

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

11961 *Resolución de 22 de octubre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Dematic Logistic Systems, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Dematic Logistic Systems, S.A. (código de Convenio número 90017102012008), que fue suscrito, con fecha 8 de julio de 2015, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de octubre de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

II CONVENIO COLECTIVO DE DEMATIC LOGISTIC SYSTEMS, S.A.

CAPÍTULO I

Condiciones generales

El presente Convenio queda concertado por la representación legal de los trabajadores y la Dirección de la Empresa Dematic Logistic Systems, S.A., con domicilio social en la calle Alemania, números 2-4, polígono industrial de Coslada (Madrid).

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio colectivo, pactado entre la empresa Dematic Logistic Systems, S.A., y la representación legal de sus trabajadores, tendrán fuerza normativa y se aplicarán a los centros de trabajo de Madrid y Barcelona.

Artículo 2. *Vigencia.*

Este Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2014 cualquiera que sea la fecha de su firma, retrotrayéndose a dicha fecha los efectos económicos del mismo.

El periodo de aplicación de este Convenio será de cuatro años a partir de la fecha de su entrada en vigor. Todos los conceptos económicos contenidos en él serán revisados anualmente.

Artículo 3. Denuncia.

Transcurrido el periodo de vigencia, el Convenio se considerará tácitamente prorrogado de año en año si no se denuncia por alguna de las partes. La denuncia habrá de comunicarse por escrito fehacientemente a la otra parte con tres meses de antelación como mínimo antes de que termine la vigencia del mismo o de alguna de sus prórrogas.

Artículo 4. Disposición aclaratoria e interpretativa.

En defecto de normas aplicables del presente Convenio, y en todas aquellas materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de la provincia que corresponda, a lo dispuesto en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación y a lo dispuesto en anteriores acuerdos entre Empresa y trabajadores, a no ser que estos se refieran a derecho necesario de aplicación prioritaria.

En cuanto a las condiciones económicas se calcularán siempre en cómputo anual compensándose y absorbiéndose cualquier modificación parcial de dichas condiciones.

Artículo 5. Modificaciones.

Toda disposición de rango superior a este Convenio que represente una ventaja a favor de los trabajadores incluidos en el mismo, calculada siempre en cómputo anual, con respecto a cualquier punto tratado en él, será automáticamente incluida y aplicada en este Convenio, con efectos a partir de la entrada en vigor de dicha disposición.

CAPÍTULO II**Jornadas y descansos****Artículo 6. Jornada de trabajo.**

Se diferenciarán tres tipos de jornadas: una jornada partida, una jornada de verano y jornada para personal de operación in-situ en cliente [Régimen P.O. (Project Operation)].

1. Jornada partida. De enero a junio y de septiembre a diciembre. De lunes a viernes.

Entrada: 8,00 horas.

Salida: 16,45 horas.

Que se interrumpirá una hora para la comida. La empresa aportará 25 minutos, para que la jornada de tiempo efectivo sea de 8,17 h.

2. Jornada de verano en julio y agosto. De lunes a viernes.

Entrada: 7,30 horas.

Salida: 14,30 horas.

Con una pausa para tomar el bocadillo de 15 minutos.

Estas dos jornadas constituyen el llamado horario flexible (HF), están reguladas en el anexo 1 de este Convenio, y están fijadas exclusivamente para el personal de oficinas de Madrid y Barcelona.

3. Jornada para personal de operación in-situ en cliente. De lunes a domingo.

Esta jornada de trabajo se aplicará única y exclusivamente a aquellos trabajadores en cuyo contrato se indique que van a realizar trabajos de operación in-situ en una instalación concreta de un cliente.

De manera excepcional, esta jornada podrá aplicarse a aquel personal incorporado a la empresa con posterioridad al 1 de enero del 2010, que esté cumpliendo a 1 de enero

del 2015 el 80 % de las horas anuales de manera continua realizando trabajos de operación in-situ en una única instalación.

Se consideran trabajos de operación los necesarios para operar la instalación cuando está en producción. No se consideran trabajos de operación las puestas en marcha ni el montaje. No se consideran trabajos de operación las tareas de mantenimiento preventivo y correctivo cuando se realizan en distintos clientes [Régimen Field Operation (F.O.)].

En este tipo de jornada se podrán fijar de uno a tres turnos de trabajo, y de lunes a domingo, en base al contrato de servicio establecido con el cliente. En cualquier caso se deben respetar las limitaciones legales (descansos semanales y jornada laboral diaria), y las establecidas en convenio en relación a la jornada anual.

Por motivos de baja carga de trabajo y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, se podría aplicar este régimen al personal que no tenga contrato para trabajos de operación in-situ, de manera temporal y aplicándose las condiciones de este régimen únicamente si se superan el 50 % de las horas anuales de manera continua en este régimen.

Independientemente de la jornada en la que se encuadre el trabajador:

Las horas reales de trabajo para el año 2014 serán 1.750.

Las horas reales de trabajo para el año 2015 serán 1.750.

Las horas reales de trabajo para el año 2016 serán 1.750.

Las horas reales de trabajo para el año 2017 serán 1.750.

Regulándose dichas horas según el calendario laboral elaborado anualmente.

Las delegaciones ajustarán su calendario a su situación específica, en concordancia con las fiestas nacionales, locales y autonómicas, pero manteniendo en todo caso el horario reseñado.

Artículo 7. *Vacaciones.*

Las vacaciones para todo el personal de la Empresa durante cada uno de los años de vigencia del Convenio, serán como a continuación se determina:

Hasta 5 años de antigüedad 26 días laborables.

De 5 a 10 años de antigüedad 27 días laborables.

De 10 a 25 años de antigüedad 28 días laborables.

A partir 25 años de antigüedad 29 días laborables.

Se establece un compromiso por parte de la dirección de la Compañía de exigir a los responsables de cada División y Departamento una planificación de las vacaciones anuales dentro del primer trimestre del año.

Esta planificación podrá ser modificada por estrictas razones de trabajo, y en cualquier caso, supondrá un compromiso organizativo con el fin de que los trabajadores puedan disfrutar de sus vacaciones con una previa planificación.

Finalmente se establece que el periodo de disfrute de las vacaciones anuales pendientes a 31 de diciembre se podrá ampliar como máximo hasta el 30 de abril del año siguiente.

Artículo 8. *Calendario laboral.*

En cuanto al descanso semanal y días festivos, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, considerándose festivos los ya habituales y tradicionales 24 y 31 de diciembre.

