

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 16 de junio de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa “Robert Bosch España Fábrica Aranjuez, Sociedad Anónima Unipersonal” (código número 289522011996).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa “Robert Bosch España Fábrica Aranjuez, Sociedad Anónima Unipersonal”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 11 de enero de 2017, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 16 de junio de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

VII CONVENIO COLECTIVO 2015 - 2017**ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA ARANJUEZ, S.A.U.**

Capítulo I.- Disposiciones Generales.

Extensión del convenio en su aplicación territorial y personal.

Artículo 1.- El presente Convenio, acordado entre la Dirección de la Empresa y su plantilla es de ámbito de Empresa y su aplicación comprende al Centro de Trabajo que Robert Bosch España Gasoline Systems, S.A.U., tiene ubicado en Aranjuez (Madrid), calle Raso de la Estrella s/nº, en adelante RBEF.

Ámbito personal.

Artículo 2. El Convenio afectará a todo el personal de RBEF, vinculado por contrato de trabajo, con las excepciones siguientes:

- a) Directores y Directivos.
- b) El personal nombrado por decisión de la Empresa, en tanto ostente la tarea de Jefe o Jefa de Departamento, que a propuesta de la Dirección, acepte voluntariamente el trabajador o la trabajadora de manera expresa y por escrito.

Período de vigencia y prórroga.

Artículo 3.- El presente Convenio causará efectos a partir del 1 de Enero de 2015, siendo su duración tres años y, en consecuencia, finalizará el 31 de Diciembre del 2017, excepto para aquellos conceptos en los que se especifica concretamente otro plazo de iniciación y vigencia.

Artículo 4.- El Convenio se prorrogará tácitamente de año en año, de no mediar preaviso de cualquiera de las partes. El período de preaviso será con una anticipación, como mínimo, de un mes a la fecha de su vencimiento.

Artículo 5.- El presente Convenio tiene fuerza normativa y, en consecuencia, obliga a la Empresa y la plantilla comprendida en su ámbito por el plazo pactado.

Carácter de las mejoras económicas a todos los efectos y especialmente a los de absorción y repercusión de precios.

Artículo 6.- Dentro de los niveles retributivos alcanzados por este Convenio de RBEF, quedan comprendidos y, por tanto, compensados, todos los conceptos remunerativos establecidos en las disposiciones legales.

En el caso de producirse modificaciones legales que afectaran a la cuantía de las mejoras de prestaciones de la Seguridad Social establecidas por Convenios, la Comisión paritaria del convenio, se reunirá para negociar los efectos de la nueva situación creada.

Los aumentos que en el futuro pudieran acordar las Autoridades competentes, cualquiera que fuera su denominación, serán absorbidos y compensados en su caso y en cómputo anual, dentro de los niveles retributivos citados. Los que se puedan conceder por Convenios de ámbito superior, sólo repercutirán cuando, en su conjunto, e igualmente en cómputo anual, superen los pactados en RBEF.

Artículo 7.- El Convenio de la Empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en los términos previstos en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8.- Como consecuencia del esfuerzo económico que representa el Convenio Colectivo, se hace imprescindible necesario repercutir en precios el importe de los incrementos salariales y otras mejoras que se pacten, dentro de los márgenes legales establecidos o que se puedan establecer.

Artículo 9.- Si en el ejercicio de facultades que les corresponden, los organismos competentes, no aprobaran alguna de las cláusulas del Convenio, éste quedaría sin eficacia debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Capítulo II.- Periodo de trabajo.

Artículo 10.- La jornada anual de trabajo efectivo será de 1.712 horas/año para el año 2015, de 1696 horas/año para el 2016 y de 1.696 horas/año para el 2017. En cumplimiento del acuerdo de 30 de junio de 2017 sobre producto DNOX en RBEF.

Este período será de trabajo real y comprenderá a todos los Trabajadores/as de la Empresa que estén contratados a jornada completa.

Calendario Marco

Artículo 11.- Tan pronto se publique el calendario oficial de fiestas, la Dirección y el Comité de Empresa definirán un calendario marco del siguiente año, que servirá de referencia para la posterior definición del calendario.

Calendario Laboral.

Artículo 12.- El calendario laboral se elaborará en el Centro de Trabajo de acuerdo con el Calendario Marco.

El centro, en el caso de que sea necesario, podrá permanecer abierto todo el año (exceptuando los festivos más significativos como 1 de Enero, 1 de Mayo, 6 y 25 de Diciembre y fiestas locales), con un mínimo de 225 días, de acuerdo con las necesidades de Producción.

Para los trabajadores/as a turnos, la rotación será de dos semanas, figurando ésta en el Calendario Laboral.

Como norma general, la reducción de jornada habida hasta 1991 se ha aplicado para reducir los días de trabajo de las personas. No obstante lo establecido en este artículo, la concreción u ordenación del Calendario Laboral en aspectos tales como horario, regímenes de trabajo a turnos, flexibilidad, rotación, días flotantes, etc., es susceptible de ser negociado, teniendo en cuenta las características territoriales, productivas, laborales y sociales. De no ser posible la obtención de un nuevo acuerdo, se aplicará la norma general.

La diferencia entre los días del Centro abierto y los de trabajo de cada persona, (días flotantes), se planificarán de forma que no afecte a la producción, siguiendo los procedimientos siguientes:

- 1) Días flotantes generados por las reducciones de jornada pactadas hasta 1989 inclusive (10 días).

Se planificarán de manera que no afecte a la producción, para ello el trabajador/a comunicará a su mando los días solicitados dentro de la quincena anterior a cada trimestre.

Cada trabajador/a planificará para su disfrute un día flotante por trimestre, independientemente de los 4 días que puede planificar la Dirección según artículo 12.2 de este Convenio Colectivo.

Quince días antes de iniciarse el último trimestre, la Dirección realizará una encuesta en el Centro para que cada trabajador/a exprese concretamente las fechas de disfrute de los días flotantes que eventualmente pudieran restarle en el año correspondiente.

En el caso de un trabajador o trabajadora, que estando presente en el Centro, no entregara su respuesta personal a la encuesta antes de iniciarse el último trimestre, la Dirección planificará el disfrute de los días flotantes pendientes, dentro del año en curso. En este último supuesto, la Dirección informará a la persona afectada de los días fijados, con una antelación mínima de 15 días.

- 2) Días flotantes generados por las reducciones de jornada de 1990, 1991. (4 días)

La Dirección planificará el disfrute de estos días flotantes dentro del período comprendido entre Marzo y Octubre de cada año, ambos inclusive, y de forma que dicho disfrute coincida con lunes o viernes. La Dirección informará al trabajador/a de los días fijados con una antelación mínima de quince días. Todo ello, sin perjuicio de que puedan establecerse acuerdos específicos al respecto, entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 13.- La concreción y ordenación del Calendario Laboral en asuntos tales como horarios, regímenes de trabajo, turnos, etc., es susceptible de ser negociado.

Teniendo en cuenta las características de RBEF, su problemática y las necesidades crecientes en el orden competitivo de adecuar y flexibilizar las capacidades de trabajo a las necesidades del mercado, ambas partes consideran necesario abrir un proceso de negociación tendente a llegar a acuerdos específicos.

Para ello la Dirección presentará al Comité antes del 31.12.2017, propuestas concretas, entre otras las siguientes:

- Planificación de días flotantes.
- Vacaciones.
- Jornada diaria.
- Productividad.
- Aprovechamiento de inversiones.
- Turno de noche.

Artículo 14.- Se establece una comisión de Dirección y Representación de los Trabajadores para estudiar un Plan de Reducción de Jornada a largo plazo, que incluya medidas adecuadas para compensar la pérdida de competitividad derivada del incremento de costes que se produciría por la reducción de jornada.

Un objetivo prioritario de la Comisión será el estudio de un sistema que permita la racionalización del disfrute de los días flotantes, así como el establecimiento de medidas para la obligatoriedad del disfrute de dichos días.

Jornada estival.

Artículo 15.- La jornada de trabajo estival para el turno normal podrá establecerse durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 15 de septiembre.

Horario flexible.

Artículo 16.- Se autorizará el régimen de horario flexible en las siguientes condiciones:

- a) Este régimen horario será flexible durante todo el año.
- b) Este horario tendrá la consideración, a todos los efectos, de jornada partida.
- c) La recuperación real del tiempo ha de hacerse en trabajo efectivo dentro de la misma jornada, salvo que exista acuerdo con el mando para efectuar la recuperación en mayor

período de tiempo por motivos de trabajo, por ejemplo, equilibrar la relación carga/capacidad.

- d) La entrada al trabajo por la mañana para el turno normal, podrá flexibilizarse hasta treinta minutos antes o después del citado horario.
- e) La pausa de mediodía podrá flexibilizarse hasta 15 minutos antes o 30 minutos después del final de dicha pausa.
- f) Si el horario flexible acordado presentara inconvenientes para el normal funcionamiento de la Empresa o Departamentos, ambas partes, Dirección y Comité de Empresa, analizarán y decidirán en su caso, de común acuerdo, las medidas oportunas.

Vacaciones.

Artículo 17.- El período de vacaciones anuales será de 30 días naturales. El periodo opcional de vacaciones estará comprendido entre el 1 de julio y el 30 de Septiembre, considerándose, a todos los efectos, el mes de agosto como mes oficial de vacaciones.

La duración de las vacaciones de las personas de nuevo ingreso en el primer año natural de su permanencia en la Empresa, será proporcional al período de trabajo que hayan de realizar dentro de dicho año, sin perjuicio de lo señalado en el último párrafo del Art. 49.

Para la interpretación sobre la distribución de los días de vacaciones se estará a lo establecido en ANEXO 1.

Veteranos.

Artículo 18.- Por razón de antigüedad, las vacaciones anuales reglamentarias se incrementarán con arreglo a la siguiente distribución:

- Quince años de permanencia en la Empresa: un día.
- Veinte años de permanencia en la Empresa: dos días.
- Veinticinco años de permanencia en la Empresa: tres días.

Esta ampliación de vacaciones no podrá disfrutarse acumulada a las generales de la Empresa.

Para la elección de los días correspondientes, el trabajador/a deberá obtener la conformidad de su respectivo mando.

Estos días se abonarán como días de vacaciones

Artículo 19.- A los efectos de la Orden de 1º de Marzo de 1983 del Ministerio de Trabajo, se consideran Horas Extraordinarias Estructurales, las que se realicen en los siguientes casos:

- Mantenimiento.
- Conductores/as de vehículos.

- Sustitución de personas por ausencias imprevistas.
- Trabajos en períodos punta de:
 - Despachos de trabajo. }
 - } Cierre de fichas.
 - Administración de Personal.}
 - Operadores/as y perforistas de Proceso de Datos.
 - Cierre de contabilidad y de inventarios fin de año.
 - Campañas venta recambios.
 - Fabricación.

La prestación de estas Horas será voluntaria y se notificará al Comité de Empresa para que, con su conformidad, se comuniquen a la Autoridad Laboral.

Capítulo III.- Clasificación de personal.

Clasificación y asimilación.

Artículo 20.- El personal afecto a la Empresa por contrato de trabajo, quedará comprendido en los siguientes grupos profesionales de Empresa, conforme a la distribución que se indica y de acuerdo con la Valoración de Tareas establecida. El grupo será el que fijará su posición interna en la Empresa, sin perjuicio de su asimilación en lo externo a las que enumera la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica.

Sin perjuicio de respetar las situaciones existentes en la actualidad, en el futuro, para adquirir los derechos que corresponda a cada uno de los grupos, será preciso estar realizando precisamente el trabajo que determine su encuadramiento en el mismo.

Artículo 21.- En virtud de cuanto se indica en el artículo anterior, se determinan los grupos, cuya descripción y asimilación correspondiente figuran en el cuadro que como ANEXO 2 se incluye en el presente Convenio Colectivo.

Dicho cuadro acordado en 1966, se incluye a los solos efectos de referencia histórica, manifestando ambas partes, su voluntad de actualizar el mismo de acuerdo con la Legislación Vigente.

Asignación de tareas.

Artículo 22.- El período máximo en que un trabajador/a puede permanecer sin asignación de tarea (grupo inferior a E1), tarea 999, será de 6 meses.

Especialista Polivalente.

Artículo 23.- En la tarea 1100 "Especialista Polivalente nivel B1" se engloban todas las tareas específicas actuales de nivel B1. Al personal de nivel A2 del Grupo Especialistas se les dará la oportunidad de trabajar en un puesto de trabajo con tarea de especialista nivel B1, en el plazo máximo de 7 años desde que accedieron a la tarea de Especialistas nivel A2. Superado el período de prueba de 3 meses, se les asignará la tarea 1100 "Especialista polivalente B1".

Asimismo, se engloban en una sola tarea 1101 "Especialista A2" las actuales tareas específicas de nivel A2.

Promoción

Artículo 24.- La promoción del personal sujeto a Convenio, se realizará de acuerdo con los Sistemas de Promoción (PT y ET) vigentes en el Convenio.

Las evaluaciones y auditorías estarán concluidas el 30 de Noviembre y su efectividad será al 1 de Junio de cada año.

Esta situación se revisará en el Convenio del 2018.

La Dirección informará soportadamente en la Comisión de Promoción sobre las auditorías con resultado negativo.

En el supuesto de desacuerdo justificado, la Comisión de Promoción (Dirección y Comité de Empresa), contrastará los datos obtenidos y procederá en consecuencia. La Dirección informará al Comité de Empresa de los resultados obtenidos en las V.P. y H. de E., facilitando la relación de personas afectadas por incremento salarial.

Artículo 25.-

Se acuerda la contratación de 15 trabajadores directos con carácter indefinido a la entrada en vigor del VII Convenio Colectivo.

Corresponderá a la Dirección de la Empresa la selección de 7 de los 15 trabajadores. La Comisión de contratación decidirá la selección de los otros 8 trabajadores para lo cual atenderá, en primer lugar, a las peticiones de recolocación que, en su caso, pueda efectuar Robert Bosch España Fábrica Castellet respecto de los trabajadores que se vieran afectados por la actual situación de crisis de dicha Sociedad.

En el mes de diciembre de 2016 se reunirá la comisión de seguimiento del Convenio Colectivo con el objetivo de analizar si se han cumplido los requisitos para la contratación de otros 5 trabajadores directos con carácter indefinido a lo largo del 2017, siempre que en los años 2015 y 2016 la Sociedad hubiera logrado traer nuevos productos que den estabilidad al centro que compensen el declive de los otros productos que estén en vías de desaparición y/o hubiera habido en cada uno de los años (2015 y 2016) más de un 10% de temporalidad en media.

Del mismo modo en diciembre de 2017 se reunirá la citada comisión con el fin de analizar si se han cumplido los requisitos para realizar la contratación de 5 trabajadores directos con carácter indefinido durante el año 2018 en el caso de que la Sociedad hubiera logrado traer nuevos productos que den estabilidad al centro que compensen el declive de los otros productos que estén en vías de desaparición y/o hubiera habido en el año (2017) más de un 15% de temporalidad en media.

Subsidiariamente a lo anterior, las nuevas necesidades de personal se cubrirán preferentemente con los trabajadores y las trabajadoras de la plantilla actual de RBEF, que reúnan los requisitos exigidos. A tal efecto y en aquellos puestos donde proceda el concurso, se convocará el mismo antes de realizar la selección en el exterior.

No se exigirá a los trabajadores/a de la plantilla de RBEF, ninguna condición que no se exija al personal procedente del exterior para ocupar el puesto de trabajo objeto de la nueva necesidad.

Formación.

Artículo 26.- La Comisión Paritaria de Formación, determinará y valorará, separadamente las necesidades específicas de la Dirección, en especial a las nuevas tecnologías, de las solicitadas por los trabajadores/as relacionadas con las actividades del Centro, y compaginará los recursos económicos de forma que el presupuesto anual especifique ambas.

Capítulo IV.- Condiciones de trabajo.

Turnos

Artículo 27.- Se establece un sistema de trabajo organizado en Turno de mañana, tarde, noche y Turno Partido. El turno partido mantendrá su estructura actual según convenio colectivo. La Dirección informará al Comité de Empresa sobre la previsión del desarrollo de la nueva capacidad productiva de estas inversiones, definiéndose en este momento la necesidad de establecer el trabajo a tres turnos con carácter normal.

En el momento de la puesta en marcha de dicha nueva inversión se aplicará el punto anterior.

Ningún trabajador/a sufrirá discriminación económica o profesional por su no aceptación a trabajar en el tercer turno.

En las limitaciones de este artículo no estarán comprendidos los trabajos de carácter continuado (Termoestables).

Trabajo a tres turnos.

Artículo 28

Respecto al trabajo a turnos se estará a lo establecido en el acuerdo de flexibilidad de 25/06/09 recogido en el Anexo 13.

18 Turnos

Artículo 29.- Con el fin de seguir garantizando la inversión en RBEF, se garantiza la flexibilidad de 18 turnos semanales para nuevos productos. Una vez que se concreten los productos afectados, la Dirección y el Comité de Empresa regularán la normativa y condiciones de funcionamiento de este turno.

Se ampliará a 18 turnos semanales de trabajo como situación normal, y por consiguiente no se considera como colaboración.

La cobertura de los puestos de trabajo necesarios con este sistema se realizará con personal fijo voluntario y/o nuevas contrataciones, si no se cubrieran los puestos de trabajo en las condiciones anteriormente mencionadas el Comité de Empresa garantiza en todo momento que los 18 turnos se cumplan.

La aplicación de este acuerdo no supondrá un exceso de la jornada anual pactada vigente en cada Convenio Colectivo.

Turno Normal

Artículo 30.- A través del plan de seguimiento de la AS13+ se estudiarán los casos conflictivos de conciliación de la vida profesional y familiar, donde una comisión del subcomité de Asuntos Sociales junto con la Dirección, estudiarán pormenorizadamente caso por caso, buscando una solución favorable para ambas partes en el ajuste del horario de trabajo.

En los departamentos donde se acuerde que la jornada de trabajo tenga un horario diferente al pactado en Convenio, se negociará con las personas afectadas y se buscará en todo momento la posibilidad de hacerlo de forma que no afecte a las condiciones familiares e intentando

establecer una rotación entre las personas del departamento, de forma que todos y todas puedan hacer compatible la conciliación de la vida laboral y familiar.

Racionalización del trabajo.

Artículo 31.- Como medio de alcanzar el índice de trabajo necesario para conseguir el objetivo de producción que se deriva de este Convenio, la Empresa intensificará la racionalización del trabajo de forma que todo el personal, cualquiera que sea su actividad (no cualificado, profesional, técnico o administrativo) pueda trabajar con incentivo directo individual o de equipo.

Artículo 32.- Como medio de conseguir las metas señaladas en el artículo anterior, se estima necesario y conveniente que la Empresa

- para mejorar la distribución del personal adecuándole a las cargas de trabajo.
- para mejorar los métodos de trabajo, en aquellas zonas en que el proceso actual no sea correcto

Establezca un sistema que permita, mediante el muestreo estadístico, conocer los niveles de actividad y las causas de anomalías en las secciones en las que por no haber estudio de métodos y tiempos, no se puedan definir y conocer con datos exactos las previsiones de necesidades de personal, permitiendo además poder dar orientaciones a los mandos a fin de que éstos se centren, no sólo en la realización de sus objetivos, sino también mejoren la forma en que su personal los alcanzan.

Reconversión.

Artículo 33.- En cuanto a la reconversión se estará a lo indicado en Anexo 12.

Mejoras de productividad.

Artículo 34.- El Comité de Empresa manifiesta su disposición de intervenir en Servicios donde los índices de propuestas de mejoras o sugerencias no sean satisfactorios, para estimular al personal en este sentido, cooperando a remover los obstáculos psicológicos que dificulten tan importante acción.

Movilidad geográfica.

Artículo 35.- En la fecha de entrada en vigor del Séptimo Convenio Colectivo de RBEF, la Empresa cuenta con un solo Centro de Trabajo sito en Aranjuez (Madrid), calle Raso de la Estrella s/nº. En el supuesto de que con posterioridad a dicha fecha se incrementara el número de centros, será de aplicación lo previsto en el ANEXO 3.

Índices de absentismo.

Artículo 36.- La Comisión Dirección – Comité de Empresa establecerá un acuerdo para mejorar los índices de absentismo en aquellos casos que superen el promedio general de la Empresa, del último período anual.

Con independencia de las fórmulas de aplicación para mejorar los índices colectivos o individuales, deberá tenderse a restablecer, cuando menos, la capacidad de trabajo perdida con relación al período ordinario anual del Centro.

Paga de Absentismo

Se mantiene la paga individual de mejora del absentismo durante los tres años de vigencia del convenio colectivo, con el objetivo de mejorar gradualmente los índices de absentismo. Dicha paga será de 300 € máximo para los años 2015, 2016 y 2017, siempre que no se supere el 4,5% de bajas por I.T. a nivel individual (enfermedad común, accidente común) más faltas sin justificar. Dicho concepto será calculado de forma individual en función de la evolución que haya tenido el personal fijo y que haya trabajado entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre, abonándose en la nómina de Enero de cada uno de los 3 años de vigencia del convenio. Se especifica en la tabla la reducción de la paga según faltas.

DÍAS LABORABLES	PAGA 2015-17
0	300 €
1	270 €
2	240 €
3	210 €
4	180 €
5	150 €
6	120 €
7	90 €
8	60 €
9	30 €

Al término de este Convenio se valorará la efectividad de dicha paga y se estudiará la conveniencia o no de seguir manteniéndola.

Incapacidad permanente parcial.

Artículo 37.- En el caso de que algún trabajador/a haya sido declarado en situación de Incapacidad Permanente Parcial que suponga una parcial incapacidad para la realización de su trabajo habitual, la Empresa se compromete en un plazo mínimo a acoplarle a un puesto de

trabajo acorde a sus capacidades respetándole el salario y grupo profesional y durante el tiempo que dure dicha incapacidad.

Empleo.

Artículo 38.-

1. Los trabajadores/a que realicen los servicios y obras subcontratadas (en el marco de la legalidad vigente) estarán dentro del ámbito de organización, dirección y control del subcontratista, el cual tendrá actividad, estructura y entidad propias. Asimismo, no podrán ejercer funciones de mando sobre el personal de RBEF.
2. Con el fin de cubrir posibles necesidades futuras, RBEF establecerá con Escuelas de Formación Profesional y Universidades, programas de colaboración de tipo de Formación Dual, (Escuela - Prácticas de Empresa).

Para el personal procedente de programas del tipo de Formación DUAL a que se refiere el apartado anterior, la evaluación continua y objetiva, en el caso de realizarse, se considerará como las pruebas de selección teórico-prácticas que se indican en el punto 4 del Anexo 4.

3. Se reducirá al mínimo posible las Horas Extraordinarias, con el objetivo, entre otros, de lograr el máximo posible de nuevas contrataciones.
4. Se adjunta como Anexo 4 documento para las contrataciones.
5. Se crea una Comisión de Contratación paritaria de 2 miembros del Comité de Empresa y 2 de la Dirección para que regule el procedimiento de contratación. Se reunirá dicha comisión en el primer trimestre de cada año para valorar y analizar el cumplimiento del Artículo nº 39 de este Convenio Colectivo.

Contratos eventuales

Artículo 39.- En lo referente a la duración de los contratos eventuales será de aplicación lo establecido en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid.

Si durante la vigencia del convenio la plantilla de la Sociedad fuera igual o superior a 500 trabajadores totales (fijos más eventuales), el porcentaje de eventuales máximo podrá ser hasta un 15% de la plantilla fija. Cuando el número de plantilla total sea inferior a 500 personas, el porcentaje de eventualidad no podrá superar el 10% de la plantilla fija.

Cuando la plantilla sea inferior a 500 personas y haya puntas de producción para trabajos no especializados sólo podrá ser superado el 10% de eventualidad mediando acuerdo entre Dirección y Comité de Empresa.

Período de prueba.

Artículo 40.- El período de prueba para todo el personal de todos los grupos profesionales se establece en un plazo cuya duración máxima podrá llegar hasta seis meses.

El trabajador/a y la Empresa tienen facultad para considerar finalizado el período de prueba durante el plazo señalado en el párrafo anterior, sin que sea precisa la existencia de preaviso ni se tenga derecho por ello a indemnización alguna.

El Mando de quien dependa el personal contratado en período de prueba emitirá, con la periodicidad necesaria, los informes precisos para que a través de los mismos, se pueda conocer, en cada caso, la capacidad real, grado de preparación y posibilidad de alcanzar el alta definitiva.

Prendas de trabajo.

Artículo 41.-

1. Se dotará al personal de dos conjuntos de prendas anuales a cargo de la Empresa. Las prendas se utilizarán durante la permanencia en fábrica por razón de trabajo y con la adecuada presentación y limpieza.
2. Se confirma como uniformidad para el personal de la Empresa:
 - Personal de oficina: Bata blanca.
 - Operario/a: Chaqueta, camiseta y pantalón o peto gris, salvo que para un determinado trabajo la Comisión de Seguridad e Higiene defina una prenda específica.
 - Preparador/a: Bata gris, camiseta y pantalón o peto gris.
3. Entendiendo que se le da menos uso a una chaqueta que a una camiseta, las personas que lo deseen, podrán solicitar dos camisetas adicionales por una chaqueta.
4. El personal que lo desee, podrá solicitar conjuntos de prendas adicionales, descontándose de su nómina el importe correspondiente.
5. Habrá un stock mínimo en el almacén de ropa de trabajo y de calzado de protección. Se dotará de calzado adecuado a las personas con necesidades especiales, siempre de acuerdo con el servicio Médico.

6. El almacén dispondrá de parka desmontable como prenda de abrigo. El stock mínimo será de 3 unidades por talla (M, L, XL y XXL). El uso de las mismas se debe autorizar por el mando de cada departamento según las condiciones de trabajo.

Incentivos.

Artículo 42.- Unificación de primas personal Directo.

1. Con fecha 01.01.91 y con carácter provisional se unificaron las primas directa y de productividad (claves 24, 30 y 22) en una sola prima, a percibir en 14 pagas, cuya fórmula para 2015, 2016 y 2017 es:

$$\text{€ Prima/mes} = [(1,55 * R - 1) * R' + 46] * HB * K$$

Donde:

R es el rendimiento individual en tanto por uno.

R' es el rendimiento individual en tanto por ciento con un valor máximo de 125.

HB es el número de horas blancas realizadas por la persona en el mes correspondiente.

K factor cuyo valor para 2015 es 0,0130311, para 2016 es 0,0131614 y para 2017 es 0,0134141.

El valor mínimo garantizado de dicha prima será para 2015 de 121,05 €/mes., para 2016 de 122,26€/mes y para 2017 de 124,61€

Cuando por causas imputables al trabajador/a, el rendimiento no superara el 100, el mínimo garantizado será de 50,17 €/mes para toda la vigencia del Convenio.

Cuando sean de aplicación, estos valores se percibirán proporcionalmente a las horas de presencia.

2. La Dirección elaborará propuestas que podrán contener factores diferentes en función de criterios objetivos de mejora de la productividad específicos de cada Sección tales como:
 - Rendimiento medio.
 - Valor medio de las horas blancas.
 - Índices de calidad.
 - Aprovechamiento de inversiones.

- Desviación T. T. entregado/T.T. pagado.
- Etc.

En el caso de que, por cualquier circunstancia, no fuera posible la puesta en vigor de estas propuestas con efectividad 01.01.2018, el presente acuerdo será objeto de negociación en el marco del siguiente Convenio, prorrogándose su vigencia hasta que quede establecido un acuerdo definitivo.

3. Sistema de Primas: Se crea una comisión de primas que estudiará y valorará un nuevo sistema de incentivos y primas, que a su implantación afectará a toda la plantilla.

Dicha prima se basará en principios de Productividad y Calidad.

