

Debe decir:

“DE LUNES A JUEVES: de 8:30 h. a 14:30 h. y de 16:00 h. a 18:00 h. y VIERNES: de 8:00 a 15:00 h.”.

En la página 7777, columna segunda, párrafo séptimo,

Donde dice:

“Horario: DE LUNES A JUEVES: de 8:00 h. a 14:30 y de 16:00 h. a 18:00 h.”.

Debe decir:

“DE LUNES A VIERNES: de 8:30 h. a 14:30 h.”.

**RESOLUCIÓN de 2 de julio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Deutz Diter Componentes, S.A. Asiento 34/2002.**

VISTO: el texto de convenio colectivo de trabajo de la empresa DEUTZ DITER COMPONENTES, S.A., con código informático 0601212, suscrito el 20 de mayo de 2002 por la Representación de la empresa, de una parte, y por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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, y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 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) (B.O.E. 17-5-95); Decreto del Presidente 2/2000, de 31 de enero, por el que se modifica la denominación de la Consejería de Presidencia y Trabajo, se crea la Consejería de Trabajo y se asignan competencias (D.O.E. 1-2-2000); Decreto 6/2000, de 8 de febrero, sobre estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre de la Junta de Extremadura

**ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo.- Disponer la publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia —BOP— y en el Diario Oficial de Extremadura —DOE—, del texto de Convenio y anexos que acompañan a esta Resolución.

Mérida, 2 de julio de 2002.

El Director General de Trabajo,  
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

**CONVENIO COLECTIVO DEUTZ DITER COMPONENTES, S.A.**

Artículo primero.- Vinculación.

Todos los trabajadores de la plantilla, fijos y eventuales, de la mercantil DEUTZ DITER COMPONENTES, S.A. están regidos por el presente convenio, realicen su trabajo fuera o dentro del domicilio social.

Artículo segundo.- Vigencia.

El presente convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2002 al día 31 de diciembre de 2003.

El Comité de Empresa 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 logren un nuevo acuerdo.

Artículo tercero.- Garantías.

De existir en la empresa algún trabajador con alguna condición “AD PERSONAM”, ésta será respetada y sustituida mediante pacto si así se decidiera entre la empresa y el trabajador afectado.

Artículo cuarto.- Incorporación.

Las partes intervinientes en la redacción de este convenio, manifiestan su conformidad a que cualquier Ley o norma de obligado cumplimiento que afecte a cualquier materia de las reguladas en este convenio, será incorporada automáticamente a este convenio.

Artículo quinto.- Comisión Mixta.

Se establece una comisión de cuatro miembros, dos de entre la representación de los trabajadores y dos 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.

#### Artículo sexto.- 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 y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

La Empresa informará regularmente a la Representación Legal de los Trabajadores, quienes podrán, 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 R.L.T.

La Organización del Trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales, y para este objetivo es necesario la máxima colaboración de las partes integrantes de la Empresa: Dirección y Trabajadores.

La Dirección cumplirá en todo caso la legislación vigente.

#### Artículo séptimo.- Incentivos.

a) Las modalidades de incentivos en DDC están en función de la cantidad y de la calidad de los mismos los productos obtenidos, así como de la efectividad de las máquinas (grado de marcha) y su modalidad será alguna de las que se señalan:

- Prima Directa por rendimiento individual.
- Prima Colectiva por rendimiento en Equipo.
- Prima Estimada.

b) El sistema de incentivos determinado por la Dirección de la Empresa para su aplicación a toda la empresa es el sistema C.P.L., cuya implantación se ha iniciado en las líneas de Culatas y Engranajes, actualmente en periodo de pruebas dentro de la negociación que Dirección y R.L.T. realizan.

c) Para la vigencia de este convenio y mientras no se incorpore a todos los trabajadores al sistema C.P.L., estos trabajadores percibirán una prima estimada individual según acuerdo alcanzado anteriormente entre representantes de los trabajadores y empresa basado en el sistema Bedeaux.