El calendario laboral será elaborado conjuntamente entre la Empresa y el Comité tan pronto sea conocido el calendario de fiestas oficiales publicado por la Administración.

La Comisión Paritaria estudiará la fórmula del cálculo del calendario laboral.

En caso de desacuerdo se somete la desavenencia a la mediación de la autoridad laboral competente.

Artículo 9. *Plus de nocturnidad, plus de turnicidad y plus de festivos.*

Trabajo nocturno:

Se denomina trabajo nocturno el que se realiza entre las 22.00 h y las 6:00 h. El trabajo nocturno recibirá un plus específico, cualquiera que fuese la categoría profesional de 36,77 euros en el 2014 y 37,32 euros en el 2015 por jornada completa, y 4,5 euros la hora en el 2014 y 4,6 euros la hora en el 2015 en caso de horas sueltas. A excepción de que el trabajador realizará más de media jornada en este turno, en cuyo caso se le abonará el plus de nocturnidad de la jornada completa.

Ningún trabajador debe permanecer en el turno de noche más de dos semanas seguidas, salvo que lo solicite voluntariamente.

Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos.

Cualquier trabajador que tenga problemas de salud debido a su trabajo en turno de noche tendrá derecho a ser asignado a otro turno, siempre que lo solicite.

Trabajo a turnos:

Se denomina trabajo a turnos al trabajo organizado en equipo en el cual los trabajadores van rotando sucesivamente por los mismos puestos de trabajo pero a horas diferentes y en períodos determinados de días o semanas.

Se establece un plus de turnicidad de 20,22 euros en el 2014 y 20,52 euros en el 2015 brutos por jornada de trabajo, siendo una remuneración específica al trabajador/a, al margen del salario base, en función del tiempo o características del trabajo que desarrolla, y por tanto no tendrá carácter consolidable.

Ambas retribuciones (nocturnidad y turnos) se abonarán únicamente al personal que en su contrato de trabajo con la empresa no figure el compromiso de trabajo a turnos.

Trabajo en festivos:

Por otra parte, cuando por necesidades organizativas y de mutuo acuerdo, algún colaborador de Dematic Logistic Systems, S. A., trabaje el día 25 de diciembre, 1 de enero o 6 de enero, se le abonará el plus de festivos de 51,76 euros en el 2014 y 52,54 euros en el 2015 por día efectivamente trabajado, con independencia de otras percepciones económicas, como compensación del mayor coste personal que suponen estas festividades tan señaladas.

CAPÍTULO III

Medidas salariales

Artículo 10. *Sueldo y salarios.*

1. Los sueldos y salarios de la empresa, quedarán regulados en función de las tablas salariales para 2015 que con carácter de mínimas figuran como anexo 2 al presente Convenio. Las mismas serán de aplicación al personal con una antigüedad mínima de tres años por entenderse que de la fecha de incorporación en la empresa se derivan una mayor experiencia y adaptación a la organización y métodos operativos de la empresa. A este personal más moderno le serán de aplicación las tablas salariales fijadas en el Convenio Provincial de referencia, pudiendo ser fijadas unilateralmente y en cómputo anual.

a) El incremento salarial para el año 2014 se fijó en el 1 %, sobre el salario a 31 de diciembre de 2013, según figura en las cartas de comunicación de sueldos. Y el 1,5 % en las mismas condiciones para el año 2015.

b) El salario mínimo anual para el año 2015 que se garantiza a aquél personal, de más de 5 años, tiempo que se considera imprescindible para una especial adaptación a la

organización y métodos operativos de la Empresa, y cuya actividad laboral es de intensidad y calidad buena, el salario será de 23.531 euros brutos en el 2014 y 23.884 euros brutos en el 2015.

c) El salario mínimo para el año 2015 que se garantiza a aquél personal, de más de 10 años, tiempo que se considera imprescindible para una óptima adaptación a la organización y métodos operativos de la Empresa, cuya actividad laboral es de intensidad y calidad muy buena, el salario será de 25.065 euros brutos en el 2014 y 25.411 euros brutos en el 2015.

d) El salario mínimo para el año 2015 que se garantiza a aquél personal, de más de 15 años, tiempo que se considera imprescindible para una adaptación especializada a la organización y métodos operativos de la Empresa, cuya actividad laboral es de intensidad y calidad excelente, el salario será de: 26.417 euros brutos en el 2014 y 26.813 euros brutos en el 2015.

Se excluyen de estas condiciones las personas de la plantilla que efectúen trabajos en jornada reducida.

2. La tabla de dietas de viaje, manutención y hospedajes se revisarán económicamente al menos una vez al año durante la vigencia del Convenio, que coincidirá en el mes de enero, según anexo 3.

Conforme a lo regulado se liquidará a gastos pagados o a dietas según lo establecido para cada colaborador, esta información está a disposición en RR.HH.

3. Se acuerda pagar a todos los trabajadores, en el mes de noviembre, una gratificación, con cargo al ejercicio económico anterior, basada en el siguiente sistema de cálculo.

Las personas que tienen fijada por contrato gratificaciones por el mismo concepto recibirán la cantidad que resultare, pudiendo ser ésta considerada como pago a cuenta.

Quedan incluidos en esta gratificación los eventuales que estén en plantilla y que hayan trabajado durante el año anterior y cuyo contrato les haya sido renovado, recibiendo la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado en el año anterior, en el caso de que no haya sido un año completo.

Los criterios para el cálculo de la gratificación se basarán en las siguientes valoraciones:

a) Cumplimiento del plan de entradas de pedidos:	10
b) Cumplimiento del plan de facturación:	10
c) Cumplimiento de un EBITDA (rentabilidad) del 4,3%:	80
	<hr/>
	100

Importe:

Cumplíndose todos los criterios anteriores, se calculará un importe total del 5 % de la suma de los salarios brutos del año, al 31 de diciembre, por lo que será pagada la gratificación.

Para efectuar el cálculo, se tomará como base la suma de los salarios que figuren en las cartas, excluyendo los de todas aquellas personas que tienen contractualmente fijada su gratificación.

Si los objetivos fijados no son alcanzados, se reduce proporcionalmente el valor puntual y con ello el valor total disponible. En caso de que una eventual pérdida supere el 1 % de la facturación, no se pagará ninguna gratificación.

Cálculo del pago por día:

El importe total resultante a pagar será dividido por el número total de días trabajados en los dos últimos años por las personas con derecho a gratificación.

