

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo y Mujer

- 2** *RESOLUCIÓN de 5 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Dimetronic, Sociedad Anónima” (código número 2801232).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Dimetronic, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 28 de octubre de 2009; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 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 artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, 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 5 de febrero de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santa-  
maría.

**TEXTO ARTICULADO DEL 21º CONVENIO COLECTIVO DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE  
DIMETRONIC, S.A. EN  
EL PARQUE EMPRESARIAL SAN FERNANDO Y CALLE  
SIERRA DE GUADARRAMA.**

**CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES**

**Art. 1. AMBITO DE APLICACION:**

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:

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

**Art. 2. VIGENCIA Y DURACION:**

La duración de este Convenio será por cuatro años, contados desde el 1 de Enero de 2009 hasta el 31 de Diciembre del año 2012.

**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.

**Art. 4. VINCULACION 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. COMPENSACION Y ABSORCION:**

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. COMISION 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 éstas 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.

## CAPITULO II - INGRESOS, EXCEDENCIAS Y JUBILACIONES.

**Art. 8. INGRESOS Y PERIODO 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 periodos 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 condiciones 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, ésta 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 periodo 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 si mismos.

- d) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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. JUBILACION:

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.				
- "	61 " ....	950 €	"	"	"	"
- "	62 " ....	900 € "	"	"	"	"
- "	63 " ....	800 € "	"	"	"	"
- "	64 " ....	700 € "	"	"	"	"

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

### CAPITULO III - CONDICIONES ECONOMICAS

#### 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 2009, se incrementarán en el Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno (IPCp) + 0,5%.  
 Año 2010, se incrementarán en el Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno (IPCp) + 0,5%.  
 Año 2011, se incrementarán en el Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno (IPCp) + 0,75%.  
 Año 2012, se incrementarán en el Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno (IPCp) + 1,0%.

#### 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 SABADO, 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, y tiene un valor de 10,255 € para el año 2009. Para los años 2010, 2011 y 2012 se incrementará este valor en el IPCp + 2%. 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 CONDUCCION VEHICULOS 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 115,709 € para el año 2009 (proporcionalmente al tiempo que dure esta eventualidad). Para los años 2010, 2011 y 2012 se incrementará en el IPCp + 0,5%

**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 los años 2010, 2011 y 2012 se incrementará en el IPCp + 0,5%.

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, ésta 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 éste mismo Artículo y con el Apartado B 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 3,318 €/hora para el año 2009, si se trabaja en la Comunidad de Madrid. Para los años 2010, 2011 y 2012 se incrementará en el IPCp + 2,5%. Si se trabaja fuera de la Comunidad de Madrid el valor es 3,495 €/hora para el año 2009. Para los años 2010, 2011 y 2012 se incrementará en el IPCp + 3%. 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, excepto cuando se trabaje fuera de la CAM que tendrá un valor de 12,120 €/hora para el año 2009. Este valor se incrementará para los años 2010, 2011 y 2012 en el IPCp + 8%.
- 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 20 €/día, independientemente de si es dentro o fuera de España.

Para los años 2010, 2011 y 2012 este plus se incrementará en el IPCp.

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) PLUS DE ASISTENCIA:**

Todos los trabajadores sujetos a tablas salariales de los anexos 1A y 1B, percibirán por hora de presencia en el trabajo, un plus de asistencia de 0,761 € para el año 2009. Para los años 2010, 2011 y 2012, se incrementará en el IPCp + 8%.

Este plus no se percibirá por cualquier ausencia, bien sea motivada por vacaciones, permisos, enfermedad, maternidad, accidente, o por cualquier otra causa.

**B) HORAS EXTRAORDINARIAS:**

Sólo 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.