Artículo 43.- La compensación para situaciones de trabajo con bajo porcentaje de Horas Blancas, según acuerdo de 5 de abril 1984, queda sustituida por la siguiente fórmula para los años 2015, 2016 y 2017.

$$C = [(1,55 R_m - 1) \times R^*m + 46] \times (K \times HP - HB) \times 0,003606$$

siendo:

- R_m = Rendimiento individual medio de los dos últimos meses conocidos, en tanto por uno.
- R*_m = Rendimiento individual medio de los dos últimos meses conocidos, en tanto por ciento, con un valor máximo de 125.
- HP = N.º. horas de presencia del mes.
- HB = N.º. horas blancas del mes.
- K = Coeficiente particular de la Fábrica que representa el 95 % del valor medio de horas blancas en los dos últimos meses conocidos, con un máximo de aplicación de este coeficiente del 85 %.

Productividad.

Artículo 44.- La medición de los tiempos de trabajo, introducción de mejoras de productividad y proceso de actualización de Hojas de Instrucciones, se llevará a cabo conforme el acta suscrita entre la Dirección y la Representación Sindical el 24 de noviembre de 1980 y documento refundido el 10.4.81.

Capítulo V.- Condiciones económicas.

Artículo 45.- Las condiciones económicas que se pactan en este Convenio corresponden a los trabajadores/as que realizan el período de trabajo ordinario anual.

En el caso de personas que realicen períodos inferiores, dichas condiciones se aplicarán proporcionalmente al tiempo determinado en el respectivo contrato.

Retribuciones.

Artículo 46.- Incremento Salarial Convenio Colectivo.

46.1.- Para el año 2014 se acuerda como incremento definitivo el 0,4% ya aplicado en tablas salariales 2014, quedando sin efecto la previsión de incremento en función del IPC real prevista en el artículo 46.1 (2º párrafo) del VI Convenio Colectivo de RBEF.

Para los años 2015, 2016 y 2017 se establece un incremento salarial del 0,7%, 1%, 1,92% respectivamente, sobre todos los conceptos salariales retributivos del Convenio y Acuerdos varios.

46.2.- Adicionalmente al incremento indicado en el segundo párrafo del artículo 46.1, se abonará un 1.1% para los años 2015 y 2016 y un 1.5% para el 2017 de los conceptos salariales abonados durante el año a través de la partida de economato (clave 9230).

46.3.- Este incremento se aplicará sobre los conceptos salariales indicados a continuación, tomando como base los datos al 31 de diciembre del año anterior abonados según la periodicidad actual:

- a) 9101, 9102, 9105, Paga extra de julio (9Y01, 9Y02, 9Y05, 9Y09, 9Y10, 9Y14), diciembre (9X01, 9X02, 9X05, 9X09, 9X10, 9X14) y única de abril (9Z01, 9Z04, 9Z10 y 9Z14)
- b) 024f, 9255, 9256.
- c) 9216.
- d) 9231, 9232, 9233, 9234, 9235, 9258, 9259, 9260 9263, 9271, 9275, 9276.
- e) 9273, 9278.

Estructura salarial.

Artículo 47. -

1. Con efectividad de 1 de Enero de cada año, se aplicará al personal empleado e indirecto la estructura salarial definida en el Anexo 5.

Con efectividad del 1 de Enero, se aplicará al personal directo la estructura salarial definida en Anexo 5.

2. Se crean unos nuevos grupos profesionales para el personal en período de iniciación. A0 para peones y especialistas y B0 para profesionales.

Paga Única de Abril.

Artículo 48.- Para cada uno de los años de Convenio se aplicará al personal empleado e indirecto la Paga Única de Abril definida en el ANEXO 5 (C-9Z01, 9Z04, 9Z10 y 9Z14), con el

grupo profesional y Nivel Salarial que el trabajador/a tuviera en Abril de cada uno de los años. Para cada uno de los años de Convenio se aplicará al personal directo la Paga Única de Abril definida en ANEXO 5 (C-9Z01, 9Z04, 9Z10 y 9Z14) con el grupo profesional y Nivel Salarial que el personal tuviera en Abril de cada uno de los años de Convenio.

Cálculo pago vacaciones.

Artículo 49.- El criterio para calcular el período de vacaciones queda modificado, estableciéndose a partir del año 1978, sobre la base de años naturales.

En consecuencia, su devengo se iniciará el 1 de Enero de cada año y finalizará el 31 de Diciembre.

Las vacaciones anuales se retribuirán con el salario que se perciba en el momento de comenzar su disfrute.

Se modifica el coeficiente actual $K=0,9677$, por $K=1$ a partir del año 2013.

A los trabajadores/as que causen baja se les hará repercutir en su liquidación, de forma positiva o negativa, según corresponda, la parte de vacaciones devengada y no disfrutada o bien aquella disfrutada y no devengada.

Pago mensual.

Artículo 50.- El pago de los haberes de todos/as los trabajadores/as de la Empresa se realizará mensualmente.

Módulo de pago mensual.

Artículo 51.- El módulo de pago mensual establecido para facilitar la regularidad de los cobros del personal, se actualiza conforme al promedio mensual del horario anual de trabajo que se establece en el Convenio, en 155,64 para el año 2015, en 154,18 para el 2016 y en 154,18 para el 2017 y servirá para calcular los conceptos retributivos que se perciben en función del tiempo de presencia.

Domiciliación del pago.

Artículo 52.- El abono de la nómina se realizará por transferencia bancaria en la entidad elegida por el trabajador/a.

Pagas extraordinarias.

Artículo 53.-

1. Las Pagas Extraordinarias de Vacaciones, Navidad y Abril, por un importe de una mensualidad de la paga tipo cada una de ellas, serán percibidas por todo el personal en proporción al tiempo trabajado durante cada período a que corresponda.

A tal efecto, la primera de ellas se devengará por los seis primeros meses del año, y la segunda, por los seis últimos, abonándose en todo caso la parte proporcional al tiempo trabajado si este fuera inferior a los seis meses.

Respecto de la paga de abril se devengará anualmente de enero a diciembre y se abonará antes del día 20 de abril.

A los efectos señalados en el presente apartado, cuando no se preste servicio activo se considerará como presente en el trabajo, exclusivamente, a las personas en situación de baja por enfermedad o accidente, maternidad, paternidad o riesgo en el embarazo.

2. Las Pagas Extraordinarias se harán efectivas: la de Vacaciones, con quince días de antelación al comienzo de éstas, y la de Navidad, el último día hábil anterior al 22 de Diciembre.

Antigüedad.

Artículo 54.- La antigüedad se abonará por quinquenios, a razón de un 5 % por cada quinquenio, sobre una tabla base.

Las tablas bases de importes para calcular el valor del quinquenio son las que figuran en Anexo 6.

Dietas y kilometraje.

Artículo 55.-

Dietas

Se establecen los siguientes valores de dietas, de aplicación a toda la plantilla de RBEF afectada por Convenio Colectivo:

	España y Portugal	Resto de países
2015, 2016 y 2017	47 €	57 €

Kilometraje:

Las tarifas de kilometraje para automóviles quedan aceptadas en 0,24 €/Km.

Las tarifas anteriores llevan comprendida la cobertura de seguro a todo riesgo.

Pluses.

Artículo 52.- Pluses de segundo turno, tercer turno, nocturnidad, toxicidad y noche trabajada.

En fecha 28 de Octubre de 1991 se alcanzó un acuerdo cuyo texto se recoge en anexo 7 para los Pluses de Segundo Turno, Tercer Turno, Nocturnidad, Toxicidad y Noche Trabajada. Los valores de estos pluses se adjuntan como Anexo 7.1.

Otros pluses.

Artículo 57.-

1. Pluses de Disponibilidad de Mantenimiento, Carga-Descarga y Limpieza de Almacenes y Servicio de Bomberos.

En ANEXO 8 se recoge el texto del acuerdo sobre estos pluses. Los valores de estos pluses se adjuntan como ANEXO 8.1.

2. Los Pluses especiales de: Vigilancia, Chóferes y Horarios Especiales, se incrementan conforme a lo establecido en el artículo 46 del presente Convenio.

Quebranto de moneda.

Artículo 58.- Al personal que de una manera continuada realice pagos y/o cobros en funciones de Caja o asimiladas se le abonará, mientras ejerza la tarea, un plus por quebranto de moneda en doce mensualidades, con arreglo a las siguientes cantidades:

Nivel de pagos y/o cobros	Cuantía €/mes	Cuantía €/mes	Cuantía €/mes
Año	2015	2016	2017
De 1.800 a 6.000 €	13,84	13,98	14,25
> 6.000 €	27,67	27,95	28,49

Horas extraordinarias.

Artículo 59.- A partir de 01.01.2015 se establece la tabla recogida en el Anexo 6 para todo tipo de Horas Extraordinarias:

Ingresos mínimos.

Artículo 60.- El nivel de ingresos mínimos anuales para todos/as los trabajadores/as mayores de 18 años que realicen el horario normal de trabajo real en situación de normalidad, se fija de acuerdo al anexo 9.

Capítulo VI.- Seguridad, higiene y salud laboral.

Artículo 61.- La normativa del Grupo Robert Bosch sobre Seguridad e Higiene Industrial será de aplicación en RBEF la adecuación del Centro de Trabajo de Aranjuez a esta normativa se realizará de forma progresiva y de acuerdo con los planes de desarrollo del Centro.

Se presentará al Comité de Seguridad e Higiene los programas específicos orientados a esta adecuación.

Cuando la legislación española sea más exigente que la normativa Robert Bosch, se adoptará la norma española.

1. Ruidos

Se seguirán las siguientes directrices:

- 1.1. Recepción obligatoria por parte de los Técnicos de Seguridad de todas las nuevas inversiones (tanto las que sean de nueva compra, como las trasladadas desde otros Centros del Grupo RB), marcándose como objetivo un nivel sonoro medio de 80 dB (A). Se informará al Comité de Seguridad e Higiene, según el Art. 66 de este Convenio.

Si la emisión de ruido superara este límite, se deberá actuar sobre las máquinas y/o instalaciones para reducir la emisión hasta el límite indicado, definiéndose en estos casos un plan de acción.

- 1.2. Catalogación de los puestos de trabajo y/o instalaciones con ruido elevado.

- 1.2.1. Si los niveles de ruido equivalente (exposición diaria al ruido) no superaran los 85 db (A), se informará a la plantilla de los riesgos de exposición al ruido.

- 1.2.2. Si los niveles de ruido equivalente (exposición diaria al ruido) estuvieran entre 85 y 87 dB (A), o L (pico)=137 dB, se facilitarán medios de protección personal, que deberán ser adaptados a cada trabajador/a individualmente y a sus condiciones de trabajo y que serán de uso obligatorio. El personal destinado a estos puestos tendrá el seguimiento médico preventivo preceptivo. Los responsables del Centro estudiarán y presentarán al Comité de Seguridad e Higiene, las medidas tanto temporales como definitivas, para adecuar en tanto sea viable el nivel de ruido equivalente por debajo de los 85 dB (A). La viabilidad de las medidas a tomar será discutida en el Comité de Seguridad e Higiene.

- 1.2.3. Si el nivel de ruido equivalente (exposición diaria al ruido) superara los 87 dB (A) o $L(pico)=140$ dB, aparte del uso obligatorio de medios de protección personal y el establecimiento del preceptivo seguimiento médico preventivo de los trabajadores/as, los Responsables del Centro introducirán medidas técnicas correctivas que adecuen el nivel de ruido equivalente a los 85 dB (A).

En aquellos casos en que la Dirección considere, que los procesos productivos imposibilitan esta adecuación, el Comité de Seguridad e Higiene analizará y definirá las actuaciones a seguir.

- 1.2.4. Se acuerda mantener los actuales niveles de periodicidad para los reconocimientos médicos de audiometría, tanto generales como específicos.

2. Temperatura.

- 2.1. Se consideran como objetivo de temperaturas secas mínimas (ambientales) y siempre que el proceso de fabricación lo permita, las siguientes:

- Naves para máquinas y trabajos de montaje con actividad no constantemente sentados: 17°C
- Talleres con actividades permanentemente sentadas: 20°C
- Comedores: 18°C
- Vestuarios: 21°C
- Duchas: 22°C
- Aseos: 17°C
- Almacenes con personal habitual. 15°C
- Oficinas: 20°C

Los problemas derivados de fabricación se discutirán en el Comité de Seguridad y Salud. (C.S.S.)

- 2.2. Los objetivos de temperaturas secas máximas y de definición de los puntos críticos del Centro se realizarán por el Comité de Seguridad y Salud. (C.S.S.)

La Comisión Paritaria de Seguimiento prevista en el Art. 92, vigilará el cumplimiento de lo pactado en este punto 2.2, a fin de que se lleve a efecto.

En sucesivos Convenios Colectivos se fijarán las inversiones necesarias y sus plazos de ejecución para actuar en la consecución de estos objetivos.

3. Prevención de riesgos

- 3.1 El Plan de Emergencia (GAO) del Centro de Trabajo es el documento en el que deben estar analizados, evaluados y registrados los riesgos que potencialmente entrañen peligro para la vida, la salud, el medio ambiente o la propia actividad de la Empresa, además de fijar las medidas preventivas para evitar dichos riesgos.

La Dirección de la Empresa elaborará el plan de emergencia (GAO) y hará entrega del mismo al Comité de Seguridad y Salud.

Dicha comisión tiene encomendada la discusión, modificación en su caso y acuerdo sobre este documento así como su posterior mejoramiento y el seguimiento de su aplicación.

4. P.V.D.

En los puestos de trabajo con Pantalla de Visualización de Datos (P.V.D.) serán de aplicación, además de la Normativa Legal Española, las Directivas y recomendaciones de los Organismos competentes Internacionales que sean ratificadas por la Legislación Española.

Artículo 62.- Seguridad, Higiene y Salud Laboral.

1. El Comité de Seguridad, y Salud Laboral del Centro, negociará y acordará antes del 30.09 de cada año las voces de Seguridad y Salud Laboral correspondientes al año siguiente.

Estos acuerdos tendrán la acostumbrada categoría normativa de Convenio Colectivo y a tal efecto se consideran incluidos en el presente Convenio Colectivo.

2. Con el fin de que el Comité de Empresa tenga información sobre la situación y evolución de la salud laboral de la plantilla del Centro, recibirá una copia de la Memoria Anual del Servicio Médico.

Asimismo, el Servicio Médico pasará al Comité de Empresa un el informe trimestral sobre accidentalidad.

3. La Empresa gestionará anualmente, a través de su Servicio Médico, las pruebas de diagnóstico precoz de los cánceres, ginecológico de la mujer y de próstata en el hombre.

Estas pruebas constarán de:

- a) Prevención del cáncer ginecológico de la mujer:

- Citología adecuada manual.
- Mamografía y/o ecografía a criterio médico.

b) Prevención del cáncer de próstata:

- Se realizará a varones mayores de 50 años.
- Según analítica especial.

Estas pruebas se consideran de carácter voluntario. Si el Servicio Médico dispusiera de medios para realizar las citadas pruebas, éstas se podrán hacer en el propio Servicio Médico del Centro dentro de las horas de trabajo. Aquellas pruebas que no puedan realizarse dentro del Servicio Médico se harán fuera de las horas de trabajo.

4. Las recomendaciones de los Gabinetes del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo serán asumidas por la Dirección del Centro, quien las cumplirá obligatoriamente en el menor tiempo posible, siempre que la petición del dictamen al Instituto sea originada por mutuo acuerdo entre la Representación Sindical de los trabajadores/as y la Dirección y así se especifique en el acuerdo.
5. Los Mandos Técnicos del Centro serán los responsables de entregar al Comité de Empresa, y Secciones Sindicales del mismo, las normas específicas del Grupo Bosch que les afecten.

La entrega de estas normas se cumplimentará con independencia de las que vayan apareciendo posteriormente, que se entregarán a la mayor brevedad de tiempo posible.

6. Campañas preventivas sobre Salud Laboral y Prevención de Accidentes.

Se realizarán aquellas que se consideren necesarias, de acuerdo con las características del Centro, las circunstancias en las que se valore su utilidad para una mayor formación e información en la prevención y dirigidos fundamentalmente a riesgos concretos, y siempre que a juicio de la Dirección se consideren necesarias, y propuestas y con participación organizativa de los Servicios Técnicos: Seguridad e Higiene, Servicio Médico, Comisión Paritaria de Seguridad e Higiene y Salud Laboral y otros Departamentos.

Dentro de la formación de los trabajadores/as en nuevos puestos de trabajo, es obligatoria la instrucción sobre la materia de Seguridad y Salud Laboral. Asimismo, a las nuevas contrataciones se les instruirá en materia de Seguridad y Salud Laboral, no solo genérica sino también específica del puesto de trabajo, constatando la recepción de información a través de la hoja de confirmación de la misma.

7. A las nuevas inversiones, instalaciones y obras en general, se les deben dotar de los medios necesarios para cumplimentar las normativas externas e internas en materia de Seguridad y Salud Laboral, antes de su puesta en funcionamiento constatando y documentando argumentadamente el cumplimiento de estos requisitos, a través de un acta o protocolo de recepción.
8. Se entregarán a los trabajadores/as gafas de seguridad (graduadas, en caso de defecto visual del trabajador/a), con cargo a la Empresa, en aquellos puestos de trabajo donde

existan riesgos de proyecciones. Estos puestos de trabajo permanentes, se recogerán en una lista argumentada, emitida y autorizada por la Comisión de Seguridad y Salud Laboral. (C.S.S.)

Es responsabilidad de los Servicios Técnicos de la Empresa la adecuación de los perfiles ergonómicos de los puestos de trabajo y de los trabajadores, y dentro de este perfil está la agudeza visual. Un puesto de trabajo que haga peligrar la agudeza visual del trabajador/a, exigirá de los Servicios Técnicos una actuación según la siguiente pauta (por orden de prioridades):

- Análisis de los factores de riesgo.
- Eliminación de la situación de peligro.
- Corrección y/o aislamiento de los factores de riesgo.
- Protección en el puesto de trabajo.
- Protección personal.

9. En el reconocimiento médico anual se realizará un electrocardiograma según criterio del servicio Médico a las personas que están dentro del grupo de riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares. Se tendrán en cuenta como valores de riesgo las informaciones publicadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Los criterios actuales seguidos por el servicio Médico son:

- Personas mayores de 40 años, electrocardiograma bianual.
 - Personas menores de 40 años, electrocardiograma trianual.
 - Grupos de riesgo, electrocardiograma anual.
10. Se ha realizado la encuesta de Riesgos Psicosociales en el año 2012. La empresa cumplirá las medidas correctoras que deba aplicar, según el resultado obtenido en la misma.

Para la realización de las encuestas Psicosociales se establece una periodicidad de 5 años.

Artículo 63.-

1. Si el Centro de Trabajo tiene más de cien trabajadores/as, se constituirá una Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con un máximo de 8 representantes por cada una de las partes para el año 2015, 2016 y 2017.

2. El número definitivo de componentes de la citada Comisión será acordado por la Comisión paritaria de este Convenio.
3. Con el fin de complementar la labor de la Comisión de Seguridad e Higiene, se capacitará en estas técnicas a un grupo de trabajadores/as, que sin perjuicio de su actividad laboral, puedan ejercer funciones de vigilancia en esta materia, especialmente durante las horas de turno que no coincidan con su turno normal.
4. La Comisión Paritaria podrá ser asistida para casos específicos por personal técnico externo, a elección de las partes.
5. En los casos de accidente de trabajo, la Comisión Paritaria efectuará un informe sobre sus circunstancias.

Artículo 64.- Se revisarán los puestos actualmente calificados como penosos, tóxicos o peligrosos, tanto para conocer aquellos susceptibles de haber aumentado estos riesgos, como para actualizar su clasificación, adaptar los pluses correspondientes.

La selección y calificación de puestos a revisar corresponde a la Comisión Paritaria.

Artículo 65.- Los trabajadores/as discapacitados como consecuencia de su actividad profesional en la Empresa, podrán ser reconvertidas para su adaptación a puestos acordes con sus facultades.

Artículo 66.- La Dirección informará a la Comisión Paritaria del Centro, antes de la puesta en funcionamiento de nuevos puestos de trabajo, nuevos productos y materiales, para su estudio desde el punto de vista de higiene y seguridad.

Artículo 67.- En el caso de riesgos derivados de la presencia del plomo, se aplicará el Reglamento en vigor recogido en la O.M. de fecha 9.4.1986.

Capítulo VII.- Beneficios sociales

Complemento ayuda familiar.

Artículo 68.- El Complemento de Ayuda Familiar, clave C27 de nómina hasta el año 2002, ha sido absorbido bajo la clave de nómina de nueva denominación 9102 y se abona en las 14 pagas, para todos/as los trabajadores/as, independientemente de su estado civil. Esta cantidad unificaba el anterior complemento de Ayuda Familiar y Plus Financiación de Vivienda y absorbía los Premios de Puntualidad y Asistencia.

Becas.

Artículo 69.- La convocatoria de becas para los años 2015, 2016 y 2017 será:

- Beca para hijos/as discapacitados/as psíquicos de los trabajadores/as y estudios superiores de trabajadores y trabajadoras, por un importe de 411,61 € para el año 2015, 415,72€ para el año 2016 y 423,70€ para el año 2017 para todas las solicitudes que cumplan los requisitos actualmente establecidos.
- 30 becas para estudios superiores universitarios de hijos de trabajadores por un importe de 412,87 €/beca para el año 2015, 417 €/beca para el año 2016 y 425€/beca para el año 2017.

Las becas para estudios superiores universitarios de hijos de trabajadores que queden vacantes se sumarán a la partida de economato durante la vigencia del presente Convenio.

Caja de Asistencia.

Artículo 70.- El presupuesto para atender las necesidades de la Caja de Asistencia queda establecido en 5.414,05 € para el 2015, en 5.468,19€ para el 2016 y en 5.573,18€ para el 2017.

El presupuesto para caja de asistencia de cada año que quede sin usar se sumará a la partida de economato durante la vigencia del presente Convenio.

Servicio militar.

Artículo 71.- Los trabajadores casados que estén realizando el Servicio Militar, percibirán el 50 % de la paga tipo que tuvieran asignada en el momento de su incorporación a filas. A los alumnos y alumnas del IMEC, en el período de realización de las prácticas de mando, se les completará hasta la diferencia entre el 50 % de la paga tipo y sus haberes militares.

Los trabajadores que tengan la condición de cabeza de familia, debidamente acreditada, disfrutarán de idéntico beneficio que el establecido para las personas casadas.

Las Pagas Extraordinarias de Vacaciones y Navidad del personal que se encuentre en servicio militar, se abonarán como si estuvieran en activo.

Permiso por matrimonio.

Artículo 72.- Por contraer matrimonio se gozará de quince días naturales ininterrumpidos abonables, que se podrán disfrutar con una antelación de tres días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con día no abonable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

Cuando ésta tenga lugar coincidiendo con otros permisos o vacaciones, el permiso de boda sólo podrá ser acumulable con los mismos a efectos económicos.

Anticipos personales.

Artículo 73.-

Se establece la cuantía máxima para los créditos personales durante la vigencia del Convenio en 3.000 € para todos los grupos profesionales, a devolver en 13 mensualidades máximo.

Para acceder a dichos créditos será necesario el soporte documento justificativo adecuado, a partir de los 1.500, €.

Estos niveles máximos se incluyen en la CEDD 115 permaneciendo en vigor el resto del apartado 3.7 de esta CEDD 115.

Economato.

Artículo 74.-

1. El personal de la Empresa renuncia a la institución de los economatos laborales señalados en el Decreto de 21 de Marzo de 1958 y disposiciones concordantes.
2. Como complemento de todo lo establecido anteriormente sobre Economato, se confirma la posibilidad de utilizar Servicios Concertados, sustitutivos de los Economatos Laborales para el Centro que así lo acuerde la Comisión correspondiente.
3. Si no es viable el Servicio Concertado, se asignará, con carácter sustitutivo la cantidad de 69,62 € para 2015, de 70,32 € para 2016 y de 71,67€ para 2017 por persona y año, cuya cuantía total del Centro será gestionada con cierta flexibilidad por la Comisión del Centro.

Comedor

Artículo 75.- La Empresa establecerá y gestionará en el centro de Aranjuez, directamente o a través de terceros, un servicio de comedor o sistema alternativo con un porcentaje de subvención de la comida y los bocadillos del 50 %, el cual podrá, en el futuro, ser sustituido por algún sistema de bonificación de comida en caso de que en el entorno del centro de destino exista un nivel de oferta adecuado para este tipo de servicio.

Se reconoce el derecho a la utilización y subvención del Comedor a todas las personas que trabajen en RBEF con los límites impuestos por el espacio disponible.

Premio de nupcialidad.

Artículo 76.- Todo trabajador/a con antigüedad de un año como mínimo, recibirá al contraer matrimonio, por una sola vez, un plus de nupcialidad calculado con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\text{Plus N} = 5 \% \text{ de B x H.}$$

B = Promedio mensual de haberes de un semestre comprendida una paga extraordinaria.

H = Número de años en la Empresa.

Incapacidad temporal (I.T.).

Artículo 77.- En la situación de I.T., se complementará hasta el 100 % de la paga de referencia desde el primer día.

Ambas partes reconocen la necesidad de buscar las medidas necesarias para la corrección de las causas que originan los índices de absentismo actuales. Con este fin, en el mes de mayo se analizará por parte de una Comisión Paritaria la evolución de estos índices y los datos de control correspondientes, así como las medidas que sean necesarias tomar.

1. Se mantiene como índice de referencia, el índice de 4,78 %. La Comisión Paritaria se reunirá cuando la evolución de los índices lo haga necesario.

Cuando se produzca desviación del índice de referencia, se reunirá la Comisión Paritaria de I.T. con objeto de analizar las causas de la desviación y adoptar las medidas oportunas para reducir el índice de absentismo a la normalidad.

2. Medidas de control:
 - 2.1. En ningún caso se aceptará a efectos de pago del complemento, la llamada telefónica como justificante de enfermedad, considerándose como permiso no abonable.
 - 2.2. Las personas cuyo índice de absentismo por I.T. supere el 1,25 de la media de su Centro, serán reconocidas o citadas para su seguimiento.
 - 2.3. La Comisión Paritaria de I.T. celebrará una reunión de Seguimiento en la segunda quincena de octubre.
3. Será de aplicación a los trabajadores eventuales la compensación por I.T., en las mismas condiciones que para el personal fijo.

4. El control de la enfermedad, a efectos de reconocimiento del derecho al percibo de esta compensación, corresponde a los facultativos de la Empresa; contra cuya decisión no prevalecerá criterio alguno.

En caso de enfermedad, cuando el índice de absentismo personal sea superior al doble del promedio de la empresa, se podrá suspender la compensación, previo conocimiento del Comité de Empresa, si existen dudas sobre la verdadera justificación de la misma.

Incapacidad Laboral Permanente (ILP).

Artículo 78.- La Comisión, establecida a tal efecto, estudiará los casos o colectivos concretos que pudieran estar afectados por bajas por Incapacidad Laboral Permanente.

Indemnización por fallecimiento.

Artículo 79.- La indemnización por fallecimiento de un trabajador/a en activo será equivalente a una mensualidad y media de la paga tipo.

Si el trabajador/a estuviera jubilado/a, la indemnización será referida, en su misma equivalencia, a la aportación de la Empresa, en concepto de complemento de jubilación, si lo hubiera.

Seguro de Vida.

Artículo 80.- Se adjunta como Anexo 11 el Acuerdo alcanzado el 25.01.1996 sobre Seguro de Vida.

Los capitales del Seguro de Vida Básico para los grupos profesionales A0 y B0 serán las correspondientes al grupo profesional A1.

Se adjunta también el nuevo acuerdo sobre actualización de las tablas con los valores de los capitales del Seguro de Vida Básico – Modalidad B.

Servicio de autobuses

Artículo 81.- Como consecuencia de lo pactado en el Acuerdo de 15 de Noviembre de 2007, suscrito entre la Dirección de la Empresa Robert Bosch España Fábrica Aranjuez S.A. y los sindicatos CCOO y UGT con motivo del cierre del centro de Alcalá de Henares, la empresa mantendrá un medio de transporte colectivo para el personal que se trasladó desde el centro de Alcalá de Henares al centro de Aranjuez con las rutas que se especifican en el Anexo 14.