Para tener derecho al percibo de esta gratificación, será condición indispensable tener contrato de trabajo en vigor a 30 de septiembre. La percepción tendrá lugar proporcionalmente a los días trabajados.

El Comité de Empresa recibirá la relación nominal del colectivo afectado por esta Gratificación, así como un listado sin nombres con los salarios individuales que forman la masa salarial para poder comprobar que el cálculo es correcto.

El importe resultante será pagado en el mes de noviembre del ejercicio siguiente.

Igualmente tendrán derecho a cobrar esta gratificación las personas que hayan causado baja por jubilación, percibiendo la parte proporcional y estimando ésta en el momento de la liquidación.

Tendrán derecho a la gratificación total, únicamente aquellas personas que pertenezcan a la empresa con una antigüedad de más de dos años.

Aquellas personas con antigüedad inferior a los dos años la recibirán proporcionalmente por los días trabajados.

El resultado de dicho cálculo, se hará público en los tablones de anuncios anualmente con el fin de que sea conocido por todos los trabajadores.

4. El sueldo de cada trabajador estará integrado y figurará en nómina con todos y cada uno de los conceptos remunerativos y los que procedan de los conceptos compensatorios que aparecen en el Convenio de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.

5. Las pagas extraordinarias de devengo semestral serán abonadas a mediados de los meses de junio y diciembre.

Artículo 11. *Asociación Socio y Deportivo Cultural Siemens Dematic.*

Esta asociación será sufragada por una aportación de los trabajadores y otra en igual cuantía por la Empresa.

La aportación a esta asociación en el año 2014 será de 18,92 euros por cada trabajador y en el año 2015 será de 19,20 euros.

Estos fondos serán distribuidos para actividades en el porcentaje que aparece recogido en los estatutos de la citada asociación.

La aportación por parte de la Empresa será complementada además con otra aportación de 4.021,38 euros en el 2014 y de 4.081,70 euros en el 2015. Esta aportación adicional se distribuirá en 2.412,83 euros en el 2014 y en 2.449,02 euros en el 2015 para la fiesta de la Asociación y 1.608,55 euros en el 2014 y 1.632,68 euros en el 2015 para actividades deportivo culturales.

El Comité de Empresa velará por el buen funcionamiento de esta asociación.

Artículo 12. *Seguro colectivo de accidentes.*

La empresa concertará el seguro colectivo de accidentes para los empleados de Dematic Logistic Systems, S.A., con la siguiente cobertura en todo el mundo:

Para el año 2014:

En caso de muerte: 75.314 euros.

Invalidez: 75.314 euros.

Para el año 2015:

En caso de muerte: 76.443 euros.

Invalidez: 76.443 euros.

En el resto de los demás casos se fijarán las correspondientes indemnizaciones, de acuerdo con las condiciones generales y particulares de las citadas pólizas, dependiendo de las tasaciones expresadas en el condicionado general.

La Empresa entregará al Comité de Empresa copia de la póliza o pólizas suscritas con las Compañías de Seguros correspondientes.

Artículo 13. Comedor.

Tomando como referencia los precios del menú en el restaurante Nueva Era de Coslada, en el año 2015 el trabajador aportará 0.86 céntimos de euro siendo la subvención de la empresa de 9,04 euros.

Para la delegación de Barcelona, tomando como referencia los precios del menú en el restaurante El Molino, en el año 2015 el trabajador aportará 1 euro siendo la subvención de la empresa de 9 euros.

Para posteriores revisiones la cantidad aportada por parte del trabajador se verá incrementada en el porcentaje de incremento salarial acordado y la parte subvencionada por la empresa será el resultado del precio del menú en el restaurante de referencia (Nueva Era, El Molino) menos la aportación del trabajador siempre y cuando se mantenga la misma categoría hostelera.

Dicha subvención se podrá hacer de dos formas diferentes:

1. Descuento en nómina de la diferencia respecto al importe del menú del restaurante de referencia pactado en Madrid y Barcelona.
2. Abono de la subvención de la empresa previa presentación de factura de otro restaurante (elaborando la hoja de gastos de viaje correspondiente).

Se hará una inspección y revisión semanal del menú por parte de una comisión del Comité de Empresa y el Encargado del comedor.

Se iniciarán los trámites para obtener permisos de construcción y apertura de un comedor laboral en el centro de trabajo de Coslada, sito en calle Alemania 2-4.

CAPÍTULO IV**Medidas socio-laborales****Artículo 14. Formación y promoción.**

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a examen cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, artículos 22 y 23 del Estatuto de los Trabajadores. Todos los empleados que estén en posesión de un título profesional y que estén realizando actividades propias de su titulación, le será reconocido.

La Empresa en colaboración con el Comité, seguirá programando cursos de formación, para que el personal se adapte a las nuevas técnicas de trabajo; podrán asistir a ellos todos los trabajadores, aunque dichos cursillos no estén relacionados con los trabajos en curso que estén realizando. Para una buena información de toda la plantilla, la Empresa enviará la información de todos los cursillos por correo electrónico poniendo en copia la dirección de correo electrónico del Comité de Empresa.

Cuando un trabajador curse estudios relacionados con su actividad en la Empresa percibirá, tras la aprobación de su solicitud, una subvención que podrá alcanzar hasta el 50 por 100 del coste. La renovación de la ayuda para el año siguiente, si fuera necesario, dependerá del resultado obtenido y de la aprobación de la nueva solicitud.

Artículo 15. Incapacidad temporal.

a) Durante la incapacidad temporal (enfermedad, maternidad, paternidad y accidente), la Empresa pagará el complemento hasta el 100 por 100 del salario, con carácter inequívocamente indemnizatorio hasta 18 meses, incluyendo pagas extraordinarias.

b) Cuando el trabajador esté desplazado por razones de trabajo y sufra una enfermedad o accidente, y se prevea una larga duración de la misma, se podrá optar, previa autorización del Servicio Médico, por trasladarse a su domicilio habitual. Si esto conlleva a que tenga que anular la reserva de pensión u hotel y esto le representara algún coste, la Empresa se haría cargo de ello.

c) En caso de que tenga que ingresar en una clínica u hospital, no se abonará la dieta que pudiera proceder, pero sí se pagarán los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de un familiar o persona que designe el trabajador para que le acompañe durante la hospitalización.

d) En caso de que cualquier trabajador, hallándose desplazado por la Empresa fuera del lugar habitual de trabajo, se encuentre con un problema familiar grave, el traslado a su domicilio será a cargo de la Empresa, previo aviso y aprobación del Departamento de Recursos Humanos de la Empresa.

