

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 5** *RESOLUCIÓN de 24 de abril de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Dimetronic, Sociedad Anónima” (código número 28001232011982).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Dimetronic, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 9 de septiembre de 2013, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 24 de abril de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

## TEXTO ARTICULADO DEL 22 CONVENIO COLECTIVO DE "DIMETRONIC, S. A."

## Capítulo I

*Disposiciones generales*

Artículo. 1. *Determinación de las partes que lo conciertan y ámbito de aplicación.*—Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo son la Dirección y el Comité de Empresa (formado por los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores) de Dimetronic SA.

Las normas contenidas en el presente Convenio colectivo serán de aplicación exclusiva a los trabajadores contratados en los centros de trabajo de DIMETRONIC, S.A. con domicilio en Av. de Castilla, 2 (Parque Empresarial San Fernando) SAN FERNANDO DE HENARES (Madrid), y en C/ Sierra de Guadarrama, 25-27, tanto si prestan sus servicios en los propios centros de trabajo como si tienen carácter de desplazados.

Quedan expresamente excluidos de este Convenio:

- a) Los Directores de División y Staff de Dirección (Consultores y Asesores).

Art. 2. *Vigencia y duración.*—La duración de este Convenio será por 2 años, contados desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre del año 2014.

Art. 3. *Denuncia.*—Con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de su vencimiento podrán ser iniciados por cualquiera de las partes negociadoras los trámites oportunos para la negociación de un nuevo Convenio, para lo cual, la parte que lo denuncie deberá de notificarlo por escrito a la otra parte y a la Autoridad Laboral competente. Denunciado el convenio de la forma expresada y mientras no se logre un acuerdo expreso, perderán solamente sus efectos las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor en cambio su contenido normativo.

Art. 4. *Vinculación a lo pactado.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su conjunto.

Art. 5. *Compensación y absorción.*—Las condiciones del presente Convenio serán compensables y absorbibles de aquellas que por disposición legal o convenio de rango superior pudieran establecerse en el futuro, salvo que en cómputo global y anual superen a las pactadas en este Convenio.

Art. 6. *Comisión mixta.*—El pleno de la mesa negociadora del Convenio asumirá la función de comisión mixta de vigilancia e interpretación del Convenio. Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes afectadas respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas serán sometidas en primera instancia al dictamen obligatorio de dicha comisión. Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las dos partes, avisando con un mínimo de 48 horas.

Una vez agotado el trámite de la Comisión Mixta sin acuerdo entre las partes, cualquiera de estas podrán remitir las divergencias al Instituto Laboral de la Comunidad Autónoma de Madrid para su mediación.

Art. 7. *Normas supletorias.*—En todos aquellos conceptos no contemplados en el presente Convenio se estará a lo que determinen las disposiciones de rango superior.

## Capítulo II

*Ingresos, excedencias y jubilaciones*

Art. 8. *Ingresos y período de prueba.*

- a) Todas las altas que se produzcan en la Empresa, deberán notificarse por escrito al Comité de Empresa, entregando copia del contrato.

- b) Contratación eventual por circunstancias de la producción:

Se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Sectorial de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Autónoma de Madrid.

De igual forma, durante la vigencia del presente Convenio se podrán transformar los contratos de duración determinada o temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida, conforme se dispone en la Legislación Vigente.

- c) Se establecen los siguientes períodos de prueba para la contratación indefinida:

- Administrativos: 1 mes.
- Operarios: 1 mes.
- Técnicos Titulados y No Titulados: 12 meses.

Art. 9. *Excedencias.*

- a) Los trabajadores fijos en plantilla, y con al menos un año de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar excedencia, cuya duración no será inferior a 3 (tres) meses, ni superior a 5 (cinco) años. El trabajador que estando disfrutando de excedencia deseara prorrogar la misma, deberá solicitarlo por escrito con un mes de antelación al Departamento de RRHH, antes de que finalice la excedencia concedida.

Para el reingreso en la Empresa será necesario que el trabajador lo comunique un mes antes de que acabe su excedencia. Si al solicitar el reingreso en la Empresa no hubiera vacante de su categoría y existiera vacante en otra cualquiera, el trabajador podrá optar a ella, en las condiciones generales y económicas de la vacante, siempre que reúna las con-

diciones profesionales necesarias, ocupando el puesto primitivo en la primera vacante que se produzca.

Cuando el trabajador hubiese reingresado en un puesto de inferior categoría a la suya, podrá ocupar la primera vacante de su categoría que se produzca, sin necesidad de examen u otros requisitos

- b) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 3 (tres) años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Cuando la excedencia haya sido solicitada por tiempo inferior a 3 (tres) años, esta podrá ser prorrogada hasta el máximo de los 3 (tres) años.

Los sucesivos hijos en todos los supuestos anteriores, darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

A la finalización de la excedencia, su reingreso estará garantizado de la siguiente manera: Durante el primer y segundo año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia aquí descrita, que se podrá disfrutar de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos trabajadores de DiMETRONIC, S.A. generaran este derecho por el mismo sujeto causante, se estará a lo establecido en el Art. 46.3 del E.T conforme lo preceptuado en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

- c) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de hasta dos años con reserva del puesto de trabajo regulado en el Artículo 46 del E.T. para cuidado de familiares que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.
- d) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia con reserva del puesto de trabajo de hasta dos años por estudios oficiales relacionados con la actividad de la empresa (ver anexo nº 3 estudios). Esta excedencia se concederá de forma automática siempre que no esté siendo disfrutada por más de 10 trabajadores. En el caso de que se solicite dicha excedencia y el número de trabajadores antes apuntado se haya alcanzado, se estudiará por parte de la Dirección si se concede o no.

Art. 10. *Jubilación*.—Con la finalidad de estimular la renovación y estabilidad de la plantilla, y como complemento a los acuerdos sobre contratación indefinida, se establece la obligatoriedad de la jubilación a los 65 años siempre que se tengan las cotizaciones necesarias para percibir el 100% de la pensión.

Se potenciará la jubilación anticipada, y se estará a lo previsto en la Legislación Vigente; a tal fin se establecen las siguientes primas de jubilación:

- Al cumplir 60 años: 1.000 € por año de servicio en la Empresa.
- Al cumplir 61 años: 950 € por año de servicio en la Empresa.
- Al cumplir 62 años: 900 € por año de servicio en la Empresa.
- Al cumplir 63 años: 800 € por año de servicio en la Empresa.
- Al cumplir 64 años: 700 € por año de servicio en la Empresa.

El importe de estas primas están externalizadas en cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente.

### Capítulo III

#### *Condiciones económicas*

Art. 11. *Sueldos y salarios base*.—Los sueldos y salarios base son los que se reflejan en las tablas que se adjuntan como anexos 1A (empleados) y 1B (operarios). En el anexo nº 1 se indican las categorías que se corresponden con los niveles salariales del personal empleado.

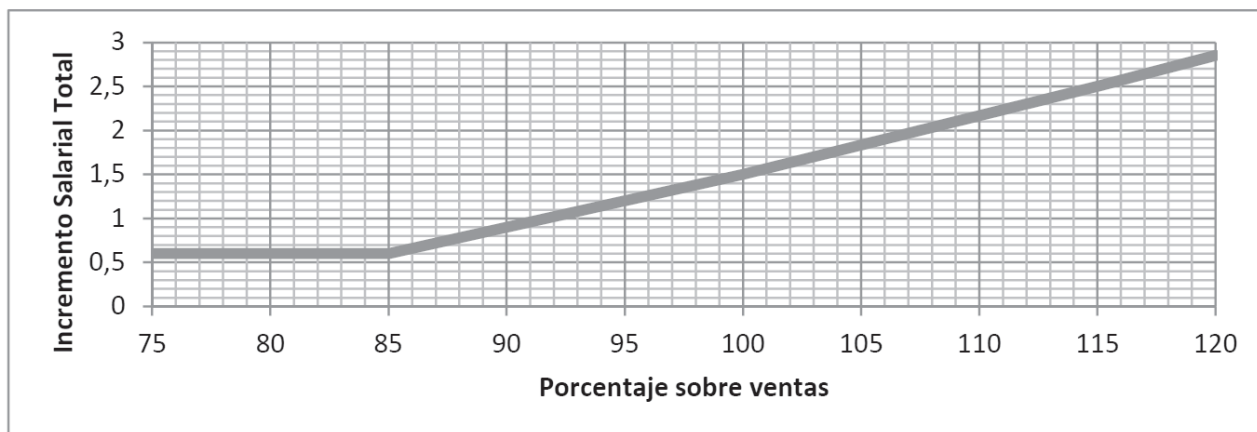
Existen otras personas no incluidas en las mencionadas tablas, cuyos sueldos están establecidos “ad personam”.

En todos los casos se incluyen los siguientes incrementos:

Año 2013, se incrementarán los sueldos y salarios un 1,5% (consolidable). Adicionalmente se abonará en una sola paga en la nómina de septiembre un 0,5% (no consolidable).

Año 2014 Se incrementarán los sueldos y salarios en vigor a 31 de diciembre de 2013 en un 0,6%.

