RESOLUCIÓN de 12 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo "Deutz Diter Componentes, S.A.". Asiento 32/2004.

VISTO: el texto del Convenio Colectivo de Trabajo: "DEUTZ DITER COMPONENTES, S.A.", con código informático 0601212, suscrito el 3-5-2004, por la Empresa, de una parte, y por el Comité de Empresa, 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 (B.O.E. de 29-3-95); artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81) y 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); esta Dirección General de Trabajo

A C U E R D A :

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

Segundo.- Disponer la publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia –B.O.P.– y en el Diario Oficial de Extremadura –D.O.E.–, del texto del Convenio que acompaña a esta Resolución.

Mérida, 12 de julio de 2004.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO DDC

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 2004 al día 31 de diciembre de 2005.

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., ya implantado por negociación entre Dirección de la Empresa y R.L.T. en las líneas de Culatas 1015 y Engranajes.

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 en el año 2004 la retribución que se indica en las tablas salariales que se acompañan a este convenio, como Anexo nº 1 y que forman parte integrante del mismo.

Como referencia la subida salarial para el año 2004 se fija el I.P.C. previsto más el 1,55% y para el año 2005 la subida acordada es del IPC previsto (2%) más el 1,65%.

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 5,35% sobre su salario base.

Cada cinco años más de trabajo en la Empresa se le irá compensando con la misma cuantía arriba indicada (5,35% 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 10 € brutos por día trabajado completo y efectuado realmente en dicho turno (Fines de semanas, festivos y puentes recuperados) durante el primer año de vigencia (2004), y de 11 € brutos para el segundo año de vigencia (2005).

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 6h 1m 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 un 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 este 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 la vigencia de este convenio 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 tratase 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.

Todo trabajador que cumpla diez años de antigüedad en la Empresa tendrá un día de asuntos propios remunerado.

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 de cónyuges e hijos.

En los casos de fallecimiento de cónyuge e hijos del trabajador, éste dispondrá de cuatro días laborables de permiso retribuido, que serán tres en el caso de que dicho permiso coincida con el fin de semana o descanso semanal obligatorio del trabajador.

2.- Fallecimiento de Padres, Abuelos, Padres Políticos y Hermanos.

En estos casos se conceden cuatro días naturales. Si el ovito sucede en fin de semana o con dos festivos, dentro de los cuatro naturales, se concede un día más para las gestiones administrativas.

3.- Fallecimiento de Tío del Trabajador.

En el año 2004 en estos casos se concede un día natural si el sepelio coincide con el primer y segundo turno de trabajo del trabajador afectado.

En el año 2005, en estos casos se concede un día natural.

4.- Fallecimiento de Hermanos políticos e Hijos políticos.

En estos casos se concede dos días naturales de permiso.

5.- Enfermedad Grave o intervención quirúrgica de familiares.

5.1.- En caso de enfermedad o intervención quirúrgica 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 ésta (p. e. IFAS, MUFACE ECT...), dispondrá el trabajador de dos días laborables.

5.2.- En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes hasta primer grado de afinidad o consanguinidad, con justificante médico de clínicas privadas, dispondrá el trabajador de dos días laborables.

6.- Alumbramiento de 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.

7.- Matrimonio de Hijos y Hermanos del Trabajador.

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

9.- Traslado de domicilio.

En estos casos el trabajador dispondrá de dos días naturales de permiso retribuido.

10.- Matrimonio del Trabajador.

En caso de matrimonio del trabajador este dispondrá de diecisiete días naturales de permiso retribuidos.

11.- Parejas de Hecho.

En todos los supuestos incluidos en este artículo y que les sean de aplicación, 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.

12.- Exámenes del Trabajador.

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

13.- Cargo Público, Lactancia y Guardia Legal.

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

14.- Bautizos hijos del trabajador.

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

15.- Primera Comunión hijo del trabajador.

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

16.- 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.

Los días se contarán desde el siguiente a aquél en que acontezca el hecho que motiva la licencia, cuando hubiese trabajado toda la jornada laboral, y 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, 6 y 7 podrán ampliarse hasta un máximo de dos días naturales más, sobre dicho plazo, cuando el trabajador tuviera que realizar desplazamiento superior este a 65 km de Zafra.

En los supuestos 5, 1º y 5, 2º el trabajador dispondrá de hasta dos días naturales mas si la hospitalización supera los cuatro días y siendo dicha hospitalización fuera de Zafra

En todos y cada uno de estos 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.

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 Iª.
Oficial de 1ª E.
Jefe de equipo.

ADMINISTRATIVOS

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

TÉCNICOS DE OFICINA

Técnico Organización 1ª.
Técnico Organización 2ª.

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

SUBALTERNOS

Chofer.
Almacenero.
Telefonista.
Ordenanza.