#### **Art. 15. PLUS MEJORA DE CONVENIO:**

Se establece un plus denominado "Mejora de Convenio" por un importe de 533,07 €/mes (12 meses) para operarios y 331,43 €/mes (12 meses) para empleados. Para los años 2010, 2011 y 2012 el incremento será del IPC + 2%

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 PERIODICO 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) GRATIFICACION 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 PRESTACION 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 periodo 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 sujeta 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 640,65 € para el año 2009. Para los años 2010, 2011 y 2012 el incremento será del IPCp + 0,5%.

**D) PREMIO POR NATALIDAD:**

Se establece un premio por natalidad o adopción legal por hijo, de 147,75 € para el año 2009. Para los años 2010, 2011 y 2012 el incremento será del IPCp + 0,5%.

**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 26,364 € al mes para el año 2009. Para los años 2010, 2011 y 2012 el incremento será del IPCp + 0,5%.

El derecho a percibir este complemento, se extinguirá:

- 1º) Cuando el beneficiario a cargo del trabajador inicie una relación laboral remunerada.
- 2º) 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 ésta 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 1.633,36 € para el año 2009. Para los años 2010, 2011 y 2012 el incremento será del IPCp + 0,5%.

Los Representantes de los Trabajadores establecerán las normas para la concesión de dicha ayuda.

Si una vez realizado el reparto del fondo, éste no se agotase, el sobrante no podrá utilizarse para otro fin.

**Art. 18. INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS:**

**A) INDEMNIZACION 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 periodo.

En las ausencias por permisos oficiales retribuidos, percibirán exclusivamente la cantidad de 1,874 €/hora los empleados y 2,88 €/hora los operarios.

Las cantidades mencionadas en los párrafos anteriores se incrementarán los años 2010, 2011 y 2012 en el IPCp + 0,5%.

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 periodo 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 trabajadores 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 KILOMETROS:

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 2009: Dieta completa ..... 63,705 €.

Para 2010: IPC real 2009 + 1,0%.

Para 2011: IPC real 2010 + 1,0%.

Para 2012: IPC real 2011 + 1,0%.

La media dieta mantendrá el actual valor de 9,857 € durante los años 2009,2010,2011 y 2012.

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 los años 2010, 2011 y 2012 las citadas tablas se incrementarán en el IPCp + 0,5%.

**CAPITULO 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 en este Centro de Trabajo, se distribuirán de la siguiente forma:

- Hora de entrada: 7,30 h.
- Hora de salida: 16,30 h. de lunes a jueves.  
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 7,30 y 8,00 hs.
- Hora salida: No antes de las 16,30 y de las 14,30 h. 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 periodos 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 7,30 h. y 9,15 h. los fichajes se podrán realizar hasta las 9,30 h.
- Hora de salida: No antes de las 16,30 h. y de las 14,30 h. 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 7,30 h.

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 éstas 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 trabajo 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 periodo 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 éste 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 disfrutaban éstas 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:

- 1º. En caso de nacimiento, adopción o acogida, tres días laborables, ampliables en tres días naturales más cuando el trabajador haya de desplazarse.
- 2º. 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.
- 3º. 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.
- 4º. 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.
- 5º. 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 ésta 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.
- 6º. En caso de matrimonio de hijos, nietos, hermanos, padres o abuelos, un día natural, ampliable a un día más en caso de desplazamiento.
- 7º. 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.
- 8º. 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 éstos por cuenta del trabajador.

**9º.** 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.

**10º. 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.

**11º. 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 cinco 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.

**CAPITULO 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 habitual, 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 periodo 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 Madrid.

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 éstos 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, Altaria 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 Madrid, 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 éstos y al día de descanso cuando en un mes no se realicen.

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

- 1º. No se abonará cantidad alguna en concepto de desplazamientos hasta y desde el aeropuerto.
- 2º. 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 Madrid, 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.