Adicionalmente se establece la posibilidad de incrementar los sueldos y salarios de acuerdo con los objetivos de ventas establecidos para el ejercicio 13/14 (Octubre 2013 a Septiembre 2014). El incremento total será el reflejado en la siguiente gráfica:



cuya parte variable (Porcentaje Sobre Ventas entre 85% y 120%) queda definido mediante la siguiente fórmula:

$$\text{Incremento salarial total} = 0,0666 * \text{Porcentaje sobre ventas} - 5,0666$$

Dicho incremento sobre el 0,6% se abonará en la nómina de enero 2015, siendo consolidable hasta un 1,5%; el resto (exceso del 1,5%, si lo hubiera) se abonará de una sola vez en la misma nómina. Mensualmente la Dirección entregará al Comité de Empresa la información sobre la evolución de la Cifra de Ventas.

Para aquellos que ingresen en la Compañía durante cada ejercicio económico se le abonará la parte proporcional al tiempo de permanencia en la misma.

Art. 12. *Complementos personales.*—Derivan de las condiciones personales del trabajador.

A) Antigüedad:

Consiste en quinquenios cuyo importe es del 5 por 100 del sueldo o salario bruto, según tablas salariales internas.

El número de quinquenios será de 5 como máximo, respetándose las situaciones de aquellos trabajadores que, al día 1 de enero de 1.994 tengan un número superior.

A partir del quinto quinquenio, el trabajador disfrutará de un día más de permiso retribuido por cada nuevo quinquenio. El disfrute de estos días se comunicará por parte del trabajador como mínimo con 7 días de antelación al momento de su disfrute.

Los quinquenios se devengarán a partir del día 1 de enero del año en que se cumplan, si el ingreso tuvo lugar entre el 1 de enero y el 30 de junio; y a partir del día 1 de enero del año siguiente, si el ingreso tuvo lugar entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

Art. 13. *Complementos de puesto de trabajo.*—Son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado.

A) Plus Jefe de Equipo:

Los Operarios de la División de Contratos (obras) que tengan a su cargo una o más personas o que ejerzan funciones de representación de DIMETRONIC, S.A., ante el cliente, percibirán un complemento de un 20% sobre las tablas salariales (Anexo 1B).

La percepción de este plus se hará a petición del Jefe de Obra y con el Visto Bueno de la Dirección de Contratos.

Este plus se percibirá única y exclusivamente si se están ejerciendo las funciones anteriormente descritas sin que el tiempo en que sean desempeñadas genere consolidación futura. Los trabajadores que actualmente lo tienen consolidado, lo seguirán percibiendo en las mismas condiciones actuales, es decir, que cuando se cesa en dicha función, se consolida el importe específico de este plus, en el valor que tuviera en el momento del cese, como un complemento personal, siendo este importe absorbible por futuros ascensos de categoría

B) Plus nocturnidad:

Este plus tiene el valor del 40 % sobre las tablas salariales anexas 1A y 1B.

C) Plus de cambio de jornada a sábado, domingo o festivo:

Este plus se devengará proporcionalmente al número de horas trabajadas, en sábado, domingo o festivo, a cambio de horas ordinarias en otros días laborables con el límite a efectos de disfrute de 8 horas por día, y tiene un valor de 12,14 € para el año 2013. Para el año 2014, se incrementará este valor en un 3% (12,50 €). No se devengará este plus si dichas horas son de carácter extraordinario.

El tiempo acumulado deberá disfrutarse en los tres meses siguientes a su generación. Excepcionalmente, y por acuerdo de ambas partes, podrá prorrogarse su disfrute por otros tres meses más.

Mensualmente se entregará, a los Representantes de los Trabajadores, información de todos los cambios de jornada realizados, desglosados por departamentos y personas.

- D) Plus conducción vehículos empresa:  
El personal desplazado a obras que, además de realizar las tareas propias de su categoría, conduzca vehículos de la Empresa, percibirá la asignación mensual de 128,69 € para el año 2013 (proporcionalmente al tiempo que dure esta eventualidad). Para el año 2014, el incremento será del 1,0% (129,98 €).
- E) Plus de pruebas y puestas en servicio con el cliente:  
Se establece un plus, exclusivo para las situaciones de pruebas y puestas en servicio con el cliente, cuyos valores por unidad figuran en los Anexos 1A y 1B. Para el año 2014, el incremento será del 2,25%.  
La Dirección informará con carácter previo al Comité de Empresa de los tiempos estimados para su realización, así como fecha probable de comienzo y trabajadores afectados. Cuando excepcionalmente no fuera posible dar la información con antelación, esta se facilitará a la mayor brevedad posible y en un plazo máximo de 48 horas.  
La percepción de este plus es incompatible con las correspondientes a los apartados B y C de este mismo Artículo y con el Apartado A del Artículo 14.  
Cuando la puesta en servicio se realice en sábado, domingo o festivo el trabajador podrá optar (previamente a su realización) por cualquiera de estas dos posibilidades:
- A) Percibir la totalidad de las unidades de plus empleadas como plus de pruebas y puesta en servicio.
- B) Percibir el plus de cambio de jornada a sábado, domingo o festivo hasta un máximo de una jornada de trabajo y el resto si lo hubiera, como unidades de plus de pruebas y puestas en servicio con el cliente.
- Este plus alcanzará también, y en las mismas condiciones, al mantenimiento de instalaciones.
- F) Complementos de puesto de trabajo para personal fuera de tablas:  
En los sueldos del personal fuera de tablas de libre designación (excepto Encargados en lo referente a los apartados C y F.a.), se consideran incluidos todos los complementos anteriores de este artículo.  
En los sueldos del resto de personal fuera de tablas, se consideran incluidos los complementos anteriores de este artículo, con la excepción de:
- a) El plus de nocturnidad que se percibirá a razón de 4,30 €/hora para el año 2013. Para 2014 se incrementará en un 4% (4,47 €).  
Cuando se realicen menos de cuatro horas nocturnas, se percibirá el importe de las horas realizadas. Cuando se realicen más de cuatro horas, se percibirá el importe de ocho horas.
- b) El plus de cambio de jornada a sábado, domingo o festivo, que se percibirá en idénticas condiciones al personal de tablas, y tendrá un valor de 17,21 €/hora. Este valor se incrementará para el año 2014 en un 4,50% (17,98 €).
- c) Plus Pernocta:  
Este Plus se percibirá siempre que el trabajador se vea obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual por razones de trabajo, a razón de 22,03 €/día, independientemente de si es dentro o fuera de España. Para el año 2014, el incremento será del 1,5% (22,36 €).  
Este plus será incompatible con el plus de desplazamiento al extranjero.  
Este plus también será de aplicación a los Jefes de Obra y Jefes de Proyecto.

Art. 14. *Complementos por calidad o cantidad de trabajo.*

- A) Horas extraordinarias:  
Solo se realizarán las horas derivadas de necesidades estructurales o coyunturales.  
Para las horas estructurales se estará a lo dispuesto por la legislación vigente en cada caso. Se consideran como tales las siguientes:
- Las realizadas por el personal de mantenimiento de las instalaciones de fábrica.
  - Las realizadas como consecuencia del pago de sueldos, salarios y anticipos al personal trabajando en obras, por los administrativos de obras.
- El resto de las horas serán coyunturales y de la necesidad de su realización se avisará con la mayor antelación posible (plazo mínimo de 48 horas, salvo casos excepcionales).  
Todas ellas se abonarán con el 75 por 100.  
Las horas coyunturales podrán cambiarse por horas de descanso (1 hora trabajada = 1 hora de descanso) a elección del trabajador y de común acuerdo con la Empresa en cuanto al momento de su disfrute, en las mismas condiciones en que se realizaron, en cuanto a dieta o media dieta. Para los empleados y operarios que no perciban dieta o media dieta, el cambio será 1 hora trabajada = 1,75 hora de descanso.  
Mensualmente se entregará, a los Representantes de los Trabajadores, información de todas las horas extras realizadas, desglosadas por departamentos y personas. La Dirección comunicará a los Representantes de los Trabajadores las causas que originaron la realización de dichas horas.

- B) Complemento consolidado por desempeño:  
Se establece este complemento para el personal que hubiera recibido retribución variable en 2013.

El valor inicial específico para cada persona será igual al 100% de su Retribución Variable actual, es decir:

- La que se cobró en Marzo 2013 si el trabajador recibió la retribución correspondiente a una anualidad.
- La correspondiente a una anualidad si el trabajador percibió solamente una parte proporcional debido a que entró en el programa de retribución variable después de abril 2012.
- Para los trabajadores que les correspondiese la retribución variable en aplicación de su Plan de Carrera se regirán por las cantidades pactadas en su momento, siendo las cifras anuales las siguientes:
  - Ingenieros Superiores: 3.485 €/año.
  - Ingenieros Técnicos o Grados: 2.105 €/año.

Este complemento no computará a efectos de cálculo de antigüedad.

Se distribuirá en 12 (doce) mensualidades iguales.

Su cuantía no podrá ser reducida en sucesivos ejercicios (en particular no será absorbible por incrementos salariales ni nuevos quinquenios).

Los trabajadores afectados lo cobrarán retroactivamente desde el mes de abril 2013.

Art. 15. *Plus mejora de convenio.*—Se establece un plus denominado "Mejora de Convenio" por un importe de 765,30 €/mes (12 meses) para operarios y 526,47 €/mes (12 meses) para empleados. Para el año 2014, el incremento será del 3,0% (operarios, 788,26 € y empleados, 542,26 €).

Dicho plus lo percibirán exclusivamente aquellas personas que, estando sujetas a tablas salariales, no perciben el complemento por traslado que figura en el artículo 18 A) del presente Convenio, en lo que no contradiga al mencionado artículo.

Los trabajadores de obras que tienen reconocido el derecho al cobro del complemento por traslado, cuando presten sus servicios en fábrica, continuarán con este derecho y percibirán el nuevo plus establecido cuando estén desplazados.