La duración de los trayectos se limitará en circunstancias normales a un máximo de una hora y media por ruta.

La Comisión de transportes seguirá profundizando en la racionalización y aprovechamiento del transporte, buscando su optimización.

Capítulo VIII.- Actividad sindical.

Artículo 82.- Trimestralmente la Dirección facilitará a la Representación Sindical información sobre la marcha de la Compañía en lo que respecta a:

- Producción
- Costes de Personal y Plantilla
- Inversiones
- Financiación
- Ventas, situación de Mercado y expectativas, y, en general, aquella otra que la Representación Sindical pueda solicitar sobre los aspectos anteriores o que en cada momento permita reflejar de una forma adecuada la situación de la Empresa y sus proyecciones futuras. Excepcionalmente, cuando exista alguna circunstancia que así lo exija, la información a que se refiere este párrafo, se podrá facilitar en el plazo de un mes desde su petición

Con carácter mensual se facilitará a los Representantes de los Trabajadores y las Trabajadoras información sobre las unidades producidas, pagos a la Seguridad Social debidamente acreditados, movimiento de altas y bajas, índices de absentismo y otros ratios sociales. Igualmente, se entregarán a los Representantes Sindicales cuantos datos se comuniquen con ocasión de las Juntas Generales de Accionistas.

Una vez al semestre, cuando menos, la Dirección se reunirá con el Comité de Empresa, para comentar y analizar los temas de mayor interés sobre las actividades de la Sociedad.

Información sobre la inversión.

Artículo 83.- La Dirección informará a los Representantes Sindicales de las actuaciones y presupuestos de inversión, indicando las diferentes partidas de los mismos, y los criterios que han aconsejado su realización.

En materia de Seguridad e Higiene se considerará dentro de las limitaciones económicas, las prioridades indicadas por la Representación Sindical en este último aspecto.

Secciones Sindicales.

Artículo 84.-

1. En el Centro de Trabajo que exista Comité de Empresa cuando el número de personas dentro de la candidatura del sindicato, supere el 15 por 100 de los/as delegados/as obtenidos en las últimas elecciones, la Representación del Sindicato será reconocida por

la Empresa y ostentada por un/a Delegado/a. En el Centro con más de 1000 personas se añadirá un/a delegado/a suplente. En este caso, la titularidad será indistinta.

2. A estos/as Delegados/as se les reconocen los mismos derechos y garantías que a los miembros del Comité de Empresa.
3. En el Centro en que la candidatura de un sindicato supere el 10 por 100 del número total de vocales del Comité, se dispondrá para cada Sección Sindical de un local con los muebles indispensables y ordenador.
4. El Centro con más de 50 trabajadores/as, por cada Central Sindical que tenga algún/a representante en el Comité de Empresa, se dispondrá, al menos, de un tablón de anuncios por Central para comunicar con sus afiliados y afiliadas

Comité de Empresa.

Artículo 85.-

1. Los Miembros del Comité de Empresa dispondrán de 50 horas mensuales por persona para el ejercicio de sus funciones sindicales, que tendrán carácter flexible en los períodos de negociación de Convenios Colectivos o de otros temas generales, que exijan especial intensidad en las relaciones sindicales o con la Dirección. Las horas de los distintos miembros serán acumulables entre sí, en cómputo mensual, pudiendo, además, quedar relevados de su trabajo hasta un 15 por 100 de los miembros del Comité de Empresa, dentro del cómputo de horas global del Centro.
2. Los Representantes Sindicales se comprometen a tener informados a sus mandos de su tiempo de dedicación sindical, con objeto de que éstos puedan conocer previamente la disponibilidad laboral de la persona, para poder planificar su trabajo.

La Dirección y los Representantes Sindicales acordarán los procedimientos de información y estadística de dichas horas.

3. Igualmente, se concretará, entre ambas partes, los procedimientos para la recepción de visitas que estime el Comité de Empresa, para el desempeño de su función laboral y sindical.

Artículo 86.- La Empresa descontará en la nómina del personal el importe de la cuota Sindical, correspondiente, para aquellas personas que voluntariamente lo soliciten.

Capítulo IX.- Marco de relaciones laborales.

Reglamento de Régimen Interior (R.R.I.)

Artículo 87.- El Reglamento de Régimen Interior será actualizado por una Comisión Paritaria constituida por cuatro Representantes de la Dirección y cuatro de los Representantes Sindicales.

La Comisión Paritaria actuará con facultades delegadas de las partes negociadoras del presente Convenio, circunscribiendo la revisión a la actualización del Reglamento de Régimen Interior, contemplando el ordenamiento vigente y la inclusión de los Acuerdos de los sucesivos Convenios Colectivos.

El Reglamento de Régimen Interior tendrá el valor de fuente de derecho.

Marco de relaciones laborales.

Artículo 88.- Una Comisión Paritaria recopilará en un documento único todos los Acuerdos alcanzados hasta la fecha en Robert Bosch España Fábrica Aranjuez, S.A. (Convenio Colectivo, RRI, Acuerdos varios, etc.).

Incorporación Acuerdo.

Artículo 89.- Se incorpora al presente Convenio Colectivo el acuerdo sobre reestructuración de fecha 22 de Diciembre de 1994 (Anexo 10).

Plan de Igualdad

Artículo 90.- En fecha 24 de Junio de 2014 se alcanzó un acuerdo en el que se desarrolla el Plan de Igualdad para Robert Bosch España Fábrica Aranjuez que aparece en el Anexo 15

Capítulo X.- Cláusula final

Comisión Paritaria.

Artículo 92.- Se crea una Comisión Paritaria integrada por 12 miembros elegidos entre la representación de los trabajadores y un número igual por la Empresa.

Esta Comisión será el órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Serán funciones específicas de la comisión Paritaria las siguientes:

1. La interpretación o aclaración de las cláusulas del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos, en los supuestos previstos concretamente en este texto.
4. Cuantas otras actuaciones tiendan a la eficacia práctica del Convenio.
5. Las discrepancias de interpretación de Convenio Colectivo que pudieran surgir, podrán someterse por cualquiera de las partes a la Comisión Paritaria. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de conciliación y/o mediación regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la comunidad de Madrid y en su reglamento. En caso de desacuerdo tras la finalización del periodo de consultas en lo referente al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes negociadoras podrá someter las discrepancias a la Comisión Paritaria. En caso de desacuerdo en la Comisión Paritaria, las partes de mutuo acuerdo

Las discrepancias que surgieran en el seno de dicha Comisión se solventarán mediante el planteamiento de las mismas por cualquiera de las partes ante el organismo competente.

Anexo1

Convenio Colectivo 2015-17

Robert Bosch España Fábrica Aranjuez, S.A.U.

Vacaciones.

No habiéndose alcanzado un acuerdo en la materia concreta de distribución de días de Vacaciones, ambas partes en cumplimiento del acuerdo establecido en el punto 9 del Principio de Acuerdo de fecha 12 de Enero de 1996, del Primer Convenio Colectivo de Robert Bosch España Fábrica Aranjuez, S.A., acuerdan mantener vigentes en sus propios términos los siguientes artículos:

·Art. 24 del texto del XII Convenio Colectivo (BOE nº 188 de 8.8.1983), de la entonces denominada FEMSA.

Art. 24. Para no interrumpir la actividad productiva y comercial durante el período de vacaciones, se definirán, (con dos meses de antelación a la fecha señalada para las mismas) en los distintos Centros y Servicios, los turnos de permanencia de acuerdo con las necesidades operativas y productivas. La nueva fecha de vacaciones será negociada y acordada individualmente y no supondrá perjuicio económico para el trabajador.

·Art. 10 de los Convenios XII al XXII, ambos inclusive, de la entonces denominada primero FEMSA y posteriormente Robert Bosch, S.A., publicados respectivamente en los Boletines Oficiales del Estado.

Nº. 188 de 8 de agosto de 1983.

Nº. 118 de 17 de mayo de 1984.

Nº. 145 de 18 de junio de 1985.

Nº. 205 de 27 de agosto de 1986.

Nº. 192 de 12 de agosto de 1987.

Nº. 198 de 18 de agosto de 1988.

Nº. 267 de 7 de noviembre de 1989.

Nº. 55 de 5 de marzo de 1991.

Nº. 103 de 30 de abril de 1993.

Nº. 94 de 20 de abril de 1994.

Nº. 297 de 13 de diciembre de 1994.

de los cuales a título de ejemplo se reproduce únicamente el correspondiente al XXII Convenio Colectivo, de la entonces denominada Robert Bosch, S.A.

Artículo 10.- En cuanto no sea expresamente modificado por el presente pacto y dentro de sus propios términos, se confirman, en su totalidad, los acuerdos establecidos en el XXI Convenio Colectivo firmado entre Robert Bosch, S.A. (antes FEMSA) y sus trabajadores.

·Artículo 15 del texto del XXII Convenio Colectivo (BOE nº 297 de 13.12.1994), de la entonces denominada Robert Bosch, S.A.

El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales. El período opcional de vacaciones estará comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, considerándose, a todos los efectos, el mes de agosto como mes oficial de vacaciones.

Para no interrumpir la actividad productiva y comercial durante el período de vacaciones, con tres meses de antelación a la fecha señalada para las mismas, se planificarán en los distintos centros y servicios los correspondientes turnos, para aquellos trabajadores que hayan optado por un período de vacaciones distinto al del mes de agosto, cumpliéndose, en todo caso, las horas de trabajo anuales establecidas.

Anexo 2

Grupo Profesional		Descripción	Asimilación					
Clase	V. Tarea		No Profesionales	Profesionales	Subalternos	Administrativos	Técnicos	Titulados
A1	Hasta 125	Trabajos sencillos repetitivos y bien definidos	Pinches Peones Ordinarios		Botones Personal Limpieza			
A2	126-135	Trabajos repetitivos bien definidos con necesidad de aportación de experiencia para interpretar las causas de las variaciones del trabajo y actuar adecuadamente para corregirlas. Trabajos de la zona A1 que precisa un esfuerzo particular de la voluntad para superar un inconveniente reconocido en la función (calor, ruidos, angustia, etc.) Trabajos de vigilancia de locales y labores auxiliares de cocina. Trabajos repetitivos sencillos de oficina, tales como operaciones de registro y archivo muy definidos	Mozo especialidad de almacén. Especialistas		Listero Ordenanza Cocinero Auxiliar Vigilante Portero Pesador o Basculero	Auxiliares		
B1	136-150	Trabajos de tipo profesional muy definidos, con asesoramiento en caso de dificultad. Trabajos repetitivos con necesidad de aportación de la experiencia y razonamiento para interpretar las causas de las variaciones del trabajo, cuya complejidad hace necesario el conocimiento de una parte de la tecnología de un oficio para actuar adecuadamente y corregirlo. Trabajos de la zona A2, que precisan un esfuerzo particular de la voluntad para superar un inconveniente reconocido en la función (ruido, calor, angustia etc.) Trabajos de vigilancia de localización y control de movimiento de personas o materiales con normas generales de actuación. Trabajos de iniciación profesional en comedores. Trabajos consistentes en el control, distribución y registro en un sector de almacén. Trabajos de iniciación profesional en comedores. Trabajos consistentes en el control, distribución y registro en un sector de almacén. Trabajos de registro, copia, archivo y recopilación de datos o transcripciones mecanográfica. Trabajos de iniciación profesional en dibujo industrial.	Especialistas Cualificados	Oficiales 3ª	Listero Almacenero Chofer Motociclo Guarda jurado y camarero	Oficiales 2ª	Calgador reproductor de planos Auxiliar Laboratorio, Auxiliar organización	
B2	151-165	Trabajos que requieren la utilización de gran parte de la tecnología del oficio, precisando asesoramiento en caso de dificultad. Trabajo profesionales de tecnología sencilla por la naturaleza de la profesión o por las condiciones en que se desarrollan en la Empresa. Trabajos profesionales de tecnología sencilla en servicios auxiliares de cocina, comedores, recepción de visitas o centralitas telefónicas o consistentes en la conducción de vehículos de turismo o furgonetas. Trabajos consistentes en el control, distribución o registro en pequeños almacenes. Trabajo de secretariado en iniciación. Trabajos consistentes en el pleno dominio de máquinas de oficinas especiales. Trabajos consistentes en procesos administrativos complejos pero bien definidos. Trabajos de especialización de una parte bien definida de procesos técnicos de laboratorios o mecanización administrativa, generalmente laborales auxiliares del proceso total.		Oficiales 2ª	Enfermeros, Telefonistas, Cocineros, Chofer de turismo, Portero		Capataz Peones Archivero Bibliotecario Reproductor Fotográfico Delineante 2º Analista 2º Técnico organización	Maestro Enseñanza Elemental

Grupo Profesional		Descripción	Asimilación					
Clase	V. Tarea		No Profesionales	Profesionales	Subalternos	Administrativos	Técnicos	Titulados
C1	166-180	Trabajos profesionales que requieren el empleo total de la tecnología del oficio sin precisar en general de asesoramiento. Preparación de máquinas y puestos de trabajo de fabricación de tecnología sencilla o bien definida. Trabajos profesionales que requieren el empleo total de la tecnología del oficio, sin precisar en general de asesoramiento (conductores de camiones o turismos al servicio de cargos directivos). Trabajos de secretariado. Trabajos en proceso administrativo complejos que precisan para su ejecución nociones de tecnología de compras, contabilidad, estadísticas, gestión, organización de archivos, traducción de idiomas. Trabajos de especialización en procesos técnicos simples, como dibujo industrial, previsión de elementos de máquinas, ensayos simples de materiales, con necesidad de participar en la resolución de los problemas que surjan	Preparadores	Oficiales 1ª	Chófer Camión	Viajantes Oficiales 1ª	Capataz, Especial, Delineante 1ª, Fotógrafo, Analista 1ª	Maestro Enseñanza Elemental
C2	181-195	Trabajos profesionales que requieren un alto grado de formación profesional por la complejidad de la realización o por precisar de nociones de la tecnología de otros oficios. Preparación de máquinas complejas para fabricación diversas. Funciones de preparador de la zona C1 desarrollando la coordinación y vigilancia del equipo por delegación o en horario de turno. Funciones de mando para la coordinación y vigilancia sencilla en los servicios de bar, comedor, y cocina. Funciones en procesos administrativos que precisan para su ejecución el dominio de la técnica contable, planificación de la producción, gestión o secretariado, con la asistencia a mando directivo. Trabajos de iniciación en procesos técnicos de estudios y desarrollo de utillaje y maquinaria	Jefe de equipo	Oficial 1ª Especial preparadores Jefes de Equipo			Encargado Maestro 2ª, Dibujante, Proyectista, Técnico Organización 1ª	Practicantes Graduados Sociales Maestro Industrial
C2	196-210	Trabajos profesionales con dominio total de la tecnología de varios oficios o iniciación técnica. Profesionales coordinadores del trabajo de un grupo también profesional. Funciones de preparador de subzona inferior desarrollando la coordinación y vigilancia del equipo por delegación o en horario de turno. Funciones de mando para la coordinación, vigilancia y control de almacén con diversidad de productos. Trabajo de iniciación técnica en los servicios sanitarios o de colaboración en la formación profesional E.A. Funciones en procesos administrativos que precisan para su ejecución el dominio de la contabilidad de la empresa, coordinación-administrativa o secretariado, con asistencia a la gerencia de la Empresa. Funciones de una técnica especializada compleja de métodos o de procesos, mecanización administrativa, herramientas, etc						
D1	211-235	Funciones de mando para la coordinación vigilancia y asistencia técnica en la realización de trabajos de serie o profesionales de tecnología sencilla con planes bien definidos. Funciones de mando para la coordinación de uno a varios servicios particulares y específicos, con relaciones internas y planes bien definidos.				Cajero Jefes 2ª Jefe de Equipo	Maestro de Taller Delineante Proyectista Jefe de Sección Laboratorio Jefe Organización 2ª	Ayudante de ingeniería y Arquitectura Peritos Industriales

Grupo Profesional		Descripción	Asimilación					
Clase	V. Tarea		No Profesionales	Profesionales	Subalternos	Administrativos	Técnicos	Titulados
		Funciones de gestión, coordinación de uno o varios servicios particulares y específicos, con relaciones internas y planes bien definidos. Funciones de gestión, coordinación administrativa y contable de un servicio que tienen establecida unas normas de funcionamiento autónomas, pero bien definidas y con asesoramiento. Funciones de colaboración en el plan de formación de E.A con ejercicio permanente de labores en varias asignaturas a nivel de Bachillerato Elemental. Funciones con dominio de tecnología de comercio exterior o contable con manejo y custodia de fondos. Trabajos de secretariado con asistencia a mando directivo alto grado de perfeccionamiento y empleo de dos idiomas. Funciones en proceso técnico de estudios y desarrollo con aplicación de una tecnología general especializada: metrología, ensayos de materiales, documentación de proyectos, métodos eléctricos, etc.						
D2	236-275	Funciones de mando para la coordinación, vigilancia y asistencia técnica en la relación de trabajos de varias profesiones en talleres con planes poco definidos. Funciones de mando para la coordinación de uno o varios servicios particulares y específicos con distribución de trabajo o control contable del servicio. Funciones de mando para la coordinación de varios servicios particulares y específicos de control de personas y materiales con contacto en el exterior. Funciones de mando coordinación de servicios de tecnología de compras, ventas, publicidad. Funciones con dominio tecnológico aplicada de psicología de personal. Funciones de mando y coordinación de servicios contables. Funciones en procesos técnicos complejos de estudio y desarrollo de proyectos de maquinaria o útiles, de análisis de materiales en laboratorios, aparatos, etc., con aplicación total de una tecnología general					Jefes de 1ª Jefes de servicio	Jefe de Taller, Jefe Laboratorio Jefe organización 1ª
		MANDOS SUPERIORES						Ingenieros Arquitectos Licenciados

ANEXO 3

No habiendo alcanzado un acuerdo en la materia concreta de Movilidad Geográfica, ambas partes en cumplimiento del acuerdo establecido en el punto 9 del Principio de Acuerdo de fecha 12.1.1996, del 1er. Convenio Colectivo, acuerdan mantener vigente en sus propios términos el Art. 24 del IX Convenio Colectivo (BOE de 1.9.1979) de la entonces denominada FEMSA que dice:

Movilidad de plantilla y producto.

Art. 24.- La Dirección asume el compromiso de efectuar los traslados de personal entre diferentes Centros de Trabajo con la conformidad del interesado y previo conocimiento del Comité de Empresa.

Cuando sea necesario equilibrar cargas de trabajo entre diferentes centros, movilizand o productos y maquinaria, se pondrá en conocimiento previo de los Comités de Empresa afectados, mostrando su conveniencia y asegurando un puesto de trabajo con la misma calificación profesional y retribución al trabajador afectado.

Independientemente se respetarán los acuerdos establecidos actualmente con carácter particular.

ANEXO 4

CONTRATACIONES

Ante una necesidad de contratación de personal, el procedimiento a seguir es:

1. El Departamento de Personal comunica al Comité de Empresa dicha necesidad concretando:

- Trabajo a realizar.
- Número de personas.
- Duración prevista.
- Tipo de contrato (eventual, temporal,...).
- Edad requerida.

2. Se hace convocatoria pública, en caso necesario, en el Centro de Trabajo, mediante aviso en los tablones, especificando los datos anteriormente mencionados y el plazo previsto para la presentación de solicitudes.

3. Los requisitos necesarios y suficientes de los candidatos para optar al puesto son:

- Inscrito como parado.
- Residir en la zona del Centro de Trabajo. (especialistas).
- Titulación o conocimientos acordes al puesto y experiencia en su caso
- Cumplir los requerimientos físicos necesarios.

4. Selección.-

- Cumplidos los requisitos necesarios, las pruebas de selección son:
 - Teórica: tipo test.
 - Práctica: de habilidad o conocimientos profesionales (en función del puesto).
- En función de la puntuación obtenida en las pruebas, se establecerá una lista, con un número tal de personas que permita, además de cubrir los puestos necesarios, disponer de personas para cubrir futuras necesidades.

- Se considera como prueba de selección, el reconocimiento médico.

- Se considera como información para las pruebas de selección, el perfil médico establecido para las distintas profesiones.

5. Contratos temporales.-

- Se realizan por orden de lista.

- En caso de que, siguiendo el orden le correspondiera a alguna persona que tenga o haya tenido contrato eventual en su puesto u otro similar, pasaría a contrato temporal, si tuviera capacidad y eficacia probadas.

- Una vez agotado el plazo máximo de renovaciones (tres años), si se sigue manteniendo la necesidad, no se efectuarán sustituciones por otros contratos temporales, en consecuencia, habrá de realizarse contrato definitivo.

6. La aplicación de estos procedimientos se efectuará de una manera objetiva.

RBEF ANEXO 5

TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL EMPLEADOS E INDIRECTOS - 2015-

<u>grupo profesional</u>	<u>retrib. base</u>	<u>plus conv.</u>	<u>total paga</u>	-	-	paga única
A0-01	633,94	769,20	1403,14			1403,12
A0-02	697,35	839,27	1536,62			1536,60
A0-03	736,97	883,05	1620,02			1620,02
A0-04	768,65	918,11	1686,76			1686,75
B0-01	644,06	780,76	1424,82			1424,87
B0-02	708,46	852,02	1560,48			1560,50
B0-03	748,72	896,54	1645,26			1645,28
B0-04	780,95	932,19	1713,14			1713,09
A2-11	713,20	849,93	1563,13			1563,14
A2-01	792,42	944,40	1736,82			1736,84
A2-02	792,42	947,76	1740,18			1740,22
B1-11	724,58	862,99	1587,57			1587,59
B1-01	805,09	958,83	1763,92			1763,93
B1-02	805,09	962,34	1767,43			1767,42
B1-03	805,09	965,75	1770,84			1770,87
B2-11	753,13	880,01	1633,14			1633,10
B2-01	836,82	977,77	1814,59			1814,57
B2-02	836,82	981,17	1817,99			1817,98
B2-03	836,82	984,59	1821,41			1821,41
C1-11	798,77	917,71	1716,48			1716,47
C1-01	887,53	1019,67	1907,20			1907,21
C1-02	906,52	1024,64	1931,16			1931,14
C1-03	925,53	1033,04	1958,57			1958,54
C1-04	950,89	1041,87	1992,76			1992,73
C2-11	855,80	952,22	1808,01			1808,01
C2-01	950,89	1058,03	2008,92			2008,92
C2-02	976,25	1066,94	2043,19			2043,19
C2-03	1001,59	1075,82	2077,41			2077,40
C2-04	1026,95	1084,66	2111,61			2111,61
D1-11	924,25	1014,45	1938,70			1938,72
D1-01	1026,95	1127,13	2154,08			2154,12
D1-02	1052,33	1136,79	2189,12			2189,12
D1-03	1077,67	1146,44	2224,11			2224,09
D1-04	1103,04	1156,05	2259,09			2259,11
D1-05	1128,40	1165,68	2294,08			2294,12

RBEF

ANEXO 5

TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL EMPLEADOS E INDIRECTOS - 2015-

<u>Grupo profesional</u>	<u>retrib. base</u>	<u>plus conv.</u>	<u>total paga</u>	<u>paga única</u>
D2-11	1015,58	1057,83	2073,41	2073,37
D2-01	1128,40	1175,30	2303,72	2303,72
D2-02	1153,75	1185,00	2338,75	2338,73
D2-03	1179,08	1194,58	2373,66	2373,69
D2-04	1204,47	1204,24	2408,71	2408,74
D2-05	1229,83	1213,90	2443,73	2443,71
E1-11	1106,82	1115,34	2222,16	2222,16
E1-01	1229,83	1239,24	2469,07	2469,08
E1-02	1261,52	1255,50	2517,02	2517,04
E1-03	1293,20	1271,76	2564,96	2564,99
E1-04	1324,91	1288,01	2612,92	2612,95
E1-05	1356,60	1305,97	2662,57	2662,56
E2-11	1220,91	1217,77	2438,68	2438,66
E2-01	1356,60	1353,04	2709,64	2709,66
E2-02	1388,30	1371,02	2759,32	2759,32
E2-03	1420,03	1389,01	2809,04	2808,96
E2-04	1458,05	1407,44	2865,49	2865,50
E2-05	1496,07	1431,09	2927,16	2927,15
F1-11	1346,48	1366,60	2713,08	2713,05
F1-01	1496,07	1518,40	3014,47	3014,50
F1-02	1534,12	1542,02	3076,14	3076,11
F1-03	1572,15	1565,67	3137,82	3137,85
F1-04	1616,56	1589,79	3206,35	3206,35
F1-05	1660,90	1617,39	3278,29	3278,28
F2-11	1494,79	1550,00	3044,79	3044,80
F2-01	1660,90	1722,18	3383,08	3383,10
F2-02	1724,28	1751,27	3475,55	3475,59
F2-03	1787,67	1780,40	3568,07	3568,07
F2-04	1863,75	1810,37	3674,12	3674,14
F2-05	1952,52	1841,49	3794,01	3793,99
F2-06	2041,26	1872,55	3913,81	3913,73
F2-07	2142,70	1904,57	4047,27	4047,24

RBEF

ANEXO 5

TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL DIRECTOS - 2015-

<u>Grupo profesional</u>	<u>retrib. base</u>	<u>plus conv.</u>	<u>total paga</u>	paga única
A0-01	633,94	616,31	1250,25	1360,63
A0-02	697,35	671,13	1368,46	1490,06
A0-03	736,97	705,34	1442,32	1570,92
A0-04	768,65	732,76	1501,42	1635,65
B0-01	644,06	626,90	1270,95	1381,39
B0-02	708,46	682,78	1391,23	1512,87
B0-03	748,72	717,70	1466,42	1595,07
B0-04	780,95	745,64	1526,59	1660,80
A2-11	713,20	677,97	1391,17	1515,77
A2-01	792,42	753,31	1545,72	1684,19
A2-02	792,42	756,72	1549,14	1687,63
B1-11	724,58	689,91	1414,47	1539,11
B1-01	805,09	766,55	1571,63	1710,12
B1-02	805,09	770,02	1575,10	1713,56
B1-03	805,09	773,41	1578,49	1716,97
B2-11	753,13	700,74	1453,87	1578,44
B2-01	836,82	778,59	1615,41	1753,85
B2-02	836,82	782,00	1618,81	1757,28
B2-03	836,82	785,46	1622,28	1760,73
C1-11	798,77	724,69	1523,46	1659,02
C1-01	887,53	805,19	1692,72	1843,38
C1-02	906,52	809,61	1716,13	1866,69
C1-03	925,53	816,19	1741,73	1893,30
C1-04	950,89	821,81	1772,69	1926,36

RBEF

ANEXO 5

TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL EMPLEADOS E INDIRECTOS - 2016-

<u>Grupo profesional</u>	<u>retrib. base</u>	<u>plus conv.</u>	<u>total paga</u>	-	-	-	paga única
A0-01	640,28	776,89	1417,17				141
A0-02	704,32	847,66	1551,98				155
A0-03	744,34	891,88	1636,22				163
A0-04	776,34	927,29	1703,63				170
B0-01	650,50	788,57	1439,07				143
B0-02	715,54	860,54	1576,08				157
B0-03	756,21	905,51	1661,72				166
B0-04	788,76	941,51	1730,27				173
A2-11	720,33	858,43	1578,76				157
A2-01	800,34	953,84	1754,18				175
A2-02	800,34	957,24	1757,58				175
B1-11	731,83	871,62	1603,45				160
B1-01	813,14	968,42	1781,56				178
B1-02	813,14	971,96	1785,10				178
B1-03	813,14	975,41	1788,55				178
B2-11	760,66	888,81	1649,47				164
B2-01	845,19	987,55	1832,74				183
B2-02	845,19	990,98	1836,17				183
B2-03	845,19	994,44	1839,63				183
C1-11	806,76	926,89	1733,65				173
C1-01	896,41	1029,87	1926,28				192
C1-02	915,59	1034,89	1950,48				195
C1-03	934,79	1043,37	1978,16				197
C1-04	960,40	1052,29	2012,69				201
C2-11	864,36	961,74	1826,10				182
C2-01	960,40	1068,61	2029,01				202
C2-02	986,01	1077,61	2063,62				206
C2-03	1011,61	1086,58	2098,19				209
C2-04	1037,22	1095,51	2132,73				213
D1-11	933,49	1024,59	1958,08				195
D1-01	1037,22	1138,40	2175,62				217
D1-02	1062,85	1148,16	2211,01				221
D1-03	1088,45	1157,90	2246,35				224
D1-04	1114,07	1167,61	2281,68				228
D1-05	1139,68	1177,34	2317,02				231