Artículo 16. *Ingresos.*

Antes de que se produzca cualquier ingreso en la plantilla, se comunicará al Comité de Empresa para su conocimiento. En todo caso se cumplirá con lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. *Contratos temporales.*

Para la suscripción de contratos temporales y para aquellos suscritos para la realización de tareas u obras determinadas o especiales dentro de los talleres de fábrica, habrá de especificarse la causa por la cual estos contratos se suscriben, pero teniendo siempre en cuenta que las obras o servicios determinados así realizados pueden consistir en labores polivalentes y de carácter complejo no susceptibles de ser plenamente individualizadas.

Asimismo y de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores se acuerda en base a la facultad conferida en el artículo 15.b) E.T que los contratos por acumulación de tareas o exceso de pedidos (eventuales por circunstancias de la producción) podrán tener la duración máxima permitida en cada momento por el Convenio Colectivo Sectorial de la Industria Siderometalúrgica de Madrid, excepto para las personas del centro de trabajo de Barcelona u otros centros que se regirán por el Convenio Colectivo Sectorial de la Industria Siderometalúrgica de Barcelona o de la provincia que corresponda.

Artículo 18. *Movilidad de puesto de trabajo.*

En lo relativo a la movilidad del personal, habrá de atenerse a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa tendrá especial cuidado al destinar a montaje en obra a los trabajadores, no montadores, teniendo en cuenta sus cualidades para estos trabajos y las circunstancias familiares y personales de los mismos.

Durante el tiempo que dure el montaje, a este personal le será de aplicación la normativa interna de la Compañía en materia de gastos de viaje y dietas, según las horas de estancia en la obra, con las especificaciones que se marquen para este tipo de trabajo.

Artículo 19. *Servicio de autobús.*

Se acuerda una ruta de servicio de autobús que transporta a los trabajadores desde el punto de origen hasta la oficina de Coslada, con horarios fijos en la salida y previstos en las distintas paradas que son obligatorias.

1. Avenida de América – Atocha – Dematic.

Teniendo en cuenta el personal que ha entrado a trabajar en los últimos años, se hará un estudio de las paradas intermedias sin perjuicio de que la empresa de cumplimiento a lo anteriormente descrito.

Actualmente está contratado un minibús con el compromiso de poner un autobús de 55 plazas si la demanda aumenta por encima de las plazas del minibús. En caso de pasar más de una semana sin realizar la sustitución, la Empresa pagará taxis a las personas que no puedan coger el autobús por falta de plazas.

CAPÍTULO V

Medidas relacionadas con el fomento del empleo

Artículo 20. *Jubilación anticipada.*

Previamente a la iniciación de cualquier trámite de jubilación, será necesario el acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

Se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellos trabajadores que con una antigüedad mínima en la empresa de diez años, decidan extinguir voluntariamente su relación laboral antes de alcanzar la edad reglamentaria de jubilación.

Esta gratificación, calculada de acuerdo con los salarios fijados en las cartas de comunicación anual de sueldo, se abonará de una sola vez y se calculará con arreglo a la siguiente escala:

- Jubilación más de 1 año antes de la edad reglamentaria, 3 meses de salario.
- Jubilación más de 2 años antes de la edad reglamentaria, 6 meses de salario.
- Jubilación más de 3 años antes de la edad reglamentaria, 9 meses de salario.
- Jubilación más de 4 años antes de la edad reglamentaria, 12 meses de salario.
- Jubilación más de 5 años antes de la edad reglamentaria, 15 meses de salario.

En cuanto a las condiciones económicas se calcularán siempre en cómputo anual compensándose y absorbiéndose cualquier modificación parcial de dichas condiciones.

Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

La Empresa y el Comité manifiestan su voluntad de que se realicen el menor número de horas extraordinarias posibles, y ajustadas a las cuantías y topes legalmente establecidos.

La Comisión negociadora del Convenio llevará a cabo periódicamente el estudio y la revisión de las horas extraordinarias, para calificar su necesidad o no en la realización de las mismas, todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales.

A estos efectos, tendrán la consideración de horas extraordinarias necesarias y que pueden realizarse aquellas útiles para rematar un pedido urgente, reparar averías imprevisibles que por su naturaleza no tengan la consideración de fuerza mayor, habilitar trabajo que por su naturaleza tenga que ser compartido por otros equipos, cuando su puesta a disposición sea imprescindible, lo mismo que otras horas de similar o análogas características. Este tipo de horas, puede realizarse en las condiciones y cuantía que la Legislación vigente prevé, incluida su cotización a la Seguridad Social, diferenciándose de las horas extraordinarias por fuerza mayor, que en todo caso tendrán la consideración que la ley les confiere.

Se consideran como horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada pactada o planificada y autorizadas, según los respectivos calendarios laborales de cada centro de trabajo, teniendo en cuenta lo indicado en el apartado referido a jornada.

Los valores de estas horas extraordinarias para el año 2015 se recogen en la tabla anexo 4 del presente Convenio.

Las horas extraordinarias podrán canjearse en tres modalidades:

a) Canjeo de las horas realizadas por su valor económico: el importe de las horas extraordinarias, según categorías, aparece fijado en la tabla del anexo 4. Este importe no podrá ser, en ningún caso, inferior al valor de la hora normal de trabajo.

b) Canjeo de las horas realizadas por horas libres: horas realizada \times 1,75 = Total horas libres.

c) Canjeo de las horas realizadas, mínimo 50 %, por igual cantidad de horas libres más un suplemento económico cuyo cálculo es el siguiente: $(\text{valor hora extra} / 175) \times 75 = \text{Valor hora suplemento económico}$.

La compensación por tiempo libre de las horas extraordinarias podrá realizarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y con acuerdo del interesado, este tiempo puede ser prolongado, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa vigente para compensación de horas extraordinarias por tiempo equivalente.

CAPÍTULO VI

Ayudas sociales y complementarias

Artículo 22. *Ayuda por natalidad.*

Se concreta una asignación de 116,34 euros brutos en el 2014 y de 118,09 euros brutos en el 2015 por hijo nacido a cada trabajador a partir del 1 de enero de 2014.

Artículo 23. *Premio a la antigüedad.*

A todo el personal que cumpla 25, 30 y 35 años de antigüedad en la Empresa, se les abonará de forma exclusiva en ese año y en la nómina de ese mes, una gratificación equivalente a una mensualidad. Además y también en ese año, disfrutará de dos días adicionales de vacaciones y se le hará entrega de un obsequio conmemorativo.