Art. 16. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*

- A) Gratificaciones extraordinarias de julio y navidad:

El importe de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad será, para cada una de ellas, de una mensualidad de treinta días de sueldo o salario base, antigüedad, plus jefe de equipo y Plus Mejora de Convenio.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateado, cada una de ellas, por semestres naturales del año en que se otorguen (1 de enero al 30 de junio la de julio y 1 de julio al 31 de diciembre la de Navidad) y en proporción al tiempo efectivamente trabajado, computándose como tal, a los solos efectos del pago de estas gratificaciones, el correspondiente a enfermedad, maternidad, accidente y permisos retribuidos.

Estas gratificaciones podrán ser prorrateadas en 12 mensualidades a petición del trabajador por una sola vez durante la vigencia del convenio.

- B) Gratificación extraordinaria de enero:

Consiste en una paga anual a percibir el 31 de enero del siguiente año y por un importe de mensualidad y media de salario o sueldo base y plus jefe de equipo, excepto antigüedad. El devengo de esta gratificación será prorrateado en proporción al tiempo efectivamente trabajado, en el año natural anterior a la fecha de abono (1 Enero al 31 Diciembre), computándose como tal, a los solos efectos del pago de esta gratificación, el correspondiente a enfermedad, maternidad, accidente y permisos retribuidos.

De esta gratificación se deducirán los ingresos a cuenta efectuados por la Empresa, en el año anterior, en nombre y a cargo del trabajador, correspondientes a las posibles retribuciones en especie.

Esta gratificación podrá ser prorrateada en 12 o 14 mensualidades a petición del trabajador por una sola vez durante la vigencia del convenio. En el caso de ser prorrateada en 12 mensualidades, también tendrán que ser prorrateadas en 12 mensualidades las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad.

Art. 17. *Complementos sociales y de la seguridad social.*

- A) Complemento de prestación por enfermedad, accidentes o maternidad

En caso de baja por enfermedad o accidente, la Empresa complementará hasta el 100% del sueldo o salario base, antigüedad, plus mejora de convenio, plus jefe de equipo.

En caso de baja por maternidad, la Empresa complementará, hasta el 100% del sueldo o salario base, antigüedad, plus mejora de convenio, plus jefe de equipo, durante el período de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable a 18 en caso de parto múltiple, que a opción de la interesada puede distribuir parcialmente antes del parto siempre que, al menos, 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Los complementos citados estarán condicionados a que las horas de ausencia acumuladas, por enfermedad, accidente no laboral, maternidad y permisos para consultas médicas, en los doce meses anteriores a la fecha de la baja, por la totalidad de la plantilla su-

jeta a este Convenio, no excederá de 5,2% de las horas teóricas de presencia. En el caso de exceder dicho porcentaje, los complementos se reducirán afectándolos de un coeficiente igual al 5,2% dividido por el porcentaje real. Quedan excluidas, a estos efectos, las horas de ausencia debidas a posibles intoxicaciones alimenticias en el comedor concertado por la Empresa.

- B) Premio 25 años de servicio:  
El trabajador que cumpla 5 quinquenios en la Empresa, independientemente del momento de su devengo, percibirá en el mes que le corresponda, el importe de tres mensualidades de salario o sueldo base, más antigüedad.
- C) Premio por matrimonio:  
El trabajador que, estando en alta en la Empresa contraiga matrimonio percibirá un premio de 685,94 € para el año 2013. Para el año 2014, el incremento será del 1,0% (692,80 €).
- D) Premio por natalidad:  
Se establece un premio por natalidad o adopción legal por hijo, de 158,98 € para el año 2013. Para el año 2014, el incremento será del 1,5% (161,36 €).
- E) Complemento de ayuda familiar:  
Por cada persona a cargo del trabajador, y que como tal figure ante el I.N.S.S., la Empresa abonará la cuantía de 29,46 € al mes para el año 2013. Para el año 2014, el incremento será del 1,5% (29,90 €).  
El derecho a percibir este complemento, se extinguirá:  
1.º Cuando el beneficiario a cargo del trabajador inicie una relación laboral remunerada.  
2.º Cuando los hijos cumplan 25 años.  
Cuando el trabajador solicite el complemento de ayuda familiar para una persona a su cargo mayor de 18 años, deberá aportar los siguientes documentos:  
a) Certificado del INEM de no cobrar paro.  
b) Certificado de la Seguridad Social de no estar de alta en ninguna Empresa.  
Será obligación del trabajador comunicar al Dpto. de Recursos Humanos cualquier modificación de su situación familiar cuando esta se produzca.  
En el mes de enero de cada año, cada trabajador ratificará su situación familiar en el impreso que a tal fin le será facilitado por el Dpto. de Recursos Humanos.
- F) Ayudas para hijos con capacidad disminuida:  
El fondo anual destinado para este fin será de 1.757,49 € para el año 2013. Para el año 2014, el incremento será del 1,5% (1.783,85 €).  
Los Representantes de los Trabajadores establecerán las normas para la concesión de dicha ayuda.  
Si una vez realizado el reparto del fondo, este no se agotase, el sobrante no podrá utilizarse para otro fin.

Art. 18. *Indemnizaciones y suplidos.*

- A) Indemnización por traslado:  
Los trabajadores que tengan reconocida la compensación por traslado, por haber sido contratados en el antiguo domicilio de la Calle del Plomo, percibirán, por cada día de presencia en el trabajo en fábrica una cantidad establecida "ad personam".  
Igualmente dichos trabajadores percibirán, en caso de baja por accidente o enfermedad, la parte proporcional del plus mejora de convenio correspondiente a dicho período.  
En las ausencias por permisos oficiales retribuidos, percibirán exclusivamente la cantidad de 2,09 €/hora los empleados y 3,22 €/hora los operarios.  
Las cantidades mencionadas en los párrafos anteriores se incrementarán en el año 2014, el 1,5% (empleados 2,12 € y operarios 3,27 €).  
Durante el período de vacaciones, los trabajadores con derecho a complemento por traslado, y que hayan dejado de devengarlos en algún momento, percibirán la onceava parte de la suma total de percepciones por concepto de plus mejora de convenio, que hayan devengado en el período comprendido entre el 1 de Setiembre y el 31 de julio del siguiente año (período computable para devengo de vacaciones)
- B) Quebranto de moneda:  
El personal de la Empresa que realice pagos y cobros siendo responsable de los mismos, percibirá, una cantidad mensual que será fijada "ad personam".
- C) Plus distancia y transporte:  
Para compensar al trabajador por los gastos de locomoción, en días laborables, desde su domicilio a los Centros de Trabajo afectados por este Convenio y viceversa, percibirá un plus mensual cuya cuantía será el equivalente al importe del abono de transportes de la Comunidad de Madrid tipo B1. Este plus se percibirá por 11 mensualidades. En el caso de disfrutar las vacaciones partidas, se percibirá el importe completo si el período de disfrute es inferior a quince días o la parte proporcional a los días trabajados si el disfrute es superior a los quince días.  
Este plus no será percibido por aquellos trabajadores que tienen derecho a utilizar el servicio de autobús al que se refiere el artículo 35 de este Convenio. Cuando estos trabajado-

res realicen horas extraordinarias, y su hora de salida del trabajo, no coincida con la hora de salida de los autobuses, percibirán el importe del servicio público utilizable.

También se abonará el importe del servicio público utilizable, a todos los trabajadores que realicen horas extraordinarias en días no laborables.

- D) Pago de kilómetros:  
Quien utilice su vehículo en gestiones de trabajo para la Empresa, percibirá una compensación por kilómetro recorrido de 0,2464 €.
- E) Dietas:  
Las dietas quedan establecidas de la siguiente manera:  
Para 2013: Dieta completa: 71,76 €.  
Para 2014: Incremento sobre el valor de 2013 en un 2,9% (73,84 €).  
La media dieta mantendrá el actual valor de 9,86 l durante el año 2014.  
Cuando un trabajador sea desplazado de una obra a otra con derecho a devengo de dieta completa, los quince primeros días en el nuevo destino percibirá una dieta especial, equivalente a una dieta completa más media dieta.  
Cuando se produzca un cambio de destino a localidad situada a menos de 100 Kms. del anterior, esta dieta especial se devengará durante los ocho primeros días.  
Si transcurridos los plazos anteriores se constatará la imposibilidad de encontrar alojamiento adecuado con coste inferior o igual al 40% del valor de la dieta completa, este valor podrá incrementarse hasta un 10%, con aceptación previa del Jefe de Obra y del Director de Contratos y con la justificación adecuada y suficiente.
- F) Horas de viaje:  
Las horas que realicen los trabajadores sujetos a tablas salariales, fuera de la jornada laboral, por desplazamientos de trabajo, incluyendo los traslados dentro de las obras se abonarán según las tablas de los anexos 1A y 1B.  
Las horas de viaje realizadas por el personal a que se refiere el artículo 13 D) de este Convenio, se abonarán a los valores que se recogen en los anexos 1A y 1B. Para el año 2014, las citadas tablas se incrementarán en el 1,5%.

#### Capítulo IV

##### *Jornada, horario, vacaciones y permisos*

Art. 19. *Jornada y horario.*—El cómputo anual de horas de trabajo efectivo será de 1.717 horas, las cuales se distribuirán de la siguiente forma:

- Hora de entrada: 7,30 h.
- Hora de salida: 16,30 h. de lunes a jueves y 14,30 h. los viernes.