RBEF ANEXO 5

TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL EMPLEADOS E INDIRECTOS - 2016-

<u>Grupo profesional</u>	<u>retrib. base</u>	<u>plus conv.</u>	<u>total paga</u>	<u>paga única</u>
D2-11	1025,74	1068,41	2094,15	209
D2-01	1139,68	1187,05	2326,73	232
D2-02	1165,29	1196,85	2362,14	236
D2-03	1190,87	1206,53	2397,40	239
D2-04	1216,51	1216,28	2432,79	243
D2-05	1242,13	1226,04	2468,17	246
E1-11	1117,89	1126,49	2244,38	224
E1-01	1242,13	1251,63	2493,76	249
E1-02	1274,14	1268,06	2542,20	254
E1-03	1306,13	1284,48	2590,61	259
E1-04	1338,16	1300,89	2639,05	263
E1-05	1370,17	1319,03	2689,20	268
E2-11	1233,12	1229,95	2463,07	246
E2-01	1370,17	1366,57	2736,74	273
E2-02	1402,18	1384,73	2786,91	278
E2-03	1434,23	1402,90	2837,13	283
E2-04	1472,63	1421,51	2894,14	289
E2-05	1511,03	1445,40	2956,43	295
F1-11	1359,94	1380,27	2740,21	274
F1-01	1511,03	1533,58	3044,61	304
F1-02	1549,46	1557,44	3106,90	310
F1-03	1587,87	1581,33	3169,20	316
F1-04	1632,73	1605,69	3238,42	323
F1-05	1677,51	1633,56	3311,07	331
F2-11	1509,74	1565,50	3075,24	307
F2-01	1677,51	1739,40	3416,91	341
F2-02	1741,52	1768,78	3510,30	351
F2-03	1805,55	1798,20	3603,75	360
F2-04	1882,39	1828,47	3710,86	371
F2-05	1972,05	1859,90	3831,95	383
F2-06	2061,67	1891,28	3952,95	395
F2-07	2164,13	1923,62	4087,75	408

RBEF

ANEXO 5

TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL DIRECTOS - 2016-

<u>Grupo profesional</u>	<u>retrib. base</u>	<u>plus conv.</u>	<u>total paga</u>	paga única
A0-01	640,28	622,47	1262,75	1374,24
A0-02	704,32	677,84	1382,14	1504,96
A0-03	744,34	712,39	1456,74	1586,63
A0-04	776,34	740,09	1516,43	1652,01
B0-01	650,50	633,17	1283,66	1395,20
B0-02	715,54	689,61	1405,14	1528,00
B0-03	756,21	724,88	1481,08	1611,02
B0-04	788,76	753,10	1541,86	1677,41
A2-11	720,33	684,75	1405,08	1530,93
A2-01	800,34	760,84	1561,18	1701,03
A2-02	800,34	764,29	1564,63	1704,51
B1-11	731,83	696,81	1428,61	1554,50
B1-01	813,14	774,22	1587,35	1727,22
B1-02	813,14	777,72	1590,85	1730,70
B1-03	813,14	781,14	1594,27	1734,14
B2-11	760,66	707,75	1468,41	1594,22
B2-01	845,19	786,38	1631,56	1771,39
B2-02	845,19	789,82	1635,00	1774,85
B2-03	845,19	793,31	1638,50	1778,34
C1-11	806,76	731,94	1538,69	1675,61
C1-01	896,41	813,24	1709,65	1861,81
C1-02	915,59	817,71	1733,29	1885,36
C1-03	934,79	824,35	1759,15	1912,23
C1-04	960,40	830,03	1790,42	1945,62

RBEF

ANEXO 5

TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL EMPLEADOS E INDIRECTOS - 2017-

<u>Grupo profesional</u>	<u>retrib. base</u>	<u>plus conv.</u>	<u>total paga</u>	-	-	-	paga única
A0-01	648,60	786,99	1435,59				143
A0-02	713,48	858,68	1572,16				157
A0-03	754,02	903,47	1657,49				165
A0-04	786,43	939,34	1725,77				172
B0-01	658,96	798,82	1457,78				145
B0-02	724,84	871,73	1596,57				159
B0-03	766,04	917,28	1683,32				168
B0-04	799,01	953,75	1752,76				175
A2-11	729,69	869,59	1599,28				159
A2-01	810,74	966,24	1776,98				177
A2-02	810,74	969,68	1780,42				178
B1-11	741,34	882,95	1624,29				162
B1-01	823,71	981,01	1804,72				180
B1-02	823,71	984,60	1808,31				180
B1-03	823,71	988,09	1811,80				181
B2-11	770,55	900,36	1670,91				167
B2-01	856,18	1000,39	1856,57				185
B2-02	856,18	1003,86	1860,04				186
B2-03	856,18	1007,37	1863,55				186
C1-11	817,25	938,94	1756,19				175
C1-01	908,06	1043,26	1951,32				195
C1-02	927,49	1048,34	1975,83				197
C1-03	946,94	1056,93	2003,87				200
C1-04	972,89	1065,97	2038,86				203
C2-11	875,60	974,24	1849,84				184
C2-01	972,89	1082,50	2055,39				205
C2-02	998,83	1091,62	2090,45				209
C2-03	1024,76	1100,71	2125,47				212
C2-04	1050,70	1109,75	2160,45				216
D1-11	945,63	1037,91	1983,54				198
D1-01	1050,70	1153,20	2203,90				220
D1-02	1076,67	1163,09	2239,76				223
D1-03	1102,60	1172,95	2275,55				227
D1-04	1128,55	1182,79	2311,34				231
D1-05	1154,50	1192,65	2347,15				234

RBEF ANEXO 5

<u>categoria y nivel</u>	<u>retrib. base</u>	<u>plus conv.</u>	<u>total paga</u>	<u>paga única</u>
D2-11	1045,43	1088,92	2134,36	2134,31
D2-01	1161,56	1209,84	2371,40	2371,43
D2-02	1187,66	1219,83	2407,49	2407,47
D2-03	1213,73	1229,70	2443,43	2443,46
D2-04	1239,87	1239,63	2479,50	2479,54
D2-05	1265,98	1249,58	2515,56	2515,54
E1-11	1139,35	1148,12	2287,47	2287,47
E1-01	1265,98	1275,66	2541,64	2541,65
E1-02	1298,60	1292,41	2591,01	2591,02
E1-03	1331,21	1309,14	2640,35	2640,38
E1-04	1363,85	1325,87	2689,72	2689,75
E1-05	1396,48	1344,36	2740,83	2740,82
E2-11	1256,80	1253,57	2510,36	2510,34
E2-01	1396,48	1392,81	2789,29	2789,31
E2-02	1429,10	1411,32	2840,42	2840,42
E2-03	1461,77	1429,84	2891,60	2891,52
E2-04	1500,90	1448,80	2949,71	2949,73
E2-05	1540,04	1473,15	3013,19	3013,18
F1-11	1386,05	1406,77	2792,82	2792,79
F1-01	1540,04	1563,02	3103,07	3103,11
F1-02	1579,21	1587,34	3166,55	3166,52
F1-03	1618,36	1611,69	3230,05	3230,08
F1-04	1664,08	1636,52	3300,60	3300,59
F1-05	1709,72	1664,92	3374,64	3374,63
F2-11	1538,73	1595,56	3134,28	3134,29
F2-01	1709,72	1772,80	3482,51	3482,54
F2-02	1774,96	1802,74	3577,70	3577,75
F2-03	1840,22	1832,73	3672,94	3672,94
F2-04	1918,53	1863,58	3782,11	3782,13
F2-05	2009,91	1895,61	3905,52	3905,50
F2-06	2101,25	1927,59	4028,85	4028,77
F2-07	2205,68	1960,55	4166,23	4166,19

RBEF

ANEXO 5

TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL DIRECTOS - 2017-

<u>categoria y nivel</u>	<u>retrib. base</u>	<u>plus conv.</u>	<u>total paga</u>	<u>paga única</u>
A0-01	652,57	634,42	1286,99	1400,63
A0-02	717,84	690,85	1408,68	1533,86
A0-03	758,63	726,07	1484,71	1617,09
A0-04	791,25	754,30	1545,55	1683,73
B0-01	662,99	645,33	1308,31	1421,99
B0-02	729,28	702,85	1432,12	1557,34
B0-03	770,73	738,80	1509,52	1641,95
B0-04	803,90	767,56	1571,46	1709,62
A2-11	734,16	697,90	1432,06	1560,32
A2-01	815,71	775,45	1591,15	1733,69
A2-02	815,71	778,96	1594,67	1737,24
B1-11	745,88	710,19	1456,04	1584,35
B1-01	828,75	789,09	1617,83	1760,38
B1-02	828,75	792,65	1621,39	1763,93
B1-03	828,75	796,14	1624,88	1767,44
B2-11	775,26	721,34	1496,60	1624,83
B2-01	861,42	801,48	1662,89	1805,40
B2-02	861,42	804,98	1666,39	1808,93
B2-03	861,42	808,54	1669,96	1812,48
C1-11	822,25	745,99	1568,23	1707,78
C1-01	913,62	828,85	1742,48	1897,56
C1-02	933,17	833,41	1766,57	1921,56
C1-03	952,74	840,18	1792,93	1948,94
C1-04	978,84	845,97	1824,80	1982,98

RBEF ANEXO 6

TABLAS ANTIGÜEDAD Y DE HORAS EXTRAS 2015

Bases para antigüedad

<u>Grupo prof.</u>	<u>Importe Base</u>
A1 - B2	698,04
C1	709,60
C2	724,92
D1	740,25
D2	767,09
E1	805,46
E2	863,78
F1	863,78
F2	863,78

Horas extra

<u>Grupo prof.</u>	<u>valor hora día laborable</u>	<u>valor hora día no laborable</u>
A0	11,21	14,28
B0	11,44	14,51
A2	12,08	15,32
B1	12,30	15,60
B2	12,72	16,16
C1	14,01	17,81
C2	14,98	18,96
D1	16,20	20,55
D2	17,81	22,57

RBEF ANEXO 6

TABLAS ANTIGÜEDAD Y DE HORAS EXTRAS 2016

Bases para antigüedad

Grupo prof.	Importe Base
A1 - B2	705,02
C1	716,67
C2	732,17
D1	747,65
D2	774,76
E1	813,51
E2	872,42
F1	872,42
F2	872,42

Horas extra

<u>Grupo prof.</u>	<u>valor hora</u>	
	<u>día laborable</u>	<u>día no laborable</u>
A0	11,32	14,42
B0	11,55	14,66
A2	12,20	15,47
B1	12,42	15,76
B2	12,85	16,32
C1	14,15	17,99
C2	15,13	19,15
D1	16,36	20,76
D2	17,99	22,80

RBEF ANEXO 6

TABLAS ANTIGÜEDAD Y DE HORAS EXTRAS
2017

Bases para antigüedad

Categoría	Importe Base
A1 - B2	718,56
C1	730,43
C2	746,23
D1	762,00
D2	789,64
E1	829,13
E2	889,17
F1	889,17
F2	889,17

Horas extra

<u>categoría</u>	<u>valor hora día laborable</u>	<u>valor hora día no laborable</u>
A0	11,54	14,70
B0	11,77	14,94
A2	12,43	15,77
B1	12,66	16,06
B2	13,10	16,63
C1	14,42	18,34
C2	15,42	19,52
D1	16,67	21,16
D2	18,34	23,24

Anexo 7

Convenio Colectivo 2015-17 Robert Bosch España Fábrica Aranjuez S.A.U.

Acuerdo sobre trabajo a turnos segundo y tercero, nocturnidad, toxicidad y noche trabajada

En Madrid la Comisión Técnica a 28 de Octubre de 1991.

1. Trabajo a turnos.

Conforme con el Artículo 29 del XIX Convenio Colectivo (C.C.) de FEMSA (alt) se definen, en Anexos adjuntos, los valores de los Pluses de Trabajo a Turnos a aplicar durante el año 1991 según el calendario de fechas establecido en dicho artículo.

La percepción de estos Pluses supone:

- 1.1. El C.C. prevé un sistema de trabajo organizado en Turno de Mañana, de Tarde, de Noche y Turno Normal. Los tres primeros son continuados y el cuarto es de Jornada Partida. Todos ellos son regulados en su funcionamiento por el C.C.
- 1.2. Corresponde a la Dirección en función de criterios organizativos y de rentabilidad definir, en cada caso, el turno o turnos en el que cada puesto de trabajo y la persona que lo ocupa debe trabajar conforme el C.C., al calendario laboral y a los horarios oficiales del centro.
- 1.3. Queda expresamente excluído del abono de estos pluses el personal que trabaje en el horario de jornada partida (turno Normal), con independencia de que pueda prolongar su jornada.
- 1.4. Este complemento de puesto de trabajo es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

2. Plus de Turno de Tarde.

- 2.1. Se aplicará al personal que trabajando en un régimen de turnos (mañana, noche), lo haga en el Turno de Tarde.
- 2.2 Valor Hora Ponderado del Plus de Turno de Tarde.

2.2.1. Los Valores/hora definidos para los Operarios Directos e Indirectos y los Empleados del C.C. FEMSA (alt) suponen, en cómputo diario, que las percepciones medias globales para éstos se corresponden con el conjunto de valores equivalentes definidos en el punto

12.3.4. del C.C. RBES (alt), según la fórmula siguiente:

$$\text{Valor Hora Ponderado Plus de Tarde} = \frac{7 \times \text{V.H.T.T} + 0.97 \times \text{V.H.T.N.}}{7.97}$$

Siendo:

V.H.T.T. = Valor Hora Turno de Tarde.

V.H.T.N. = Valor Hora Turno de Noche.

2.2.2. Estas cantidades se abonarán por las horas realmente trabajadas en Turno de Tarde.

2.2.3. Los valores hora ponderado del Plus de Turno de Tarde para los Operarios directos e Indirectos y Empleados se definen en el punto 8.

2.2.4. La fecha de entrada en vigor de estos valores/hora es en la Nómina de Noviembre de 1991, con el factor corrector del Art. 29 del XIX C.C. (75 %).

3. **Pluses de: Nocturnidad, Turno de Noche y Noche Trabajada.**

3.1 . Los pluses de: Nocturnidad, Turno de Noche y Noche Trabajada se entenderán a todos los efectos y en cómputo global como remuneración adicional del trabajo durante la noche.

3.2 . **Valor Hora Nocturnidad.**

- Los valores de hora nocturnidad para los Operarios Directos e Indirectos y Empleados se definen en el punto 8.
- Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, se abonarán con los valores definidos anteriormente.
- La fecha de entrada en vigor de estos valores/hora es en la Nómina de Noviembre de 1991.

3.3. **Valor Hora Turno de Noche.**

Los valores hora de Turno de Noche para Operarios Directos e Indirectos y Empleados se definen en el punto 8.

La fecha de entrada en vigor de estos valores/hora es Diciembre de 1991 con aplicación en la Nómina de Enero de 1992 y hasta que se defina un nuevo valor en el C.C. de 1992.

3.4. **Plus Noche Trabajada.**

El actual plus de 2.042 Ptas. por noche trabajada, pasará a partir de la Nómina de Enero de 1992 a 345 Ptas. por noche trabajada.

- 4- El Plus de Turno definido en el Art. 13 de la Revisión del VIII C.C. FEMSA (alt) de 650 Ptas./mes, quedará sin efecto a partir de la entrada en vigor en su totalidad (100 %) de los pluses de Trabajo a Turnos; es decir a partir de la Nómina de Enero de 1992.

5. Plus Tóxico, Penoso o Peligroso.

Los valores hora del Plus Tóxico, Penoso o Peligroso para los Operarios Directos e Indirectos y Empleados se definen en el punto 8. La fecha de entrada en vigor de estos valores/hora es en la Nómina de Febrero de 1992.

6. Repercusiones generales de este acuerdo en el Convenio Colectivo.

6.1. En el Anexo 0 se determinan los coeficientes: K1 y K2 que se utilizan en las Tablas de Valores correspondientes (ver Anexos, punto 8).

6.2. Con la aplicación de los nuevos valores de los pluses de Turno de Tarde, Turno de Noche, Nocturnidad, Plus Noche Trabajada y el Plus Tóxico, Penoso o Peligroso en su cómputo global, quedan comprendidos y, por lo tanto, compensados el Plus de Turno, Plus de 2º. turno, Nocturnidad, Plus de Noche Trabajada y el Plus Tóxico, Penoso o Peligroso actualmente establecidos, así como los exigidos legalmente por estos conceptos.

6.3. La aplicación de estos pluses no supondrá ninguna otra repercusión económica en otros conceptos salariales.

6.4. La aplicación de estos pluses no supone equiparación de las categorías profesionales de ambos Convenios; no pudiendo por tanto derivarse reclamaciones de asimilación de estas categorías de un Convenio a otro, ni aún dentro del mismo Convenio, basadas en las percepciones de estos Pluses.

6.5. La retribución de estos pluses en el período de vacaciones anuales será conforme al promedio obtenido por el trabajador en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la iniciación del mismo. Promedio que se entenderá calculado como la suma de las tres percepciones, antes citadas, dividido por tres y multiplicado por el coeficiente 30/31.

7. Repercusiones en el C.C. de 1992.

- a) Todos los valores/hora de Turno de Tarde, Turno de Noche, Nocturnidad y Toxicidad de Empleados de 1991 son base cien para 1992.
- b) Los valores/hora de Nocturnidad, Toxicidad y Plus de Noche Trabajada de los Operarios Directos e Indirectos de 1991 son base cien para 1992.
- c) Los valores/hora de Turno de Tarde y Turno de Noche de los Operarios Directos e Indirectos quedan supeditados al nuevo Convenio Colectivo de 1992 de RBES (alt) debido a su dependencia de las características del calendario laboral de cada año.

8. Anexos. Se adjunta los siguientes Anexos:

- Anexo 0) Determinación de los Coeficientes Base 1991.
- Anexo I) Operarios Directos (Convenio FEMSA-alt).
Pluses de: Turno de Tarde, Turno de Noche, Nocturnidad y Toxicidad.
- Anexo II) Operarios Indirectos (Convenio FEMSA-alt).
Pluses de: Turno de Tarde, Turno de Noche, Nocturnidad y Toxicidad
- Anexo III) Empleados (Convenio FEMSA-alt).
Pluses de: Turno de Tarde, Turno de Noche, Nocturnidad y Toxicidad.

RBEF

ANEXO 7.1

EMPLEADOS
TABLA DE VALORES DEL
PLUS DE 2º TURNO - 2015

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	1,6505	0,0748
A0-02	1,8156	0,0823
A0-03	1,9187	0,0867
A0-04	2,0012	0,0905
B0-01	1,6793	0,0748
B0-02	1,8473	0,0823
B0-03	1,9522	0,0867
B0-04	2,0362	0,0905
A2-11	1,8569	0,0843
A2-01	2,0634	0,0937
A2-02	2,0677	0,0937
B1-11	1,8892	0,0843
B1-01	2,0993	0,0937
B1-02	2,1038	0,0937
B1-03	2,1082	0,0937
B2-11	1,9495	0,0843
B2-01	2,1662	0,0937
B2-02	2,1706	0,0937
B2-03	2,1750	0,0937
C1-11	2,0574	0,0856
C1-01	2,2859	0,0953
C1-02	2,3175	0,0953
C1-03	2,3540	0,0953
C1-04	2,3988	0,0953
C2-11	2,1751	0,0876
C2-01	2,4169	0,0972
C2-02	2,4623	0,0972
C2-03	2,5076	0,0972
C2-04	2,5529	0,0972
D1-11	2,3451	0,0895
D1-01	2,6054	0,0995
D1-02	2,6520	0,0995
D1-03	2,6982	0,0995
D1-04	2,7443	0,0995
D1-05	2,7905	0,0995

RBEF

ANEXO 7.1

EMPLEADOS
TABLA DE VALORES DEL
PLUS DE 2º TURNO - 2015

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
D2-11	2,5183	0,0925
D2-01	2,7982	0,1029
D2-02	2,8439	0,1029
D2-03	2,8901	0,1029
D2-04	2,9366	0,1029
D2-05	2,9821	0,1029
E1-11	2,7075	0,0972
E1-01	3,0084	0,1085
E1-02	3,0718	0,1085
E1-03	3,1350	0,1085
E1-04	3,1983	0,1085
E1-05	3,2639	0,1085
E2-11	2,9826	0,1042
E2-01	3,3141	0,1159
E2-02	3,3797	0,1159
E2-03	3,4455	0,1159
E2-04	3,5204	0,1159
E2-05	3,6016	0,1159
F1-11	3,3448	0,1042
F1-01	3,7165	0,1159
F1-02	3,7978	0,1159
F1-03	3,8796	0,1159
F1-04	3,9700	0,1159
F1-05	4,0647	0,1159
F2-11	3,7826	0,1042
F2-01	4,2028	0,1159
F2-02	4,3251	0,1159
F2-03	4,4470	0,1159
F2-04	4,5870	0,1159
F2-05	4,7451	0,1159
F2-06	4,9033	0,1159
F2-07	5,0793	0,1159

RBEF

ANEXO 7.1

EMPLEADOS
TABLA DE VALORES DEL
PLUS DE 2º TURNO - 2016

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	1,6670	0,0755
A0-02	1,8338	0,0831
A0-03	1,9379	0,0876
A0-04	2,0212	0,0914
B0-01	1,6961	0,0755
B0-02	1,8658	0,0831
B0-03	1,9717	0,0876
B0-04	2,0565	0,0914
A2-11	1,8755	0,0851
A2-01	2,0841	0,0946
A2-02	2,0883	0,0946
B1-11	1,9081	0,0851
B1-01	2,1203	0,0946
B1-02	2,1249	0,0946
B1-03	2,1292	0,0946
B2-11	1,9689	0,0851
B2-01	2,1878	0,0946
B2-02	2,1923	0,0946
B2-03	2,1968	0,0946
C1-11	2,0780	0,0865
C1-01	2,3087	0,0963
C1-02	2,3407	0,0963
C1-03	2,3775	0,0963
C1-04	2,4228	0,0963
C2-11	2,1969	0,0885
C2-01	2,4411	0,0982
C2-02	2,4869	0,0982
C2-03	2,5327	0,0982
C2-04	2,5785	0,0982
D1-11	2,3686	0,0904
D1-01	2,6315	0,1005
D1-02	2,6786	0,1005
D1-03	2,7251	0,1005
D1-04	2,7717	0,1005
D1-05	2,8184	0,1005

RBEF

ANEXO 7.1

EMPLEADOS
TABLA DE VALORES DEL
PLUS DE 2º TURNO - 2016

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
D2-11	2,5435	0,0934
D2-01	2,8262	0,1039
D2-02	2,8723	0,1039
D2-03	2,9190	0,1039
D2-04	2,9660	0,1039
D2-05	3,0119	0,1039
E1-11	2,7346	0,0982
E1-01	3,0385	0,1096
E1-02	3,1025	0,1096
E1-03	3,1664	0,1096
E1-04	3,2303	0,1096
E1-05	3,2965	0,1096
E2-11	3,0124	0,1052
E2-01	3,3472	0,1171
E2-02	3,4135	0,1171
E2-03	3,4800	0,1171
E2-04	3,5556	0,1171
E2-05	3,6376	0,1171
F1-11	3,3782	0,1052
F1-01	3,7537	0,1171
F1-02	3,8358	0,1171
F1-03	3,9184	0,1171
F1-04	4,0097	0,1171
F1-05	4,1053	0,1171
F2-11	3,8204	0,1052
F2-01	4,2448	0,1171
F2-02	4,3684	0,1171
F2-03	4,4915	0,1171
F2-04	4,6329	0,1171
F2-05	4,7926	0,1171
F2-06	4,9523	0,1171
F2-07	5,1301	0,1171

EMPLEADOS
TABLA DE VALORES DEL
PLUS DE 2º TURNO - 2017

<u>categoria y nivel</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	1,6990	0,0769
A0-02	1,8690	0,0847
A0-03	1,9751	0,0893
A0-04	2,0600	0,0932
B0-01	1,7287	0,0769
B0-02	1,9016	0,0847
B0-03	2,0096	0,0893
B0-04	2,0960	0,0932
A2-11	1,9115	0,0867
A2-01	2,1241	0,0964
A2-02	2,1284	0,0964
B1-11	1,9447	0,0867
B1-01	2,1610	0,0964
B1-02	2,1657	0,0964
B1-03	2,1701	0,0964
B2-11	2,0067	0,0867
B2-01	2,2298	0,0964
B2-02	2,2344	0,0964
B2-03	2,2390	0,0964
C1-11	2,1179	0,0882
C1-01	2,3530	0,0981
C1-02	2,3856	0,0981
C1-03	2,4231	0,0981
C1-04	2,4693	0,0981
C2-11	2,2391	0,0902
C2-01	2,4880	0,1001
C2-02	2,5346	0,1001
C2-03	2,5813	0,1001
C2-04	2,6280	0,1001
D1-11	2,4141	0,0921
D1-01	2,6820	0,1024
D1-02	2,7300	0,1024
D1-03	2,7774	0,1024
D1-04	2,8249	0,1024
D1-05	2,8725	0,1024

RBEF

ANEXO 7.1

EMPLEADOS
TABLA DE VALORES DEL
PLUS DE 2º TURNO - 2017

<u>categoria y nivel</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
D2-11	2,5923	0,0952
D2-01	2,8805	0,1059
D2-02	2,9274	0,1059
D2-03	2,9750	0,1059
D2-04	3,0229	0,1059
D2-05	3,0697	0,1059
E1-11	2,7871	0,1001
E1-01	3,0968	0,1117
E1-02	3,1621	0,1117
E1-03	3,2272	0,1117
E1-04	3,2923	0,1117
E1-05	3,3598	0,1117
E2-11	3,0702	0,1072
E2-01	3,4115	0,1193
E2-02	3,4790	0,1193
E2-03	3,5468	0,1193
E2-04	3,6239	0,1193
E2-05	3,7074	0,1193
F1-11	3,4431	0,1072
F1-01	3,8258	0,1193
F1-02	3,9094	0,1193
F1-03	3,9936	0,1193
F1-04	4,0867	0,1193
F1-05	4,1841	0,1193
F2-11	3,8938	0,1072
F2-01	4,3263	0,1193
F2-02	4,4523	0,1193
F2-03	4,5777	0,1193
F2-04	4,7219	0,1193
F2-05	4,8846	0,1193
F2-06	5,0474	0,1193
F2-07	5,2286	0,1193

RBEF

ANEXO 7.1

EMPLEADOS

TABLA DE VALORES DEL
PLUS DE 3er. TURNO - 2015

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	3,1080	0,1411
A0-02	3,4186	0,1555
A0-03	3,6129	0,1640
A0-04	3,7679	0,1712
B0-01	3,1617	0,1411
B0-02	3,4783	0,1555
B0-03	3,6756	0,1640
B0-04	3,8336	0,1712
A2-11	3,4962	0,1585
A2-01	3,8847	0,1762
A2-02	3,8933	0,1762
B1-11	3,5571	0,1585
B1-01	3,9523	0,1762
B1-02	3,9608	0,1762
B1-03	3,9697	0,1762
B2-11	3,6702	0,1585
B2-01	4,0780	0,1762
B2-02	4,0866	0,1762
B2-03	4,0949	0,1762
C1-11	3,8736	0,1614
C1-01	4,3039	0,1792
C1-02	4,3632	0,1792
C1-03	4,4316	0,1792
C1-04	4,5165	0,1792
C2-11	4,0960	0,1647
C2-01	4,5508	0,1831
C2-02	4,6360	0,1831
C2-03	4,7212	0,1831
C2-04	4,8062	0,1831
D1-11	4,4156	0,1684
D1-01	4,9061	0,1871
D1-02	4,9928	0,1871
D1-03	5,0798	0,1871
D1-04	5,1668	0,1871
D1-05	5,2537	0,1871

