I CONVENIO COLECTIVO DE DEMATIC LOGISITC SYSTEMS, S.A.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Dematic Logistic System, S.A. (Código de Convenio n.º 9017102), que fue suscrito con fecha 8 de mayo de 2008, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 30 de junio de 2008. El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

I CONVENIO COLECTIVO DE DEMATIC LOGISITC 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 n.º 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 serán de exclusiva aplicación a la totalidad del personal de la plantilla de esta Empresa, presente en todo el territorio nacional.

Artículo 2. Vigencia.

Este Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2007 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 cinco años a partir de la fecha de su entrada en vigor. Todos los conceptos económicos contenidos en él, serán

revisados anualmente con la salvedad de las Dietas y Kilometraje del año 2007 que serán revisadas con efectos de Marzo de 2007 y con efectos de Enero a partir de 2008 y años sucesivos; y lo expuesto en el artículo de Horas Extraordinarias.

Artículo 3. Denuncia.

Transcurrido el periodo de vigencia, el Convenio se considerará tácitamente prorrogado si no se denuncia por alguna de las partes. La denuncia habrá de comunicarse por escrito fehacientemente a la otra parte, tres meses antes de que termine la vigencia del mismo.

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. En las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación, a anteriores acuerdos entre Empresa y trabajadores, a no ser que se refieran a derecho necesario de aplicación prioritaria. En cuanto a las condiciones económicas se estará siempre al 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.

El horario de trabajo será de lunes a viernes, distribuyéndose de la siguiente forma:

Horario:

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

Entrada: 8,00 horas.

Salida: 16,45 horas. Con una pausa de 35 minutos para la comida, establecida de mutuo acuerdo.

2. Jornada continua de julio y agosto.

Entrada: 7,30 horas.

Salida: 14,30 horas. Con una pausa para tomar el bocadillo de 15 minutos.

El personal de oficinas estará sujeto al reglamento existente de horario flexible que figura en el Anexo 1.

Las horas reales de trabajo para el año 2007 serán 1.750.

Las horas reales de trabajo para el año 2008 serán 1.750.

Las horas reales de trabajo para el año 2009 serán 1.750.

Las horas reales de trabajo para el año 2010 serán 1.750.

Las horas reales de trabajo para el año 2011 serán 1.750.

Regulándose dichas horas según el calendario laboral del año.

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.

A partir de 10 años de antigüedad 28 días laborables.

Uno de estos días de vacaciones se dedicará para disfrutar el día de la Almudena en Madrid.

Si este coincidiera en sábado o festivo, se fijará a primero de año. En el resto de las delegaciones en una fiesta local, atendiendo a sus características, y fijándose a principios de año.

Los trabajadores de Dematic Logistic Systems, S.A., con 25 o más años de antigüedad disfrutarán de un día adicional de vacaciones.

Complementándose con el párrafo anterior, se acuerda que en el año en que el

trabajador cumpla 25 años de antigüedad en la Compañía, disfrutará únicamente ese año, de dos días laborables más de vacaciones, circunstancia de la que así mismo disfrutará en el año en que cumpla 30 o 35 años de antigüedad en la empresa.

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 a petición del trabajador y de mutuo acuerdo con la Empresa 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. Optimización de recursos propios.

La Empresa para evitar en lo posible la aplicación del artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre (B.O.E. del 30), para superar situaciones económicas negativas por condiciones técnicas, organizativas o de producción que pudieran incidir en el buen funcionamiento de la Empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda y para optimizar mejor la organización de los recursos propios de la Empresa, se pacta expresamente la posibilidad de hacer hasta tres turnos de trabajo en los talleres, previa comunicación al Comité de Empresa al menos con una semana de antelación a la implantación de los mismos.

El horario de los citados turnos, de lunes a viernes, se establece de la siguiente manera: en horario de 6 a 14, de 14 a 22 y de 22 a 6, con las rotaciones que la Ley contempla.

Para el trabajo a turnos se establece un plus de turnicidad de 17,72 € brutos por jornada de trabajo.

Se fija un plus de nocturnidad de 32,22 €. brutos por jornada.

Estas condiciones afectarán únicamente al personal que en su contrato de trabajo con la empresa no figure el compromiso de trabajo a turnos.

El personal de nuevo ingreso tendrá las condiciones fijadas en su contrato, de acuerdo con la Ley.

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

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 una Gratificación de 45,36 euros por día efectivamente trabajado, con independencia de otras percepciones económicas, como compensación del mayor coste personal que suponen estas Festividades tan reseñadas.

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 2007 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 2007 se fija en el 2,9%, sobre el salario a 31 de diciembre de 2006, según figura en las cartas de comunicación de sueldos.

b) El salario mínimo anual para el año 2007 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: 20.621 € brutos.

c) El salario mínimo para el año 2007 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: 21.965 € brutos.

d) El salario mínimo para el año 2007 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: 23.150 € brutos.

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 establecido a partir del año 1999 y posteriores.