No se computarán como tiempo efectivo de trabajo:

- 15' de lunes a viernes.
- 40' de lunes a jueves.

Según distribución interna.

El personal de Taller tendrá un margen de 5 minutos, para estar en el puesto de trabajo a la hora de entrada y salida, excepto los que se acojan a la flexibilidad horaria para el Taller.

El personal de Taller que solicite horario flexible, se atenderá a las siguientes normas:

- Hora flexible de entrada entre las 7,30h. y 8,00h.
- Hora salida: No antes de las 16,30h. y de las 14,30h los viernes.
- Horario de entrada y salida de tiempo de comida, para el personal de taller que tenga horario flexible, en las mismas condiciones que el resto de trabajadores que disfruten de este horario

Las recuperaciones se producirán de lunes a jueves en períodos mínimos de 30'.

La Dirección de RR.HH., razonará debidamente la negativa a la inclusión de una persona en el sistema de flexibilidad horaria. Esta negativa solo podrá estar basada en motivos de trabajo que impidan su acceso al citado horario.

El personal de oficinas que tenga horario flexible se atenderá a las normas que existen para este tipo de horario y que son:

- Hora flexible de entrada: entre las 7,30h. y 9,15h. Los fichajes se podrán realizar hasta las 9,30h.
- Hora de salida: No antes de las 16,30h. y de las 14,30h los viernes.

El máximo de tiempo computable de recuperación a partir de la hora de salida es de 3 horas diarias.

No se computarán entradas antes de la 7,30h.

Mensualmente se hará el cómputo de tiempo que habrá de ser como mínimo el mismo que con horario normal. Caso de no llegarse a dicho tiempo se descontarán las horas no trabajadas y se perderá el derecho al horario flexible cuando estas sean más de 10 horas acumuladas al trimestre.

Para el cumplimiento del horario todo trabajador fichará en el reloj correspondiente, estando en su puesto de trabajo al producirse las señales al efecto. Todo retraso o falta justificada al traba-



jo deberá ser visado en la ficha por su Jefe inmediato. Cuando imprevisiblemente un trabajador no pueda acudir al trabajo lo comunicará al Dpto. de Recursos Humanos.

Existe además un horario especial de alcance restringido no normalizado.

Art. 20. *Vacaciones.*—El período de vacaciones anuales se fija en 31 días naturales.

Se establecerá el cuadro oficial de vacaciones durante el mes de febrero entre los Representantes de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa, fijándose el mismo entre el 1 de julio y el 15 de Setiembre y preferentemente en Agosto.

En caso de que sea necesario cambios del período vacacional, la Empresa, en el momento de establecer las necesidades de personal que ha de permanecer trabajando durante dicho período, dentro y fuera de las dependencias de DIMETRONIC, S.A., lo comunicará a los trabajadores afectados y al Comité de Empresa y atenderá la necesidad individual de cambio de vacaciones entre aquellos trabajadores que se adapten a las características de los puestos de trabajo que han de quedar cubiertos. Para ello, la Empresa publicará dichos puestos tres meses antes del mes de agosto, o del mes que se proponga para el cambio si este es antes de agosto. En este caso se disfrutará del mismo número de días laborables que los comprendidos en el período oficial, tanto si se disfrutaran estas en forma continuada o partida. Ningún trabajador podrá ser obligado a disfrutar las vacaciones de verano en el mes de septiembre más de 2 años consecutivos.

En ningún caso, las vacaciones del trabajador podrán ser suprimidas o sustituidas por compensación económica.

Para los trabajadores cuyas categorías estén comprendidas en la tabla de operarios (Anexo 1B) la retribución de las vacaciones será abonada antes de disfrutarlas.

Los días de vacaciones serán retribuidos por los conceptos de salario o sueldo base, antigüedad, plus jefe de equipo prorrateado en los doce meses anteriores, y complemento de ayuda familiar. Quedan expresamente excluidos todos los conceptos no recogidos anteriormente.

La Dirección de Obras se compromete a estudiar, conjuntamente con el Comité de Empresa, las circunstancias especiales, que producen gastos extraordinarios al personal de obras que encontrándose desplazados regresan a la misma obra, una vez disfrutado el período vacacional.

Art. 21. *Licencias y permisos.*

A) Permisos retribuidos:

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- 1.º En caso de nacimiento, adopción o acogida, tres días laborables, ampliables en tres días naturales más cuando el trabajador haya de desplazarse.
- 2.º En caso de enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, nietos políticos, abuelos, abuelos políticos, hermanos o hermanos políticos, dos días naturales, ampliables en dos días naturales más cuando el trabajador haya de desplazarse. Se entenderán las relaciones de parentesco anteriormente enumeradas también en caso de parejas de hecho registradas.
- 3.º En caso de fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, abuelos, nietos, cónyuge o hermanos, tres días naturales, ampliables en tres días más en caso de desplazamiento. Se entenderán las relaciones de parentesco anteriormente enumeradas también en caso de parejas de hecho registradas.
- 4.º En caso de fallecimiento de hermanos políticos, hijos políticos o abuelos políticos dos días naturales, ampliables en dos días más en caso de desplazamiento. Se entenderán las relaciones de parentesco anteriormente enumeradas también en caso de parejas de hecho registradas.
- 5.º En caso de matrimonio se tendrá derecho a 18 días naturales de permiso ininterrumpido, teniendo el trabajador opción a elegir la fecha de inicio del disfrute del mismo, siempre que esta esté comprendida en el período de una semana antes o un mes después contado a partir de la fecha de la boda. Para poder disfrutarlo fuera de este período se requiere el acuerdo explícito de la Dirección de Recursos Humanos.
- 6.º En caso de matrimonio de hijos, nietos, hermanos, padres o abuelos, un día natural, ampliable a un día más en caso de desplazamiento.
- 7.º Para asistir a consulta médica se dispondrá de un tiempo de tres horas para consultas en Torrejón, cuatro horas para consultas en Alcalá de Henares y pueblos limítrofes y cinco horas para consultas en el resto de poblaciones.
- 8.º El trabajador que esté estudiando dispondrá de dos días laborables por examen, hasta un máximo de 12 días anuales, para todos los estudios que se realicen en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación para la obtención de un título académico relacionado con la actividad profesional de la empresa, a tenor de la Ley General de Educación.

Para el resto de estudios no relacionados con la actividad profesional de la empresa, se tendrá el mismo derecho indicado en el párrafo anterior, con un límite equivalente a los años de duración de la carrera que se esté cursando.

Una vez excedido este límite, se tendrá derecho a los días necesarios para la realización de los exámenes, considerándose estos por cuenta del trabajador.

- 9.º Se tendrá derecho a un día por traslado de su domicilio habitual. Cuando el personal desplazado a obras, haya de desplazarse por motivo de los permisos retribuidos citados, se les abonará el importe del viaje.
10. Consulta médica hijos/familiares dependientes: Para asistir a consulta médica de hijos menores de 12 años y familiares dependientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, se dispondrá de 40 horas anuales. El tiempo utilizado que sobrepase las horas indicadas se recuperará dentro del mes.
- 11 Lactancia: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, podrán si así lo desean, sustituir el derecho a una hora de ausencia del trabajo, recogido en el Artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, por cualquiera de las dos opciones siguientes:
- Un permiso retribuido de 4 semanas naturales de duración (en caso de parto múltiple, la duración de este permiso se multiplicará por el número de hijos alumbrados).
  - Reducción de la jornada laboral a razón de una hora de lactancia al día, a la que se añadiría la posibilidad de acumular a esta hora los 40 minutos de comida tanto a la hora de entrada como a la hora de salida.

Las trabajadoras que deseen acogerse a los términos de este artículo deberán comunicarlo al Departamento de Recursos Humanos con una semana de antelación al disfrute de dicho permiso.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. (Apartado 4 modificado por Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

B) Permisos no retribuidos:

Los trabajadores tendrán derecho a 6 (seis) días no retribuidos al año para asuntos particulares. Para utilizar este derecho deberán avisar con la máxima antelación posible y como mínimo con 24 horas. Podrá optar el interesado por recuperar el tiempo, siempre y cuando las condiciones de su trabajo se lo permitan, aunque esta recuperación no representa el derecho a un nuevo período de permiso no retribuido.

Para el personal desplazado en obras, los viajes de ida y vuelta serán por cuenta del interesado.

## Capítulo V

### *Personal operario desplazado a obras*

Art. 22. *Desplazamientos a obras.*—En los casos de desplazamiento a Obras, entre Obras, o regreso a fábrica, que impliquen pernoctar fuera del domicilio, los trabajadores afectados serán avisados con la máxima antelación posible, con un plazo mínimo de 48 horas.

La Empresa avisará con un plazo mínimo de 96 horas a aquellos trabajadores desplazados que lleven en la misma obra o en la misma población un tiempo superior a 18 meses, excepto traslados de corta duración que no impliquen un traslado definitivo. Este período no interrumpirá el cómputo de los 18 meses.

Se atenderá, en la medida de lo posible, la prioridad de los trabajadores con familia numerosa o que realicen estudios, para destinos cerca de su domicilio.

La fijación del tiempo de estancia en un mismo destino es difícil de prever, dado que existen razones ajenas a la Empresa; no obstante, se procurará facilitar al trabajador que ha de desplazarse una información lo más aproximada posible.

La Dirección proporcionará, a los Representantes de los Trabajadores, la información puntual de todos los desplazamientos que se produzcan cuando se prevea que estos superen el mes de duración.

