				40,45	146,95		1.545,22		4.635,66	23.178,30
22		OFICIAL 1 ADTVO.	3	1.423,45				40,45	126,96		1.590,86		4.772,58	23.862,90
22		OFICIAL 1 ADTVO.	4	1.497,04				40,45	103,83		1.641,32		4.923,96	24.619,80
22		OFICIAL 1 ADTVO.	5	1.570,63				40,45	81,28		1.692,37		5.077,11	25.385,55
22		OFICIAL 1 ADTVO.	6	1.644,23				40,45	58,64		1.743,32		5.229,96	26.149,80
22		OFICIAL 1 ADTVO.	7	1.717,83				40,45	36,12		1.794,40		5.383,20	26.916,00
23		OFICIAL 2 ADTVO.	0	1.215,31				35,5	180,6		1.431,41		4.294,23	21.471,15
23		OFICIAL 2 ADTVO.	1	1.280,33				35,5	160,86		1.476,69		4.430,07	22.150,35
23		OFICIAL 2 ADTVO.	2	1.345,35				35,5	141,11		1.521,96		4.565,88	22.829,40
23		OFICIAL 2 ADTVO.	3	1.410,37				35,5	121,22		1.567,09		4.701,27	23.506,35
23		OFICIAL 2 ADTVO.	4	1.483,29				35,5	98,34		1.617,13		4.851,39	24.256,95
23		OFICIAL 2 ADTVO.	5	1.556,20				35,5	71,15		1.662,85		4.988,55	24.942,75



DEUTZ -- DITER, S.A.
 TABLA DE SALARIOS NUM. 31 PERSONAL DE SUELDO DIARIO VIGENCIA DEL 1/01/2008 AL 31/12/2008

NUM. CATEG	DESCRIPCION	QUIN.	SUELDO	PRIMA ACT. 80	PRIMA FIJA	PLUS CONVENIO	PRIMA ESPECIAL	COMPEN. I.R.T.P.	ASIST.	TOTAL MES	CONV. ANUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
24	AUXILIAR	0	1.201,77				27,29	174,03		1.403,09		4.209,27	21.046,35
33	TECNICO ORGANIZ. 2	0	1.215,31				35,5	180,6		1.431,41		4.294,23	21.471,15
33	TECNICO ORGANIZ. 2	1	1.280,33				35,5	160,86		1.476,69		4.430,07	22.150,35
41	DELINEANTE DE 1	0	1.226,58				40,45	186,51		1.453,54		4.360,62	21.803,10
42	DELINEANTE DE 2	0	1.215,31				35,5	180,6		1.431,41		4.294,23	21.471,15
42	DELINEANTE DE 2	1	1.280,33				35,5	160,86		1.476,69		4.430,07	22.150,35
42	DELINEANTE DE 2	2	1.345,35				35,5	141,11		1.521,96		4.565,88	22.829,40
42	DELINEANTE DE 2	3	1.410,37				35,5	121,22		1.567,09		4.701,27	23.506,35
42	DELINEANTE DE 2	4	1.483,29				35,5	98,34		1.617,13		4.851,39	24.256,95
70	ENCARGADO ALMAC.	0	1.226,58				40,45	186,51		1.453,54		4.360,62	21.803,10
70	ENCARGADO ALMAC.	1	1.292,20				40,45	166,91		1.499,56		4.498,68	22.493,40
70	ENCARGADO ALMAC.	2	1.357,82				40,45	146,95		1.545,22		4.635,66	23.178,30
70	ENCARGADO ALMAC.	3	1.423,45				40,45	126,96		1.590,86		4.772,58	23.862,90
70	ENCARGADO ALMAC.	4	1.497,04				40,45	103,83		1.641,32		4.923,96	24.619,80
70	ENCARGADO ALMAC.	5	1.570,64				40,45	81,28		1.692,37		5.077,11	25.385,55
70	ENCARGADO ALMAC.	6	1.644,23				40,45	58,64		1.743,32		5.229,96	26.149,80
72	TELEFONISTA	0	1.215,31				35,5	180,6		1.431,41		4.294,23	21.471,15
72	TELEFONISTA	1	1.280,33				35,5	160,86		1.476,69		4.430,07	22.150,35
72	TELEFONISTA	2	1.345,35				35,5	141,11		1.521,96		4.565,88	22.829,40
72	TELEFONISTA	3	1.410,37				35,5	121,22		1.567,09		4.701,27	23.506,35
72	TELEFONISTA	4	1.483,29				35,5	98,34		1.617,13		4.851,39	24.256,95