CAPÍTULO VII

Organización del trabajo. Seguridad e higiene y salud laboral

Artículo 24. *Seguridad en el trabajo.*

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tendrán derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Así, la Empresa y en especial los representantes de la misma en materia de prevención, en cumplimiento del correlativo deber de protección garantizará de la mejor manera posible, la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para protección de la seguridad y salud de los trabajadores, en especial evaluando los riesgos, practicando cuantas consultas sean necesarias y garantizando la participación de los trabajadores, así como dotándoles de la mejor formación e información sobre los mismos.

Asimismo los Delegados de Prevención, tal y como se desprende de la Ley arriba señalada, deberán entre otras funciones; colaborar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva, promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de las normas de prevención, y vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de prevención.

Recíprocamente los trabajadores, siguiendo las instrucciones de la Empresa a la que le corresponde indelegablemente la organización y dirección del trabajo, estarán obligados a usar y utilizar correctamente los medios de protección, las máquinas y herramientas, a informar a sus superiores de cuantas deficiencias encontraren y a cooperar con la Empresa de cara al mejor cumplimiento de las obligaciones recogidas en la ley.

Artículo 25. *Optimización de recursos y mejora continua.*

Se entiende por optimización de recursos obtener más con la misma cantidad, mejorando los tiempos, reduciendo recursos, o consiguiendo un ahorro.

Para ello se pretende implementar de forma rápida y responsable un sistema de mejora continua caracterizado por la ausencia de trabas burocráticas. Un sistema en el que los empleados actúen por propia iniciativa y que desarrollen sugerencias de mejoras dentro de la empresa. De especial importancia son aquellas sugerencias relacionadas con la seguridad laboral y la protección del entorno operativo.

1) La Empresa concederá premios individuales o colectivos a todas aquellas propuestas que mejoren de forma efectiva la productividad en las distintas actividades de nuestra Empresa.

Toda propuesta deberá especificar:

«qué» debe mejorarse
«cómo» debería mejorarse
cuantificar detalladamente la mejora:

para los clientes,
para la empresa o
para los empleados.

2) Cualquier tipo de modificación en las condiciones de trabajo o nuevos sistemas, se ajustará a lo previsto en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, así como al artículo 52.c) del Estatuto en la redacción dada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre.

3) Las propuestas serán evaluadas y gratificadas por la Comisión Paritaria de Vigilancia del convenio. Las gratificaciones serán pagadas conjuntamente con el salario del mes siguiente, aplicándose las deducciones que marque la ley.

4) Para las propuestas en las que pueda evaluarse el ahorro obtenido en un período de un año, la gratificación se calculará con la siguiente fórmula:

$$\text{Gratificación} = \text{Ahorro anual} \times \text{Factor área} \times \text{Factor madurez}$$

El factor de área pondera la propuesta en base a lo que trasciende las tareas normalmente remuneradas del empleado, según la siguiente tabla:

1. Área de trabajo externo 100 %.
2. Área de trabajo limítrofe 65 %.
3. Área de trabajo propio 30 %.

El factor de madurez pondera la propuesta en base al nivel de concreción de la misma, según la siguiente tabla:

1. Concreción muy alta 15 %.
2. Concreción alta 10 %.
3. Concreción media 5 %.
4. Concreción baja 1 %.

5) Para las propuestas en las que no pueda evaluarse el ahorro obtenido en un período de un año, la gratificación se obtendrá en base a la siguiente tabla:

Propuestas	Valor - Euros
Pequeñas mejoras de asuntos cotidianos del propio lugar del trabajo.	25
Mejoras de: <ul style="list-style-type: none"> - los elementos de trabajo o procesos de departamentos individuales - la higiene, seguridad laboral o gestión ambiental de la empresa 	50 a 100
Significativas mejoras: <ul style="list-style-type: none"> - para la eliminación y evitación de quejas de clientes - con un pronunciado efecto positivo sobre la imagen pública 	200
Sugerencias: <ul style="list-style-type: none"> - que den como resultado mejoras en la competitividad de un producto - que den como resultado importantes mejoras en los procesos operativos 	300

Propuestas	Valor – Euros
Sugerencias: – que den como resultado importantes mejoras en la competitividad de determinado producto y de sectores de servicio – que supongan importantes ventajas para los clientes – que den como resultado importantes mejoras en la fabricación de productos y prestación de servicios	400 a 800
Sugerencias de – especial relevancia para una unidad organizativa en general	1.000
Sugerencias de – especial relevancia para Dematic Logistic Systems, S.A.	2.000
Sugerencias de – especial relevancia para el Grupo Dematic	3.500

Artículo 26. *Salud laboral y seguridad e higiene.*

En todas aquellas materias relativas a la salud laboral y seguridad e higiene se estará a lo dispuesto en la normativa sobre Salud Laboral vigente y especialmente a la normativa que a continuación se detalla:

La Ley General de Sanidad, 14/1986.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995.

El Real Decreto Legislativo 5/2000.

El Real Decreto Legislativo 1/1994.

Reglamento de los Servicios de Prevención, Real Decreto 39/1997.

El Comité de Empresa será el encargado como representante legal de los trabajadores, de asignar, de mutuo acuerdo con los trabajadores, los Delegados de Prevención para la supervisión y cumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales (artículo 35 Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Artículo 27. *Vigilancia de la salud.*

La empresa Dematic Logistic Systems, S.A., en cumplimiento de la obligación derivada de la Vigilancia en la Salud, realizará las pruebas médicas que procedan según se desprenda de la normativa de prevención de riesgos laborales.

No obstante, los trabajadores tendrán la opción de realizar anualmente unos análisis que permitan hacer un seguimiento del estado de su salud sin que en ningún caso lleguen a suponer en el año en que se realicen las pruebas obligatorias, una duplicidad.

El Departamento de Prevención coordinará con el Departamento de Recursos Humanos la realización de estas pruebas médicas de manera que coincida en el tiempo con las pruebas de vigilancia de la salud que organizará el Departamento de Prevención.

CAPÍTULO VIII

Derecho de representación sindical

Artículo 28. *Representación legal de los trabajadores.*

La representación de los trabajadores tendrá lugar con arreglo a lo dispuesto al efecto en el Estatuto de los Trabajadores:

1. Los miembros del Comité y los delegados sindicales dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas con arreglo a lo dispuesto en el artículo 68 apartado e) del

Estatuto de los Trabajadores, en esta cuenta de horas no se computarán las utilizadas en la negociación del convenio y reuniones con la Dirección de la Empresa.