#### Artículo octavo.- Salario.

De acuerdo con la legislación vigente en este convenio todas las menciones que se hagan de salario ha de entenderse como salario

bruto año, y éste es la contraprestación por el trabajo que todos los trabajadores realizan.

#### 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
- Prima Fija Mensual
- Prima Especial
- Asistencia

###### COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

- Plus de trabajo tóxicos, penosos o peligrosos
- Plus de trabajo nocturno
- Plus del cuarto turno

###### COMPLEMENTO POR CALIDAD Y/O CANTIDAD

- Primas directas
- Primas estimadas

###### COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

- Pagas extraordinarias

###### SALARIO EN ESPECIE.

##### 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 frecuencia de liquidación a los trabajadores de su salario será mensual (mediante nómina), anticipándose en los días final de cada mes una cantidad equivalente al 99% del total mensual bruto, que será liquidado definitivamente con la entrega del

recibo de salario dentro de los quince días siguientes del mes en curso.

Los trabajadores tendrán derecho a tres pagas extraordinarias al año, lo que sumadas a las doce mensualidades, hacen un total de quince pagas. Estas tres pagas extraordinarias la de Julio, Navidad y Marzo son de igual cuantía (30 días de salario, antigüedad y pluses con los salarios vigentes en ese momento) la de Marzo, por corresponder del año anterior se abona siempre con los salarios de fecha 31 de diciembre del año anterior.

Serán abonadas en las fechas siguientes:

- Paga de Julio: antes del 20 de julio
- Paga de Navidad: antes del 22 de diciembre
- Paga de Beneficios: antes del 31 de marzo

Las gratificaciones extraordinarias especificadas en el artículo anterior, se retribuirán en función de los días realmente trabajados, considerándose como tales a estos efectos los de baja por accidente o enfermedad, los días de licencia o permisos retribuidos (conforme indique la ley), y las horas de garantía sindical.

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

Artículo noveno.- Cuantía salarial.

Los Trabajadores de DDC tendrán la retribución que se indica en las tablas salariales que se acompañan a este convenio, como Anexo n. 1 y que forman parte integrante del mismo. Como referencia la subida salarial para el año 2002 se fija el I.P.C. previsto más el 1,45% y para el año 2003 la subida acordada es del IPC previsto más el 1,30%.

Artículo décimo.- Revisión salarial.

Las tablas salariales serán revisadas, una vez conocido oficialmente I.P.C. con el exceso del I.P.C. real sobre el I.P.C. previsto por el Gobierno (2%).

Artículo undécimo.- Antigüedad.

Todos los trabajadores habiendo cumplido cinco años de trabajo en la empresa, tendrán una compensación económica por su profesionalidad y especialización del 5% sobre su salario base.

Cada cinco años más de trabajo en la Empresa se le irá compensando con la misma cuantía arriba indicada (5% de salario base).

El devengo del primer quinquenio a los Trabajadores no se hará efectivo hasta el mes de enero de 2004. Los Trabajadores que cumplan el quinquenio en el primer semestre del año lo percibirán desde el día 1 de enero de ese año, y los Trabajadores que lo cumplan en el segundo semestre del año, lo empezarán a percibir a partir del 1 de enero del año siguiente.

Artículo duodécimo.- Plus cuarto turno.

Para todos aquellos trabajadores, que estén afectos al cuarto turno en su jornada normal de trabajo, tendrán una compensación económica, a parte de su salario de 8 € (1.331 pts.) brutas por día trabajado completo y efectuado realmente en dicho turno (FINES DE SEMANA Y FESTIVOS).

Se acuerda que aquellos trabajadores que salgan, con permiso de fábrica ese día percibirán total o parcialmente dicha compensación en base a la siguiente regla:

Si permanecen en fábrica de 0 a 6 horas	50% P.C.T.
Si permanecen en fábrica de 6 h l m a 8 horas	100% P.C.T.

Artículo decimotercero.- Prevención y Riesgos Laborales.