DEUTZ -- DITER, S.A.
 TABLA DE SALARIOS NUM. 31 PERSONAL DE SUELDO DIARIO VIGENCIA DEL 1/01/2008 AL 31/12/2008

NUM. CATEG	DESCRIPCION	QUIN.	SUELDO	PRIMA ACT. 80	PRIMA FIJA	PLUS CONVENIO	PRIMA ESPECIAL	COMPEN. I.R.T.P.	ASIST.	TOTAL MES	CONV. ANUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
1A		0	1.489,26		186,94			224,76		1.900,96		5.702,88	28.514,40
1A		1	1.568,94		186,94			204,5		1.960,38		5.881,14	29.405,70
1A		2	1.648,61		186,94			184,03		2.019,58		6.058,74	30.293,70
1A		3	1.728,29		186,94			163,56		2.078,79		6.236,37	31.181,85
1A		4	1.817,64		186,94			139,21		2.143,79		6.431,37	32.156,85
1A		5	1.907,00		186,94			116,05		2.209,99		6.629,97	33.149,85
1A		6	1.996,35		186,94			92,89		2.276,18		6.828,54	34.142,70
1A		7	2.085,71		186,94			69,6		2.342,25		7.026,75	35.133,75
1A		8	2.175,06		186,94			46,08		2.408,08		7.224,24	36.121,20
1A		9	2.264,42		186,94			29,95		2.481,31		7.443,93	37.219,65



DEUTZ -- DITER, S.A.													
TABLA DE SALARIOS NUM. 31 PERSONAL DE SUELDO DIARIO VIGENCIA DEL 1/01/2008 AL 31/12/2008													
NUM. CATEG	DESCRIPCION	QUIN.	SUELDO	PRIMA ACT. 80	PRIMA FIJA	PLUS CONVENIO	PRIMA ESPECIAL	COMPEN. I.R.T.P.	ASIST.	TOTAL MES	CONV. ANUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
1B		0	1.431,42		180,96			216,23		1.828,61		5.485,83	27.429,15
1B		1	1.508,00		180,96			196,25		1.885,21		5.655,63	28.278,15
1B		2	1.584,58		180,96			176,11		1.941,65		5.824,95	29.124,75
1B		3	1.661,16		180,96			155,93		1.998,05		6.180,45	29.970,75
1B		4	1.747,05		180,96			132,14		2.060,15		6.370,59	30.902,25
1B		5	1.832,93		180,96			109,64		2.123,53		6.560,37	31.852,95
1B		6	1.918,82		180,96			87,01		2.186,79		6.750,85	32.801,85
2A		0	1.391,33		167,67			233,45		1.792,45		5.377,35	26.886,75
2A		1	1.465,77		167,67			213,86		1.847,30		5.541,90	27.709,50
2A		2	1.540,20		167,67			194,13		1.902,00		5.706,00	28.530,00
2A		3	1.614,64		167,67			174,24		1.956,55		5.869,65	29.348,25
2A		4	1.698,12		167,67			150,84		2.016,63		6.049,89	30.249,45
2A		5	1.781,60		167,67			128,52		2.077,79		6.233,37	31.166,85
2A		6	1.865,08		167,67			106,11		2.138,86		6.416,58	32.082,90
2A		7	1.948,56		167,67			83,6		2.199,83		6.599,49	32.997,45
2A		8	2.032,04		167,67			60,93		2.260,64		6.781,92	33.909,60
2A		9	2.115,52		167,67			43,26		2.326,45		6.979,35	34.896,75
2B		0	1.356,41		157,34			230,26		1.744,01		5.232,03	26.160,15
2B		1	1.428,98		157,34			211,08		1.797,40		5.392,20	26.961,00
2B		2	1.501,55		157,34			191,72		1.850,61		5.551,83	27.759,15
2B		3	1.574,11		157,34			172,26		1.903,71		5.711,13	28.555,65
2B		4	1.655,50		157,34			149,45		1.962,39		5.886,87	29.434,35
2B		5	1.736,88		157,34			127,62		2.021,84		6.065,52	30.327,60
2B		6	1.818,27		157,34			105,7		2.081,31		6.243,93	31.219,65
2B		7	1.899,65		157,34			83,62		2.140,61		6.421,83	32.109,15
2B		8	1.981,04		157,34			61,5		2.199,88		6.599,64	32.998,20
2C		0	1.309,59		149,76			217,87		1.677,22		5.031,66	25.158,30
2C		1	1.379,65		149,76			197,86		1.727,27		5.181,81	25.909,05
2C		2	1.449,72		149,76			177,93		1.777,41		5.332,23	26.661,15
2C		3	1.519,78		149,76			157,88		1.827,42		5.482,26	27.411,30
2C		4	1.598,35		149,76			134,65		1.882,76		5.648,28	28.241,40
2C		5	1.676,93		149,76			112,33		1.939,02		5.817,06	29.085,30
2C		6	1.755,51		149,76			90,51		1.995,78		5.987,34	29.936,70
3A		0	1.254,18		141,08			211,17		1.606,43		4.819,29	24.096,45
3A		1	1.321,28		141,08			191,92		1.654,28		4.962,84	24.814,20
3A		2	1.388,38		141,08			172,4		1.701,86		5.105,58	25.527,90
3A		3	1.455,48		141,08			152,86		1.749,42		5.248,26	26.241,30
3A		4	1.530,73		141,08			129,97		1.801,78		5.405,34	27.026,70
3A		5	1.605,98		141,08			107,98		1.855,04		5.565,12	27.825,60
3A		6	1.681,23		141,08			85,88		1.908,19		5.724,57	28.622,85