Los desplazamientos a Obras o entre Obras, salvo pacto en contrario, tendrán que ser necesariamente en jornada laboral, fijándose en cada caso la hora de incorporación al puesto de trabajo, atendiendo a las circunstancias que concurran.

En aquellos casos excepcionales en los que se establezca un pacto expreso en cuando al tiempo de permanencia en una obra, se contemplarán los perjuicios económicos que se pudieran producir al trabajador por incumplimiento de dicho pacto.

Cuando la Empresa requiera al trabajador para la utilización de su vehículo propio al servicio de la obra, los gastos que pudieran ocasionarse por el traslado del mismo serán abonados por la Empresa, quedando el trabajador comprometido a la prestación del vehículo para el servicio solicitado durante su permanencia en la obra.

En caso de trabajadores desplazados en el extranjero se establecerán convenios particulares con el interesado en cada caso, o convenios de ámbito general para cada obra en particular, respetando, en todo caso, las condiciones existentes.

Art. 23. *Viaje a domicilio habitual.*—Los trabajadores dispondrán de un viaje a su domicilio habitual por cada mes que estén desplazados, disponiendo, además, con ello de un día laborable de descanso que podrá disfrutarse según la conveniencia del interesado. Se dispondrá también de un segundo viaje mensual, sin día adicional de descanso.

Los días de duración del viaje mensual y día de descanso devengarán dieta.

A dicho viaje se tendrá derecho transcurridos los quince días naturales después de efectuado el traslado. En cualquier caso, para disfrutar este derecho, el interesado deberá anunciarlo a su Jefe inmediato superior con cinco días de antelación.

El viaje en tren se efectuará en los siguientes servicios:

Clase preferente en el Estrella (sentado), Trenhotel (sentado), Arco, Diurno, Talgo e Intercity, o cabina individual en el Estrella y cabina doble en el Trenhotel o en turista en el Ave, Alaris, Alaria y Alvia.

Cuando no se utilice el ferrocarril se abonará al trabajador el importe del billete preferente en el tren Estrella (sentado).

Cuando el viaje lo realicen en un solo coche varios trabajadores se abonará, al propietario del vehículo, el 15 por 100 del importe del billete de tren de cada trabajador que lleve, además de su billete al que tiene derecho según párrafo anterior. En el impreso de solicitud de viaje hará constar los nombres de los compañeros que vayan a realizar el viaje con el solicitante. Para percibir los importes establecidos en el presente artículo, se tendrá obligatoriamente que justificar la realización del viaje mediante llamada telefónica al Departamento de Recursos Humanos o presencia en la Fábrica, en el transcurso de la jornada del día de descanso que corresponda, debiendo además los que utilicen medios públicos presentar los billetes correspondientes. A los trabajadores que tengan reconocido su domicilio a efectos del viaje mensual fuera de su centro de trabajo, se les abonará el importe de dicho viaje hasta ese domicilio. El segundo viaje, sin día adicional de descanso, se justificará mediante la presentación de los correspondientes billetes, cuando se utilicen medios públicos, o personándose en la fábrica cuando se utilicen medios propios.

El día laborable inmediatamente después al día de descanso se estará al comienzo de la jornada en el centro de trabajo que corresponda, salvo aquellos trabajadores que hagan uso del Artículo 24. Dada la finalidad de los viajes se perderá el derecho a estos y al día de descanso cuando en un mes no se realicen.

El trabajador que se encuentre desplazado a más de 500 Kms. de su centro de trabajo podrá optar por cualquier medio de transporte, incluido el avión; en este caso:

- 1.º No se abonará cantidad alguna en concepto de desplazamientos hasta y desde el aeropuerto.
- 2.º El abono se hará mediante la presentación del correspondiente billete nominativo, y que lo será, siempre, de la clase más económica.

Si se utiliza el coche cama tendrá que presentar el correspondiente justificante para tener derecho a su abono.

Art. 24. *Flexibilidad en el horario.*—Para los trabajadores desplazados a obras fuera de su centro de trabajo, siempre que el trabajo lo permita y previo acuerdo sobre la concesión y la recuperación de las horas, existirá una flexibilidad de hasta 4 horas en la hora de entrada los lunes y el día que corresponda volver del viaje mensual, que podrá ser dividida entre la ida y la vuelta. La Empresa no pondrá a disposición del trabajador, ningún medio de locomoción para tal fin, ni abonará gasto suplementario alguno que pudiera derivarse de la utilización de dicha flexibilidad.

Art. 25. *Horas de viaje en las obras afectadas por el concepto de media dieta.*—Se ha descrito un círculo imaginario que abarca los siguientes pueblos de la Comunidad de Madrid: Getafe, Leganés, Móstoles, Alcorcón, Boadilla del Monte, Pozuelo de Alarcón, Aravaca, El Plantío, El Pardo, Alcobendas, San Sebastián de los Reyes, Barajas y Torrejón de Ardoz.

- 1.a) A todos los trabajadores que tengan su centro de trabajo dentro del radio que abarcan estos pueblos, se les abonará una hora de viaje por día de asistencia al trabajo.
- b) Si trabajan fuera de este radio, se les abonará una hora de viaje hasta el límite del mismo y, a partir de ahí, el tiempo que se tarde entre la ida y la vuelta, desde el límite del radio (o centro de reunión) hasta el puesto de trabajo.
- c) Si en algún momento se produjese alguna situación no recogida en los apartados a) o b), se considerará.
- 2.a) Todos los gastos de locomoción hasta la obra en que se realice su trabajo, serán abonados en su totalidad, tomando como punto de partida, el mismo en el que tomarían el autobús de la Empresa, para asistir a este centro de trabajo. Los importes de estos gastos a satisfacer, serán los de los medios públicos de locomoción, de utilización normal y racional, para el desplazamiento a realizar.

## Capítulo VI

### *Personal fuera de tablas desplazado a obras*

Los viajes o desplazamientos a obras se harán dentro del horario laboral, en la medida de lo posible.

El alojamiento será reservado por Dimetronic y de igual o similar categoría tanto en España como en el extranjero.

Dimetronic proporcionará a todas las personas que se desplacen un teléfono móvil para uso profesional.

Todos los desplazados estarán cubiertos por la póliza colectiva de seguro de viaje de AMEX. Si el desplazado no dispusiera de tarjeta AMEX, se concertaría una póliza de seguro con beneficios similares.

Dimetronic proporcionará, como en cualquier otra obra, la ropa de trabajo necesaria para el desarrollo del mismo.

Art. 26. *Desplazamientos a España y Portugal.*—El régimen de los citados desplazamientos será el de gastos a justificar.

Art. 27. *Desplazamientos fuera de España y Portugal.*—El régimen económico de los desplazados será el de gastos a justificar, excepto en la zona denominada Resto del Mundo, donde los trabajadores podrán elegir como alternativa lo siguiente:

- Dimetronic, S.A., abonará directamente los gastos de hotel y lavado de ropa cuando sea necesario. Para cubrir el resto de gastos se percibirá una dieta por importe de 69,19 € para 2013. Para el año 2014, el incremento será del 2,9% (71,20 €).
- El Comité de Empresa y la Dirección estudiarán junto con el trabajador, las condiciones en caso de que este tuviera que realizar el trabajo en los países considerados de riesgo (Fuentes: EHSS y Ministerio de Asuntos Exteriores).
- Para el caso de desplazamientos al extranjero, los empleados dispondrán de un Plan de Seguridad Personal que recoja los riesgos durante la estancia en el país de destino, así como las medidas que se hayan previsto para hacer frente a tales riesgos. El Plan estará elaborado por la Dirección en función de los riesgos potenciales de dicho país, especificará las medidas adoptadas en caso de enfermedad, accidente o cualquier otra incidencia que pueda afectar a la seguridad del empleado, deberá contar con el Visto Bueno del Comité de Seguridad y Salud.

En los desplazamientos se percibirá un plus cuyos importes se incluirán en nómina y tendrán los siguientes valores:

Desplazamientos a Europa Occidental (excepto España y Portugal) (Anexo nº 3):

- Del 1º al 7º día (ambos inclusive) día de desplazamiento: 0%.
- Del 8º al 14º día (ambos inclusive) día de desplazamiento: 6% sueldo convenio/día.
- Del 15º al 21º día (ambos inclusive) día de desplazamiento: 7% sueldo convenio/día.
- Más de 21 día de desplazamiento: 8% sueldo convenio/día.

Desplazamientos a Europa Oriental (Anexo nº 3):

- Del 1º al 7º día (ambos inclusive) día de desplazamiento: 17% sueldo convenio/día.
- Del 8º al 14º día (ambos inclusive) día de desplazamiento: 20% sueldo convenio/día.
- Del 15º al 21º día (ambos inclusive) día de desplazamiento: 25% sueldo convenio/día.
- Más de 21 día de desplazamiento: 28% sueldo convenio/día.

Resto del mundo:

- Del 1º al 7º día (ambos inclusive) día de desplazamiento: 37% sueldo convenio/día.
- Del 8º al 14º día (ambos inclusive) día de desplazamiento: 39% sueldo convenio/día.
- Del 15º al 21º día (ambos inclusive) día de desplazamiento: 42% sueldo convenio/día.
- Más de 21 día de desplazamiento: 45% sueldo convenio/día.

Cualquier interrupción de la estancia superior a una semana supondrá el comienzo del cómputo. Cuando el desplazamiento sea superior a un mes, se dispondrá de un viaje al domicilio habitual. En la zona denominada Resto del Mundo, se acumulará 1 día de descanso por cada mes que se esté de viaje. Se tendrá derecho a 1 viaje pagado cada 3 meses.