NOTA:

Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er. Turno, percibirán un complemento por noche trabajada de 3,84 €

RBEF

ANEXO 7.1

EMPLEADOS

TABLA DE VALORES DEL
PLUS DE 3er. TURNO - 2015

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
D2-11	4,7411	0,1745
D2-01	5,2679	0,1934
D2-02	5,3546	0,1934
D2-03	5,4415	0,1934
D2-04	5,5285	0,1934
D2-05	5,6151	0,1934
E1-11	5,0979	0,1831
E1-01	5,6645	0,2035
E1-02	5,7833	0,2035
E1-03	5,9023	0,2035
E1-04	6,0213	0,2035
E1-05	6,1449	0,2035
E2-11	5,6161	0,1966
E2-01	6,2403	0,2182
E2-02	6,3635	0,2182
E2-03	6,4872	0,2182
E2-04	6,6272	0,2182
E2-05	6,7806	0,2182
F1-11	6,2976	0,1966
F1-01	6,9973	0,2182
F1-02	7,1504	0,2182
F1-03	7,3040	0,2182
F1-04	7,4742	0,2182
F1-05	7,6527	0,2182
F2-11	7,1221	0,1966
F2-01	7,9132	0,2182
F2-02	8,1429	0,2182
F2-03	8,3728	0,2182
F2-04	8,6363	0,2182
F2-05	8,9340	0,2182
F2-06	9,2317	0,2182
F2-07	9,5632	0,2182

NOTA:

Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er. Turno, percibirán un complemento por noche trabajada de 3,84 €

RBEF

ANEXO 7.1

EMPLEADOS

TABLA DE VALORES DEL
PLUS DE 3er. TURNO - 2016

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	3,1391	0,1425
A0-02	3,4528	0,1571
A0-03	3,6490	0,1656
A0-04	3,8056	0,1729
B0-01	3,1933	0,1425
B0-02	3,5131	0,1571
B0-03	3,7124	0,1656
B0-04	3,8719	0,1729
A2-11	3,5312	0,1601
A2-01	3,9235	0,1780
A2-02	3,9322	0,1780
B1-11	3,5927	0,1601
B1-01	3,9918	0,1780
B1-02	4,0004	0,1780
B1-03	4,0094	0,1780
B2-11	3,7069	0,1601
B2-01	4,1188	0,1780
B2-02	4,1275	0,1780
B2-03	4,1358	0,1780
C1-11	3,9123	0,1630
C1-01	4,3469	0,1810
C1-02	4,4068	0,1810
C1-03	4,4759	0,1810
C1-04	4,5617	0,1810
C2-11	4,1370	0,1663
C2-01	4,5963	0,1849
C2-02	4,6824	0,1849
C2-03	4,7684	0,1849
C2-04	4,8543	0,1849
D1-11	4,4598	0,1701
D1-01	4,9552	0,1890
D1-02	5,0427	0,1890
D1-03	5,1306	0,1890
D1-04	5,2185	0,1890
D1-05	5,3062	0,1890

NOTA:

Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er. Turno, percibirán un complemento por noche trabajada de 3,88 €

RBEF

ANEXO 7.1

EMPLEADOS

TABLA DE VALORES DEL
PLUS DE 3er. TURNO - 2016

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
D2-11	4,7885	0,1763
D2-01	5,3206	0,1954
D2-02	5,4081	0,1954
D2-03	5,4959	0,1954
D2-04	5,5838	0,1954
D2-05	5,6713	0,1954
E1-11	5,1489	0,1849
E1-01	5,7211	0,2055
E1-02	5,8411	0,2055
E1-03	5,9613	0,2055
E1-04	6,0815	0,2055
E1-05	6,2063	0,2055
E2-11	5,6723	0,1985
E2-01	6,3027	0,2204
E2-02	6,4271	0,2204
E2-03	6,5521	0,2204
E2-04	6,6935	0,2204
E2-05	6,8484	0,2204
F1-11	6,3606	0,1985
F1-01	7,0673	0,2204
F1-02	7,2219	0,2204
F1-03	7,3770	0,2204
F1-04	7,5489	0,2204
F1-05	7,7292	0,2204
F2-11	7,1933	0,1985
F2-01	7,9923	0,2204
F2-02	8,2243	0,2204
F2-03	8,4565	0,2204
F2-04	8,7227	0,2204
F2-05	9,0233	0,2204
F2-06	9,3240	0,2204
F2-07	9,6588	0,2204

NOTA:

Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er. Turno, percibirán un complemento por noche trabajada de 3.88€

RBEF

ANEXO 7.1

EMPLEADOS
TABLA DE VALORES DEL
PLUS DE 3er. TURNO - 2017

<u>categoria y nivel</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	3,1994	0,1452
A0-02	3,5191	0,1601
A0-03	3,7191	0,1688
A0-04	3,8787	0,1762
B0-01	3,2546	0,1452
B0-02	3,5806	0,1601
B0-03	3,7837	0,1688
B0-04	3,9462	0,1762
A2-11	3,5990	0,1632
A2-01	3,9988	0,1814
A2-02	4,0077	0,1814
B1-11	3,6617	0,1632
B1-01	4,0684	0,1814
B1-02	4,0772	0,1814
B1-03	4,0864	0,1814
B2-11	3,7781	0,1632
B2-01	4,1979	0,1814
B2-02	4,2067	0,1814
B2-03	4,2152	0,1814
C1-11	3,9874	0,1661
C1-01	4,4304	0,1845
C1-02	4,4914	0,1845
C1-03	4,5618	0,1845
C1-04	4,6493	0,1845
C2-11	4,2164	0,1695
C2-01	4,6845	0,1885
C2-02	4,7723	0,1885
C2-03	4,8600	0,1885
C2-04	4,9475	0,1885
D1-11	4,5454	0,1734
D1-01	5,0503	0,1926
D1-02	5,1395	0,1926
D1-03	5,2291	0,1926
D1-04	5,3187	0,1926
D1-05	5,4081	0,1926

NOTA: Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er. Turno, percibirán un complemento por noche trabajada de 3,95 €

RBEF

ANEXO 7.1

EMPLEADOS
TABLA DE VALORES DEL
PLUS DE 3er. TURNO - 2017

<u>categoria y nivel</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
D2-11	4,8804	0,1796
D2-01	5,4228	0,1991
D2-02	5,5119	0,1991
D2-03	5,6014	0,1991
D2-04	5,6910	0,1991
D2-05	5,7802	0,1991
E1-11	5,2478	0,1885
E1-01	5,8309	0,2095
E1-02	5,9532	0,2095
E1-03	6,0758	0,2095
E1-04	6,1983	0,2095
E1-05	6,3255	0,2095
E2-11	5,7812	0,2023
E2-01	6,4237	0,2246
E2-02	6,5505	0,2246
E2-03	6,6779	0,2246
E2-04	6,8220	0,2246
E2-05	6,9799	0,2246
F1-11	6,4827	0,2023
F1-01	7,2030	0,2246
F1-02	7,3606	0,2246
F1-03	7,5186	0,2246
F1-04	7,6938	0,2246
F1-05	7,8776	0,2246
F2-11	7,3314	0,2023
F2-01	8,1458	0,2246
F2-02	8,3822	0,2246
F2-03	8,6189	0,2246
F2-04	8,8902	0,2246
F2-05	9,1965	0,2246
F2-06	9,5030	0,2246
F2-07	9,8442	0,2246

NOTA: Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er. Turno, percibirán un complemento por noche trabajada de 3,95€

RBEF

ANEXO 7.1

OPERARIOS INDIRECTOS**Tabla de pluses de turno para indirectos 2015**

<u>grupo profesional</u>	<u>valor hora</u> <u>2º turno</u>	<u>Valor hora</u> <u>3º turno</u>
A0-01	1,2930	2,4340
A0-02	1,4225	2,6777
A0-03	1,5029	2,8298
A0-04	1,5677	2,9516
B0-01	1,3021	2,4513
B0-02	1,4324	2,6968
B0-03	1,5134	2,8501
B0-04	1,5788	2,9725
A2-11	1,4546	2,7386
A2-01	1,6161	3,0428
A2-02	1,6161	3,0428
B1-11	1,4648	2,7579
B1-01	1,6275	3,0645
B1-02	1,6275	3,0645
B1-03	1,6275	3,0645
B2-11	1,4648	2,7579
B2-01	1,6275	3,0645
B2-02	1,6275	3,0645
B2-03	1,6275	3,0645
C1-11	1,5308	2,8819
C1-01	1,7010	3,2024
C1-02	1,7010	3,2024
C1-03	1,7010	3,2024
C1-04	1,7010	3,2024
C2-11	1,6216	3,0536
C2-01	1,8020	3,3927
C2-02	1,8020	3,3927
C2-03	1,8020	3,3927
C2-04	1,8020	3,3927
D1-11	1,6216	3,0536
D1-01	1,8020	3,3927
D1-02	1,8020	3,3927
D1-03	1,8020	3,3927
D1-04	1,8020	3,3927
D1-05	1,8020	3,3927

NOTA: Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er. Turno, percibirán un complemento por noche trabajada de 3,84 €

OPERARIOS INDIRECTOS
Tabla de pluses de turno para indirectos 2016

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor hora</u>	<u>Valor hora</u>
	<u>2º turno</u>	<u>3º turno</u>
A0-01	1,3059	2,4583
A0-02	1,4367	2,7045
A0-03	1,5179	2,8581
A0-04	1,5834	2,9811
B0-01	1,3151	2,4758
B0-02	1,4467	2,7238
B0-03	1,5285	2,8786
B0-04	1,5946	3,0022
A2-11	1,4691	2,7660
A2-01	1,6323	3,0732
A2-02	1,6323	3,0732
B1-11	1,4794	2,7855
B1-01	1,6438	3,0951
B1-02	1,6438	3,0951
B1-03	1,6438	3,0951
B2-11	1,4794	2,7855
B2-01	1,6438	3,0951
B2-02	1,6438	3,0951
B2-03	1,6438	3,0951
C1-11	1,5461	2,9107
C1-01	1,7180	3,2344
C1-02	1,7180	3,2344
C1-03	1,7180	3,2344
C1-04	1,7180	3,2344
C2-11	1,6378	3,0841
C2-01	1,8200	3,4266
C2-02	1,8200	3,4266
C2-03	1,8200	3,4266
C2-04	1,8200	3,4266
D1-11	1,6378	3,0841
D1-01	1,8200	3,4266
D1-02	1,8200	3,4266
D1-03	1,8200	3,4266
D1-04	1,8200	3,4266
D1-05	1,8200	3,4266

NOTA:

Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er. Turno, percibirán un complemento por noche trabajada de 3,88 €

RBEF

ANEXO 7.1

OPERARIOS INDIRECTOS

Tabla de pluses de turno para indirectos 2017

<u>Categoría y nivel</u>	<u>valor hora</u>	<u>Valor hora</u>
	<u>2º turno</u>	<u>3º turno</u>
A0-01	1,3310	2,5055
A0-02	1,4643	2,7564
A0-03	1,5470	2,9130
A0-04	1,6138	3,0383
B0-01	1,3403	2,5233
B0-02	1,4745	2,7761
B0-03	1,5578	2,9339
B0-04	1,6252	3,0598
A2-11	1,4973	2,8191
A2-01	1,6636	3,1322
A2-02	1,6636	3,1322
B1-11	1,5078	2,8390
B1-01	1,6754	3,1545
B1-02	1,6754	3,1545
B1-03	1,6754	3,1545
B2-11	1,5078	2,8390
B2-01	1,6754	3,1545
B2-02	1,6754	3,1545
B2-03	1,6754	3,1545
C1-11	1,5758	2,9666
C1-01	1,7510	3,2965
C1-02	1,7510	3,2965
C1-03	1,7510	3,2965
C1-04	1,7510	3,2965
C2-11	1,6692	3,1433
C2-01	1,8549	3,4924
C2-02	1,8549	3,4924
C2-03	1,8549	3,4924
C2-04	1,8549	3,4924
D1-11	1,6692	3,1433
D1-01	1,8549	3,4924
D1-02	1,8549	3,4924
D1-03	1,8549	3,4924
D1-04	1,8549	3,4924
D1-05	1,8549	3,4924

NOTA: Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er. Turno, percibirán un complemento por noche trabajada de 3,95€

RBEF

ANEXO 7.1

OPERARIOS DIRECTOS

Tabla de pluses de turno para directos 2015

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor hora</u>	<u>Valor hora</u>
	<u>2º turno</u>	<u>3º turno</u>
A0-01	1,0473	1,9725
A0-02	1,1523	2,1697
A0-03	1,2175	2,2927
A0-04	1,2699	2,3915
B0-01	1,0576	1,9919
B0-02	1,1638	2,1913
B0-03	1,2296	2,3156
B0-04	1,2826	2,4151
A2-11	1,1783	2,2191
A2-01	1,3096	2,4657
A2-02	1,3096	2,4657
B1-11	1,1902	2,2409
B1-01	1,3221	2,4894
B1-02	1,3221	2,4894
B1-03	1,3221	2,4894
B2-11	1,1902	2,2409
B2-01	1,3221	2,4894
B2-02	1,3221	2,4894
B2-03	1,3221	2,4894
C1-11	1,2436	2,3415
C1-01	1,3819	2,6018
C1-02	1,3819	2,6018
C1-03	1,3819	2,6018
C1-04	1,3819	2,6018

NOTA: Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er. Turno, percibirán un complemento por noche trabajada de 3,84 €

RBEF

ANEXO 7.1

OPERARIOS DIRECTOS

Tabla de pluses de turno para directos 2016

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor hora</u> <u>2º turno</u>	<u>Valor hora</u> <u>3^{er} turno</u>
A0-01	1,0578	1,9922
A0-02	1,1638	2,1914
A0-03	1,2297	2,3156
A0-04	1,2826	2,4154
B0-01	1,0682	2,0118
B0-02	1,1754	2,2132
B0-03	1,2419	2,3388
B0-04	1,2954	2,4393
A2-11	1,1901	2,2413
A2-01	1,3227	2,4904
A2-02	1,3227	2,4904
B1-11	1,2021	2,2633
B1-01	1,3353	2,5143
B1-02	1,3353	2,5143
B1-03	1,3353	2,5143
B2-11	1,2021	2,2633
B2-01	1,3353	2,5143
B2-02	1,3353	2,5143
B2-03	1,3353	2,5143
C1-11	1,2560	2,3649
C1-01	1,3957	2,6278
C1-02	1,3957	2,6278
C1-03	1,3957	2,6278
C1-04	1,3957	2,6278

NOTA: Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er. Turno, percibirán un complemento por noche trabajada de 3,88 € .

RBEF

ANEXO 7.1

OPERARIOS DIRECTOS**Tabla de pluses de turno para directos 2017**

<u>Categoría y nivel</u>	<u>valor hora 2º turno</u>	<u>Valor hora 3º turno</u>
A0-01	1,0781	2,0305
A0-02	1,1861	2,2335
A0-03	1,2533	2,3601
A0-04	1,3072	2,4618
B0-01	1,0887	2,0504
B0-02	1,1980	2,2557
B0-03	1,2657	2,3837
B0-04	1,3203	2,4861
A2-11	1,2129	2,2843
A2-01	1,3481	2,5382
A2-02	1,3481	2,5382
B1-11	1,2252	2,3068
B1-01	1,3609	2,5626
B1-02	1,3609	2,5626
B1-03	1,3609	2,5626
B2-11	1,2252	2,3068
B2-01	1,3609	2,5626
B2-02	1,3609	2,5626
B2-03	1,3609	2,5626
C1-11	1,2801	2,4103
C1-01	1,4225	2,6783
C1-02	1,4225	2,6783
C1-03	1,4225	2,6783
C1-04	1,4225	2,6783

NOTA: Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er. Turno, percibirán un complemento por noche trabajada de 3,95 €

RBEF

ANEXO 7.1

EMPLEADOS
**TABLA DE VALORES PLUSES DE
NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2015**

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	1,5538	0,0706
A0-02	1,7096	0,0775
A0-03	1,8063	0,0819
A0-04	1,8841	0,0855
B0-01	1,5809	0,0706
B0-02	1,7389	0,0775
B0-03	1,8380	0,0819
B0-04	1,9171	0,0855
A2-11	1,7482	0,0792
A2-01	1,9426	0,0881
A2-02	1,9464	0,0881
B1-11	1,7784	0,0792
B1-01	1,9759	0,0881
B1-02	1,9803	0,0881
B1-03	1,9845	0,0881
B2-11	1,8352	0,0792
B2-01	2,0391	0,0881
B2-02	2,0433	0,0881
B2-03	2,0476	0,0881
C1-11	1,9367	0,0809
C1-01	2,1519	0,0897
C1-02	2,1818	0,0897
C1-03	2,2156	0,0897
C1-04	2,2581	0,0897
C2-11	2,0479	0,0825
C2-01	2,2755	0,0915
C2-02	2,3181	0,0915
C2-03	2,3605	0,0915
C2-04	2,4029	0,0915
D1-11	2,2074	0,0842
D1-01	2,4529	0,0933
D1-02	2,4966	0,0933
D1-03	2,5400	0,0933
D1-04	2,5833	0,0933
D1-05	2,6269	0,0933

RBEF

ANEXO 7.1

EMPLEADOS
**TABLA DE VALORES PLUSES DE
NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2015**

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
D2-11	2,3705	0,0870
D2-01	2,6334	0,0968
D2-02	2,6773	0,0968
D2-03	2,7207	0,0968
D2-04	2,7641	0,0968
D2-05	2,8075	0,0968
E1-11	2,5487	0,0916
E1-01	2,8317	0,1020
E1-02	2,8914	0,1020
E1-03	2,9512	0,1020
E1-04	3,0108	0,1020
E1-05	3,0724	0,1020
E2-11	2,8077	0,0983
E2-01	3,1198	0,1091
E2-02	3,1815	0,1091
E2-03	3,2432	0,1091
E2-04	3,3136	0,1091
E2-05	3,3902	0,1091
F1-11	3,1489	0,0983
F1-01	3,4987	0,1091
F1-02	3,5751	0,1091
F1-03	3,6517	0,1091
F1-04	3,7369	0,1091
F1-05	3,8267	0,1091
F2-11	3,5611	0,0983
F2-01	3,9566	0,1091
F2-02	4,0717	0,1091
F2-03	4,1863	0,1091
F2-04	4,3180	0,1091
F2-05	4,4670	0,1091
F2-06	4,6157	0,1091
F2-07	4,7817	0,1091

RBEF

ANEXO 7.1

EMPLEADOS
**TABLA DE VALORES PLUSES DE
NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2016**

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	1,5693	0,0713
A0-02	1,7267	0,0783
A0-03	1,8244	0,0827
A0-04	1,9029	0,0864
B0-01	1,5967	0,0713
B0-02	1,7563	0,0783
B0-03	1,8564	0,0827
B0-04	1,9363	0,0864
A2-11	1,7657	0,0800
A2-01	1,9620	0,0890
A2-02	1,9659	0,0890
B1-11	1,7962	0,0800
B1-01	1,9957	0,0890
B1-02	2,0001	0,0890
B1-03	2,0043	0,0890
B2-11	1,8536	0,0800
B2-01	2,0595	0,0890
B2-02	2,0637	0,0890
B2-03	2,0681	0,0890
C1-11	1,9561	0,0817
C1-01	2,1734	0,0906
C1-02	2,2036	0,0906
C1-03	2,2378	0,0906
C1-04	2,2807	0,0906
C2-11	2,0684	0,0833
C2-01	2,2983	0,0924
C2-02	2,3413	0,0924
C2-03	2,3841	0,0924
C2-04	2,4269	0,0924
D1-11	2,2295	0,0850
D1-01	2,4774	0,0942
D1-02	2,5216	0,0942
D1-03	2,5654	0,0942
D1-04	2,6091	0,0942
D1-05	2,6532	0,0942

RBEF

ANEXO 7.1

EMPLEADOS
**TABLA DE VALORES PLUSES DE
NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2016**

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
D2-11	2,3942	0,0879
D2-01	2,6597	0,0978
D2-02	2,7041	0,0978
D2-03	2,7479	0,0978
D2-04	2,7917	0,0978
D2-05	2,8356	0,0978
E1-11	2,5742	0,0925
E1-01	2,8600	0,1030
E1-02	2,9203	0,1030
E1-03	2,9807	0,1030
E1-04	3,0409	0,1030
E1-05	3,1031	0,1030
E2-11	2,8358	0,0993
E2-01	3,1510	0,1102
E2-02	3,2133	0,1102
E2-03	3,2756	0,1102
E2-04	3,3467	0,1102
E2-05	3,4241	0,1102
F1-11	3,1804	0,0993
F1-01	3,5337	0,1102
F1-02	3,6109	0,1102
F1-03	3,6882	0,1102
F1-04	3,7743	0,1102
F1-05	3,8650	0,1102
F2-11	3,5967	0,0993
F2-01	3,9962	0,1102
F2-02	4,1124	0,1102
F2-03	4,2282	0,1102
F2-04	4,3612	0,1102
F2-05	4,5117	0,1102
F2-06	4,6619	0,1102
F2-07	4,8295	0,1102

RBEF

ANEXO 7.1

EMPLEADOS
**TABLA DE VALORES PLUSES DE
NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2017**

<u>Categoría y nivel</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	1,5994	0,0727
A0-02	1,7599	0,0798
A0-03	1,8594	0,0843
A0-04	1,9394	0,0881
B0-01	1,6274	0,0727
B0-02	1,7900	0,0798
B0-03	1,8920	0,0843
B0-04	1,9735	0,0881
A2-11	1,7996	0,0815
A2-01	1,9997	0,0907
A2-02	2,0036	0,0907
B1-11	1,8307	0,0815
B1-01	2,0340	0,0907
B1-02	2,0385	0,0907
B1-03	2,0428	0,0907
B2-11	1,8892	0,0815
B2-01	2,0990	0,0907
B2-02	2,1033	0,0907
B2-03	2,1078	0,0907
C1-11	1,9937	0,0833
C1-01	2,2151	0,0923
C1-02	2,2459	0,0923
C1-03	2,2808	0,0923
C1-04	2,3245	0,0923
C2-11	2,1081	0,0849
C2-01	2,3424	0,0942
C2-02	2,3863	0,0942
C2-03	2,4299	0,0942
C2-04	2,4735	0,0942
D1-11	2,2723	0,0866
D1-01	2,5250	0,0960
D1-02	2,5700	0,0960
D1-03	2,6147	0,0960
D1-04	2,6592	0,0960
D1-05	2,7041	0,0960

RBEF

ANEXO 7.1

EMPLEADOS
**TABLA DE VALORES PLUSES DE
NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2017**

<u>Categoría y nivel</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
D2-11	2,4402	0,0896
D2-01	2,7108	0,0997
D2-02	2,7560	0,0997
D2-03	2,8007	0,0997
D2-04	2,8453	0,0997
D2-05	2,8900	0,0997
E1-11	2,6236	0,0943
E1-01	2,9149	0,1050
E1-02	2,9764	0,1050
E1-03	3,0379	0,1050
E1-04	3,0993	0,1050
E1-05	3,1627	0,1050
E2-11	2,8902	0,1012
E2-01	3,2115	0,1123
E2-02	3,2750	0,1123
E2-03	3,3385	0,1123
E2-04	3,4110	0,1123
E2-05	3,4898	0,1123
F1-11	3,2415	0,1012
F1-01	3,6015	0,1123
F1-02	3,6802	0,1123
F1-03	3,7590	0,1123
F1-04	3,8468	0,1123
F1-05	3,9392	0,1123
F2-11	3,6658	0,1012
F2-01	4,0729	0,1123
F2-02	4,1914	0,1123
F2-03	4,3094	0,1123
F2-04	4,4449	0,1123
F2-05	4,5983	0,1123
F2-06	4,7514	0,1123
F2-07	4,9222	0,1123

RBEF

ANEXO 7.1

INDIRECTOS
**TABLA DE VALORES PLUSES DE
NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2015**

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	1,1809	0,0913
A0-02	1,2990	0,1004
A0-03	1,3727	0,1061
A0-04	1,4319	0,1106
B0-01	1,1926	0,0915
B0-02	1,3118	0,1007
B0-03	1,3867	0,1063
B0-04	1,4465	0,1108
A2-11	1,3288	0,1026
A2-01	1,4763	0,1139
A2-02	1,4763	0,1139
B1-11	1,3418	0,1028
B1-01	1,4912	0,1142
B1-02	1,4912	0,1142
B1-03	1,4912	0,1142
B2-11	1,3418	0,1028
B2-01	1,4912	0,1142
B2-02	1,4912	0,1142
B2-03	1,4912	0,1142
C1-11	1,3785	0,1041
C1-01	1,5313	0,1158
C1-02	1,5313	0,1158
C1-03	1,5313	0,1158
C1-04	1,5313	0,1158
C2-11	1,4219	0,1051
C2-01	1,5798	0,1170
C2-02	1,5798	0,1170
C2-03	1,5798	0,1170
C2-04	1,5798	0,1170
D1-11	1,4219	0,1051
D1-01	1,5798	0,1170
D1-02	1,5798	0,1170
D1-03	1,5798	0,1170
D1-04	1,5798	0,1170
D1-05	1,5798	0,1170

RBEF

ANEXO 7.1

INDIRECTOS
**TABLA DE VALORES PLUSES DE
NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2016**

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	1,1927	0,0922
A0-02	1,3120	0,1014
A0-03	1,3864	0,1072
A0-04	1,4462	0,1117
B0-01	1,2045	0,0924
B0-02	1,3249	0,1017
B0-03	1,4006	0,1074
B0-04	1,4610	0,1119
A2-11	1,3421	0,1036
A2-01	1,4911	0,1150
A2-02	1,4911	0,1150
B1-11	1,3552	0,1038
B1-01	1,5061	0,1153
B1-02	1,5061	0,1153
B1-03	1,5061	0,1153
B2-11	1,3552	0,1038
B2-01	1,5061	0,1153
B2-02	1,5061	0,1153
B2-03	1,5061	0,1153
C1-11	1,3923	0,1051
C1-01	1,5466	0,1170
C1-02	1,5466	0,1170
C1-03	1,5466	0,1170
C1-04	1,5466	0,1170
C2-11	1,4361	0,1062
C2-01	1,5956	0,1182
C2-02	1,5956	0,1182
C2-03	1,5956	0,1182
C2-04	1,5956	0,1182
D1-11	1,4361	0,1062
D1-01	1,5956	0,1182
D1-02	1,5956	0,1182
D1-03	1,5956	0,1182
D1-04	1,5956	0,1182
D1-05	1,5956	0,1182

RBEF

ANEXO 7.1

INDIRECTOS
**TABLA DE VALORES PLUSES DE
NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2017**

<u>Categoría y nivel</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	1,2156	0,0940
A0-02	1,3372	0,1033
A0-03	1,4130	0,1093
A0-04	1,4740	0,1138
B0-01	1,2276	0,0942
B0-02	1,3503	0,1037
B0-03	1,4275	0,1095
B0-04	1,4891	0,1140
A2-11	1,3679	0,1056
A2-01	1,5197	0,1172
A2-02	1,5197	0,1172
B1-11	1,3812	0,1058
B1-01	1,5350	0,1175
B1-02	1,5350	0,1175
B1-03	1,5350	0,1175
B2-11	1,3812	0,1058
B2-01	1,5350	0,1175
B2-02	1,5350	0,1175
B2-03	1,5350	0,1175
C1-11	1,4190	0,1071
C1-01	1,5763	0,1192
C1-02	1,5763	0,1192
C1-03	1,5763	0,1192
C1-04	1,5763	0,1192
C2-11	1,4637	0,1082
C2-01	1,6262	0,1205
C2-02	1,6262	0,1205
C2-03	1,6262	0,1205
C2-04	1,6262	0,1205
D1-11	1,4637	0,1082
D1-01	1,6262	0,1205
D1-02	1,6262	0,1205
D1-03	1,6262	0,1205
D1-04	1,6262	0,1205
D1-05	1,6262	0,1205

RBEF

ANEXO 7.1

OPERARIOS DIRECTOSTABLA DE VALORES DE
NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2015

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	1,1809	0,0913
A0-02	1,2990	0,1004
A0-03	1,3727	0,1061
A0-04	1,4319	0,1106
B0-01	1,1926	0,0915
B0-02	1,3118	0,1007
B0-03	1,3867	0,1063
B0-04	1,4465	0,1108
A2-11	1,3288	0,1026
A2-01	1,4763	0,1139
A2-02	1,4763	0,1139
B1-11	1,3418	0,1028
B1-01	1,4912	0,1142
B1-02	1,4912	0,1142
B1-03	1,4912	0,1142
B2-11	1,3418	0,1028
B2-01	1,4912	0,1142
B2-02	1,4912	0,1142
B2-03	1,4912	0,1142
C1-11	1,3785	0,1041
C1-01	1,5313	0,1158
C1-02	1,5313	0,1158
C1-03	1,5313	0,1158
C1-04	1,5313	0,1158

RBEF

ANEXO 7.1

OPERARIOS DIRECTOS
TABLA DE VALORES DE
NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2016

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	1,1927	0,0922
A0-02	1,3120	0,1014
A0-03	1,3864	0,1072
A0-04	1,4462	0,1117
B0-01	1,2045	0,0924
B0-02	1,3249	0,1017
B0-03	1,4006	0,1074
B0-04	1,4610	0,1119
A2-11	1,3421	0,1036
A2-01	1,4911	0,1150
A2-02	1,4911	0,1150
B1-11	1,3552	0,1038
B1-01	1,5061	0,1153
B1-02	1,5061	0,1153
B1-03	1,5061	0,1153
B2-11	1,3552	0,1038
B2-01	1,5061	0,1153
B2-02	1,5061	0,1153
B2-03	1,5061	0,1153
C1-11	1,3923	0,1051
C1-01	1,5466	0,1170
C1-02	1,5466	0,1170
C1-03	1,5466	0,1170
C1-04	1,5466	0,1170

OPERARIOS DIRECTOS
TABLA DE VALORES DE
NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2017

<u>Categoría y nivel</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	1,2156	0,0940
A0-02	1,3372	0,1033
A0-03	1,4130	0,1093
A0-04	1,4740	0,1138
B0-01	1,2276	0,0942
B0-02	1,3503	0,1037
B0-03	1,4275	0,1095
B0-04	1,4891	0,1140
A2-11	1,3679	0,1056
A2-01	1,5197	0,1172
A2-02	1,5197	0,1172
B1-11	1,3812	0,1058
B1-01	1,5350	0,1175
B1-02	1,5350	0,1175
B1-03	1,5350	0,1175
B2-11	1,3812	0,1058
B2-01	1,5350	0,1175
B2-02	1,5350	0,1175
B2-03	1,5350	0,1175
C1-11	1,4190	0,1071
C1-01	1,5763	0,1192
C1-02	1,5763	0,1192
C1-03	1,5763	0,1192
C1-04	1,5763	0,1192

ANEXO 08**Convenio Colectivo 2015-17
Robert Bosch España Fábrica Aranjuez, S.A.U. -****Plus de disponibilidad de mantenimiento.****1. Objeto.**

Crear en los departamentos de mantenimiento una disponibilidad de personal para atender las urgencias y trabajos planificados de mantenimiento y reparación de máquinas útiles e instalaciones fuera de la jornada normal de trabajo, o fuera de la jornada establecida como laborable en el calendario laboral del Centro.