**CAPITULO 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 59,55 € para 2009. Para los años 2010, 2011 y 2012 el incremento será del IPCp + 2%.
- El Comité de Empresa y la Dirección estudiarán junto con el trabajador, las condiciones en caso de que éste tuviera que realizar el trabajo en los países considerados de riesgo (Fuentes: INVENSYS 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 " " " " " "	6% sueldo convenio/día.
- del 15º al 21º " " " " " "	7% " "
- más de 21 día de desplazamiento	8% " "

**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 " " " " " "	20% " "
- del 15º al 21º " " " " " "	25% " "
- más de 21 día de desplazamiento	28% " "

**RESTO DEL MUNDO**

- del 1º al 7º día (ambos inclusive) día de desplazamiento	37% sueldo convenio/día
- del 8º al 14º " " " " " "	39% " "
- del 15º al 21º " " " " " "	42% " "
- más de 21 día de desplazamiento	45% " "

Cualquier interrupción de la estancia supondrá el comienzo del cómputo.

Cuando el desplazamiento sea superior a un mes, se dispondrá de un viaje al domicilio habitual y en el caso de la zona denominadas Resto del Mundo, se tendrá derecho a 1 día laborable de descanso, coincidiendo con este viaje. Este día será acumulado por cada mes si no se produce el viaje el mes anterior.

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

#### CAPITULO 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 2009 será de 34.174,56 €. Para los años 2010, 2011, 2012 este fondo se incrementará con el IPCp + 0,5% en cada año.

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 2009 será de 8.978,33 €. Para los años 2010, 2011 y 2012 se incrementará con el IPCp + 0,5% en cada año.

##### **Art. 31. FONDO PARA PRESTAMOS:**

El Fondo para Préstamos para el año 2009 será de 43.343,21 €. Para los años 2010, 2011 y 2012 se incrementará con el IPCp + 0,5% en cada año.

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 1,75 €. 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.

**CAPITULO VIII - PROMOCIONES, ASCENSOS, PLAZAS VACANTES Y FORMACION****Art. 36. PROMOCIONES Y ASCENSOS:**

Dentro de las relaciones productivas de la Empresa no se harán discriminaciones con motivo de edad, sexo ó cualquier otra causa de carácter extra-laboral.

Las promociones económicas y los ascensos serán comunicados por la Dirección al Comité de Empresa cuando éstas 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, sometándose 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 (servicio militar, etc.), 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. FORMACION:**

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. DESCRIPCION 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.

#### CAPITULO IX - ORGANIZACION DEL TRABAJO

##### **Art. 40. ORGANIZACION 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.

#### CAPITULO X - REPRESENTACION 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 disfrutarán 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:

- a) Notificación personal, a su Jefe inmediato superior o en ausencia de éste, al Departamento de Recursos Humanos.
- b) 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.
- c) Que el objeto del uso del tiempo sindical sea de interés para los trabajadores de DIMETRONIC, 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. INFORMACION 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 tabloneros 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 tabloneros 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. INFORMACION ECONOMICA 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 COMITE DE EMPRESA Y DIRECCION:**

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 éstas, 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 quién 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.

#### CAPITULO XI - SEGURIDAD Y SALUD

##### Art. 48. COMITE 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. REVISION MEDICA:

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. PERIODO DE GESTACION:**

Durante el período de gestación se estará a lo establecido en el Artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**DISPOSICION ADICIONAL 1ª. Revisión Salarial.**

En el caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E., registrara al 31 de Diciembre de 2009 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 2008 superior al IPCp, se efectuará una revisión salarial, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 2009 y afectará a todos los conceptos salariales y a la hora de traslado, las horas de viaje y la ayuda familiar. Para los conceptos que se hayan incrementado por encima del IPCp, se revisará éste y se añadirá el diferencial establecido en cada uno de los citados conceptos. No se verán afectados por la revisión salarial la Dieta y la Media Dieta.

Para los años 2010, 2011 y 2012, se utilizará la misma fórmula de revisión salarial con los valores del IPCp de esos años.