La Dirección de la Empresa y durante la vigencia del presente convenio realizará una revisión de todos los puestos de trabajo de la empresa y dotará a los mismos de los medios de protección legalmente establecidos. En el caso hipotético de que existiese algún puesto de trabajo que no estuviese dotado de los medios de protección convenientemente, la empresa pondrá los medios para solucionarlo y en el plazo de tiempo en que se dé esa circunstancia el mencionado(s) trabajador(es) percibirán el importe del Plus de toxicidad, peligrosidad o penosidad 20% bruto sobre salario base más antigüedad, con las siguientes limitaciones:

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

B) Si el trabajo excepcionalmente T.P. o P. se realiza por tiempo superior a una hora e inferior a media jornada de trabajo se le abonará por este concepto media jornada (cuatro 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 sector, la bonificación a aplicar sería la siguiente:

25% si simultáneamente concurren dos circunstancias de entre ellas.

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 decimocuarto.- Vacaciones.

Para el primer año de vigencia de este convenio se establece el disfrute de 31 días naturales de vacaciones por año trabajado o su parte proporcional.

Para el segundo año de vigencia se establecen 24 días laborables de vacaciones o su parte proporcional con una jornada anual no inferior nunca a 220 días de trabajo.

La cuantía de la retribución de vacaciones será de 31 días o parte proporcional correspondiente para el personal obrero y de una mensualidad o parte proporcional correspondiente si se trata de personal empleado, de todos los conceptos retribuidos que figuran en las tablas salariales anexas.

Las vacaciones se disfrutarán en base al Calendario Laboral si lo hubiese, y en cualquier caso se procurará que los trabajadores disfruten sus vacaciones oficiales en el periodo que va de 15 de junio a 30 de septiembre de cada año.

La Empresa cumplirá la legalidad en todo caso.

#### Artículo decimoquinto.- Licencias retribuidas.

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

1.- Fallecimiento cónyuge, padres, abuelos, padres políticos, hijos y hermanos: cuatro días naturales. Si el óbito sucede en fin de semana o con dos festivos, dentro de los cuatro naturales, se concede un día más para las gestiones administrativas necesarias.

2.- Fallecimiento tío: si coincide el sepelio con la jornada laboral: un día natural.

3.- Fallecimiento hermanos políticos, hijos políticos: dos días naturales.

4.- Enfermedad grave de hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, con justificante de médico de la seguridad social, o de la institución que oficialmente sustituya a ésta (p.e. ISFAS, MUFACE): dos días naturales.

5.- Alumbramiento esposa del trabajador: tres días laborables y si necesitase intervención quirúrgica este plazo se podrá alargar hasta tres días laborables más. Dichos días podrán disfrutarse dentro de los 15 días siguientes al del alumbramiento.

6.- Matrimonio hijos, padres y hermanos: 1 día natural.

7.- Traslado de domicilio: 2 días naturales.

8.- Matrimonio trabajador: 16 días naturales.

9.- Parejas de hecho: En todos los supuestos incluidos en este artículo y que le sean de aplicación (todos menos el 8º), tendrán derecho a licencia retribuida y en los mismos términos, cuando la pareja de hecho, al menos uno de ellos sea trabajador de la empresa.

10.- Exámenes del Trabajador: El tiempo necesario para su realización, con justificación oficial posterior.

11.- Cargo Público, lactancia y guarda legal: Se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente en cada momento.

Los días se contarán desde el siguiente a aquel 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.

Los plazos anteriormente consignados y para los supuestos 1, 2, 3, 4, 5 y 6 podrán ampliarse hasta un máximo de dos (2) días naturales sobre dicho plazo, cuando el trabajador tuviera que realizar desplazamiento, entendiéndose por tal aquel que sea superior a 65 Km. Desde Zafrá (A modo de ejemplo estarían excluidos Llerena, Mérida, La Albuera, Monesterio, etc.).

En todos y cada uno de los casos, el carácter retribuido de la licencia a que se refiere este artículo no excluye la obligatoriedad de ser justificados convenientemente ante la Dirección de RR.HH. de la Empresa.

\* Se pacta que mientras se abra el Hospital de Zafrá por la Junta de Extremadura y en cuanto se refiere a Maternidad el desplazamiento a Llerena por este motivo a los efectos de este artículo sí se considerará desplazamiento.