2. Prestaciones.

El carácter de disponibilidad indicado supone el compromiso por parte de las personas afectadas, en función de su tarea, de atender a la realización de los trabajos cuando sean requeridos para ello.

Para este concepto de disponibilidad se garantiza por parte del Comité de Empresa la posibilidad de realización y cobro de 80 horas extras por colaborador y año (aunque por posibles acuerdos se redujera el número de horas extras para el resto de la plantilla). Estas horas tienen la consideración, a todos los efectos, de lo establecido en el Art. 35-3 del Estatuto de los Trabajadores por lo que su realización no será obstáculo para que se realicen horas extraordinarias legales.

Si en algún caso individual se agotase este cupo de horas extras y con objeto de poder seguir manteniendo las máquinas e instalaciones en correcto funcionamiento, el Comité se compromete a respetar cualquier pacto entre el Mando y su colaborador que permita continuar atendiendo a las necesidades que se presenten.

3. Organización.

La selección, organización y distribución de las personas que vayan a desarrollar estos trabajos de Mantenimiento, así como la modificación del número de personas incluidas en este Plus y los demás detalles relacionados con su funcionamiento, serán competencia exclusiva de la Dirección.

Causará baja en la percepción de este Plus la persona que no se encuentre en situación de disponible, cuando sea requerido para ello cumpliéndose el resto de requisitos acordados.

Anualmente la Dirección revisará el número de personas integradas en este Plus adecuándolo a las necesidades de la Compañía.

Se informará al Comité de Empresa.

4. **Percepciones.**

En compensación por este compromiso se abonará a las personas incluidas en el mismo la cantidad establecida en este anexo en doce pagas/año (ver Anexo).

Las horas extras originadas por estos trabajos se le abonarán en todo caso de acuerdo a la norma vigente.

Plus carga - descarga y Limpieza de Almacenes.

Descripción.

Es un Plus que percibirán aquellos operarios de Almacén que realicen indistintamente funciones de carga y descarga de materiales y piezas en los camiones, transporte y almacenaje de los mismos y la limpieza de las zonas de almacén a su cargo, todo ello comprendido en las tareas de almacenero y carretillero, las cuales desempeñará alternativamente de acuerdo con las necesidades que el mando le indique en cada momento.

Cantidad a abonar.

Se abonarán las cantidades establecidas en este anexo en cada una de las pagas ordinarias (ver Anexo).

Absorciones.

Esta cantidad es absorbible de la C 09 que eventualmente puedan tener las personas, siempre que esta C 09 tenga por origen absorción de otras primas (Directa, Filiales, etc.) En el caso de rescindir la percepción de este plus, se restituiría en la C 09 la cantidad absorbida por este motivo.

Asimilación.

Este plus se asimila al de "Gratificación carga, descarga y limpieza de almacenes del C.C. RBES alt".

Plus del servicio de bomberos.

- Las personas seleccionadas por la Dirección para la integración del Servicio de Bomberos deberán firmar el contrato correspondiente donde se especifican las funciones y régimen laboral que les son de aplicación. (Ver Anexo).
- Como compensación por estos trabajos se establecen las siguientes cantidades/mes a abonar en 12 pagas en este anexo:

Plus del servicio de bomberos**Tareas y responsabilidades.**

- 1.- Conocer el manejo y ubicación de los medios de extinción de incendios, así como el material auxiliar de extinción.
- 2.- Velar por el buen estado de conservación de los medios de extinción de incendios, realizando las inspecciones necesarias.
- 3.- Detectar posibles focos o causas de incendios (residuos de combustible, operaciones de soldadura, etc.) denunciando y/o suprimiendo las correspondientes anomalías y recomendando zonas de "NO FUMAR".
- 4.- Conocer los peligros generales y particulares que comporta la actividad de la Empresa.
- 5.- Evitar o combatir la propagación del fuego.
- 6.- En caso de aviso de incendios acudir en el menor tiempo posible al lugar designado poniéndose a disposición del jefe de dotación de la Brigada.
- 7.- Adiestramiento especial en el manejo de hidrantes, BIES y elementos de protección respiratoria.
- 8.- Conocimiento de la red de agua contra incendios, verificando periódicamente el correcto funcionamiento de la misma.
- 9.- Conocimiento de las instalaciones especiales.
- 10.- Realizar prácticas de extinción y salvamento, incluyendo fuego real y humos.
- 11.- Realizar prácticas de agrupamiento y equipamiento en caso de actuación inmediata.
- 12.- Conocer los puntos de cortes de energía, aire, etc.
- 13.- Prestación de primeros auxilios.
- 14.- Colaborar con los Servicios de Protección Civil.
- 15.- Dar buen ejemplo a los compañeros.

RBEF

ANEXO 8.1

OTROS PLUSES-VALORES 2015

Disponibilidad de mantenimiento

<u>Grupo profesional</u>	<u>Plus/mes</u>
Sin distinción	138,10

Carga, descarga y limpieza de almacenes

<u>Grupo profesional</u>	<u>Plus/mes</u>
Sin distinción	46,02

Servicio de bomberos

<u>Función</u>	<u>Plus/mes</u>
Bombero	82,12
Capataz	106,77
Jefe de Brigada	123,25

Quebranto de moneda

<u>Pagos o cobros</u>	<u>Plus/mes</u>
Menos de 1.800 €	0,00
De 1.800 a 6.000 €	13,84
Más de 6.000 €	27,67

NOTA: Todas estas cantidades se abonarán en 12 Pagas.

RBEF

ANEXO 8.1

OTROS PLUSES-VALORES 2016**Disponibilidad de mantenimiento**

<u>Grupo profesional</u>	<u>Plus/mes</u>
Sin distinción	139,48

Carga, descarga y limpieza de almacenes

<u>Grupo profesional</u>	<u>Plus/mes</u>
Sin distinción	46,48

Servicio de bomberos

<u>Función</u>	<u>Plus/mes</u>
Bombero	82,94
Capataz	107,84
Jefe de Brigada	124,48

Quebranto de moneda

<u>Pagos o cobros</u>	<u>Plus/mes</u>
Menos de 1.800 €	0,00
De 1.800 a 6.000 €	13,98
Más de 6.000 €	27,95

NOTA: Todas estas cantidades se abonarán en 12 Pagas.

RBEF

ANEXO 8.1

OTROS PLUSES-VALORES 2017**Disponibilidad de mantenimiento**

<u>Categoría</u>	<u>Plus/mes</u>
Sin distinción	142,16

Carga, descarga y limpieza de almacenes

<u>Categoría</u>	<u>Plus/mes</u>
Sin distinción	47,37

Servicio de bomberos

<u>Función</u>	<u>Plus/mes</u>
Bombero	84,53
Capataz	109,91
Jefe de Brigada	126,87

Quebranto de moneda

<u>Pagos o cobros</u>	<u>Plus/mes</u>
Menos de 1.800 €	0,00
De 1.800 a 6.000 €	14,25
Más de 6.000 €	28,49

NOTA: Todas estas cantidades se abonarán en 12 Pagas.

RBEF

ANEXO 9

TABLA DE REMUNERACION ANUAL MINIMA 2015

Grupo profesional	MENSUALIDAD	MENSUALIDAD	PAGA UNICA	BRUTO AÑO 2015
	ORDINARIA (12 pagas)	EXTRAORDINARIA (2 pagas)	CONSOLIDADA	
A0	1.371,30	1.371,30	1.360,63	20.558,80
B0	1.392,01	1.392,01	1.381,39	20.869,44
A2	1.512,22	1.512,21	1.515,77	22.686,91
B1	1.535,52	1.535,52	1.539,11	23.036,37
B2	1.574,92	1.574,91	1.578,44	23.627,31
C1	1.644,51	1.644,51	1.659,02	24.682,13
C2	1.808,00	1.808,00	1.808,01	27.120,03
D1	1.938,71	1.938,71	1.938,72	29.080,61
D2	2.073,39	2.073,40	2.073,37	31.100,92
E1	2.222,17	2.222,17	2.222,16	33.332,53
E2	2.438,67	2.438,68	2.438,66	36.580,04
F1	2.713,07	2.713,07	2.713,05	40.696,08
F2	3.044,81	3.044,81	3.044,80	45.672,02

Estas cantidades corresponden a 1712 horas trabajadas

RBEF

ANEXO 9

TABLA DE REMUNERACION ANUAL MINIMA 2016

Grupo profesional	MENSUALIDAD	MENSUALIDAD	PAGA UNICA	BRUTO AÑO 2016
	ORDINARIA (12 pagas)	EXTRAORDINARIA (2 pagas)	CONSOLIDADA	
A0	1.385,01	1.385,01	1.374,24	20.764,39
B0	1.405,93	1.405,93	1.395,20	21.078,13
A2	1.527,34	1.527,33	1.530,93	22.913,78
B1	1.550,88	1.550,88	1.554,50	23.266,73
B2	1.590,67	1.590,66	1.594,22	23.863,58
C1	1.660,96	1.660,96	1.675,61	24.928,95
C2	1.826,08	1.826,08	1.826,09	27.391,23
D1	1.958,10	1.958,10	1.958,11	29.371,42
D2	2.094,12	2.094,13	2.094,10	31.411,93
E1	2.244,39	2.244,39	2.244,38	33.665,86
E2	2.463,06	2.463,07	2.463,05	36.945,84
F1	2.740,20	2.740,20	2.740,18	41.103,04
F2	3.075,26	3.075,26	3.075,25	46.128,74

Estas cantidades corresponden a 1696 horas trabajadas

RBEF

ANEXO 9

TABLA DE REMUNERACION ANUAL MINIMA 2017

CATEGORIA	MENSUALIDAD ORDINARIA (12 pagas)	MENSUALIDAD EXTRAORDINARIA (2 pagas)	PAGA UNICA CONSOLIDADA	BRUTO AÑO 2017
A0	1.411,60	1.411,60	1.400,63	21.163,07
B0	1.432,92	1.432,92	1.421,99	21.482,83
A2	1.556,66	1.556,65	1.560,32	23.353,72
B1	1.580,66	1.580,66	1.584,35	23.713,45
B2	1.621,21	1.621,20	1.624,83	24.321,76
C1	1.692,85	1.692,85	1.707,78	25.407,59
C2	1.861,14	1.861,14	1.861,15	27.917,14
D1	1.995,70	1.995,70	1.995,71	29.935,35
D2	2.134,33	2.134,34	2.134,31	32.015,04
E1	2.287,48	2.287,48	2.287,47	34.312,24
E2	2.510,35	2.510,36	2.510,34	37.655,20
F1	2.792,81	2.792,81	2.792,79	41.892,22
F2	3.134,30	3.134,30	3.134,29	47.014,41

Estas cantidades corresponden a 1696 horas trabajadas

ANEXO 10

En Madrid, a veintidós de diciembre de mil novecientos noventa y cuatro

La Dirección de Robert Bosch, S.A., el Comité Intercentros de Robert Bosch, S.A. y los Representantes de la Federación del Metal de UGT y de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO.

EXPONEN

- 1º Que la dirección de la empresa ROBERT BOSCH, S.A., ha iniciado las actuaciones preceptivas para reorganizar la estructura de la Sociedad, a partir del 1 de Enero de 1995, por ramas de actividades, constituyendo ocho Sociedades con personalidad jurídica independiente.
- 2º Que a tenor de lo manifestado por la dirección de ROBERT BOSCH, S.A., y de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, una de las nuevas Sociedades quedará subrogada en relación con sus respectivas plantillas, en todos los derechos y obligaciones laborales vigentes en ROBERT BOSCH, S.A., en el momento de ejecutarse la reestructuración
- 3º Que asimismo, y en relación y como consecuencia de la referida operación, las partes firmantes han establecido los acuerdos que constan en el presente documento.
- 4º Que por la presente, la Representación de los Trabajadores que suscribe este documento declara que sobre la base de la estricta observancia y en sus propios términos de la totalidad de las obligaciones empresariales que se refieren en los precedentes expositivos 2º y 3º, y no se oponen a la reestructuración proyectada.
- 5º Que, sin perjuicio de la plena validez de este Acuerdo, la Representación de los trabajadores que suscribe el presente documento, manifestando su preocupación por considerar que concurren hechos y circunstancias objetivas que podrían dificultar la viabilidad como Sociedad independiente de RBEL y RBEA.
- 6º Que confirme se refiere en el expositivo 3º, y con la finalidad explicitada en el mismo, las partes pactan y se comprometen al cumplimiento del Acuerdo que consta en las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERO:

1. EMPLEO.

- 1.1 Se crea una Comisión Compuesta por las Direcciones de cada Sociedad y por las Representaciones de los Trabajadores (máximo 2 personas por Sociedad) que se reunirán, si alguna de las Sociedades tuviese problemas GRAVES de ocupación, falta de liquidez o aquello que, previamente, ambas partes pudieron otorgarle.
- 1.2 Ante cualquiera de los problemas anteriores citados, esta Comisión se reunirá para estudiar y negociar una solución de características similares a las hasta ahora aplicadas en Robert Bosch, S.A., como son:
 - 1.2.1 Alternativas de ocupación del personal dentro de cualquiera de las citadas Sociedades, preferentemente dentro de la misma zona geográfica, y/o
 - 1.2.2 Medidas laborales no traumáticas y de naturaleza voluntaria. y/o
 - 1.2.3 Otras medidas que de común acuerdo adopten las partes
- 1.3 En el caso de cesión empresarial, de todo o parte de algunas de las Sociedades, a otra Sociedad ajena a ésta, la Dirección presentará a la Representación de los Trabajadores, las condiciones e información necesaria, para que; esta Representación, pueda emitir los informes pertinentes ante los Organismos competentes.

Durante el período de tres años posterior a la cesión, y en el caso de que las trabajadoras y los trabajadores incorporadas/os a la nueva Sociedad perdieran la ocupación en la misma, la comisión se reunirá para estudiar y negociar una solución que en ningún caso, sea traumática.

2. PRESUPUESTOS DE FINANCIACIÓN DE LOS COMITES DE EMPRESA

A efectos económicos de funcionamiento de la comisión, y para sus gastos de desplazamiento (cuando no se reúna con la Dirección, a petición de ambas partes), se fija para 1995 un presupuesto de hasta un máximo de 1 Millón de pesetas por cada Comité de Empresa de cada Sociedad

96

3. INCORPORACIÓN DE LAS PRESENTES CLAUSULAS A LOS DISTINTOS CONVENIOS COLECTIVOS

Dada la implicación en las distintas Sociedades, este acuerdo se incluirá en los próximos Convenios Colectivos.

Y en prueba de conformidad con todo lo expuesto y pactado, todas las partes firmantes el presente documento en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento.

Anexo I

Documentación básica entregada y estudiada:

- 1º Documentos “Nueva estructura de Robert Bosch, S.A.”, de fecha 15.07.1994
- 2º Escrituras de Constitución de las Sociedades
- 3º Previsión de ocupación de fecha 11.11.1994
- 4º Previsión de Plantillas al 1.1.1995 de fecha 22.11.1994
- 5º Principio de Acuerdo de fecha 28.11.1994
- 6º Documentos de Nueva estructura a partir 1.1.1995 de fecha 30.11.1994
- 7º Informe de los Auditores Independientes “KPMG-Peat Marwick” de fecha 15.11.1994.
- 8º Listado de personal de cada sociedad

En Madrid, a 12 de Junio de 2014, y en el domicilio social de las sociedades RBEC, RBEF, RBEM, RBET y RBIB, se reúne una Representación de la Dirección de las citadas sociedades y representantes de la Federación del MCA de UGT y de la Federación de Industria de CC.OO., al objeto de actualizar el valor del capital del Seguro de Vida Básico.

EXPONEN

PRIMERO: Que con fecha 21 de diciembre de 1995, se firmó el Principio de Acuerdo relativo a la racionalización del Seguro de Vida R.B. (FEMSA Alt.), ratificado el 25 de Enero de 1996, y en fecha 25 de Enero de 1996 se firmó el Acuerdo del Seguro de Vida de la antigua Robert Bosch Española, S.A. (RBES alt.).

SEGUNDO: Que en el punto 2.2.1 de los citados acuerdos se fijaban las cantidades de los capitales garantizados hasta el 31.12.1999, ampliados posteriormente hasta el año 2012.

TERCERO: Que es necesaria una ampliación del periodo y la concreción de los valores de los capitales del Seguro de Vida Básico-Modalidad B, para el periodo 2013 a 2015.

Por todo lo anterior expuesto

ACUERDAN

PRIMERO: Las cantidades de los capitales del Seguro de Vida Básico-Modalidad B, son las que se indican en el Anexo 3, emisión e) y Anexo 1, emisión e), para el periodo 2013 a 2015.

SEGUNDO: Que los citados Anexo 3 y Anexo 1 serán transpuestos al primer Convenio Colectivo que se firme en cada Sociedad.

Y en prueba de conformidad con lo expuesto, se firma el presente documento en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento.

VII CONVENIO COLECTIVO 2015 - 2017

ANEXO I

SEGURO DE VIDA PERSONAL CONVENIO COLECTIVO RBES-alt
Valores Capital S. Vida

F= Fallecimiento Natural o Invalidez

Grupo profesional	2013		2014		2015	
	F	F	F	F	F	F

Prima anual

A1	Euros	43.925	44.145	44.807
A2/Peón Especialista	Euros	45.559	45.787	46.474
B1/Of.3ª y asimilado	Euros	47.192	47.428	48.139
B2	Euros	48.828	49.072	49.808
C1/Oficial 2ª	Euros	52.097	53.357	53.143
C2/Oficial 1ª	Euros	55.509	55.787	56.623
D1	Euros	59.489	59.786	60.683
D2	Euros	62.758	63.072	64.018
E1	Euros	67.877	68.216	69.240
E2	Euros	75.198	75.574	76.708
F1	Euros	83.441	83.858	85.116
F2	Euros	94.174	94.645	96.065

El 1 por 1000 de los valores del Capital del Seguro de Vida indicados para cada caso.

Nota: Situación personal al 1.1 de cada año (o a la fecha de adhesión al S. de Vida, en el caso de nuevo ingreso)

Emisión "e" 12/06/2014

ANEXO 11

PRINCIPIO DE ACUERDO

SEGURO DE VIDA COLECTIVO R.B (Femsa alt)

PREÁMBULO

En cumplimiento de lo establecido en los art.43-2 del XXI C. Colectivo y art 45 del XXII C. Colectivo de la antigua Robert Bosch, S.A., la Comisión establecida al efecto ha alcanzado un Principio de Acuerdo en los siguientes términos.

- Se establecerán con Compañía Aseguradora, las Pólizas Colectivas necesarias que cubran las siguientes modalidades de Seguros para los trabajadores, afectados por Convenio Colectivo

Modalidad “A”: Seguro de vida hasta la Jubilación más Seguro de Capitalización

Modalidad “B”: Seguro de Vida Básico

1. Punto 1.- Modalidad “A”: Seguro de Vida hasta la Jubilación más Seguro de Capitalización

1.1 Personal afectado.

El personal en activo en la Empresa antes del 31.12.1995 que estuviera asegurado en la actual Póliza de Vida Colectivo anterior a esa fecha.

1.2 Seguro de Vida hasta la Jubilación

1.2.1 Capital Asegurado.

- a) En caso de muerte natural o Invalidez Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, producida por cualquier causa antes de la jubilación, siempre que cause baja definitiva en la Empresa por dicho concepto.

-El capital Asegurado por categoría, será según Anexo 1

- b) En caso de muerte por accidente:

-Capital asegurado=Los valores del Anexo 1 incrementados en un 50%

1.2.2 Prima del Seguro.

La aportación mensual del trabajador a la prima del Seguro es la indicada en Anexo 1.

Al trabajador que tenga 15 años de antigüedad en la Empresa, ésta le abonará, a partir de dicho momento, la totalidad de la cuota anual correspondiente al Seguro de Vida, en tanto subsista el mismo.

1.2.3 Vigencia del Seguro de Vida.

El seguro de Vida se extinguirá por cualquiera de las siguientes causas:

- Por causar baja en la Empresa
- Por jubilación.
- En cualquier caso a los 65 años.

El seguro de Vida se suspenderá:

- Mientras se esté en situación de excedencia (en caso de excedencia forzosa se mantendrá durante un plazo máximo de 1 año), cumplimiento del Servicio Militar o Presentación Social Sustitutoria.

1.3 Seguro de Capitalización.

1.3.1 Capital asegurado:

El objeto de este seguro es garantizar, al cumplir 60 años de edad, (excepto para las salvedades mencionadas en punto 1.3.3 y 1.3.4), una cantidad bruta según Anexo 2, en función del año de nacimiento y de la categoría que tenga 31.12.1995.

1.3.2 Aportación:

Se harán las aportaciones anuales necesarias a una entidad Aseguradora solvente para garantizar a los 60 años el Capital del punto anterior.

No se harán aportaciones en los siguientes:

- Causar baja en la Empresa
- Mientras se esté en situación de excedencia voluntaria

1.3.3 Cobro del Capital:

El capital lo cobrará el trabajador, por una sola vez, al cumplir la edad de 60 años:

-Si en esa fecha se jubila.

-Si existe acuerdo individual con la Empresa, para jubilarse en edad posterior.

Los trabajadores que causen baja en la Empresa antes de los 60 años de edad podrán rescatar, en la fecha de baja, el capital correspondiente a la suma de las aportaciones realizadas hasta esa fecha o bien recibir, en la fecha en que cumpla 60 años o los hubiere cumplido en caso de fallecimiento (en este caso lo percibirán los herederos), la parte proporcional al número de años con aportaciones realizadas de la cantidad única garantizada a los 60 años.

Los trabajadores que se jubilen, a petición propia, después de los 60 años de edad, cobrarán en el momento de la jubilación, el capital acumulado que hubiera tenido al cumplir los 60 años, revalorizando a razón de un 3% anual, a partir de esa edad. En este supuesto revalorizado a razón de un 3.5% anual hasta su jubilación, (máx. 65 años).

1.3.4 Para personas nacidas de 1934 a 1938 inclusive, se les dará dos opciones mutuamente excluyentes:

- a) Capital según Anexo 2 (según categoría al 31.12.1995).
- b) Capital según la siguiente fórmula:

C_{1934} = Capital correspondiente a los 60 años según categoría para los nacidos en 1934.

$C_{60} = C_{1934} \times 1,035^{(60-E)}$ (según categoría al 31.12.1995)

E= Edad al 1.1.1995

2. MODALIDAD “B”. Seguro de Vida Básico.

2.1 Personal afectado.

El personal contratado a partir del 1.1.1996, con carácter indefinido o de duración determinada superior a seis meses o que no estén incluidos en esa fecha en la actual Póliza de Seguro de Vida Colectivo, y tengan contrato superior a seis meses, estará cubierto para los riesgos de muerte e invalidez por una Póliza de Seguro Colectivo distinta de las indicadas para la otra modalidad, salvo renuncia expresa del trabajo. Para posterior adscripción deberá haber acuerdo del interesado y la Dirección.

2.2 Capital Asegurado.

2.2.1 Las cantidades de los capitales garantizados hasta el 31.12.199, en caso de muerte natural y por declaración oficial de Invalidez Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, producida por cualquier motivo, siempre que cause baja definitiva en la Empresa será: según Anexo 3.

2.2.2 Las cantidades en caso de muerte por Accidente serán:

Capital Asegurado: Los valores del Anexo 3 incrementados en un 50%

2.3 Incorporación:

La incorporación de los trabajadores a esta póliza, se realizará en el momento de cumplir los requisitos.

2.4 Prima del Seguro:

La aportación del trabajador a la prima del Seguro indicada en Anexo 3

Cuando el trabajador tenga 15 años de aportaciones, la Empresa abonará ésta en su totalidad.

2.5 Vigencia del Seguro:

El seguro de Vida se extinguirá por cualquiera de las siguientes causas:

- Por causar baja en la empresa.
- Por jubilación.
- En cualquier caso a los 65 años.

El seguro de Vida se suspendería por cualquiera de los siguientes casos:

- Mientras se esté en situación de excedencia, cumplimiento del Servicio Militar o Presentación Social Sustitutoria.

DOCUMENTACIÓN.

Para las personas adscritas a los distintos Seguros se formalizarán las Pólizas Colectivas correspondientes con Compañía de Seguros solvente.

INFORMACIÓN.

Anualmente se entregará a cada trabajador los certificados individuales correspondientes a los Capitales asegurados en la Póliza Colectiva del Seguro de Vida de la Modalidad “B”.

Para los trabajadores afectados por la Modalidad “A”, se entregará un certificado del Seguro de Vida y además un Certificado del Capital y de las aportaciones del Seguro de Capitalización.