MANDOS Y CUADROS DE TALLER Y DE OFICINA

DE TALLER	DE OFICINA
Ingenieros	Ingenieros
Peritos / ing. . técnicos.	Licenciados
]efe de Taller.	Peritos/Ing. Técnicos
Maestro de 1ª	Diplomados
Maestro de 2ª	Graduado Social
Encargado	A.T.S.
	Delineante Proyectista
	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 2004: 1.748 horas de trabajo efectivo.
Año 2005: 1.744 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 competen y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su personal.

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

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

2. 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 Vigésimo.- Ceses.

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

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

Artículo Vigesimoprimero.- Excedencias.

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

Artículo Vigesimosegundo.- 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 Vigesimotercero.- Premio nupcialidad.

La empresa abonará al trabajador que contraiga matrimonio, la cantidad de trescientos noventa euros, (390 €) brutos en concepto de premio de nupcialidad durante la primera anualidad de la vigencia y para el 2005 la cantidad será de 420 € brutos.

Artículo Vigesimocuarto.- Fondo social y becas.

Para el año 2004 y 2005, es decir para atender las becas de estudio del curso académico 2003-04 y 2004-05 se dota el Fondo Social con la cantidad de 12.000 € para cada anualidad.

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 Vigesimoquinto.- 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 Vigesimosexto.- Baja por I.L.T.

En caso de baja por enfermedad común, la Empresa complementará hasta el 100% desde el inicio de la baja el total de la suma de los conceptos retributivos reflejados en la Tablas salariales de aplicación al trabajador más, el plus de toxicidad, peligrosidad 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 si el trabajador permanece en baja laboral ocho o más días continuados.

Artículo Vigesimoséptimo.- 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 en los dos años de vigencia del convenio:

Residentes en Zafra	2,18 €/día
Residentes en Los Santos	3,22 €/día
Residentes en La Puebla	3,08 €/día

Artículo Vigesimoctavo.- 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 Vigesimonoveno.- 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 65% del número 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 Trigésimo.- Derecho de Reunión.

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

Artículo Trigesimoprimero.- 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 retraso no justificados sobre la hora acordada de entrada al trabajo. Si no llegase el retraso a cuatro minutos, este retraso se irá acumulando hasta un máximo de treinta minutos mensuales. Sobrepasada esta tolerancia de treinta minutos mensuales, cualquier retraso podrá ser considerada como falta sancionable.

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

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

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

Artículo Trigesimosegundo.-

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 para los dos años de vigencia:

– Invalidez Absoluta para todo tipo de trabajo: 19.500 €.
– Fallecimiento por muerte natural: 19.500 €.
– Fallecimiento en caso de accidente: 27.100 €.

Para el año 2005 se incluye el siguiente supuesto:

Invalidez Total (causando baja en el empresa): 6.000 €.

• 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 o 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 Trigesimotercero.- 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 Trigesimocuarto.- 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 Trigesimoquinto.- 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.

TABLA DE SALARIOS NUM. 3 PERSONAL DE SUELDO DIARIO - VIGENCIA DEL 1/01/2004 AL 31/12/2004

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	26,68	10,06				129,58		1.181,48		3.544,44	17.855,60
015	JEFE DE EQUIPO	1	28,11	10,06				121,26		1.216,06		3.648,18	18.381,45
025	ASPIRANTE 17 AÑOS	0	15,78					110,37	5,18	713,27		2.139,81	10.777,95
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	0	25,61	9,65				127,07		1.136,62		3.409,86	17.177,35
049	OFICIAL 1 ESPECIAL	1	26,98	9,65				117,80		1.168,45		3.505,35	17.661,65
050	OFICIAL DE 1	0	24,40	9,20				124,23		1.086,23		3.258,69	16.415,45
050	OFICIAL DE 1	1	25,71	9,20				115,42		1.116,72		3.350,16	16.879,35
051	OFICIAL DE 2	0	24,25	9,14				124,49		1.080,49		3.241,47	16.328,60
051	OFICIAL DE 2	1	25,55	9,14				114,70		1.109,70		3.329,10	16.773,25
052	OFICIAL DE 3	0	24,08	9,08				123,40		1.072,80		3.218,40	16.212,40
052	OFICIAL DE 3	1	25,37	9,08				113,80		1.101,90		3.305,70	16.655,35
054	ESPECIALISTA	0	24,03	9,06				123,69		1.071,09		3.213,27	16.186,50
054	ESPECIALISTA	1	25,32	9,06				114,29		1.100,39		3.301,17	16.632,45
056	PEON	0	23,98	9,04				119,98		1.065,38		3.196,14	16.100,60
056	PEON	1	25,26	9,04				109,85		1.093,65		3.280,95	16.531,05
057	APRENDIZ DE 4	0	15,66	5,90				107,73		725,03		2.175,09	10.953,75
058	APRENDIZ DE 3	0	12,05	4,54				124,14		599,14		1.797,42	9.047,35
075	LIMPIADORA	0	24,16					120,10	9,10	1.072,40		3.217,20	16.206,80
075	LIMPIADORA	1	25,45					110,84	9,10	1.101,84		3.305,52	16.654,85

DEUTZ-DITER COMPONENTES, S.A.