**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.
C2	Delineante 1ª. Oficial 1ª Administrativo.
C3	Técnico Organización de 1ª. Técnico de Soporte Informático
D1	Guarda, Vigilante. Delineante de 2ª. Oficial 2ª Administrativo.
D2	Almacenero. Chófer Camión. Ordenanza.
D3	Técnico Organización 2ª. Mozo de Almacén. Telefonista. Técnico de Soporte Informático.
E	Auxiliar Administrativo. Calcador. Reproductor Planos. Mozo Almacén.
F	Almacenero. Telefonista. Ordenanza.

ANEXO Nº 1A  
 TABLAS SALARIALES EMPLEADOS 2009

	ANT. QUI.	SUELDO MES	ANTIG. MES	HORA BASE EX IKA	HORA EXTRA /5%	HORA VIAJE	HORA VIAJE CONDUCCION	PLUS PUESTA SERV-CL
A	0	1.674,12	0,00	15,11	26,45	14,42	24,95	26,44
	1	1.674,12	83,71	15,80	27,64	15,09	26,10	27,65
	2	1.674,12	167,41	16,48	28,84	15,87	27,23	28,86
	3	1.674,12	251,12	17,16	30,03	16,39	28,35	29,96
	4	1.674,12	334,82	17,84	31,23	17,04	29,49	31,19
5	1.674,12	418,53	18,53	32,42	17,76	30,66	32,38	
B	0	1.570,30	0,00	14,18	24,81	13,55	23,43	24,76
	1	1.570,30	78,52	14,82	25,93	14,14	24,47	25,88
	2	1.570,30	157,03	15,46	27,05	14,75	25,53	26,99
	3	1.570,30	235,55	16,10	28,17	15,37	26,57	28,12
	4	1.570,30	314,06	16,74	29,29	16,00	27,66	29,24
5	1.570,30	392,58	17,38	30,41	16,61	28,79	30,43	
C1	0	1.553,14	0,00	14,02	24,54	12,55	23,17	24,57
	1	1.553,14	77,66	14,65	25,64	14,00	24,21	25,61
	2	1.553,14	155,31	15,29	26,75	14,60	25,27	26,76
	3	1.553,14	232,97	15,92	27,86	15,18	26,29	27,80
	4	1.553,14	310,63	16,55	28,97	15,82	27,33	28,95
5	1.553,14	388,28	17,19	30,08	16,45	28,42	30,10	
C2	0	1.518,35	0,00	13,71	23,99	12,27	22,65	24,02
	1	1.518,35	75,92	14,33	25,07	13,69	23,67	25,03
	2	1.518,35	151,84	14,94	26,15	14,27	24,70	26,16
	3	1.518,35	227,75	15,56	27,24	14,84	25,70	27,18
	4	1.518,35	303,67	16,18	28,32	15,46	26,72	28,30
5	1.518,35	379,59	16,80	29,40	16,08	27,78	29,42	
C3	0	1.450,76	0,00	13,10	22,92	12,49	21,63	22,90
	1	1.450,76	72,54	13,69	23,95	13,08	22,62	23,94
	2	1.450,76	145,08	14,28	24,99	13,66	23,59	24,95
	3	1.450,76	217,61	14,87	26,02	14,18	24,56	25,98
	4	1.450,76	290,15	15,46	27,06	14,75	25,53	27,09
5	1.450,76	362,69	16,05	28,09	15,35	26,53	28,12	
D1	0	1.392,17	0,00	12,57	21,99	12,00	20,77	21,96
	1	1.392,17	69,61	13,14	22,99	12,57	21,72	23,00
	2	1.392,17	139,22	13,70	23,98	13,09	22,63	24,02
	3	1.392,17	208,83	14,27	24,97	13,63	23,58	24,95
	4	1.392,17	278,43	14,84	25,97	14,16	24,50	25,98
5	1.392,17	348,04	15,41	26,96	14,71	25,46	26,99	
D2	0	1.351,96	0,00	12,20	21,36	11,66	20,17	21,31
	1	1.351,96	67,60	12,76	22,32	12,16	21,07	22,34
	2	1.351,96	135,20	13,31	23,29	12,71	21,98	23,27
	3	1.351,96	202,79	13,86	24,25	13,25	22,90	24,21
	4	1.351,96	270,39	14,41	25,22	13,76	23,82	25,22
5	1.351,96	337,99	14,96	26,18	14,32	24,72	26,16	
D3	0	1.325,96	0,00	11,97	20,95	11,43	19,77	20,95
	1	1.325,96	66,30	12,51	21,89	11,96	20,65	21,88
	2	1.325,96	132,60	13,05	22,84	12,45	21,55	22,81
	3	1.325,96	198,89	13,59	23,79	12,95	22,47	23,73
	4	1.325,96	265,19	14,13	24,73	13,52	23,35	24,76
5	1.325,96	331,49	14,67	25,68	14,07	24,25	25,70	
E	0	1.016,68	0,00	9,18	16,06			16,11
	1	1.016,68	50,83	9,59	16,79			16,83
	2	1.016,68	101,67	10,01	17,51			17,58
F	0	968,25	0,00	8,74	15,30			15,26
	1	968,25	48,41	9,14	15,99			15,94
Aprendiz	0	LA RETRIBUCION SERA LA EQUIVALENTE AL 100 % DEL						