DEUTZ -- DITER, S.A.		TABLA DE SALARIOS NUM. 31 PERSONAL DE SUELDO DIARIO										VIGENCIA		DEL 1/01/2008		AL 31/12/2008	
NUM. CATEG	DESCRIPCION	QUIN.	SUELDO	PRIMA ACT. 80	PRIMA FIJA	PLUS CONVENIO	PRIMA ESPECIAL	COMPEN. I.R.T.P.	ASIST.	TOTAL MES	CONV. ANUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO				
3A		7	1.756,48		141,08			63,67		1.961,23		5.883,69	29.418,45				
3A		8	1.831,73		141,08			39,28		2.012,09		6.036,27	30.181,35				
3B		0	1.250,55		131,27			195,42		1.577,24		4.731,72	23.658,60				
3B		1	1.317,45		131,27			176,2		1.624,92		4.874,76	24.373,80				
3B		2	1.384,36		131,27			156,62		1.672,25		5.016,75	25.083,75				
3B		3	1.451,26		131,27			136,96		1.719,49		5.158,47	25.792,35				
3B		4	1.526,30		131,27			114,03		1.771,60		5.314,80	26.574,00				
3B		5	1.601,33		131,27			91,45		1.824,05		5.472,15	27.360,75				
3B		6	1.676,36		131,27			69,65		1.877,28		5.631,84	28.159,20				
3B		7	1.751,40		131,27			47,32		1.929,99		5.789,97	28.949,85				
3B		8	1.826,43		131,27			25,59		1.983,29		5.949,87	29.749,35				
4A		0	1.222,06		126,98			192,5		1.541,54		4.624,62	23.123,10				
4A		1	1.287,44		126,98			172,8		1.587,22		4.761,66	23.808,30				
4A		2	1.352,82		126,98			153,24		1.633,04		4.899,12	24.495,60				
4A		3	1.418,20		126,98			133,57		1.678,75		5.036,25	25.181,25				
4A		4	1.491,52		126,98			110,66		1.729,16		5.187,48	25.937,40				
4A		5	1.564,85		126,98			88,55		1.780,38		5.341,14	26.705,70				
4A		6	1.638,17		126,98			66,31		1.831,46		5.494,38	27.471,90				
4A		7	1.711,50		126,98			45,65		1.884,13		5.652,39	28.261,95				
4B		0	1.217,34		120,32			157,57		1.495,23		4.485,69	22.428,45				
4B		1	1.282,47		120,32			136,59		1.539,38		4.618,14	23.090,70				
4B		2	1.347,60		120,32			115,7		1.583,62		4.750,86	23.754,30				
4B		3	1.412,72		120,32			94,84		1.627,88		4.883,64	24.418,20				
4B		4	1.485,76		120,32			70,57		1.676,65		5.029,95	25.149,75				
4B		5	1.558,80		120,32			47,61		1.726,73		5.180,19	25.900,95				
5A		0	1.209,93		117,11			168,33		1.495,37		4.486,11	22.430,55				
5A		1	1.274,66		117,11			147,9		1.539,67		4.619,01	23.095,05				
5A		2	1.339,39		117,11			127,56		1.584,06		4.752,18	23.760,90				
5A		3	1.404,12		117,11			107,2		1.628,43		4.885,29	24.426,45				
5A		4	1.476,72		117,11			83,58		1.677,41		5.032,23	25.161,15				
5A		5	1.549,32		117,11			61,24		1.727,67		5.183,01	25.915,05				
5A		6	1.621,91		117,11			37,61		1.776,63		5.329,89	26.649,45				
5A		7	1.694,51		117,11			14,65		1.826,27		5.478,81	27.394,05				
5A		8	1.767,10		117,11			0,08		1.884,29		5.652,87	28.264,35				
5B		0	1.204,29		109,39			139,05		1.452,73		4.358,19	21.790,95				
5B		1	1.268,72		109,39			119,08		1.497,19		4.491,57	22.457,85				
5B		2	1.333,15		109,39			99,11		1.541,65		4.624,95	23.124,75				
5B		3	1.397,58		109,39			79,04		1.586,01		4.758,03	23.790,15				
5B		4	1.469,84		109,39			55,82		1.635,05		4.905,15	24.525,75				
5B		5	1.542,09		109,39			33,22		1.684,70		5.054,10	25.270,50				

•••