#### Artículo decimosexto.- Clasificación profesional.

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

##### TÉCNICOS DE TALLER

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

##### TÉCNICOS DE OFICINA

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

<b>ADMINISTRATIVOS</b>	<b>SUBALTERNOS</b>
Auxiliar administrativo.	
Traductor de 2ª.	Chofer
Oficial administrativo 2ª.	Almacenero
Traductor de 1ª.	Telefonista
Oficial administrativo 1ª.	Ordenanza
Secretaria bilingüe.	

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

<b>DE TALLER</b>	<b>DE OFICINA</b>
Ingenieros.	Ingenieros
Peritos/Ing. técnicos.	Licenciados
Jefe de Taller.	Peritos/Ing. Técnicos
Maestro de 1ª.	Diplomados
Maestro de 2ª.	Graduado Social
Encargado.	A.T.S.
	Delineante Projectista
	Jefes de 1º (Téc./Adm.)
	Secretaria de Dirección
	Jefes de 2º (Téc./Adm.)

Artículo decimoséptimo.- Duración de la jornada.

La jornada de trabajo de todos los trabajadores de la empresa es de lunes a domingos y para la vigencia de este convenio su cómputo anual efectivo es el siguiente:

Año 2002	1.756 horas de trabajo efectivo.
Año 2003	1.752 horas de trabajo efectivo.

Artículo decimoctavo.- Turnos de trabajo.

La Dirección de la Empresa es responsable de la Organización de Trabajo, y tiene establecido la realización de éste en turnos rotativos en las jornadas de trabajo. El turno de noche estará compensado con el complemento del 30% sobre salario base más antigüedad. Podrán existir acuerdos entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores sobre posibles compensaciones para los trabajadores que estén a tres turnos que podrán estar reguladas fuera del ámbito de este convenio.

Artículo decimonoveno.- 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 que deben afrontar los sectores y las empresas en curso de reestructuración económica ó 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 y Salud Laboral, cuidando, previos los estudios técnicos oportunos, el carácter preferente de las condiciones de trabajo en sus locales.

Artículo veinte.- Ceses.

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

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

Artículo veintiuno.- Excedencias.

Tanto en las excedencias voluntarias como en las posibles excedencias legales se estará a la legislación vigente en cada momento.

Artículo veintidós.- Equipo de trabajo.

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

#### PERSONAL OBRERO

Un equipo completo y dos toallas en noviembre.

Una camisa, un pantalón y dos toallas en abril.

Zapatos o botas de seguridad según necesidades.

**TÉCNICOS DE TALLER**

Dos batas y dos toallas anualmente.

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

**ADMINISTRATIVOS Y TÉCNICOS DE OFICINA**

Una chaqueta cada dos años (si la solicitan).

Todos los trabajadores que inicien su relación laboral con la Empresa recibirán, por una sola vez, dos equipos de trabajo de temporada, incorporándose después a las entregas de temporada a la plantilla.

Artículo veintitrés.- Premio nupcialidad.

La empresa abonará al trabajador que contraiga matrimonio, la cantidad de trescientos sesenta euros, (360 €) brutos en concepto de premio de nupcialidad.

Artículo veinticuatro.- Fondo social y becas.

Para el año 2003, es decir para atender las becas de estudio del curso se dota el Fondo Social con la cantidad de 13.000 €.

La Comisión creada a tal efecto resolverá sobre las peticiones en su momento. Las cantidades que se adjudiquen son brutas y serán abonadas en los recibos de salarios de los trabajadores beneficiados.

La Cantidad no repartida se acumulará para el año siguiente.

Artículo veinticinco.- Baja por accidente de trabajo.

En caso de baja debida a accidente de trabajo, la Empresa complementará hasta el 100% el total de la suma de los conceptos retributivos reflejados en la Tablas Salariales de aplicación al trabajador más, 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.

Artículo veintiséis.- Baja por I.L.T.

En caso de baja por enfermedad común, la Empresa complementará hasta el 100% el total de la suma de los conceptos retributivos reflejados en la Tablas Salariales de aplicación al trabajador más, el Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad que hubiera percibido el trabajador en el mes anterior al de su baja.