Este Plus también se aplicará a los Jefes de Obra y Jefes de Proyecto.

## Capítulo VII

### *Otras cuestiones sociales*

Art. 28. *Seguro voluntario de vida o accidente.*—Todos los trabajadores en plantilla tendrán derecho a adherirse al seguro voluntario de vida y accidente suscrito por la Empresa. Se formará una comisión que estudie la posibilidad de mejorar la póliza, suscrita actualmente, con la misma u otra compañía.

Art. 29. *Ayuda de estudios.*—El fondo destinado para Ayuda de Estudios para el año 2013 será de 36.771,94 €. Para el año 2014, este fondo se incrementará en el 1,5% (37.323,52 €).

Los Representantes de los Trabajadores establecerán las normas para la concesión de dichas ayudas.

Art. 30. *Actividades culturales.*—El fondo destinado para Actividades Culturales para el año 2013 será de 9.660,72 €. Para el año 2014, este fondo se incrementará en el 1,5% (9.805,63 €).

Art. 31. *Fondo para préstamos.*—El Fondo para Préstamos para el año 2013 será de 46.637,43 €. Para el año 2014, este fondo se incrementará en el 1,5% (47.337 €).

Los Representantes de los Trabajadores establecerán las normas para la concesión de estos préstamos.

Art. 32. *Comedor.*—La Empresa contratará, con la supervisión del Comité de Empresa, los servicios de comedor de Empresa, con uno o varios restaurantes cercanos al Centro de Trabajo. Del importe total de la comida, incluido el IVA, el trabajador abonará la cantidad de 1,914 €. Este importe se revisará cada año en función de IPC real, salvo pacto en contrario de las partes. Los trabajadores a turno percibirán una asignación igual a la parte que abone la Empresa.

Art. 33. *Incapacidad permanente parcial.*—La Dirección, junto con el Comité de Empresa, estudiará cual es el puesto de mayor categoría que puede desempeñar el trabajador afectado, pudiendo este puesto ser inferior al que antes ocupaba. Caso de existir la vacante en dicho puesto, el trabajador la ocuparía inmediatamente; de no ser así, se le dará otro puesto de trabajo, teniendo prioridad para cualquier vacante que se produzca y para la que esté capacitado.

Art. 34. *Flexibilidad para estudios.*—Los trabajadores que estén realizando estudios en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio competente en materia de Educación, para la obtención de un título académico, podrán optar, si así lo desean, por una de las siguientes opciones:

- Acogerse a una flexibilidad en el horario de salida, hasta un máximo de dos horas diarias, estudiándose los casos en que no sea posible esta flexibilidad.
- Reducir la jornada hasta 4 horas diarias, estudiándose los casos en que no sea posible esta reducción o en la cuantía horaria solicitada.

Art. 35. *Autobuses.*—Existe un servicio de autobuses cuyos itinerarios y horarios figuran en el anexo 2. Este servicio se adaptará a la utilización real por los trabajadores, y a la evolución del tráfico, y de las infraestructuras de transporte, mediante estudio conjunto de la Dirección y el Comité de Empresa.

No se realizarán más paradas que las que se establezcan. No se aceptará ningún cambio de itinerario o parada por parte del personal que utiliza los autobuses, salvo solicitud por escrito y aprobación expresa de la Empresa.

## Capítulo VIII

### *Promociones, ascensos, plazas vacantes y formación*

Art. 36. *Promociones y ascensos.*—Dentro de las relaciones productivas de la Empresa no se harán discriminaciones con motivo de edad, sexo o cualquier otra causa de carácter extra-laboral.

Las promociones económicas y los ascensos serán comunicados por la Dirección al Comité de Empresa cuando estas se produzcan.

Art. 37. *Plazas vacantes.*—La Dirección de DIMETRONIC, S.A., se compromete, con el Comité de Empresa, a desarrollar las normas que determinen la forma en que se ha de regular el proceso de plazas vacantes.

Las vacantes que surjan serán publicadas, pudiendo optar a ellas todos los trabajadores sin distinción de edad o sexo, sometiéndose los candidatos a las pruebas fijadas. En dichas pruebas estará presente un miembro del Comité de Empresa, a quien se le entregará una copia de los exámenes realizados.

Las reclamaciones serán resueltas, conjuntamente entre la Dirección y el Comité de Empresa, dentro de los plazos que se fijen en cada caso.

El resultado de los exámenes efectuados se publicarán en un plazo máximo de 10 días, a partir del cual se ocupará el puesto en el plazo máximo de un mes.

Cuando, de acuerdo ambas partes, no hubiese candidatos que reunieran las condiciones mínimas exigidas para el puesto o caso de no presentarse candidatos, se recurrirá al reclutamiento externo, dirigiéndose la Empresa preferentemente a la Oficina de Empleo de la zona.

En caso de producirse vacantes temporales, si fuese preciso cubrir la vacante, la Empresa procederá a la contratación preferentemente en la Oficina de Empleo de la zona.

Los criterios para realizar dichas pruebas serán consultados a los Representantes de los Trabajadores.

Serán de libre designación por la Empresa los siguientes puestos:

- a) Directores de División.
- b) Staff de Dirección (Consultores y Asesores).
- c) Cajero, Vigilante, primer Ordenanza y Secretaria de Dirección.
- d) Jefes de Departamento, Encargados, Jefes de Proyecto o puestos de categoría similar con dependencia directa de Dirección o de los Directores de División.

Art. 38. *Formación.*—Se formará una comisión paritaria que controle los cursos que actualmente se están dando y que realice los estudios sobre posibles cursos de interés para todos los trabajadores.

Para los trabajadores que estén desplazados en obras se estudiarán, en cada caso, la posibilidad de que asistan a academias para realizar cursos que se estuviesen dando en este Centro de Trabajo.

Art. 39. *Descripción de puestos de trabajo.*—Teniendo en cuenta que las descripciones de puestos de trabajo son meramente enunciativas y no exhaustivas, todo trabajador tendrá la descripción de puesto de trabajo, en la que se definirá el campo de sus responsabilidades.

A los Representantes de los Trabajadores se les entregarán todas las descripciones realizadas por el Departamento de RRHH, las cuales serán revisadas por dichos Representantes, excepto las referidas a los puestos de libre designación, sin menoscabo de que sus posibles reclamaciones sean atendidas por los Representantes a petición de los interesados.

## Capítulo IX

*Organización del trabajo*

Art. 40. *Organización del trabajo.*—La Dirección se compromete a estudiar y negociar conjuntamente con los Representantes de los Trabajadores alternativas tendentes a la consolidación y mantenimiento de todos los puestos de trabajo.

La Dirección se compromete, asimismo, a informar a los Representantes de los Trabajadores de cualquier cambio organizativo y/o estructural de la Empresa y atender, preceptivamente, cualquier sugerencia razonada que aporte soluciones y planteamientos socio-económicos.

La Dirección se compromete a facilitar al Comité de Empresa información trimestral sobre las subcontrataciones habidas en el período. El compromiso, afectará a los productos que se vienen fabricando en el Taller de Producción y a los trabajos que se ejecutan habitualmente en Obras, Ingeniería de Sistemas e Ingeniería de Calidad, con personal propio.

## Capítulo X

*Representación del personal*

Art. 41. *Representantes de los trabajadores.*—Se reconoce en el Comité de Empresa la representación de los trabajadores de la Empresa, para cuyo ejercicio disfrutará de las garantías y derechos sindicales reconocidos en las leyes o pactados a nivel interno.

Art. 42. *Tiempo sindical.*—Los delegados del Comité de Empresa disponen de 42 horas retribuidas al mes para el ejercicio de las actividades sindicales.

El Presidente y el Secretario del Comité de Empresa dispondrán de 45 horas cada uno y podrán acumular horas correspondientes a los otros delegados hasta disponer de un total de 90 horas.

Para que cada delegado pueda hacer uso de este tiempo sindical, y que sea considerado como tal, deberán concurrir las siguientes circunstancias:

- Notificación personal, a su Jefe inmediato superior o en ausencia de este, al Departamento de Recursos Humanos.
- Que no afecte a la realización de trabajos para prevenir o reparar siniestros u otros daños irreparables o urgentes, o cuya omisión produzca daños irreparables.
- Que el objeto del uso del tiempo sindical sea de interés para los trabajadores de DIME-TRONIC, S.A.

Por sus condiciones especiales, el uso del tiempo sindical para los delegados desplazados en obras fuera de Madrid requiere el previo acuerdo con la Dirección de Obras. El tiempo de viaje no será computable para las 42 horas, y los gastos de viaje que origine el desplazamiento serán abonados por la Empresa. En aquellas circunstancias en que haya que elaborar una plataforma reivindicativa se garantizará que al menos un representante de Obras estará presente en la elaboración y posterior discusión de la misma.

Art. 43. *Información y material.*—El Comité de Empresa tendrá derecho a 9.000 fotocopias al año, visando los vales el Secretario correspondiente. En caso de carácter excepcional (encuestas, renovación de acuerdos, etc.) se podrá utilizar un mayor número de fotocopias.

El Comité de Empresa dispondrá de los necesarios tablones de anuncios y con las medidas necesarias, en los que podrá publicar la información que estime conveniente, siendo, en todo caso, responsable del contenido de las publicaciones con el sello del Comité de Empresa.