SEGURO DE VIDA ANTERIOR

Las personas en activo que, estando acogidas a la actual Póliza de Seguro de Vida Colectivo en la fecha de la firma del presente acuerdo, manifiesten por escrito en el Servicio de Personal de su Empresa, antes del 28.12.1995 /esta fecha podrá prorrogarse, por una sola vez, hasta el 15.1.1996), su necesidad de mantener dicho seguro, se les



mantendrá éste, a título personal y con carácter excepcional con las condiciones que existían, en todos sus términos, en la situación anterior al Principio de Acuerdo.

ACEPTACIÓN DEL PRINCIPIO DE ACUERDO.

- La validez del presente Principio de Acuerdo queda supeditada a la aceptación por parte de la Dirección, previo conocimiento del número del trabajador que soliciten mantener el sistema del Seguro de Vida anterior.

ENTRADA EN VIGOR

La entrada en vigor de este Principio de Acuerdo, una vez ratificado por la Dirección, será con efectos 1.1.1995 para el Seguro de Capitalización (Aportaciones) y 1.1.1996 para el Seguro de Vida en ambas modalidades.

INCLUSIÓN EN EL CONVENIO COLECTIVO.

El contenido de este Principio de Acuerdo, una vez ratificado, será transpuesto al primer Convenio Colectivo que se firme en cada Sociedad; sustituyendo y anulando todo lo regulado en Convenio Colectivo sobre esta materia.

VII CONVENIO COLECTIVO 2015 - 2017

ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA ARANJUEZ, S.A.U.

Capitales de seguro de vida Anexo I

AÑO	A2	B1	B2	C1	C2	D1	D2	E1	E2	F1	F2
1995											
1996	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.900.000	11.600.000	12.600.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
1997	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.900.000	11.600.000	12.600.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
1998	9.470.000	9.880.000	10.300.000	11.220.000	11.940.000	12.970.000	13.900.000	14.930.000	16.580.000	18.230.000	21.830.000
1999	9.760.000	10.180.000	10.600.000	11.560.000	12.300.000	13.360.000	14.320.000	15.380.000	17.080.000	18.770.000	22.490.000
2000	10.050.000	10.490.000	10.920.000	11.910.000	12.670.000	13.760.000	14.750.000	15.840.000	17.590.000	19.340.000	23.160.000
2001	10.350.000	10.800.000	11.250.000	12.260.000	13.050.000	14.180.000	15.190.000	16.310.000	18.120.000	19.920.000	23.860.000
2002	10.660.000	11.120.000	11.590.000	12.630.000	13.440.000	14.600.000	15.650.000	16.800.000	18.660.000	20.510.000	24.570.000
2003	10.980.000	11.460.000	11.940.000	13.010.000	13.850.000	15.040.000	16.110.000	17.310.000	19.220.000	21.113.000	25.310.000
2004	11.310.000	11.800.000	12.290.000	13.400.000	14.260.000	15.490.000	16.600.000	17.830.000	19.800.000	21.760.000	26.070.000
2005	11.650.000	12.160.000	12.660.000	13.800.000	14.690.000	15.960.000	17.100.000	18.360.000	20.390.000	22.420.000	26.850.000
2006	12.000.000	12.520.000	13.040.000	14.220.000	15.130.000	16.440.000	17.610.000	18.910.000	21.000.000	23.090.000	27.660.000
2007	12.350.000	12.900.000	13.430.000	14.640.000	15.580.000	16.930.000	18.140.000	19.480.000	21.630.000	23.780.000	28.490.000
2008	12.730.000	13.280.000	13.840.000	15.080.000	16.050.000	17.440.000	18.680.000	20.070.000	22.500.000	24.500.000	29.340.000
2009	13.110.000	13.680.000	14.250.000	15.540.000	16.530.000	17.960.000	19.240.000	20.670.000	22.950.000	25.230.000	30.220.000
2010	13.510.000	14.090.000	14.680.000	16.000.000	17.010.000	18.500.000	19.820.000	21.290.000	23.640.000	25.990.000	31.130.000
2011	13.910.000	14.520.000	15.120.000	16.480.000	17.540.000	19.050.000	20.410.000	21.930.000	24.350.000	26.770.000	32.060.000
2012	14.330.000	14.950.000	15.700.000	16.980.000	18.070.000	19.630.000	21.030.000	22.590.000	25.080.000	27.570.000	33.020.000
2013	14.760.000	15.400.000	16.040.000	17.498.000	18.610.000	20.210.000	21.660.000	23.260.000	25.830.000	28.400.000	34.010.000
2014	15.200.000	15.860.000	16.520.000	18.010.000	19.170.000	20.820.000	22.310.000	23.960.000	26.610.000	29.250.000	35.040.000
2015	15.660.000	16.340.000	17.020.000	19.740.000	20.450.000	21.450.000	22.980.000	24.680.000	27.400.000	30.130.000	36.090.000
2016	16.130.000	16.860.000	17.530.000	19.111.000	20.340.000	22.090.000	23.670.000	25.420.000	28.230.000	31.030.000	37.170.000
2017	16.610.000	17.330.000	18.060.000	19.680.000	20.950.000	22.750.000	24.380.000	26.180.000	29.070.000	31.960.000	38.280.000
2018	17.110.000	17.850.000	18.600.000	20.270.000	21.570.000	23.430.000	25.110.000	26.970.000	29.950.000	32.920.000	39.430.000
2019	17.620.000	18.390.000	19.160.000	20.880.000	22.220.000	24.140.000	25.860.000	27.780.000	30.840.000	33.910.000	40.620.000
2020	18.150.000	18.940.000	19.730.000	21.510.000	22.890.000	24.860.000	26.640.000	28.610.000	31.770.000	34.930.000	41.840.000
2021	18.700.000	19.510.000	20.320.000	22.150.000	23.580.000	25.610.000	27.440.000	29.470.000	32.720.000	35.980.000	43.090.000
2022	19.260.000	20.100.000	20.930.000	22.820.000	24.280.000	26.380.000	28.260.000	30.350.000	33.700.000	37.050.000	44.380.000
2023	19.840.000	20.700.000	21.560.000	23.500.000	25.010.000	27.170.000	29.110.000	31.270.000	34.720.000	38.170.000	45.710.000
2024	20.430.000	21.320.000	22.210.000	24.201.000	25.760.000	27.980.000	29.980.000	32.200.000	35.760.000	39.310.000	47.090.000
2025	21.040.000	21.960.000	22.870.000	24.930.000	26.530.000	28.820.000	30.880.000	33.170.000	36.830.000	40.490.000	48.500.000
2026	21.680.000	22.620.000	23.560.000	25.680.000	27.330.000	29.690.000	31.810.000	34.170.000	37.940.000	41.710.000	49.850.000
2027	22.330.000	23.300.000	24.270.000	26.450.000	28.150.000	30.580.000	32.760.000	35.190.000	39.070.000	42.960.000	51.450.000
2028	23.000.000	24.000.000	25.000.000	27.250.000	29.000.000	31.500.000	33.750.000	36.250.000	40.250.000	44.250.000	53.000.000
2029	23.690.000	24.720.000	25.820.000	28.060.000	29.870.000	32.440.000	34.750.000	37.330.000	41.450.000	45.570.000	54.590.000
2030	24.400.000	25.460.000	26.520.000	28.910.000	30.760.000	33.410.000	35.800.000	38.450.000	42.700.000	46.940.000	56.220.000
2031	25.130.000	26.220.000	27.310.000	29.770.000	31.690.000	34.420.000	36.880.000	39.610.000	43.980.000	48.350.000	57.910.000
2032	25.880.000	27.010.000	28.130.000	30.670.000	32.640.000	35.450.000	37.980.000	40.800.000	45.300.000	49.800.000	59.650.000
2033	26.660.000	27.820.000	28.980.000	31.590.000	33.620.000	36.510.000	39.120.000	42.020.000	46.660.000	51.290.000	61.440.000
2034	27.460.000	28.650.000	29.850.000	32.530.000	34.620.000	37.610.000	40.300.000	43.280.000	48.060.000	52.830.000	63.280.000
2035	28.280.000	29.510.000	30.740.000	33.510.000	35.660.000	38.740.000	41.500.000	44.580.000	49.500.000	54.420.000	65.180.000
Prima mes	2.600	2.700	2.800	3.000	3.200	3.500	3.700	4.000	4.500	4.900	5.900

NOTA:--

Dado que el presente sistema es personal y a extinguir, mientras exista algun trabajador acogido al mismo, no se verán afectadas sus condiciones, por cualquier modificación que se pueda pactar en Convenio Colectivo

(La Prima indicada es la aportación mensual del trabajador a la prima del Seguro)

VII CONVENIO COLECTIVO 2015 - 2017

ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA ARANJUEZ, S.A.U.

ANEXO 2

SEGURO DE CAPITALIZACIÓN

Capital a los 60 años

(Ver nota)

Año Nacim- =<1934	Años al 1.1.95	A2	B1	B2	C1	C2	D1	D2	E1	E2	F1	F2	Cobro s/NOTA a los 64 años
1935	59	2.000.000	2.075.000	2.150.000	2.350.000	2.500.000	2.750.000	2.950.000	3.150.000	3.500.000	3.900.000	4.600.000	5.460.000
1936	58	2.370.000	2.460.000	2.550.000	2.790.000	2.960.000	3.260.000	3.500.000	3.740.000	4.150.000	4.630.000	5.460.000	5.460.000
1937	57	2.370.000	2.460.000	2.550.000	2.790.000	2.960.000	3.260.000	3.500.000	3.740.000	4.150.000	4.630.000	5.460.000	5.460.000
1938	56	2.370.000	2.460.000	2.550.000	2.790.000	2.960.000	3.260.000	3.500.000	3.740.000	4.150.000	4.630.000	5.460.000	5.460.000
1939	55	2.370.000	2.460.000	2.550.000	2.790.000	2.960.000	3.260.000	3.500.000	3.740.000	4.150.000	4.630.000	5.460.000	5.460.000
1940	54	2.450.000	2.550.000	2.640.000	2.880.000	3.070.000	3.380.000	3.620.000	3.870.000	4.300.000	4.790.000	5.650.000	5.650.000
1941	53	2.540.000	2.650.000	2.730.000	2.980.000	3.180.000	3.490.000	3.750.000	4.000.000	4.450.000	4.960.000	5.850.000	5.850.000
1942	52	2.360.000	2.470.000	2.530.000	2.780.000	2.940.000	3.250.000	3.480.000	3.730.000	4.180.000	4.690.000	5.580.000	5.580.000
1943	51	2.720.000	2.820.000	2.930.000	3.200.000	3.400.000	3.740.000	4.020.000	4.290.000	4.770.000	5.310.000	6.260.000	6.260.000
1944	50	2.820.000	2.920.000	3.030.000	3.310.000	3.520.000	3.870.000	4.160.000	4.440.000	4.930.000	5.500.000	6.480.000	6.480.000
1945	49	2.910.000	3.020.000	3.130.000	3.430.000	3.640.000	4.010.000	4.300.000	4.590.000	5.100.000	5.690.000	6.710.000	6.710.000
1946	48	3.020.000	3.130.000	3.240.000	3.550.000	3.770.000	4.150.000	4.450.000	4.750.000	5.280.000	5.890.000	6.950.000	6.950.000
1947	47	3.120.000	3.240.000	3.360.000	3.670.000	3.900.000	4.300.000	4.610.000	4.920.000	5.470.000	6.090.000	7.190.000	7.190.000
1948	46	3.230.000	3.350.000	3.480.000	3.800.000	4.040.000	4.450.000	4.770.000	5.090.000	5.660.000	6.310.000	7.440.000	7.440.000
1949	45	3.350.000	3.470.000	3.600.000	3.930.000	4.180.000	4.600.000	4.940.000	5.270.000	5.860.000	6.530.000	7.700.000	7.700.000
1950	44	3.460.000	3.590.000	3.720.000	4.070.000	4.330.000	4.760.000	5.110.000	5.460.000	6.060.000	6.760.000	7.970.000	7.970.000
1951	43	3.580.000	3.720.000	3.850.000	4.210.000	4.480.000	4.930.000	5.290.000	5.650.000	6.280.000	6.990.000	8.250.000	8.250.000
1952	42	3.710.000	3.850.000	3.990.000	4.360.000	4.640.000	5.100.000	5.470.000	5.850.000	6.500.000	7.240.000	8.540.000	8.540.000
1953	41	3.840.000	3.980.000	4.130.000	4.500.000	4.800.000	5.280.000	5.670.000	6.050.000	6.720.000	7.490.000	8.840.000	8.840.000
1954	40	3.970.000	4.120.000	4.270.000	4.670.000	4.970.000	5.470.000	5.860.000	6.260.000	6.960.000	7.760.000	9.150.000	9.150.000
1955	39	4.110.000	4.270.000	4.420.000	4.830.000	5.140.000	5.660.000	6.070.000	6.480.000	7.200.000	8.030.000	9.470.000	9.470.000
1956	38	4.260.000	4.420.000	4.580.000	5.000.000	5.320.000	5.860.000	6.280.000	6.710.000	7.460.000	8.310.000	9.800.000	9.800.000
1957	37	4.410.000	4.570.000	4.740.000	5.180.000	5.520.000	6.060.000	6.500.000	6.940.000	7.720.000	8.600.000	10.140.000	10.140.000
1958	36	4.560.000	4.730.000	4.900.000	5.360.000	5.700.000	6.270.000	6.730.000	7.190.000	7.990.000	8.900.000	10.500.000	10.500.000
1959	35	4.720.000	4.900.000	5.080.000	5.550.000	5.900.000	6.490.000	6.970.000	7.440.000	8.270.000	9.210.000	10.870.000	10.870.000
1960	34	4.890.000	5.070.000	5.250.000	5.740.000	6.110.000	6.720.000	7.210.000	7.700.000	8.560.000	9.530.000	11.250.000	11.250.000
1961	33	5.060.000	5.250.000	5.440.000	5.940.000	6.320.000	6.960.000	7.460.000	7.970.000	8.860.000	9.870.000	11.640.000	11.640.000
1962	32	5.240.000	5.430.000	5.630.000	6.150.000	6.550.000	7.200.000	7.720.000	8.250.000	9.170.000	10.210.000	12.050.000	12.050.000
1963	31	5.420.000	5.620.000	5.830.000	6.370.000	6.770.000	7.450.000	8.000.000	8.540.000	9.490.000	10.570.000	12.470.000	12.470.000
1964	30	5.610.000	5.820.000	6.030.000	6.590.000	7.010.000	7.710.000	8.280.000	8.840.000	9.820.000	10.940.000	12.910.000	12.910.000
1965	29	5.810.000	6.020.000	6.240.000	6.820.000	7.260.000	7.980.000	8.560.000	9.150.000	10.160.000	11.320.000	13.360.000	13.360.000
1966	28	6.010.000	6.230.000	6.460.000	7.060.000	7.510.000	8.260.000	8.860.000	9.470.000	10.520.000	11.720.000	13.830.000	13.830.000
1967	27	6.220.000	6.450.000	6.690.000	7.310.000	7.770.000	8.550.000	9.180.000	9.800.000	10.890.000	12.130.000	14.310.000	14.310.000
1968	26	6.440.000	6.680.000	6.920.000	7.560.000	8.050.000	8.850.000	9.500.000	10.140.000	11.270.000	12.560.000	14.810.000	14.810.000
1969	25	6.660.000	6.910.000	7.160.000	7.830.000	8.330.000	9.160.000	9.830.000	10.500.000	11.660.000	13.000.000	15.330.000	15.330.000
1970	24	6.900.000	7.150.000	7.410.000	8.100.000	8.620.000	9.480.000	10.170.000	10.850.000	12.070.000	13.450.000	15.870.000	15.870.000
1971	23	7.140.000	7.400.000	7.670.000	8.390.000	8.920.000	9.820.000	10.530.000	11.210.000	12.490.000	13.920.000	16.420.000	16.420.000
1972	22	7.390.000	7.660.000	7.940.000	8.680.000	9.240.000	10.160.000	10.900.000	11.610.000	12.950.000	14.410.000	17.000.000	17.000.000
1973	21	7.650.000	7.930.000	8.220.000	8.980.000	9.560.000	10.510.000	11.280.000	12.040.000	13.360.000	14.910.000	17.590.000	17.590.000
1974	20	7.810.000	8.210.000	8.510.000	9.300.000	9.890.000	10.880.000	11.670.000	12.470.000	13.850.000	15.440.000	18.201.000	18.201.000
1975	19	8.190.000	8.600.000	8.810.000	9.620.000	10.240.000	11.260.000	12.080.000	12.900.000	14.340.000	15.980.000	18.850.000	18.850.000

NOTA.-Para nacidos antes del 1939 se han considerado 5 aportaciones retrasando el cobro a la edad indicada

VII CONVENIO COLECTIVO 2015 - 2017

ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA ARANJUEZ, S.A.U.

SEGURO DE VIDA PERSONAL NUEVO INGRESO
Valores Capital S. Vida

F= Fallecimiento Natural o Invalidez

Femsa-alt/Ctg.	2013		2014		2015	
	F		F		F	
A1 Euros		43.925		44.145		44.807
A2 Euros		45.559		45.787		46.474
B1 Euros		47.192		47.428		48.139
B2 Euros		48.828		49.072		49.808
C1 Euros		52.097		52.357		53.143
C2 Euros		55.509		55.787		56.623
D1 Euros		59.489		59.786		60.683
D2 Euros		62.758		63.072		64.018
E1 Euros		67.877		68.216		69.240
E2 Euros		75.198		75.574		76.708
F1 Euros		83.441		83.858		85.116
F2 Euros		94.174		94.645		96.065

Prima anual

El 1 por 1000 de los valores del Capital del Seguro de Vida indicados para cada caso.

Nota: Situación personal al 1.1 de cada año (o a la fecha de adhesión al S. de Vida, en el caso de nuevo ingreso)

Emisión "e"

12/06/2014



Y en prueba de conformidad con todo lo pactado, firman el presente Principio de Acuerdo, la Comisión establecida en los art. 43-2 del XXI Convenio Colectivo y art. 45 del XXII Convenio Colectivo de la antigua Robert Bosch, S.A., compuesta por los siguientes miembros:

Por las Sociedades: RBEA, RBEC,
RBEH, RBEL, RBEM, RBES,
RBET, RBSP.

Por la Representación legal de los
Trabajadores:

En Madrid, a 25 de Enero de 1996, se han reunido la Comisión del Seguro de Vida, de ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA ARANJUEZ S.A. (RBEA), ROBERT BOSCHS ESPAÑA FABRICA CASTELLET, S.A. (RBEC), ROBERT BOCHS FABRICA ALCALA DE HENARES S.A. (RBEH), ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA LA CAROLINA, S.A. (RBEL), ROBERT BOCHS ESPAÑA FABRICA MADRID, S.A. (RBEM), ROBERT BOCHS ESPAÑA FINANCIACION Y SERVICIOS, S.A. (RBES), ROBERT BOCHS ESPAÑA FABRICA TRETO, S.A. (RBET), ROBERT BOSCH ESPAÑA, S.A. (RBSP), establecida en los artículos; 43-2 del XXI Convenio Colectivo y 45 del XXII Convenio Colectivo, de la antigua Robert Bosch, S.A. al objeto de dar cumplimiento a los citados artículos.

EXPONEN

PRIMERO: Que, con fecha 21 de Diciembre de 1995, se firmó el Principio de Acuerdo relativo a la racionalización del Seguro de Vida.

SEGUNDO: Que según consta en el citado Principio de Acuerdo, la validez del mismo quedaba supeditada a su aceptación por parte de la Dirección, previo conocimiento del número de trabajadores que solicitasen mantener el Seguro de Vida anterior.

TERCERO: Que una vez conocido el número de trabajadores que han solicitado mantener el Seguro de Vida anterior, las Direcciones de las Sociedades arriba indicadas ACEPTAN EL PRINCIPIO DE ACUERDO DE FECHA 21 de Diciembre de 1995.

Por todo lo anterior expuesto

ACUERDAN

PRIMERO: Elevar a definitivo el Principio de Acuerdo del Seguro de Vida Colectivo ROBERT BOSCH (FEMSA ALT) de fecha 21 de Diciembre de 1995

SEGUNDO: De conformidad con lo establecido en el Principio de Acuerdo a las personas que han optado por el Seguro de Vida anterior, se les mantendrá este Seguro a título personal y con carácter excepcional con las condiciones que existían y con los valores individuales de Capital asegurado que tenían al 31 de Diciembre de 1993, o con la fecha de incorporación a este Seguro, si está ha sido posterior a dicha fecha.

TERCERO: El contenido de este Acuerdo, será transpuesto al Primer Convenio Colectivo que se firme, sustituyendo y anulando todo lo regulado en Convenio Colectivo, sobre esta materia.

Acuerdo 25.1.96

Y en prueba de conformidad con todo lo pactado, todas las partes firman el presente documento, en el lugar y fecha expresada en el encabezamiento.

Por las Sociedades: RBEA, RBEC, RBEH, RBEL, RBEM, RBES, RBET, RBSP
Por la Representación Legal de los Trabajadores:

ANEXO 12

CONVENIO COLECTIVO 2015-17

ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA ARANJUEZ S.A.U.

RECONVERSIÓN

1. Convencidos de que, en razón de sus características y proyección en los mercados internacionales, el futuro de la Empresa y de los que, en cada momento, trabajen en ella, dependen de la expansión y de la competitividad de la misma, se reconoce como conveniente y necesario el continuo cambio técnico y de la organización que impone, paralelamente, una reestructuración del personal y de sus capacidades.

Para ello, y conforme a las disposiciones vigentes, la Empresa se compromete y el personal acepta, una acción apropiada de reconversión de los trabajadores, que les adapte, aplicando las técnicas sociológicas y de formación adecuadas, a las nuevas necesidades productivas, de forma que nadie quede desfasado por el progreso técnico, alejando, además, el riesgo de un posible desempleo tecnológico.

2. En virtud de la necesidad de reestructurar servicios y puestos de trabajo, el reajuste del personal afectado se concretará especialmente en:

- Trasladar trabajadores de puestos indirectos a puestos directos.

- Trasladar profesionales de oficios atípicos a puestos de oficios típicos en la Empresa.

- Adiestrar a dichos trabajadores en las técnicas de sus nuevos puestos.

- Capacitar, en general, a todo el personal afectado por los avances técnicos y de organización, para un satisfactorio desempeño de su misión.

3. Quienes se vieran afectados por la reconversión, no perderán la categoría alcanzada en la Empresa y conservarán su salario base y complementos salariales fijos que tuviera, estando para el resto de los conceptos retributivos a lo que esté establecido respecto al puesto que pase a ocupar.
4. El proceso de reconversión se efectuará por los Servicios de Formación y Psicología de la Empresa, en colaboración con los representantes de los Trabajadores de la Empresa.
5. Se concretarán las condiciones de traslado y reconversión desarrollando el punto 2.1.2. de los acuerdos de la prórroga del PRI.

No habiéndose alcanzado acuerdo completo en materia de reconversión, ambas partes, manifiestan lo siguiente:

·La Representación de los Trabajadores manifiesta mantener vigentes, todos los textos anteriormente señalados en este anexo.

La plena validez y vigencia de lo contenido en el punto 2.1.2 de los acuerdos de la prórroga del PRI no depende de la vigencia de dicha prórroga del PRI, sino de la vigencia del artículo 29 del Convenio Colectivo XV desde el que se efectuó una revisión al precitado p. 2.1.2 de los acuerdos de prórroga del PRI.

Además, la normativa a la que se hace mención en dicho punto se concretó, aunque no fue recogida en Convenio Colectivo, de tal manera que el personal accede a la reconversión de forma enteramente voluntaria y con una indemnización.

·La Dirección manifiesta mantener vigentes los textos anteriormente señalados excepto "Se concretarán las condiciones de traslado y reconversión desarrollando el p. 2.1.2 de los acuerdos de la prórroga del PRI".

Por considerar que este punto tenía una aplicación limitada en el punto y no haber sido desarrollado en Convenio Colectivo el citado texto.

ANEXO 13**CONVENIO COLECTIVO 2015-2017
ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA ARANJUEZ S.A.U**

La Dirección de la Empresa Junto con el Comité de Empresa, acuerdan con efecto de 01.06.2009, lo siguiente:

Respecto al trabajo a tres turnos

1. En RBEF se prevé un sistema de trabajo organizado en Turno de Mañana (1er. Turno), Tarde (2º turno), Noche (3er.turno) y Turno Normal. Todos, excepto el Turno Normal, que es de jornada partida, son continuados.
2. Corresponde a la Dirección, en función de criterios organizativos y de rentabilidad, definir, en cada caso, el turno para cada puesto de trabajo. No obstante, para que se pueda trabajar en Turno de noche (3er. Turno) se debe dar la condición de que exista ocupación completa en turno de Mañana (1er. Turno) y de Tarde (2º turno).
3. El Turno de Noche (3er. Turno) es un turno normal a todos los efectos y no están sujeto a colaboración.
4. Se garantiza el turno de Noche (3er. Turno)
5. Para ocupar los puestos de trabajo asignados al mismo se procederá como sigue:
 - En primer lugar se buscarán las personas voluntarias en la propia sección y si no las hubiera, en el resto de RBEF, con el oportuno anuncio en el tablón.
 - Si algún puesto de trabajo no se cubriera con personal voluntario, la Dirección podrá designar a la persona, entre el personal de la sección y siguiendo criterios de no discriminación, para realizar el Turno de Noche (3er. Turno) en dicho puesto de trabajo.
 - En todo caso, para los trabajadores que tuvieran problemas para realizar el Turno de Noche (3er. Turno), se les tratará de solucionar su situación en relación con los turnos.
6. Mientras exista Turno de Noche (3er Turno) en RBEF, las horas rojas y verdes se abonarán según el criterio siguiente:
 - MQ1, M1, M2, M3, M4, PR1, U1, T1, Z1 AL 95% del Rendimiento Medio Individual (RMI)
 - TI1, TI2, TI3, TI4, TI5, TI6, R1, L1, B1, B2, X1, X2, X3 y horas verdes al RMI.
 - Si la producción de una determinada línea y/o puesto de trabajo resultase chatarra (piezas malas) por encima de los límites de intervención definidos, por causas achacables al trabajador (no realización de Autocontrol, por ejemplo), no se abonará rendimiento alguno por la realización de esa producción.