2. En los centros de trabajo existirá un tablón de anuncios y una mesa donde los representantes de los trabajadores y centrales sindicales podrán insertar y dejar sus comunicaciones.

3. La función específica del Comité, consistirá en recibir las informaciones comprendidas en los puntos 1 y 2 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como mantener la capacidad y el sigilo profesional según el artículo 65.

4. Los representantes de los trabajadores podrán editar, publicar y distribuir cualquier material que esté relacionado con el interés laboral o social de los trabajadores, a través de los medios informáticos que dispone la empresa con las máximas garantías de privacidad y confidencialidad, siempre y cuando dicha actividad no perturbe el desarrollo normal del trabajo.

CAPÍTULO IX

Conciliación e igualdad

Artículo 29. *Igualdad.*

La Empresa manifiesta su voluntad de contribuir a garantizar el principio de no discriminación y al desarrollo de la igualdad en las condiciones de contratación, salariales, de formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

De conformidad al Estatuto de los Trabajadores, la Empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

El Comité de Empresa tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre las que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

La Empresa manifiesta su voluntad de crear un lugar de trabajo libre de acoso e intimidación y asegurar que todos los empleados sean tratados con dignidad y respeto, para lo cual la empresa y la representación de sus trabajadores han desarrollado un protocolo de actuación que permitirá la detección de las conductas de acoso, su prevención, denuncia, sanción y erradicación.

CAPÍTULO X

Comisión Paritaria

Artículo 30. *Comisión Paritaria de Vigilancia.*

Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como de las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente convenio, se crea una comisión paritaria de vigilancia que será el órgano encargado de la interpretación del Convenio y portavoz del Comité de Empresa, formado por los señores:

Por parte de la Empresa:

Tres miembros (3) Sr. D. o Sra. D.^a, según su caso.

Un sustituto/a (1).

Por parte de los trabajadores/as:

Cinco miembros (5) Sr. D. o Sra. D.^a, según su caso.
Un sustituto/a (1).

A día de hoy queda establecida con los siguientes miembros.

Por parte de la Empresa:

Sr. don Pablo García Ugena.
Sra. doña Inmaculada Cobos Franco.
Sr. don Marco Pietro Burello.

Sustitutos:

Sr. don Gilberto Barrio.

Por parte de los trabajadores:

Sr. don Francisco Antonio García González.
Sr. don Juan Manuel Martín Fernández.
Sr. don José Luis Muñoz Garrido.
Sr. don Ángel Luis Pérez Yebra.
Sr. don Fernando Gómez Gascón.

Sustitutos:

Sr. don Cristian Batet Fernández.

Las partes redactarán un reglamento de funcionamiento de dicha Comisión a partir de la entrada en vigor de este convenio.

Artículo 31. Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecida en el artículo 30 de este Convenio, las partes firmantes del presente convenio, de conformidad con lo regulado en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, en conexión con el artículo 56 del Acuerdo Estatal del Sector, acuerdan adherirse al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (V ASAC), suscrito el 7 de febrero de 2012, y publicado en el «BOE» de 23 de febrero de 2012.

A los efectos establecidos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario.

ANEXO 1

Normas del horario flexible

Horario flexible:

Desde octubre de 1974 está implantado el horario flexible en el centro de trabajo de Coslada (Madrid), para el personal de oficinas, habiéndose comprobado en todo este tiempo las ventajas que supone para el personal el poder elegir el horario más conveniente en cada caso.

Cómo es el horario flexible:

El HF permite a cada persona fijar por si mismo, el comienzo y el fin de su jornada de trabajo, dentro de unos límites establecidos y respetando algunas premisas lógicas.

Únicamente se estará obligado a permanecer durante el horario base y alcanzar durante cada mes, las horas totales estipuladas con una desviación máxima de más o menos 10 horas.

Estas desviaciones deben regularizarse en el mes siguiente, dentro de los límites permitidos por jornada, según se desarrolla en los siguientes gráficos.

Jornada en los meses de enero a junio y de septiembre a diciembre:

7,30 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19,30.
7,30 a 19,30 h.
8 a 16,45 h horario actual.
9,30 a 15,30 h horario base.
7,30 a 9,30 h 15,30 a 19,30 h horario flexible.

Jornada en los meses de julio y agosto:

7 8 9 10 11 12 13 14 15 16.
7 a 16 h.
7,30 a 14,30 h horario actual.
8,30 a 13,30 h horario base.
7 a 8,30 h 13,30 a 16 h horario flexible.

Según el anterior esquema el horario flexible se compone de:

Horario fijo u horario base y horario flexible.

Horario base: Este horario es el mínimo que cada persona debe de estar en su puesto cada día laborable. Para ausencias durante este periodo de tiempo hay que presentar a la firma de Jefe de Departamento, el correspondiente impreso de autorización.

El horario base se interrumpirá durante 35 minutos (0,58 HF) para la comida, en el turno correspondiente, en los meses de enero a junio y de septiembre a diciembre, en los meses de julio y agosto será de 15 minutos (0,25 HF) para bocadillo.

Horario flexible: Es el tiempo que cada persona diariamente decide, bien a la entrada o salida. Durante este tiempo en jornada de tarde se deberá pedir la reglamentaria autorización al Jefe respectivo, a efectos, únicamente de la organización del trabajo.

Tiempo de asistencia al mes: El tiempo de trabajo se tomará el último día del mes. Es decir, se multiplicarán los días laborables de cada mes por 8,17 h. centesimales, en jornada de los meses de enero a junio y de septiembre a diciembre y de 6,75 en los de julio y agosto y resultará el tiempo de trabajo de cada mes. El tiempo real de trabajo se reflejará en reloj al efectuar los fichajes.

Normas para llevar a cabo el horario flexible:

1.^a El HF afectará únicamente al personal Administrativo y Técnico del Centro de trabajo de Coslada y de Sant Cugat, estableciéndose las oportunas excepciones y aplicaciones según demuestre la experiencia. Queda exceptuado el personal de taller, que por realizar un trabajo en cadena deberán seguir con el horario fijo.

2.^a Cada persona tendrá su identificador codificado para realizar los fichajes de entrada, salida, pausa de la comida y apertura de puertas.

3.^a Al efectuar los fichajes el reloj indicará entrada o salida y el tiempo acumulado desde el primer día laborable del mes.