ANEXO Nº 1B  
 TABLAS SALARIALES OPERARIOS 2009

	ANT. QUI.	SALARIO DIA	ANTIG. DIA	HORA BASE EXTRA	HORA EXTRA 75%	HORA VIAJE	HORA VIAJE CONDUCCIÓN	PLUS PUESTA SERV.CL
OF.1 A	0	46,292	0,000	12,672	22,176	12,111	20,929	22,176
	1	46,292	2,315	13,245	23,178	12,653	21,882	23,187
	2	46,292	4,629	13,818	24,181	13,178	22,811	24,206
	3	46,292	6,944	14,391	25,183	13,744	23,779	25,138
	4	46,292	9,258	14,963	26,186	14,277	24,715	26,157
	5	46,292	11,573	15,536	27,189	14,826	25,660	27,184
OF.1 B	0	44,224	0,000	12,105	21,185	11,562	20,008	21,228
	1	44,224	2,211	12,653	22,142	12,103	20,914	22,176
	2	44,224	4,422	13,200	23,100	12,605	21,811	23,092
	3	44,224	6,634	13,747	24,058	13,122	22,717	24,023
	4	44,224	8,845	14,295	25,016	13,672	23,630	25,035
	5	44,224	11,056	14,842	25,974	14,150	24,536	25,982
OF.1 C	0	43,146	0,000	11,811	20,669	11,267	19,508	20,679
	1	43,146	2,157	12,345	21,603	11,785	20,391	21,595
	2	43,146	4,315	12,879	22,538	12,310	21,273	22,534
	3	43,146	6,472	13,413	23,472	12,796	22,178	23,466
	4	43,146	8,629	13,947	24,407	13,306	23,045	24,398
	5	43,146	10,787	14,481	25,341	13,815	23,935	25,321
OF.2 A	0	42,038	0,000	11,507	20,138	10,988	19,040	20,114
	1	42,038	2,102	12,027	21,048	11,498	19,875	21,037
	2	42,038	4,204	12,548	21,958	11,984	20,750	21,961
	3	42,038	6,306	13,068	22,869	12,470	21,601	22,901
	4	42,038	8,408	13,588	23,779	12,947	22,452	23,729
	5	42,038	10,509	14,109	24,690	13,489	23,295	24,676
OF.2 B	0	40,938	0,000	11,206	19,611	10,702	18,533	19,636
	1	40,938	2,047	11,713	20,497	11,188	19,345	20,480
	2	40,938	4,094	12,219	21,384	11,673	20,203	21,412
	3	40,938	6,141	12,726	22,270	12,143	21,015	22,256
	4	40,938	8,188	13,233	23,157	12,637	21,874	23,187
	5	40,938	10,234	13,739	24,044	13,114	22,701	24,023
OF.2 C	0	38,799	0,000	10,621	18,586	10,141	17,563	18,608
	1	38,799	1,940	11,101	19,426	10,601	18,332	19,408
	2	38,799	3,880	11,581	20,267	11,062	19,146	20,291
	3	38,799	5,820	12,061	21,107	11,515	19,915	21,091
	4	38,799	7,760	12,541	21,947	11,975	20,729	21,973
	5	38,799	9,700	13,021	22,788	12,428	21,513	22,766
OF.3ª.	0	28,968	0,000	7,929	13,876	6,736	10,147	13,564
PEON ESP	0	26,238	0,000	7,182	12,569	6,243	9,415	12,573
PEON	0	25,402	0,000	6,953	12,168	6,052	9,102	12,191
	1	25,402	1,270	7,268	12,719			
APRENDIZ	0	La retribucion será la equivalente al 100 % del S.M.I.						