El trabajador no podrá percibir en ningún caso, por este concepto, más cantidad que si estuviese trabajando.

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 de baja de tres o más partes de confirmación, se abonará desde la fecha del parte de baja.

Artículo veintisiete.- Transporte colectivo de empresa.

La Empresa mientras no encuentre una solución alternativa, garantiza la autorización de Deutz Diter, S.A., a fin de que los trabajadores de Deutz Diter Componentes, S.A., si lo desean, puedan usar el transporte colectivo actual para los trabajadores que residen en alguna de estas poblaciones:

**ZAFRA****LOS SANTOS DE MAIMONA  
PUEBLA DE SANCHO PÉREZ**

Así mismo, 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	1,95 €/día (325 pts.)
Residentes en Los Santos	3.00 €/día (500 pts.)
Residentes en La Puebla	2.85 €/día (475 pts.)

Artículo veintiocho.- Comité 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.

Así mismo, el Comité de Empresa dispondrá de los tablones 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 veintinueve.- 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 2º de este Artículo, no sea inferior al 75% del nº de personas indicado el Art. 10, apartado 2º 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 en el menor plazo posible de un local en las instalaciones de la Empresa para el desarrollo de las actividades propias que la ley les reconoce.

El miembro que sea designado por parte del Comité de Empresa para formar parte de la Comisión de Protección y Salud Laboral en el trabajo dispondrá de un crédito horario de 16 horas mensuales, cedidas éstas del Comité de Empresa, para ejercer labores propias de esta Comisión.

#### Artículo treinta.- Derecho de Reunión

Se estará a lo que señala la Ley vigente en cada momento.

#### Artículo treinta y uno.- 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 ira acumulando hasta un máximo de treinta minutos mensuales. Sobrepasada esta tolerancia de treinta minutos mensuales, cualquier retraso podrá ser considerada como falta sancionable.

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

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

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

Artículo treinta y dos.- La Empresa para la vigencia del presente convenio, de forma externalizada, a través de una Compañía de Seguros y Reaseguros tiene concertada una póliza de idéntica cuantía para todos los trabajadores de la plantilla y para los siguientes riesgos y cuantías:

- Invalidez Absoluta para todo tipo de trabajo: 3.100.000 pesetas (18.631,37 €).
- Fallecimiento por muerte natural: 3.100.000 pesetas (18.631,37 €).
- Fallecimiento en caso de accidente: 4.300.000 pesetas (25.843,52 €).

- La Empresa no se hará cargo del pago de las cuantías de las primas cubiertas en el caso de la Compañía Aseguradora negase el pago por falsedad en la declaración inicial del trabajador.

- Cuando un Trabajador al inicio de su relación laboral con la Empresa, la Compañía de Seguros rechazase la póliza y con dicho rechazo la cobertura a ese trabajador de cualquiera de las tres variedades siguientes: cobertura sobre Invalidez Absoluta para todo tipo de trabajo, o fallecimiento por muerte natural ó fallecimiento por muerte accidental, la Empresa pondrá a disposición de este trabajador una cantidad de dinero en efectivo que será como máximo de hasta tres veces el importe estimado para su cuota/póliza, abonado en su recibo de salario como salario en especie y el Trabajador, por su cuenta, tratará de buscar dicha cobertura.

Si el Trabajador encontrase una compañía de seguro que aceptase dicha cobertura y dentro de dicho límite económico, entregará copia a la Dirección de RR.HH. para su renovación anualmente.

Caso contrario, con el abono definitivo de dicha cantidad que fue puesta a disposición de este trabajador, la Empresa cumple con la obligatoriedad de este artículo respecto de dicho trabajador y queda exonerada de dicha responsabilidad, pudiendo de esta forma permanecer el mencionado Trabajador vinculado laboralmente a la empresa.

Artículo treinta y tres.- Mujer trabajadora. Igualdad de oportunidades contratación.