4.^a La contabilización del tiempo de trabajo dará comienzo a las 7,30 horas y cesará a las 19,30 horas en los meses de enero a junio y de septiembre a diciembre. En los meses de julio y agosto comenzará a las 7 h y finalizará a las 16 h.

5.^a Es obligatorio efectuar los fichajes correspondientes en las pausas de la comida (35 minutos). Esta pausa se puede ampliar hasta 60 minutos, siendo en este caso, 25 minutos como tiempo flexible. En la jornada de los meses de julio y agosto se establece una pausa de 15 minutos sin necesidad de fichar.

Mientras no se disponga de comedor en el propio centro de trabajo se ampliará el tiempo destinado a las comidas en la normativa interna y calendario laboral de 35 minutos a un máximo de 60 minutos, Dicha ampliación de tiempo será asumida por la Compañía y

confiamos en el correcto y razonable uso de este margen máximo de tiempo adicional. El tiempo que exceda de 60 minutos se tendrá que recuperar.

El personal que opte por no hacer uso del Servicio de Comidas mencionado en el punto anterior, deberá seguir la siguiente pauta:

Respetar el tiempo fijado para las comidas de 35 minutos, para descansar o comer en las salas de descanso, fichando cuando deje su trabajo y cuando lo vuelva a retomar.

Por tanto, siempre se deberá fichar al abandonar el puesto de trabajo y al reincorporarse al mismo, indicando en el fichaje si procede, la situación especial que se pueda dar por una comida de Empresa u otra similar, según las indicaciones de los cuadros que figuran junto a los relojes de fichar.

6.^a Es obligación inexcusable que cuando una persona interrumpa su trabajo y salga de la oficina durante la jornada, efectúe el fichaje de salida. Si regresa durante la jornada volverá a efectuar el fichaje de entrada.

7.^a Cuando se efectúe una salida durante la jornada laboral se solicitará la correspondiente autorización al Jefe, mediante el impreso de ausencia que deberá ser firmado por ambos.

8.^a Cuando la salida sea motivada por razones de trabajo y el regreso se efectúe durante la jornada de trabajo, con el nuevo sistema será necesario realizar el fichaje de salida. En este caso y cuando la gestión de trabajo este comprendida entre las 13 y las 14,30, se descontarán 35 minutos, salvo excepciones debidamente justificadas.

9.^a La diferencia de tiempo en el mes no podrá exceder en más/ menos 10 horas, que obligatoriamente se compensarán en el mes siguiente.

10.^a En el Departamento de Recursos Humanos se controlará el cumplimiento del horario, efectuándose las comunicaciones a aquellas personas que no se ajusten a las normas del horario flexible.

11.^a En caso de pérdida u olvido del identificador se pondrá en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos.

Consideraciones finales:

Se pretende con la aplicación del HF dar libertad y responsabilidad de su tiempo a cada persona pudiendo escoger, dentro de los límites, el horario que mejor le parezca a cada uno.

Los abusos, falta de cuidado en el sistema, etc., darán lugar a las sanciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores y Convenio de la Industria Siderometalúrgica.

Deseamos por tanto, que la colaboración de todos sea total, con el fin de beneficiarnos de un sistema de horario realmente interesante.

ANEXO 2

Tablas salariales

	Salario base	
	2014	2015
<i>Técnicos Titulados</i>		
Titulado Superior:		
Ingeniero.	31.524,79	31.997,66
Licenciado	31.524,79	31.997,66
Titulado Medio:		
Ingeniero Técnico	30.566,69	31.025,19
Diplomado Universitario	30.566,69	31.025,19
Analista.	26.061,54	26.452,46
Maestro Industrial	24.061,57	24.422,49

	Salario base	
	2014	2015
<i>Técnicos no Titulados</i>		
Oficina:		
Delineante-Proyectista	24.678,62	25.048,80
Delineante de 1. ^a	22.706,27	23.046,86
Delineante de 2. ^a	21.398,04	21.719,01
Auxiliar Técnico.	20.600,28	20.909,28
Organización:		
Jefe de Organización de Primera	24.971,83	25.346,41
Jefe de Organización de Segunda	24.423,75	24.790,11
Técnico de Organización de Primera	22.706,27	23.046,86
Técnico de Organización de Segunda	21.398,11	21.719,08
Auxiliar de Organización.	20.672,97	20.983,06
Taller:		
Inspector de Montaje	27.870,96	28.289,02
Jefe de Montaje	25.447,41	25.829,12
Jefe de Taller	26.832,40	27.234,89
Maestro de Taller	23.730,55	24.086,51
Encargado	22.781,48	23.123,20
Jefe de Equipo	22.660,30	23.000,20
Personal Informático:		
Programador.	24.423,75	24.790,11
Auxiliar Informático.	20.600,28	20.909,28
Personal Administrativo:		
Jefe de Primera	26.061,54	26.452,46
Jefe de Segunda	24.423,75	24.790,11
Técnico Administrativo	24.235,62	24.599,15
Oficial de 1. ^a	22.706,27	23.046,86
Oficial de 2. ^a	21.398,05	21.719,02
Auxiliar Administrativo	20.609,26	20.918,40
Personal Obrero:		
Oficial de 1. ^a	22.089,79	22.421,14
Oficial de 2. ^a	21.330,70	21.650,66
Oficial de 3. ^a	20.571,62	20.880,19

ANEXO 3

Tabla de dietas

1. Para viajes nacionales

Dietas nacionales	Dieta 2014	Dieta 2015
	– Euros	– Euros
Menos de 5 horas (dieta global única)	9,03	9,17
De 5 a 7 horas	11,56	11,73
De 7 a 10 horas	19,38	19,67
De 10 a 12 horas	29,37	29,81
De 12 a 24 horas sin pernoctación.	37,30	37,86

Dietas nacionales	Dieta 2014 – Euros	Dieta 2015 – Euros
De 12 a 24 horas con pernoctación	50,65	51,41
Dieta con hotel para montadores:		
De 12 a 24 horas con pernoctación (* Ver Nota	84,30	85,56
(* Dieta exenta.	50,65	51,41
(* Pernoctación	33,65	34,15
Deducción 1: Cuando se participa en un convite no se puede liquidar dietas.		
Deducción 2: Cuando se participa en un convite se reduce la dieta en 1/3.		
Categoría de Hotel: Preferentemente tres estrellas.		
Dieta exenta sin pernoctación	26,67	26,67
Dieta exenta con pernoctación	53,34	53,34
Km Coche particular	0,34	0,34
Km Coche empresa	0,10	0,10

NOTA: En la dieta de más de 12 a 24 horas con pernoctación esta incluido el hotel, y solamente se puede liquidar esta dieta cuando el hotel o alojamiento no esté pagado por el cliente o por la empresa directamente. En la dieta completa, en el año 2015, 33,65 euros corresponden al hotel y el resto a manutención.