TABLA DE SALARIOS NUM. 3 PERSONAL DE SUELDO MENSUAL - VIGENCIA DEL 1/01/2004 AL 31/12/2004

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	736,89				32,83	151,32	8,89	1.143,29		3.429,87	17.149,35
022	OFICIAL 1 ADTVO.	1	776,31				32,83	138,02	8,89	1.169,41		3.508,23	17.541,15
023	OFICIAL 2 ADTVO.	0	726,27				28,77	146,17	8,88	1.123,21		3.369,63	16.848,15
023	OFICIAL 2 ADTVO.	1	765,13				28,77	132,76	8,88	1.148,66		3.445,98	17.229,90
024	AUXILIAR	0	716,12				22,04	140,32	8,79	1.098,23		3.294,69	16.473,45
033	TECNICO ORGANIZ. 2	0	726,27				28,77	146,17	8,88	1.123,21		3.369,63	16.848,15
033	TECNICO ORGANIZ. 2	1	765,13				28,77	132,76	8,88	1.148,66		3.445,98	17.229,90

DEUTZ-DITER COMPONENTES, S.A.

TABLA DE SALARIOS NUM. 3 PERSONAL DE SUELDO MENSUAL - VIGENCIA DEL 1/01/2004 AL 31/12/2004

NUM. CATEG	DESCRIPCION	QUIN.	SUELDO	PRIMA ACT. 80	PRIMA FIJA	PLUS CONVENIO	PRIMA ESPECIAL	COMPEN.	ASIST.	TOTAL MES	CONV. ANUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
041	DELINEANTE DE 1	0	736,89				32,83	151,32	8,89	1.143,29		3.429,87	17.149,35
042	DELINEANTE DE 2	0	726,27				28,77	146,17	8,88	1.123,21		3.369,63	16.848,15
042	DELINEANTE DE 2	1	765,13				28,77	132,76	8,88	1.148,66		3.445,98	17.229,90
070	ENCARGADO ALMAC.	0	736,89				32,83	151,32	8,89	1.143,29		3.429,87	17.149,35
070	ENCARGADO ALMAC.	1	776,31				32,83	138,02	8,89	1.169,41		3.508,23	17.541,15
072	TELEFONISTA	0	726,27				28,77	146,17	8,88	1.123,21		3.369,63	16.848,15
072	TELEFONISTA	1	765,13				28,77	132,76	8,88	1.148,66		3.445,98	17.229,90

DEUTZ-DITER COMPONENTES, S.A.

TABLA DE SALARIOS NUM. 3 PERSONAL CON GRUPO VALORACION - VIGENCIA DEL 1/01/2004 AL 31/12/2004

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	996,74		155,68			186,76	8,40	1.549,18		4.647,54	23.237,70
1A		1	1.050,07		155,68			172,85	8,40	1.588,60		4.765,80	23.829,00
1B		0	941,34		150,17			179,29	8,49	1.483,05		4.449,15	22.245,75
1B		1	991,70		150,17			165,58	8,49	1.519,70		4.559,10	22.795,50
2A		0	904,61		138,93			193,42	8,53	1.450,21		4.350,63	21.753,15
2A		1	953,01		138,93			180,00	8,53	1.485,19		4.455,57	22.277,85
2B		0	869,41		130,03			190,40	8,65	1.406,09		4.218,27	21.091,35
2B		1	915,92		130,03			177,29	8,65	1.439,49		4.318,47	21.592,35
2C		0	847,24		123,37			179,19	7,97	1.349,05		4.047,15	20.235,75
2C		1	892,57		123,37			165,40	7,97	1.380,59		4.141,77	20.708,85
3A		0	818,99		115,75			173,12	7,23	1.288,61		3.865,83	19.329,15
3A		1	862,81		115,75			160,06	7,23	1.319,37		3.958,11	19.790,55
3B		0	813,30		107,51			159,83	7,26	1.262,14		3.786,42	18.932,10
3B		1	856,81		107,51			146,86	7,26	1.292,68		3.878,04	19.390,20
4A		0	784,82		103,76			157,44	7,34	1.229,52		3.688,56	18.442,80
4A		1	826,81		103,76			144,00	7,34	1.258,07		3.774,21	18.871,05
4B		0	752,34		95,37			152,64	7,47	1.187,10		3.561,30	17.806,50
4B		1	792,59		95,37			139,28	7,47	1.213,99		3.641,97	18.209,85
5A		0	752,34		95,37			152,64	7,47	1.187,10		3.561,30	17.806,50
5A		1	792,59		95,37			139,28	7,47	1.213,99		3.641,97	18.209,85
5B		0	755,42		88,80			150,76	6,11	1.147,73		3.443,19	17.215,95
5B		1	795,83		88,80			137,23	6,11	1.174,61		3.523,83	17.619,15