De todo lo publicado en los tablones de anuncios se dará copia a la Dirección y a su vez la Dirección dará copia de cuanto se publique al Comité de Empresa.

El local asignado a los Representantes de los Trabajadores se encuentra actualmente equipado con una mesa modular para reuniones, sillas, máquina de escribir, etc.

Art. 44. *Derecho a asambleas.*—Se tendrá derecho a la celebración de cuantas asambleas sean consideradas necesarias por el Comité de Empresa fuera de la jornada laboral. Cada asamblea deberá ser comunicada a la Dirección con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día y el tiempo previsto de duración, no pudiendo exceder de 4 horas, a fin de que se pueda realizar el necesario reajuste de autobuses.

(La comunicación a Dirección con 48 horas se entiende salvo casos excepcionales).

A todas las asambleas podrá asistir un representante de la Dirección, que tendrá derecho a voz, estando presente solamente durante la fase informativa.

Art. 45. *Información económica y financiera de la empresa.*—Se facilitará la información trimestral, en el contenido y forma establecido por las Leyes vigentes en cada momento, así como aquella otra información que a juicio de la Dirección sea de interés para los trabajadores.

Art. 46. *Reuniones comité de empresa y dirección.*—Salvo las reuniones de carácter extraordinario, todas las demás se convocarán con una antelación de 48 horas, por una y otra parte. La convocatoria deberá realizarse incluyendo el orden del día. En las reuniones con la Dirección no se computará tiempo sindical.

Art. 47. *Secciones sindicales.*—Se respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Las secciones sindicales legalmente establecidas, podrán elegir un delegado para ostentar la representación de estas, en los términos previstos en la L.O.L.S.

El delegado sindical debe ser trabajador en activo y designado de acuerdo con los Estatutos del Sindicato o Central a quien representa. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

El delegado del Sindicato o Central Sindical podrá disponer mensualmente de cuarenta y cinco horas sindicales retribuidas, siempre que no sea miembro del Comité de Empresa.

Los Sindicatos o Centrales Sindicales así representados tendrán los siguientes derechos:

- Derecho a afiliación.
- Derecho a la recaudación de cuotas y/o descuento en nómina.
- Derecho a reunión en el centro de trabajo.
- Derecho a difundir propaganda.
- Derecho a tablón de anuncios.
- Derecho a 2.000 fotocopias/año.
- Derecho a local para las actividades propias de la sección sindical.

Todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

El delegado del Sindicato o Central Sindical tendrá las siguientes competencias y funciones:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección.
2. Si no fuesen miembros del Comité de Empresa, podrán asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, con voz y sin voto.
3. Tendrá acceso a la misma información y documentación que el Comité de Empresa.
4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados a su Sindicato en particular.
5. Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
  - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
  - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslados, etc., y en general, sobre cualquier proyecto o acción que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
  - c) Implantación o rescisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

## Capítulo XI

### Seguridad y salud

Art. 48. *Comité de seguridad y salud.*—El Comité de Seguridad y Salud estará regulado en cuanto a su composición y funciones por la legislación vigente aplicable, y tendrán derecho a:

- Información sobre los presupuestos que se dedican a Seguridad y Salud.
- Información sobre los riesgos y daños a que están expuestos los trabajadores y sustancias presumiblemente tóxicas o peligrosas empleadas.
- Información sobre datos ambientales y sanitarios de la Empresa, así como sobre estadísticas de enfermedades y accidentes laborales.
- Intervenir, conjuntamente con la Dirección, en la búsqueda de soluciones a los problemas de Seguridad y Salud de la Empresa, con una especial atención a lo referente al trabajo en pantallas de ordenador, siempre subordinado esto último, a lo que determine la reglamentación correspondiente.

Art. 49. *Revisión médica.*—Anualmente se realizará una revisión médica que se ajustará a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones que la desarrollan. Los resultados de estas revisiones se pasarán al expediente médico personal.

Las revisiones médicas, consistirán en:

- Análisis de sangre.
- Análisis de orina.
- Auscultación cardio-pulmonar, palpación abdominal, exploración aparato locomotor, índices isométricos, control de vista, oído y boca.
- Revisión de vista específica al personal que habitualmente trabaja con pantallas de ordenador.

Estas revisiones serán ampliadas a examen más profundo a juicio del Servicio de Vigilancia de la Salud.

Asimismo, se prestará especial atención, tanto médica como social, a las enfermedades psico-profesionales y socio-profesionales (alcoholismo, toxicomanía, etc.) con el fin de prevenir y erradicar este tipo de enfermedades.

Debido al trabajo diario con pantallas de ordenador, donde el riesgo fundamental se produce en la columna vertebral y en la vista, en los reconocimientos médicos anuales de la compañía para todos los empleados de la empresa que utilicen en su puesto de trabajo un ordenador, se incorporará un nuevo reconocimiento médico específico para los ojos, así como una revisión ósea de la columna. La revisión de la vista y columna se realizará según protocolo aprobado por el Organismo Competente y aprobado por el Comité de Seguridad y Salud.

Art. 50. *Período de gestación.*—Durante el período de gestación se estará a lo establecido en el Artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## ANEXO Nº 1 - NIVELES SALARIALES DEL PERSONAL EMPLEADO

NIVEL	CATEGORIA AGRUPADA
A	Delineante Proyectista. Jefe de 2ª Administrativo. Jefe Organización de 2ª.
B	Encargado-Maestro de Taller.
C1	Analista 1ª. Verificador 1ª. Delineante 1ª.
C2	Oficial 1ª Administrativo. Técnico Organización de 1ª.
C3	Técnico de Soporte Informático
D1	Guarda, Vigilante. Delineante de 2ª. Oficial 2ª Administrativo.
D2	Almacenero. Chófer Camión. Ordenanza. Técnico Organización 2ª.
D3	Mozo de Almacén. Telefonista. Técnico de Soporte Informático.
E	Auxiliar Administrativo. Calcador. Reproductor Planos. Mozo Almacén.
F	Almacenero. Telefonista. Ordenanza.



ANEXO 1 A								
TABLAS SALARIALES EMPLEADOS 2013								
	ANT. QUI.	SUELDO MES	ANTIG. MES	HORA BASE EXTRA	HORA EXTRA 75%	HORA VIAJE	HORA VIAJE CONDUCIR	PLUS PUESTA SERV-CLI
A		1.884,840		17,015	29,777	16,12	27,89	29,56
	1	1.884,840	94,242	17,784	31,121	16,87	29,17	30,91
	2	1.884,840	188,484	18,552	32,466	17,74	30,44	32,26
	3	1.884,840	282,726	19,320	33,811	18,32	31,68	33,49
	4	1.884,840	376,968	20,089	35,156	19,05	32,97	34,86
	5	1.884,840	471,210	20,857	36,500	19,86	34,27	36,20
B		1.767,970		15,960	27,930	15,15	26,19	27,68
	1	1.767,970	88,399	16,681	29,192	15,81	27,36	28,93
	2	1.767,970	176,797	17,402	30,453	16,49	28,53	30,17
	3	1.767,970	265,196	18,122	31,714	17,18	29,70	31,43
	4	1.767,970	353,594	18,843	32,976	17,88	30,92	32,68
	5	1.767,970	441,993	19,564	34,237	18,57	32,18	34,02
C1		1.748,650		15,786	27,625	14,03	25,89	27,47
	1	1.748,650	87,433	16,499	28,873	15,65	27,06	28,62
	2	1.748,650	174,865	17,212	30,120	16,31	28,24	29,91
	3	1.748,650	262,298	17,924	31,368	16,97	29,38	31,07
	4	1.748,650	349,730	18,637	32,615	17,68	30,55	32,36
	5	1.748,650	437,163	19,350	33,863	18,39	31,77	33,64
C2		1.709,470		15,432	27,006	13,72	25,31	26,85
	1	1.709,470	85,474	16,129	28,226	15,30	26,46	27,98
	2	1.709,470	170,947	16,826	29,445	15,95	27,61	29,24
	3	1.709,470	256,421	17,523	30,665	16,59	28,72	30,38
	4	1.709,470	341,894	18,220	31,885	17,28	29,87	31,63
	5	1.709,470	427,368	18,917	33,104	17,98	31,05	32,89
C3		1.633,380		14,745	25,804	13,96	24,18	25,60
	1	1.633,380	81,669	15,411	26,969	14,62	25,28	26,76
	2	1.633,380	163,338	16,077	28,135	15,26	26,37	27,89
	3	1.633,380	245,007	16,743	29,300	15,85	27,45	29,04
	4	1.633,380	326,676	17,409	30,465	16,49	28,53	30,28
	5	1.633,380	408,345	18,075	31,631	17,16	29,65	31,43
D1		1.567,400		14,150	24,762	13,41	23,22	24,55
	1	1.567,400	78,370	14,789	25,880	14,05	24,27	25,71
	2	1.567,400	156,740	15,428	26,998	14,63	25,30	26,85
	3	1.567,400	235,110	16,067	28,116	15,24	26,36	27,89
	4	1.567,400	313,480	16,706	29,235	15,82	27,39	29,04
	5	1.567,400	391,850	17,345	30,353	16,45	28,46	30,17
D2		1.522,140		13,741	24,047	13,03	22,55	23,82
	1	1.522,140	76,107	14,361	25,133	13,59	23,55	24,97
	2	1.522,140	152,214	14,982	26,219	14,20	24,56	26,01
	3	1.522,140	228,321	15,603	27,305	14,81	25,59	27,06
	4	1.522,140	304,428	16,223	28,391	15,38	26,62	28,19
	5	1.522,140	380,535	16,844	29,477	16,00	27,63	29,24
D3		1.492,870		13,477	23,584	12,77	22,10	23,42
	1	1.492,870	74,644	14,085	24,649	13,37	23,08	24,46
	2	1.492,870	149,287	14,694	25,714	13,92	24,09	25,49
	3	1.492,870	223,931	15,303	26,779	14,47	25,11	26,52
	4	1.492,870	298,574	15,911	27,845	15,11	26,10	27,68
	5	1.492,870	373,218	16,520	28,910	15,73	27,11	28,72
E		1.144,660		10,333	18,083			18,01
	1	1.144,660	57,233	10,800	18,900			18,81
	2	1.144,660	114,466	11,267	19,717			19,65
F		1.090,130		9,841	17,222			17,06
	1	1.090,130	54,507	10,285	18,000			17,82
Aprendiz		LA RETRIBUCION SERA LA EQUIVALENTE AL 100 % DEL S.M.I.						