2. Para viajes al extranjero

Cuando surja un nuevo país al que desplazarse se establecerá la dieta en consenso con la comisión paritaria de vigilancia del convenio.

Los países para los que hay actualmente establecida una dieta son los siguientes:

Dietas extranjero	Dieta 2014 – Euros	Dieta 2015 – Euros
Brasil, Argentina y China	101,17	102,69
EEUU	121,20	123,02
Alemania, Francia, Inglaterra, Dinamarca y Holanda.	81,49	82,71
Italia y Cuba	84,30	85,56
Alemania (Riester) (sin incluir desayuno).	75,75	76,89
Turquía	80,80	82,01
Suiza	90,90	92,26
Portugal	60,60	61,51

ANEXO 4

Tabla de valores de hora extraordinaria año 2014 y 2015

Grupos	Categorías Profesionales	Año 2014	
		Valor H.E. (Nivel 1)	Valor H.E. (Nivel 2)
Grupo I	Ingeniero	28,55	22,53
	Licenciado		22,53
	Ingeniero Técnico		22,53
	Diplomado Universitario		22,53
	Analista		22,53
	Jefe de Taller		18,55
	Delineante Proyectista		18,55
	Delineante de 1. ^a		18,55
	Jefe de Organización de 1. ^a		22,53
	Jefe de Organización de 2. ^a		18,55
	Jefe Administrativo de 1. ^a		22,53
	Jefe Administrativo de 2. ^a		18,55
	Programador	25,60	18,55
	Grupo II	Maestro Industrial	25,60
Técnico de Organización de 1. ^a		21,21	18,55
Grupo III	Oficial de 1. ^a Administrativo	21,21	18,55
	Encargado	24,68	18,55
	Técnico de Organización de 2. ^a	20,25	15,90
	Técnico Administrativo	20,25	15,90
	Oficial de 2. ^a Administrativo	20,25	15,90
	Inspector de Montaje	22,92	23,00
	Jefe de Montaje	22,92	23,00
	Jefe de Equipo	22,92	23,00
	Maestro de Taller	22,92	23,00
	Delineante de 2. ^a	20,25	15,90
Grupo IV	Auxiliar Técnico	20,29	15,90
	Auxiliar de Organización	20,29	15,90
	Auxiliar Informático	20,29	15,90
	Auxiliar Administrativo	20,29	15,90
	Oficial de 1. ^a	19,46	19,46
	Oficial de 2. ^a	19,46	15,20
	Oficial de 3. ^a	19,46	15,20

(Nivel 1 = Personal a partir de más de 3 años de antigüedad en la empresa; Nivel 2 = Personal de 3 años de antigüedad o menos.)

Grupos	Categorías Profesionales	Año 2015	
		Valor H.E. (Nivel 1)	Valor H.E. (Nivel 2)
Grupo I	Ingeniero	28,98	22,87
	Licenciado		22,87
	Ingeniero Técnico		22,87
	Diplomado Universitario		22,87
	Analista		22,87
	Jefe de Taller		18,83
	Delineante Proyectista		18,83
	Delineante de 1. ^a		18,83
	Jefe de Organización de 1. ^a		22,87
	Jefe de Organización de 2. ^a		18,83
	Jefe Administrativo de 1. ^a		22,87
	Jefe Administrativo de 2. ^a		18,83
	Programador	25,98	18,83
	Grupo II	Maestro Industrial	25,98
Tecnico de Organización de 1. ^a		21,53	18,83
Oficial de 1. ^a Administrativo		21,53	18,83
Grupo III	Encargado	25,05	18,83
	Tecnico de Organizacion de 2. ^a	20,55	16,14
	Tecnico Administrativo	20,55	16,14
	Oficial de 2. ^a Administrativo	20,55	16,14
	Inspector de Montaje	23,26	23,35
	Jefe de Montaje	23,26	23,35
	Jefe de Equipo	23,26	23,35
	Maestro de Taller	23,26	23,35
Grupo IV	Delineante de 2. ^a	20,55	16,14
	Auxiliar Tecnico	20,59	16,14
	Auxiliar de Organización	20,59	16,14
	Auxiliar Informatico	20,59	16,14
	Auxiliar Administrativo	20,59	16,14
	Oficial de 1. ^a	19,75	19,75
	Oficial de 2. ^a	19,75	15,43
	Oficial de 3. ^a	19,75	15,43

(Nivel 1 = Personal a partir de más de 3 años de antigüedad en la empresa; Nivel 2 = Personal de 3 años de antigüedad o menos)

ANEXO 5

Regulación para personal de operación in-situ en cliente (Régimen P.O. – Project Operation)

Se aplicarán las normas establecidas en el siguiente anexo al personal de nuevo ingreso a partir del 1 de enero del 2015, en cuyo contrato se establezca como objeto de su contratación la realización de trabajos de operación in-situ en cliente.

En su contrato se establecerá cuál el objeto de su contratación, el régimen de convenio donde se encuadra, que será denominado trabajos de operación in-situ, así como el compromiso de trabajo a turnos si procede y el lugar donde se realizará la asistencia, siendo dicho centro de trabajo el habitual para el que el trabajador es contratado, por lo que no se producen desplazamientos en los términos de la Normativa de Gastos de Viajes de Dematic para la asistencia diaria del trabajador a su centro de trabajo.

De manera excepcional podrá aplicarse este régimen a los trabajadores indicados en el artículo 6.3. En estos casos se aplicará la Normativa de Gastos de Viajes de Dematic hasta que se cumpla el 50 % de la jornada anual de manera continua en este régimen.

La planificación mensual de los turnos se comunicará con dos semanas de antelación a los trabajadores que los realicen, debiéndose tender a una progresiva planificación anual de los turnos a lo largo del período de vigencia del Convenio.

El personal con sistema de trabajo a turnos disfrutará de un descanso de 15 minutos, considerados como tiempo efectivo de trabajo.

A los trabajadores en este régimen que trabajen en turno de jornada partida les corresponderá la ayuda de comida indicada en el artículo 13 de este Convenio.