Las personas que tienen fijada por contrato gratificaciones por el mismo concepto recibirán la cantidad que resultare, pudiendo ser está 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 una rentabilidad del 4,3% sobre facturación	80
	100

Importe:

Cumpliéndose 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 tendrá a su disposición la relación nominal del colectivo afectado por esta Gratificación.

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 esta 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 Siderometalurgia.

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 2007 será de 17,08 € por cada trabajador.

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 3.629,80 €. Esta aportación adicional se distribuirá en 2.177,88 € para la fiesta de la Asociación y 1.451,92 € para actividades deportivos 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 caso de muerte: 66.000 euros.

Invalidez: 66.000 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 el precio del menú en el restaurante Nueva Era en el año 2007 el trabajador aportará 0.80 céntimos de euro siendo la subvención de la empresa de 8 euros, para la delegación de Barcelona será de 8 y 1 euro respectivamente.

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 pactado en Madrid y Barcelona ó;

2. Abono de los 8 € 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 c/ Alemania 2-4.

Capítulo IV. Medidas sociolaborales.

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 expondrá la información de todos los cursillos en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo y entregará una copia al 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. Servicio Militar Social.

La redacción de este artículo, dado que tanto el servicio militar como la prestación social sustitutoria se han visto suprimidas, queda suprimida.

No obstante en el caso de que en un futuro se restableciesen como obligatorios se retomaría la regulación en términos similares.

Artículo 16. Incapacidad Temporal.

a) Durante la incapacidad temporal (enfermedad, maternidad 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 17. 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 18. 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.

Así mismo 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 19. 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 20. Servicio de autobús.

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

1. Avda. América -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.

Capítulo V. Medidas relacionadas con el fomento de empleo.

Artículo 21. Jubilación anticipada.

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, y para el caso de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación anticipada, la Empresa sustituirá a cada trabajador jubilado en las condiciones previstas en la citada norma.

Con fundamento en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores, se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellos trabajadores con una antigüedad mínima en la empresa de diez años que, previo acuerdo con la empresa, decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años y antes de cumplir los 64.

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:

A los 63 años, 3 meses de salario.

A los 62 años, 6 meses de salario.

A los 61 años, 9 meses de salario.

A los 60 años, 12 meses de salario.

En el caso de desacuerdo, en el seno de la empresa, las partes someterán sus posiciones en forma razonada a la Comisión Paritaria de Vigilancia, la cual adoptará la resolución pertinente.

Queda expresamente facultada la Comisión Paritaria para adecuar, en el momento que lo estime pertinente, este texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a esta materia. Será necesario, previamente a la iniciación de cualquier trámite de jubilación, el acuerdo entre el trabajador y la Empresa para acogerse a lo antes estipulado.

Artículo 22. 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 aquéllas 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 2007 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 Tablas 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 × 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: (valor tabla / 175) × 75 = 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 23. Ayuda por natalidad.

Se concreta una asignación de 101,95 euros brutos por hijo nacido a cada trabajador a partir del 1 de enero de 2007.

Artículo 24. 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 25. Generalidades.

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.

Así mismo 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 26. Mejoras de producción y organización.

1) a) La Empresa concederá premios individuales o colectivos a todas aquellas propuestas que mejoren de forma efectiva las distintas actividades de nuestra Empresa tanto lo referente a la producción como las demás actividades.

b) En estos premios queda incluido también la recuperación y posterior utilización de materiales sobrantes, que actualmente están sin valor y sin ningún aprovechamiento.

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.

Artículo 27. 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 Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) y en las correspondientes normas de desarrollo.

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 28. 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 Recursos Humanos coordinará con el Departamento de Prevención 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 29. 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.

Capítulo IX. Igualdad.

Artículo 30. 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 aquella 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.

Capítulo X. Comisión Paritaria.

Artículo 31. 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:

Sr. D. Manuel Muñoz Coronado.

Sr. D. Antonio Vilaranda.

Sr. D. Alberto Ubillos.

Sr. D. Fernando Muguiro.

Sustitutos:

Sr. D. Pablo García Ugena.

Sr. D. Marco Prieto Burello.

Por parte de los trabajadores:

Sr. D. Juan Manuel Martín.

Sr. D. José Antonio López.

Sr. D. José Luis Muñoz.

Sr. D. Francisco García.

Sr. D. Nicolás Izquierdo.

Sr. D. Alfonso Merino.

Sra. D.ª Raquel Figueroa.

Sustitutos:

Sra. D.ª Dolores Hernández.

Sra. D.ª Susana Rodríguez.

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 sí 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 Horario Actual.

8,30 a 13,30 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 Joan Despí, 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 cesa 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 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 Dpto. de RR.HH. 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 Dpto. de RR.HH.

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. Tabla Salarial del I Convenio Colectivo Dermatic año 2007.