Las partes negociadoras y respecto de las posibles futuras contrataciones de la Empresa manifiestan que el sexo de los trabajadores no se tendrá en cuenta a la hora de hacer efectivas las posibles contrataciones, ya que éstas vendrán determinadas por otras características como son: grado de formación, conocimiento, experiencia, y eficacia para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo de que se trate.

Artículo treinta y cuatro.- 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 y en segundo lugar todas las leyes y demás normas de obligado cumplimiento vigentes en cada momento.

Artículo treinta y cinco.- Acuerdo final.

Las partes se comprometen fuera del marco del presente Convenio Colectivo a establecer una Comisión Mixta entre los Representantes Legales de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa, que se encargará, dentro de un clima de confianza y buena fe, de establecer los acuerdos necesarios, en función de las necesidades de la Empresa en cada momento.

DEUTZ-DITER COMPONENTES, S.A.

TABLA DE SALARIOS NUM. 1 PERSONAL DE SUELDO DIARIO - VIGENCIA DEL 1/01/2002 AL 31/12/2002

NUM. CATEG	DESCRIPCION	QUIN.	SUELDO	PRIMA ACT. 80	PRIMA FIJA	PLUS CONVENIO	PRIMA ESPECIAL	COMPEN.	ASIST.	TOTAL MES	CONV. ANUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
015	JEFE DE EQUIPO	0	24,16	9,11				117,64		1.070,19		3.210,57	16.173,65
015	JEFE DE EQUIPO	1	25,37	9,11				111,17		1.100,02		3.300,06	16.627,15
025	ASPIRANTE 17 AÑOS	0	13,90					97,09	4,56	628,09		1.884,27	9.490,85
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	0	23,16	8,73				114,78		1.027,83		3.083,49	15.533,25
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	1	24,32	8,73				107,51		1.055,36		3.166,08	15.952,00
050	OFICIAL DE 1	0	22,01	8,30				112,45		980,25		2.940,75	14.813,80
050	OFICIAL DE 1	1	23,11	8,30				105,71		1.006,51		3.019,53	15.213,20
051	OFICIAL DE 2	0	21,88	8,25				112,18		974,83		2.924,49	14.731,85
051	OFICIAL DE 2	1	22,97	8,25				104,53		999,88		2.999,64	15.113,05
052	OFICIAL DE 3	0	21,72	8,19				111,21		967,56		2.902,68	14.622,00
052	OFICIAL DE 3	1	22,81	8,19				103,46		992,51		2.977,53	15.001,70
054	ESPECIALISTA	0	21,67	8,17				111,61		965,96		2.897,88	14.597,75
054	ESPECIALISTA	1	22,75	8,17				104,34		991,09		2.973,27	14.980,10
056	PEON	0	21,62	8,15				108,21		960,56		2.881,68	14.516,50
056	PEON	1	22,70	8,15				100,26		985,01		2.955,03	14.888,65
057	APRENDIZ DE 4	0	13,80	5,20				95,19		639,19		1.917,57	9.656,85
058	APRENDIZ DE 3	0	10,46	3,94				108,00		520,30		1.560,90	7.856,80
075	LIMPIADORA	0	21,79					108,49	8,20	967,19		2.901,57	14.616,80
075	LIMPIADORA	1	22,88					101,34	8,20	992,74		2.978,22	15.005,50