TABLAS SALARIALES DEL PERSONAL EMPLEADO POR NIVELES, EN VIGOR A PARTIR  
DEL 1 DE ENERO DE 2009

<b>NIVEL</b>	<b>SUELDO BRUTO MENSUAL</b>	<b>RETRIBUCION BRUTA ANUAL (Incluidas Pagas Extras)</b>	<b>CATEGORIA AGRUPADA</b>
<b>A</b>	<b>1.674,120</b>	<b>25.948,86</b>	Delineante Proyectista Jefe 2ª Administrativo Jefe 2ª Organización
<b>B</b>	<b>1.570,300</b>	<b>24.339,65</b>	Maestro Taller Encargado
<b>C1</b>	<b>1.553,140</b>	<b>24.073,67</b>	Analista 1º. Verificador 1ª
<b>C2</b>	<b>1.518,350</b>	<b>23.534,43</b>	Delineante 1ª Oficial 1ª Administrativo
<b>C3</b>	<b>1.450,760</b>	<b>22.486,78</b>	Técnico Organización 1ª Técnico de Soporte Informático
<b>D1</b>	<b>1.392,170</b>	<b>21.578,64</b>	Guarda, Vigilante Delineante 2ª
<b>D2</b>	<b>1.351,960</b>	<b>20.955,38</b>	Almacenero Ordenanza Oficial 2ª Administrativo Chofer Camión
<b>D3</b>	<b>1.325,960</b>	<b>20.552,38</b>	Técnico Organización 2ª Mozo Almacén Telefonista Técnico de Soporte Informático
<b>E</b>	<b>1.016,680</b>	<b>15.758,54</b>	Auxiliar Administrativo Calcador Reproductor de Planos Mozo Almacén
<b>F</b>	<b>968,250</b>	<b>15.007,88</b>	Almacenero Telefonista Ordenanza

**TABLAS SALARIALES DEL PERSONAL OPERARIO POR NIVELES  
EN VIGOR A PARTIR DE 1 DE ENERO DE 2009**

<b>NIVEL</b>	<b><u>SUELDO BRUTO MENSUAL</u></b>	<b><u>RETRIBUCION BRUTA ANUAL</u> (Incluidas Pagas Extras)</b>
<b>OFICIAL 1ª A</b>	<b>46,292</b>	<b>21.757,24</b>
<b>OFICIAL 1ª B</b>	<b>44,224</b>	<b>20.785,28</b>
<b>OFICIAL 1ª C</b>	<b>43,146</b>	<b>20.278,62</b>
<b>OFICIAL 2ª A</b>	<b>42,038</b>	<b>19.757,86</b>
<b>OFICIAL 2ª B</b>	<b>40,938</b>	<b>19.240,86</b>
<b>OFICIAL 2ª C</b>	<b>38,799</b>	<b>18.235,53</b>
<b>OFICIAL 3ª</b>	<b>28,968</b>	<b>13.614,96</b>
<b>PEON ESPECI</b>	<b>26,238</b>	<b>12.331,86</b>
<b>PEON</b>	<b>25,402</b>	<b>11.938,94</b>

**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

(03/8.694/09)