ANEXO 1 B								
TABLAS SALARIALES OPERARIOS 2013								
	ANT. QUI.	SALARIO DIA	ANTIG. DIA	HORA BASE EXTRA	HORA EXTRA 75%	HORA VIAJE	HORA VIAJE CONDUCIR	PLUS PUESTA SERV.CL
<b>OFIC. 1 A</b>		52,120		14,267	24,967	13,54	23,39	24,79
	1	52,120	2,606	14,912	26,096	14,14	24,46	25,92
	2	52,120	5,212	15,557	27,225	14,73	25,50	27,06
	3	52,120	7,818	16,202	28,354	15,36	26,58	28,10
	4	52,120	10,424	16,847	29,483	15,96	27,63	29,24
	5	52,120	13,030	17,492	30,611	16,57	28,68	30,39
<b>OFIC. 1 B</b>		49,790		13,629	23,851	12,92	22,36	23,73
	1	49,790	2,490	14,245	24,929	13,53	23,38	24,79
	2	49,790	4,979	14,862	26,008	14,09	24,38	25,81
	3	49,790	7,469	15,478	27,086	14,67	25,39	26,85
	4	49,790	9,958	16,094	28,165	15,28	26,41	27,98
	5	49,790	12,448	16,710	29,243	15,82	27,42	29,04
<b>OFIC. 1 C</b>		48,580		13,298	23,271	12,59	21,81	23,11
	1	48,580	2,429	13,899	24,324	13,17	22,79	24,14
	2	48,580	4,858	14,500	25,376	13,76	23,78	25,19
	3	48,580	7,287	15,102	26,428	14,30	24,79	26,23
	4	48,580	9,716	15,703	27,480	14,87	25,76	27,27
	5	48,580	12,145	16,304	28,532	15,44	26,75	28,30
<b>OFIC. 2 A</b>		47,330		12,956	22,673	12,28	21,28	22,48
	1	47,330	2,367	13,542	23,698	12,85	22,22	23,51
	2	47,330	4,733	14,127	24,723	13,39	23,19	24,55
	3	47,330	7,100	14,713	25,748	13,94	24,14	25,60
	4	47,330	9,466	15,299	26,773	14,47	25,10	26,52
	5	47,330	11,833	15,885	27,798	15,08	26,04	27,58
<b>OFIC. 2 B</b>		46,090		12,616	22,079	11,96	20,71	21,95
	1	46,090	2,305	13,187	23,077	12,50	21,62	22,89
	2	46,090	4,609	13,757	24,075	13,05	22,58	23,93
	3	46,090	6,914	14,328	25,073	13,57	23,49	24,88
	4	46,090	9,218	14,898	26,072	14,12	24,45	25,92
	5	46,090	11,523	15,468	27,070	14,66	25,37	26,85
<b>OFIC. 2 C</b>		43,690		11,959	20,929	11,33	19,63	20,80
	1	43,690	2,185	12,500	21,875	11,85	20,49	21,69
	2	43,690	4,369	13,041	22,821	12,36	21,40	22,68
	3	43,690	6,554	13,582	23,768	12,87	22,26	23,57
	4	43,690	8,738	14,122	24,714	13,39	23,17	24,56
	5	43,690	10,923	14,663	25,660	13,89	24,05	25,45
<b>OFICIAL 3</b>		32,620		8,929	15,626	7,53	11,34	15,16
<b>PEON ESP</b>		29,540		8,086	14,151	6,98	10,52	14,05
<b>PEON</b>		28,600		7,829	13,700	6,76	10,17	13,63
	1	28,600	1,430	8,183	14,320	6,87	10,33	13,84
<b>APRENDIZ</b>		La retribucion será la equivalente al 100 % del S.M.I.						

**TABLAS SALARIALES DEL PERSONAL EMPLEADOS POR NIVELES  
EN VIGOR A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2013**

NIVEL	SUELDO BRUTO MENSUAL	RETRIBUCION BRUTA ANUAL(Incluidas Pagas Extras)	
A	1.884,840	29.215,02	Delineante Proyectista Jefe 2º Administrativo Jefe 2º Organización Maestro Taller
B	1.767,970	27.403,54	Encargado
C1	1.748,650	27.104,08	Analista 1ª Delineante 1ª
C2	1.709,470	26.496,79	Oficial 1ª Administrativo Técnico Organización 1ª Técnico de Soporte Informático
C3	1.633,380	25.317,39	Verificador 1ª
D1	1.567,400	24.294,70	Guarda Delineante 2ª Almacenero Ordenanza
D2	1.522,140	23.593,17	Oficial 2ª Administrativo Chofer Camión Técnico Organización 1ª Mozo Almacén Telefonista Técnico de Soporte Informático
D3	1.492,870	23.139,49	Vigilante
E	1.144,660	17.742,23	Auxiliar Administrativo Calcador Reproductor de Planos Mozo Almacén Almacenero Telefonista
F	1.090,130	16.897,02	Ordenanza

**TABLAS SALARIALES DEL PERSONAL OPERARIO POR NIVELES  
EN VIGOR A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2013**

NIVEL	SALARIO BRUTO DIARIO	RETRIBUCION BRUTA ANUAL(Incluidas Pagas Extras)
OFICIAL 1 A	52,120	24.496,40
OFICIAL 1 B	49,790	23.401,30
OFICIAL 1 C	48,580	22.832,60
OFICIAL 2 A	47,330	22.245,10
OFICIAL 2 B	46,090	21.662,30
OFICIAL 2 C	43,690	20.534,30
OFICIAL 3	32,620	15.331,40
PEON ESPECIALISTA.	29,540	13.883,80
PEON	28,600	13.442,00

**ANEXO Nº 2 - RUTAS DE AUTOBUSES****De Madrid**

<b><u>RUTA</u></b>	<b><u>PARADA</u></b>	<b><u>LUGAR DE SALIDA</u></b>	<b><u>HORA SALIDA</u></b>
A	CAMPAMENTO	Salida Metro Campamento, junto a SIMAGO	6,25
A	ALUCHE	Junto parada RENFE y METRO	6,30
A	CARABANCHEL	Final C/Oca, Junto Metro de Carabanchel	6,35
A	PZA.ELIPTICA	Pza.Elíptica, final C/Marcelo Usera.	6,40
A	ATOCHA	Estación RENFE-ATOCHA	6,50
A	PTE.VALLECAS	Esq.Avda.Albufera con M-30	6,55
B	PZA.CASTILLA	Pza.Castilla, esq.con lateral Pº Castellana hacia Nuevos Ministerios	6,50
B	AVDA.AMERICA	C/Frco.Silvela esq. C/María de Molina direc.Manuel Becerra	6,55
B	PUEBLO NUEVO	C/Alcalá, esq. C/Emilio Ferrari (METRO Pueblo Nuevo)	7,00

**De Torrejón de Ardoz**

C/HILADOS	Esquina C/Silicio	6,55
-----------	-------------------	------

**De Alcalá de Henares**

BAR HERRERO		6,45
-------------	--	------

**ANEXO Nº 3. TIPO DE ESTUDIOS A EFECTOS DE LA EXCEDENCIA ESTABLECIDA EN ART.9 (Apartado d).**

Estudios de grado, master y doctorado de las titulaciones relacionadas con los siguientes campos:

Ingenierías relacionadas con la Informática, Electrónica, Automática y Telecomunicaciones.

Física.

Matemáticas.

Economía.

Empresariales.

Derecho.

Seguridad y Salud.

Relaciones Laborales.

**ANEXO Nº 4 – ZONAS GEOGRÁFICAS****PAÍSES QUE COMPONEN LA ZONA DENOMINADA EUROPA OCCIDENTAL.**

ALEMANIA  
ANDORRA  
AUSTRIA  
BÉLGICA  
CHIPRE  
DINAMARCA  
FINLANDIA  
FRANCIA  
GRECIA  
HOLANDA  
IRLANDA  
ISLANDIA  
ITALIA  
LIECHTENSTEIN  
LUXEMBURGO  
MALTA  
MÓNACO  
NORUEGA  
REINO UNIDO  
SAN MARINO  
SUECIA  
SUIZA

**PAÍSES QUE COMPONEN LA ZONA DENOMINADA EUROPA ORIENTAL.**

RESTO DE PAÍSES EUROPEOS

San Fernando de Henares, a 16 de septiembre de 2013.—La comisión negociadora (firmado).—Por el comité de empresa (firmado).—Por la dirección (firmado).

(03/15.339/14)