2007	
Técnicos titulados:	
Titulado Superior	
Ingeniero	27.626,32
Licenciado	27.626,32
Titulado Medio:	
Ingeniero Técnico	26.786,70
Diplomado Universitario	26.786,70
Analista	22.838,67
Maestro Industrial	21.086,04
Técnicos no titulados	
Oficina:	
Delineante-Proyectista	21.626,77
Delineante de 1.ª	19.898,34
Delineante de 2.ª	18.751,88
Auxiliar Técnico	18.052,78
Organización:	
Jefe de Organización de Primera	21.883,72
Jefe de Organización de Segunda	21.403,42
Técnico de Organización de Primera	19.898,34
Técnico de Organización de Segunda	18.751,95
Auxiliar de Organización	18.116,48
Taller:	
Inspector de Montaje	24.424,34
Jefe de Montaje	22.300,49
Jefe de Taller	23.514,21
Maestro de Taller	20.795,94

Encargado	19.964,25
Jefe de Equipo	19.858,05
Personal Informático:	
Programador	21.403,42
Auxiliar Informático	18.052,78
Personal Administrativo:	
Jefe de Primera	22.838,67
Jefe de Segunda	21.403,42
Técnico Administrativo	21.238,56
Oficial de 1ª	19.898,34
Oficial de 2ª	18.751,89
Auxiliar Administrativo	18.060,64
Personal Obrero:	
Oficial de 1ª	19.358,10
Oficial de 2ª	18.692,87
Oficial de 3ª	18.027,66

Anexo 3. Tabla de Dietas para viajes nacionales (efectos 1/3/2007).

	Total dieta 2007 (desde 1/03/2007). Euros
Viajes de 1 día	
Menos de 6 horas (Dieta Global Única)	8,42
De 6 a 8 horas	9,67
De 8 a 10 horas	15,82
De 10 a 12 horas	24,35
Más de 12 horas	30,66
Viajes + 1 día (**)	
Comienzo del viaje:	
Antes de las 12 horas	40,28
Entre las 12 y las 14 horas	32,99
Entre las 14 y las 17 horas	20,02
Después de las 17 horas (1)	12,40
Durante el viaje, para cada día entero	40,16
Regreso del viaje:	
Antes de las 8 horas (1)	10,01
Entre las 8 y las 10 horas	17,75
Entre las 10 y las 12 horas	27,75
Después de las 12 horas	35,38

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.

	Total dieta 2007 (desde 1/03/2007). Euros.

Dietas globales para montadores	
Menos de 5 horas (Dieta Global Unica)	8,42
De 5 a 7 horas	10,80
De 7 a 10 horas	18,09
De 10 a 12 horas	27,41
De 12 a 24 horas sin pernoctación	34,82
De 12 a 24 horas con pernoctación (2)	80,26
Km.	0,29
(2) Dieta exenta	48,22
(2) Pernoctación	32,04

Nota: En la dieta de más de 12 a 24 horas con pernoctación está 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, la obra tenga una distancia mínima de 100 km al centro de trabajo correspondiente y la obra siga al día siguiente. Si en el lugar del montaje no existiera ningún alojamiento cuyo precio fuese inferior a 32,04 €, se podrá liquidar la diferencia que exceda de la citada cantidad hasta el precio real. Esta diferencia se justificará con la correspondiente factura del establecimiento.

Tabla de dietas para viajes al extranjero: Se realizarán en consenso con la comisión paritaria de vigilancia del convenio.

Anexo 4. Tabla de Valores de Hora Extraordinaria de Dematic Logistic Systems S. A.

Grupos	**Categorías profesionales**	**2007**	
		Valor H.E. (Nivel 1)	**Valor H.E. (Nivel 2)**
Grupo I	Ingeniero.		20,95
	Licenciado.		20,95
	Ingeniero técnico.		20,95
	Diplomado universitario.		20,95
	Analista.	26,55	20,95
	Jefe de taller.		17,25
	Delineante proyectista.		17,25
	Delineante de 1.ª		17,25
	Jefe de organización de 1.ª		20,95
	Jefe de organización de 2.ª		17,25
	Jefe administrativo de 1.ª		20,95

	Jefe administrativo de 2.ª		17,25
	Programador.	23,81	17,25
Grupo II	Maestro industrial.	23,81	17,25
	Técnico de organización de 1.ª	19,72	17,25
	Oficial de 1.ª administrativo.	19,72	17,25
Grupo III	Encargado.	22,99	17,25
	Tecnico de organización de 2.ª	18,87	14,78
	Tecnico administrativo.	18,87	14,78
	Oficial de 2.ª administrativo.	18,87	14,78
	Inspector de montaje.	21,38	21,36
	Jefe de montaje.	21,38	21,36
	Jefe de equipo.	21,38	21,36
	Maestro de taller.	21,38	21,36
	Delineante de 2.ª	18,87	14,78
Grupo IV	Auxiliar técnico.	18,87	14,78
	Auxiliar de organización.	18,87	14,78
	Auxiliar informático.	18,87	14,78
	Auxiliar administrativo.	18,87	14,78
	Oficial de 1.ª	18,10	18,10
	Oficial de 2.ª	18,10	14,13
	Oficial de 3.ª	18,10	14,13

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