## DEUTZ-DITER COMPONENTES, S.A.

## TABLA DE SALARIOS NUM. 1 PERSONAL DE SUELDO MENSUAL - VIGENCIA DEL 1/01/2002 AL 31/12/2002

NUM. CATEG	DESCRIPCION	QUIN.	SUELDO	PRIMA ACT. 80	PRIMA FIJA	PLUS CONVENIO	PRIMA ESPECIAL	COMPEN.	ASIST.	TOTAL MES	CONV. ANUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
022	OFICIAL 1 ADTVO.	0	666,31				29,69	137,03	8,03	1.033,78		3.101,34	15.506,70
022	OFICIAL 1 ADTVO.	1	699,63				29,69	125,94	8,03	1.056,01		3.168,03	15.840,15
023	OFICIAL 2 ADTVO.	0	656,18				26,00	132,15	8,02	1.014,83		3.044,49	15.222,45
023	OFICIAL 2 ADTVO.	1	688,99				26,00	120,96	8,02	1.036,45		3.109,35	15.546,75
024	AUXILIAR	0	646,35				19,90	126,74	7,93	991,24		2.973,72	14.868,60
033	TECNICO ORGANIZ. 2	0	656,18				26,00	132,15	8,02	1.014,83		3.044,49	15.222,45
033	TECNICO ORGANIZ. 2	1	688,99				26,00	120,96	8,02	1.036,45		3.109,35	15.546,75
041	DELINEANTE DE 1	0	666,31				29,69	137,03	8,03	1.033,78		3.101,34	15.506,70
042	DELINEANTE DE 2	0	656,18				26,00	132,15	8,02	1.014,83		3.044,49	15.222,45
042	DELINEANTE DE 2	1	688,99				26,00	120,96	8,02	1.036,45		3.109,35	15.546,75
070	ENCARGADO ALMAC.	0	666,31				29,69	137,03	8,03	1.033,78		3.101,34	15.506,70
070	ENCARGADO ALMAC.	1	699,63				29,69	125,94	8,03	1.056,01		3.168,03	15.840,15
072	TELEFONISTA	0	656,18				26,00	132,15	8,02	1.014,83		3.044,49	15.222,45
072	TELEFONISTA	1	688,99				26,00	120,96	8,02	1.036,45		3.109,35	15.546,75

## DEUTZ-DITER COMPONENTES, S.A.

## TABLA DE SALARIOS NUM. 1 PERSONAL CON GRUPO VALORACION - VIGENCIA DEL 1/01/2002 AL 31/12/2002

NUM. CATEG	DESCRIPCION	QUIN.	SUELDO	PRIMA ACT. 80	PRIMA FIJA	PLUS CONVENIO	PRIMA ESPECIAL	COMPEN.	ASIST.	TOTAL MES	CONV. ANUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
1A		0	911,72		142,40			170,91	7,68	1.417,03		4.251,09	21.255,45
1A		1	957,31		142,40			159,25	7,68	1.450,96		4.352,88	21.764,40
1B		0	859,81		137,17			163,86	7,75	1.354,59		4.063,77	20.318,85
1B		1	902,80		137,17			152,37	7,75	1.386,09		4.158,27	20.791,35
2A		0	825,63		126,80			176,40	7,79	1.323,58		3.970,74	19.853,70
2A		1	866,91		126,80			165,16	7,79	1.353,62		4.060,86	20.304,30
2B		0	792,64		118,55			173,49	7,89	1.281,93		3.845,79	19.228,95
2B		1	832,27		118,55			162,52	7,89	1.310,59		3.931,77	19.658,85
2C		0	771,26		112,31			163,25	7,25	1.228,07		3.684,21	18.421,05
2C		1	809,82		112,31			151,67	7,25	1.255,05		3.765,15	18.825,75
3A		0	744,24		105,19			157,32	6,57	1.171,00		3.513,00	17.565,00
3A		1	781,45		105,19			146,44	6,57	1.197,33		3.591,99	17.959,95
3B		0	738,46		97,62			145,17	6,59	1.146,00		3.438,00	17.190,00
3B		1	775,38		97,62			134,41	6,59	1.172,16		3.516,48	17.582,40
4A		0	711,85		94,11			142,75	6,66	1.115,21		3.345,63	16.728,15
4A		1	747,44		94,11			131,52	6,66	1.139,57		3.418,71	17.093,55
4B		0	681,39		86,38			138,13	6,77	1.075,15		3.225,45	16.127,25
4B		1	715,46		86,38			126,97	6,77	1.098,06		3.294,18	16.470,90
5A		0	681,39		86,38			138,13	6,77	1.075,15		3.225,45	16.127,25
5A		1	715,46		86,38			126,97	6,77	1.098,06		3.294,18	16.470,90
5B		0	683,18		80,31			136,49	5,52	1.037,98		3.113,94	15.569,70
5B		1	717,34		80,31			125,22	5,52	1.060,87		3.182,61	15.913,05