ANEXO 14

RUTA 1

AZUQUECA

Mañana	Tarde	Noche	Zona	Parada
05:00	12:30	21:00	AZUQUECA	CTRA. ALOVERA ESQ AVD. VALLEHERMOSO
05:02	12:32	21:02	AZUQUECA	CTRA. ALOVERA 11 ESQ AVD. DE LA PAZ
05:05	12:35	21:05	AZUQUECA	CUARTEL DE LA GUARDIA CIVIL (SUPERMERCADOS MAXCOOP)
05:12	12:42	21:12	MECO	CTRA DE LA ESTACION ESQ C/ CAMINO DE LAS ERMITAS (ROTONDA)
05:14	12:44	21:14	MECO	GLORIETA Ctra ALCALA (RESTAURANTE FOGUET) ESQ CON AVDA DEL OLIVO
05:21	12:51	21:21	ALCALA	CTRA MECO ESQ CALLE VILLAMALEA
05:22	12:52	21:22	ALCALA	AVDA MECO ESQ CALLE AVILA
05:24	12:54	21:24	ALCALA	AVDA MIGUEL UNAMUNO/ESQUINA JOSE MARIA PEREDA
05:26	12:56	21:26	ALCALA	AVDA MIGUEL UNAMUNO/ESQUINA CALLE DAMASO ALONSO (BUS)

ARANJUEZ

RUTA 2:

ALCALÁ DE HENARES

Mañana	Tarde	Noche	Zona	Parada
05:00	12:30	21:00	ALCALA	VIA COMPLUTENSE ESQ AVDA DE LA CABALLERIA ESPAÑOLA
05:02	12:36	21:06	ALCALA	AVDA JUAN DE AUSTRIA, 32 ESQ C/ FELIPE II
05:04	12:38	21:08	ALCALA	C/ FELIPE II, 27 ESQ LOPEZ FIGUEROA (BUS)
05:07	12:40	21:10	ALCALA	RONDA HENARES ESQ C/ GRAN CANAL
05:09	12:43	21:13	ALCALA	RONDA FISCAL, 2 PARADA BUS FRENTE A PARQUE MANUEL AZAÑA (BUS)
05:11	12:46	21:16	ALCALA	RONDA FISCAL ESQ C/SAN VIDAL (BUS)
05:12	12:48	21:18	ALCALA	C/ REYES CATOLICOS 26 IGLESIA
05:14	12:50	21:20	ALCALA	C/ NUESTRA SEÑORA DE BELEN ESQ CAMINO JUNCAL
05:18	12:54	21:24	ALCALA	ROTONDA FELIPE IV:CARLOS III ESQ AVDA JUAN CARLOS I (BUS)
05:24			TORREJON	AVD CONSTITUCIÓN ESQ C/CIRCUNVALACION
05:25			TORREJON	C/CIRCUNVALACION ESQ C/PLATA (**)

ARANJUEZ

(**) En el regreso del Turno de Mañana la Ruta 2 terminará en la parada AVD. CONSTITUCIÓN ESQ. C/CIRCUNVALACIÓN

RUTA 3:**TORREJON -SAN FERNANDO-COSLADA-MADRID**

Mañana	Tarde	Noche	Zona	Parada
05:00	12:30	21:00	TORREJON	CTRA DE LOECHES ESQUINA C/ EL ALAMO
05:05	12:35	21:05	SAN FERNANDO	AVDA DE SAN PABLO
05:08	12:38	21:08	SAN FERNANDO	CRUCE SAN FERNANDO
05:12	12:42	21:12	COSLADA	AVDA MADRID/ESQ AVDA FRANKFURT
05:14	12:44	21:14	COSLADA	C/ HONDURAS ESQ MEJICO (METRO LA RAMBLA)
05:19	12:49	21:19	COSLADA	KIOSKO BARETA (AVDA CONSTITUCION ESQ MACHES GOMEZ)
05:25	13:55	21:25	MADRID	AVDA ARCENTALES PLAZA DE GRECIA
05:30	13:00	21:30	MADRID	C/ARROYO FONTARRON ALTURA 85-105
05:32	13:02	21:32	MADRID	C/HACIENDA PAVONES FRENTA AL Nº 15
05:41	13:11	21:41	VALLECAS VILLA	METRO SIERRA GUADALUPE
05:45	13:15	21:45	MADRID	AVENIDA SANTA EUGENIA ESQ CALLE PUENTELARRA
05:46	13:16	21:46	MADRID	AVENIDA SANTA EUGENIA , 60

ARANJUEZ

RUTA 4:**MADRID**

Mañana	Tarde	Noche	Zona	Parada
05:00	12:30	21:00	MADRID	AVDA DE BETANZOS ESQ PARQUE VAGUADA
05:06	12:36	21:06	MADRID	C/ALCALDE MORENO TORRES GLORIETA
05:09	12:39	21:09	MADRID	AVDA VIRGEN DEL CARMEN CAMINO EST HORTALEZ
05:10	13:40	21:10	MADRID	AVDA DE SAN LUIS 108
05:20	12:50	21:23	MADRID	CRUZ DE LOS CAIDOS.
05:22	12:52	21:25	MADRID	HNOS GARCIA NOBLEJAS, ASCAO
05:25	12:55	21:27	MADRID	HNOS GARCIA NOBLEJAS, CINE SAN BLAS
05:33	13:10	21:33	MADRID	AVDA DE LA PAZ ESQ CIUDAD DE BARCELONA
05:38	13:16	21:38	MADRID	GLORIETA DE LEGAZPI, ESQ. PASEO DEL MOLINO
05:41	13:18	21:41	MADRID	AVDA DE CORDOBA, METRO ALMENDRALES
05:45	13:21	21:45	MADRID	GLORIETA DE MALAGA
05:47	13:23	21:47	MADRID	AVDA DE ANDALUCIA ALTURA METRO CIUDAD LOS ANGELES
05:49	13:25	21:49	MADRID	CRUCE DE VILLAVERDE

ARANJUEZ

RUTA 5:**ALCORCON-MOSTOLES-MADRID**

Mañana	Tarde	Noche	Zona	Parada
05:00	12:30	21:00	MADRID	AV DE LOS POBLADOS CON MELILOTO
05:07	12:37	21:07	MADRID	C/ CHIRIMOYA ESQ. CARABANCHEL ALTO
05:12	12:42	21:12	ALCORCON	AVDA. CIRCUNVALACIÓN NORTE/M-406
05:18	12:48	21:18	ALCORCON	AVDA DE LAS RETAMAS
05:24	12:54	21:24	MOSTOLES	AVDA PORTUGAL ES AVD LA ONU
05:34	13:04	21:34	FUENLABRADA	C/ DE PORTUGAL ESQ. C/ANDORRA
05:36	13:06	21:36	FUENLABRADA	C/ LUIS SAUQUILLO ESQ C/ CRETA
05:39	13:09	21:39	FUENLABRADA	C/LEGANÉS ESQ MALAGA
05:42	13:12	21:42	FUENLABRADA	C/LEGANÉS ESQ AVDA ANDES
05:50	13:20	21:50	PARLA	C/ JOAQUIN TURINA/CENTRO COMERCIAL

ARANJUEZ

RUTA :6**MADRID-LEGANES**

Mañana	Tarde	Noche	Zona	Parada
05:00	12:30	21:00	MADRID	PASEO EXTREMADURA ESQ SAAVEDRA FAJARDO (PARADA AUTOBUS)
05:07	12:37	21:07	MADRID	C/SANTA MARIA DE LA CABEZA 114-116
05:12	12:42	21:12	MADRID	C/ DEL CAMINO VIEJO DE LEGANÉS, 86
05:17	12:47	21:17	MADRID	AVDA DE LOS POBLADOS BELZUNEGUI ESQ CARCASTILLO
05:22	12:52	21:22	MADRID	CTRA. DE LEGANES ALTURA ISLAZUL
05:27	12:57	21:27	LEGANES	C/ BRASIL ESQ C/ VENEZUELA
05:30	13:00	21:30	LEGANES	AVDA MEDITERRANEO ESQ CTRA LA FORTUNA
05:33	13:03	21:33	LEGANES	AVDA JUAN CARLOS I -CABEZONES
05:38	13:08	21:38	LEGANES	C/ RIOJA COLEGIO ORTEGA Y GASSET
05:40	13:10	21:40	LEGANES	C/ RIOJA AVDA JUAN CARLOS I
05:43	13:13	21:43	LEGANES	AVDA JUAN CARLOS I -METRO EL CARRASCAL
05:50	13:20	21:50	MADRID	PASEO FERROVIARIOS ESQ ALBERTO PALACIOS
05:57	13:27	21:57	GETAFE	CTR. A -42 PARADA GASOLINERA SECTOR

ARANJUEZ

ANEXO 15

CONVENIO COLECTIVO 2015-17

ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA ARANJUEZ, S.A.U.

Plan de Igualdad

1.- ANTECEDENTES

El 23 de marzo de 2007 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, (de obligado cumplimiento) para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LO 3/2007), con el objetivo de combatir todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

El título IV de la Ley se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesionales y en las condiciones de trabajo. Se incluye, además, entre los derechos laborales de los trabajadores, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En este sentido, el artículo 45.1 de la Ley establece que:

“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres”.

En el apartado 2 del mismo precepto se indica que, en el caso de empresas de más de 250 trabajadores, tales medidas deberán dirigirse a la elaboración de un Plan de Igualdad. Así, el mismo se define en el artículo 46 LO 3/2007 como un:

“Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”.

En consonancia con esta regulación, la Dirección de la Empresa y la representación sindical manifiestan su común preocupación y compromiso por garantizar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres integrantes de la plantilla y, a tal fin, se pone de manifiesto la importancia de la negociación del presente acuerdo para la implantación del Plan de Igualdad en las distintas Empresas del Grupo Bosch en España.

El presente Plan de Igualdad del centro de trabajo de Robert Bosch España Gasoline Systems, S.A.U. está formado por el Plan Marco de Igualdad del Grupo Bosch, al que se adhiere el Comité de Empresa de Aranjuez, y un Anexo específico con las medidas concretas acordadas para este centro una vez revisado el diagnóstico de situación realizado en el mismo.

2.- PRINCIPIOS GENERALES

La Dirección de la Empresa manifiesta su compromiso de garantizar la efectividad de los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ámbito del Grupo Bosch en España.

De conformidad con lo previsto en el artículo 46 de la LO 3/2007, durante la fase de implantación del Plan de Igualdad de cada una de las Empresas del Grupo Bosch en España, se realizará el diagnóstico de la situación de esta materia, al objeto de tener un análisis claro y real de la situación actual en cada una de ellas.

En el presente Plan Marco se plantean los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación necesarios.

Asimismo, el Grupo Bosch en España manifiesta su más profundo rechazo e intolerancia ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual, moral y por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar de manera activa, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Por ello, el presente Plan Marco incluye un Protocolo de actuación en caso de acoso sexual por el que se establecen las pautas para promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y se prevé un procedimiento específico para dar cauce a las posibles denuncias o reclamaciones que pudiera haber a este respecto.

Igualmente, de conformidad con lo previsto en el artículo 47 de la LO 3/2007, se constituirá una Comisión para el Seguimiento del Plan de Igualdad a nivel de Grupo y en cada Sociedad, que se reunirá de forma periódica y velará por la realización de lo contemplado en el mismo.

Los representantes de los trabajadores se comprometen, asimismo, a contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la comunicación e información a la dirección de la Empresa de las conductas o comportamientos que pudieran propiciarlos y de los que tuvieran conocimiento.

3.- ÁMBITO

El presente Acuerdo será de aplicación a la totalidad de la plantilla que preste servicios en las siguientes sociedades del Grupo Bosch en España, siempre que tengan más de 250 trabajadores:

ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

ROBERT BOSCH ESPAÑA FÁBRICA MADRID S.A.U.

ROBERT BOSCH ESPAÑA GASOLINE SYSTEMS S.A.U.

ROBERT BOSCH ESPAÑA FÁBRICA DE CASTELLET S.A.U.

ROBERT BOSCH ESPAÑA FÁBRICA DE TRETO S.A.U.

BOSCH SISTEMAS DE FRENADO S.L.U.

BOSCH REXROTH S.L.

BOSCH SECURITY SYSTEMS S.A.U.

Conforme a lo aquí acordado, cada sociedad que cumpla los requisitos incorporará como parte de su Plan de Igualdad este Plan Marco de Igualdad y negociará los Anexos al mismo que resulten necesarios atendiendo a los resultados de los respectivos diagnósticos de situación, teniendo en cuenta los principios y objetivos aquí establecidos para adaptarlo a las circunstancias particulares de cada una de ellas si fuera necesario, respetando la autonomía de cada sociedad pero siempre dentro de la coherencia y homogeneidad con las medidas de este Plan.

4.- CRITERIOS ORIENTADORES del plan de igualdad

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 3 a 9 de la LO 3/2007 los criterios y principios que orientan este Plan Marco de Igualdad son los siguientes:

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **Principio de no discriminación directa por razón de sexo:** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- **Principio de no discriminación indirecta por razón de sexo:** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- **Prohibición del acoso sexual y acoso por razón de sexo:** Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que

tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Por su parte el acoso por razón de sexo es:

- i) cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo o
 - ii) el condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- **Garantía de indemnidad frente a represalias:** Se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

5.- Objetivos del plan de igualdad

Teniendo siempre presente el respeto a los criterios orientadores indicados en el apartado anterior, los objetivos de este Plan Marco son los siguientes:

- Garantizar el cumplimiento de las políticas y principios en materia de igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el Grupo Bosch en España.
- Promover la eliminación de los desequilibrios laborales que puedan existir entre mujeres y hombres.
- Formar y sensibilizar a los trabajadores en materia de igualdad con especial énfasis en los colectivos de directivos y mandos intermedios.
- Potenciar y difundir en la cultura corporativa y comunicaciones internas todos los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Prevenir y combatir la discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

6.- MEDIDAS DE ACTUACIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2º del artículo 46 de la LO 3/2007 el presente Plan Marco contempla las siguientes áreas de actuación:

6. 1 Comunicación, lenguaje e imagen

6.2 Selección de RR.HH

6.3 Formación, desarrollo y promoción

6.4 Representatividad de género

6.5 Política y estructura retributiva

6.6 Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

6.7 Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

6.8 Prevención de riesgos laborales

6.1. Comunicación, lenguaje e imagen

Se acuerda utilizar las herramientas de comunicación interna para concienciar y poner en conocimiento de los trabajadores el contenido y objetivos del Plan de igualdad. Asimismo, con el objetivo de fomentar una cultura de igualdad de oportunidades y transmitirla adecuadamente:

- se establecerán reglas básicas para fomentar el uso de un lenguaje exento de discriminaciones por razón de sexo tanto en las comunicaciones y documentos internos como externos del Grupo Bosch en España
- se vigilará que, en las comunicaciones externas e internas, no se contengan imágenes estereotipadas de mujeres y hombres
- se involucrará a los directivos y mandos intermedios en la difusión de la cultura de igualdad de oportunidades para los trabajadores del Grupo Bosch en España

6.2. Selección de RR.HH

Se establece el objetivo de garantizar la igualdad de trato en los procesos de selección, para lo cual:

- se adaptará el contenido y redacción de los procesos de selección de RRHH a criterios de igualdad
- los puestos de trabajo serán ocupados por las personas más adecuadas en función de sus capacidades, aptitudes, formación y experiencia cumpliendo el principio de igualdad de oportunidades en todas las fases del proceso de selección
- se garantizará que la redacción de las ofertas de empleo no contenga elementos discriminatorios asegurando la diversidad de circunstancias de los potenciales candidatos
- se utilizarán criterios claros y objetivos en la evaluación de las capacidades de los candidatos
- se garantizará que no se realizarán preguntas discriminatorias o que los candidatos puedan percibir como intromisiones personales o que no afecten directamente al perfil del puesto

- se asegurará que los posibles interlocutores externos relacionados con la contratación de trabajadores estén informados sobre la política de igualdad y la cumplan de forma estricta
- se realizarán entrevistas de salida a los trabajadores que causen baja voluntaria en la empresa con el fin de identificar los motivos de la misma y adoptar acciones en caso de que se detectara su relación con situaciones de desigualdad

6.3. Formación, desarrollo y promoción

Con la finalidad de garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso a la formación, así como en los procesos de promoción, se acuerda que:

- se asegurará que el diseño, organización y contenidos de la formación respetan los principios de igualdad y no discriminación
- se analizarán las valoraciones de los asistentes a los cursos de formación con el objetivo de eliminar situaciones de discriminación y medir su eficacia
- se prestará especial atención para que la promoción de los trabajadores se lleve a cabo atendiendo al criterio de igualdad de género

6.4. Representatividad de género

Se establece como objetivo favorecer la incorporación de mujeres a aquellos departamentos, perfiles o puestos en los que pudieran estar subrepresentadas.

6.5 Política y estructura retributiva

La política retributiva del Grupo Bosch en España no establece discriminaciones salariales por razón de sexo.

6.6 Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

El objetivo de esta área consiste en garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación puedan disfrutarse sin obstáculos, con arreglo a los criterios legales establecidos y no supongan un recorte de oportunidades a la promoción, ni en el acceso a la formación, ni una disminución de las condiciones laborales de los trabajadores.

Asimismo, al objeto de difundir adecuadamente entre los trabajadores del Grupo Bosch en España los derechos que la legislación laboral española prevé en materia de conciliación así como los derechos laborales relativos a las víctimas de violencia de género, se informará de los mismos a la plantilla tras la aprobación del Plan de Igualdad en cada una de las sociedades. Adicionalmente, cada sociedad informará de cuantas particularidades y extensiones estén previstas en los respectivos Convenios Colectivos sobre dicha materia.

Los mismos quedarán contenidos en la Norma CEDD-44 sobre Control de presencia en la Empresa, la cual se mantendrá actualizada con las modificaciones legales que sobre esta materia puedan producirse.

6.7 Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo

El objetivo de esta área consiste en garantizar la eliminación total de manera preventiva y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o discriminación en materia de género.

Así, como medidas preventivas se acuerda:

- incluir como Anexo I a este Plan Marco un protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o discriminación, en el que se establezca el canal a seguir para presentar quejas o denuncias y a quién acudir en caso de producirse un supuesto de este tipo.
- comunicar el protocolo a los trabajadores

6.8 Prevención de riesgos laborales

El objetivo de esta área es garantizar una protección adecuada en materia preventiva de la salud de las mujeres embarazadas.

Todas las sociedades del Grupo Bosch en España cumplen con la legislación de Prevención de Riesgos Laborales relativa a la protección de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

A estos efectos, se acuerdan las siguientes acciones:

- dar a conocer la política vigente sobre prevención de riesgos laborales para las mujeres embarazadas
- se informará a la plantilla de la importancia de comunicar al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales la situación de embarazo a los efectos de adoptar las medidas preventivas que fueran oportunas
- vigilar el cumplimiento del procedimiento por el que se establecen los pasos a seguir en caso de embarazo de una trabajadora

7.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se acuerda la creación de una Comisión compuesta por 4 miembros (2 representantes de la Dirección del Grupo Bosch en España y 2 representantes de las federaciones firmantes de este acuerdo) que se encargará de tratar los conflictos que sobre las materias contenidas en este Plan Marco puedan surgir, cuando puedan afectar a más de una sociedad, y con el objetivo de homogeneizar los criterios del Grupo al respecto.

Anualmente y con respeto al derecho a la intimidad de los trabajadores, se dará traslado a esta Comisión de los procedimientos de acoso que se pudieran haber tramitado.

Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la LO 3/2007 las partes acuerdan la creación de una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en cada

Empresa para impulsar la implantación del Plan de Igualdad, velar por su contenido y evaluar periódicamente la evolución de la igualdad de género en cada Empresa.

Esta comisión estará formada por 4 miembros (2 designados por la Empresa y 2 designados por el Comité de Empresa de entre sus miembros).

La Comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las dos partes y, al menos, anualmente para hacer el seguimiento de las medidas y elaborar un informe anual de conclusiones en el que se refleje la evolución de las medidas y objetivos previstos en cada Plan proponiendo las recomendaciones que se consideren oportunas.

8.- DURACIÓN

El presente Acuerdo Marco tiene una vigencia de 5 años desde la fecha de la firma del mismo. Transcurrido el plazo de vigencia, se prorrogará tácitamente por iguales periodos si ninguna de las partes procede a su denuncia.

9.- ANEXO I

PROTOCOLO FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, MORAL O POR RAZÓN DE SEXO

Todos los trabajadores del Grupo Bosch en España tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios que garantice tanto su dignidad como su integridad física y moral.

La responsabilidad de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos fundamentales de quienes lo integran es de todos, empresa, trabajadores y representantes de los trabajadores y, en consecuencia, todos deben contribuir a erradicar las conductas que puedan ser constitutivas de alguna de las formas de acoso que en este Anexo se describen.

Este protocolo de actuación pretende ser una herramienta útil, preventiva y correctiva, de las diferentes modalidades del acoso y con este objeto se establecen a continuación los principios y fases del procedimiento de actuación frente a este tipo de situaciones.

PRINCIPIOS Y OBJETIVO

El procedimiento debe desarrollarse bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción, imparcialidad y respeto a la intimidad y dignidad de la persona denunciante y denunciada.

El objetivo del procedimiento es recabar la máxima información respecto de los hechos que se presume podrían ser constitutivos de una situación de acoso sexual, moral o por razón de sexo, mediante la averiguación y constatación de los mismos, con el fin de depurar aquellas eventuales responsabilidades que, en su caso, procedan.

CONCEPTOS

Acoso sexual

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo

Es acoso por razón de sexo

- i) cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo o
- ii) el condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Acoso Moral

Constituye acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral del trabajador en sus funciones laborales diarias.

FASES DEL PROCEDIMIENTO

I.- DENUNCIA

El procedimiento formal se iniciará con la presentación de una denuncia por parte del trabajador que esté siendo objeto de acoso en la que deberá constar una descripción, lo más detallada posible, de los hechos supuestamente constitutivos de acoso en alguna de las formas descritas en este documento.

La denuncia se dirigirá al responsable de Compliance del Grupo Bosch en España (Compliance Officer) a través del correo electrónico:

Compliance.Officer@es.bosch.com o de forma telefónica en el número: 900 991 498 o 91 327 96 07.

Éste informará a la Dirección de RR.HH del Grupo o de la Sociedad de que se trate una vez que se proceda a la apertura del expediente.

II.- INSTRUCCIÓN

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, cuyo instructor será el Compliance Officer o la persona que éste designe dentro del departamento de HRC y que estará encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes que el instructor considere necesarios y practicándose cuantas diligencias se estimen oportunas a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

La intervención, en su caso, de los posibles testigos, así como de todos los actuantes en el procedimiento deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará, asimismo, el debido respeto tanto de la persona que ha presentado la denuncia, como de la persona objeto de la misma.

La fase de instrucción se prolongará por el tiempo estrictamente necesario, procurando que no supere los 30 días naturales, salvo casos excepcionales.

III.- RESOLUCIÓN

En el plazo de 10 días naturales desde la finalización de la fase de instrucción, se resolverá el Expediente, elaborándose un Informe que recogerá los hechos constatados y la valoración de los mismos, concluyendo si se considera constatada o no la existencia de acoso sexual, moral o por razón de sexo.

Una vez finalizado el expediente, se notificará al denunciante y denunciado, el resultado del mismo.

El expediente podrá concluir:

- constatando la existencia de acoso: en este caso, el responsable del acoso podrá ser sancionado por la comisión de una falta muy grave, con alguna de las sanciones previstas en el ET, convenio colectivo de aplicación o el reglamento de régimen interior para las faltas muy graves
- constatando la inexistencia de indicios de acoso pero sí de la comisión de otro tipo de falta laboral: en este caso, se dará traslado a la dirección de RR.HH al objeto de que adopten las medidas que correspondan
- constatando la inexistencia de indicio alguno susceptible de ser considerado como un acoso: en este caso, atendiendo a las circunstancias concurrentes, se podrán adoptar medidas disciplinarias contra el trabajador denunciante. A estos efectos, se considerará como falta muy grave la denuncia falsa de acoso pudiendo sancionarse según lo dispuesto en el artículo 188.c) del Reglamento de Régimen Interior o en el artículo que corresponda a las sanciones aplicables a las faltas muy graves en el convenio colectivo de aplicación.

En caso de sanción en cualquiera de los supuestos se seguirán los trámites y garantías previstos en la legislación laboral.

10.- ANEXO II

En el mes de Octubre de 2010 quedó finalizado el diagnóstico de situación elaborado por la empresa SGS Tecnos en el centro de trabajo de Robert Bosch España Gasoline Systems, S.A.U.

Dicho diagnóstico fue trasladado al Comité de Empresa del centro, el cual formuló las alegaciones que tuvo por convenientes habiéndose discutido las mismas en el seno de la Comisión negociadora creada al efecto.

Como resultado de las negociaciones mantenidas entre las partes, se ha acordado la adhesión del centro de trabajo de Robert Bosch España Gasoline Systems, S.A.U. al Plan Marco de Igualdad del Grupo Bosch en España, que queda así incorporado a este Plan de Igualdad junto con las medidas específicas que se contienen en este Anexo II.

Selección de RR.HH

Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

Formación, desarrollo y promoción

Se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la Organización.

Se garantizará que todos los cursos de formación lleguen a todos/as los/las empleados/as en igualdad de condiciones.

Durante el periodo en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijo/a o de familiares conforme a lo previsto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores/as, tendrá derecho a acceder a la formación cuando sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación o para su futuro desarrollo profesional.

Política y estructura retributiva

La política retributiva de Robert Bosch España Gasoline Systems, S.A.U. no establece discriminaciones salariales por razón de sexo.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

La Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa del centro de trabajo de Robert Bosch España Gasoline Systems, S.A.U. asumen el compromiso de impulsar la política de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los/las trabajadores/as y en este sentido acuerdan las siguientes medidas de conformidad con lo previsto en la legislación laboral en vigor. Estas medidas quedarán automáticamente ajustadas en caso de que se produzca un cambio legislativo en la normativa de referencia.

- Reducción de jornada por guarda legal

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a, y que no desempeñe actividad retribuida.

El/la progenitor/a, adoptante o acogedor/a de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del/la menor a su cargo afectado/a por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y

requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el/la menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los/las trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación de 15 días o la que se establezca en convenio, indicando la fecha en la que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

- Lactancia

Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. En este caso, se pacta la posibilidad de acumulación en un solo periodo, según se establece en Convenio.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre (pero sólo por uno de ellos) en caso de que ambos trabajen.

El trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación de 15 días o la que se establezca en convenio, indicando la fecha en la que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

- Permiso por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Esta suspensión del contrato por paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación (al menos 15 días), el ejercicio de este derecho en los términos establecidos.

- Excedencia por cuidado de hijos y familiares

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los/las trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/las trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Víctimas de la violencia de género

Las víctimas de la violencia de género tendrán los siguientes derechos que se ajustarán a lo previsto en cada momento en la legislación laboral española:

- Reducción de jornada: el/la trabajador/a víctima de la violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral,

a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

- Ausencias: las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

- Suspensión temporal de la relación laboral: la trabajadora víctima de la violencia de género podrá solicitar la suspensión temporal de su contrato por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. En este caso la trabajadora se considerará en situación legal de desempleo.

- Extinción del contrato de trabajo: el contrato de trabajo se podrá extinguir por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la violencia de género. En este caso la trabajadora se considerará en situación legal de desempleo.

- Traslado de centro de trabajo: el/la trabajador/a víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

El traslado o el cambio de centro tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Transcurrido este periodo, el/la trabajador/a podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Adicionalmente se acuerda la equiparación, únicamente a efectos del disfrute de los permisos retribuidos para los cónyuges en el Acuerdo de fecha 23 de octubre de 2006 (excepto el permiso por matrimonio) suscrito entre la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores, entre los matrimonios y las parejas de hecho legalmente constituidas conforme a la normativa en vigor en cada momento.

Protocolo frente a situaciones de acoso sexual, moral o por razón de sexo

Se estará a lo indicado en el Anexo I de este Plan de Igualdad

Comisión de seguimiento del plan de igualdad

Dentro de la Comisión de Igualdad se acordarán las acciones concretas para aplicar los puntos acordados en el presente Plan de Igualdad.

ANEXO A

Asignación del nivel salarial para los grupos profesionales A0 y B0

La asignación de nivel y grupo profesional dependerán del grado de experiencia, formación y especialización que el desarrollo del trabajo lo permita, estableciéndose como períodos necesarios para alcanzar la experiencia para el puesto, los siguientes:

Personal Eventual	1 ^{er.} Escalón
Personal Temporal:	
1 ^{er.} Año	2 ^{o.} Escalón
2 ^{o.} Año	3 ^{er.} Escalón
3 ^{er.} Año	4 ^{o.} Escalón

La fecha de aplicación será a partir de los contratos que se realicen desde 12.1.1996.

ANEXO B

Permisos en días de huelga.

La Dirección no autorizará permisos discrecionales (incluido días de Veterano) en días de huelga legal.

ANEXO C

OPERACIONES ESPECIALES**1. DEFINICIÓN Y CONSIDERACIONES GENERALES**

·Se entiende por operación especial (O.E.) la operación que tiene por cometido corregir alteraciones anormales en la producción planificada o en la organización del trabajo, motivados por causas ajenas a la voluntad de los agentes del trabajo.

·Las O.E. no deben considerarse como un procedimiento para la solución de desequilibrios estructurales entre la carga y la capacidad.

·Ninguna O.E. debe coincidir en el tiempo con un expediente de regulación temporal de empleo, si existen trabajadores de la misma profesión en situación de regulación en el Centro.

·Todas las O.E. aceptadas tendrán carácter voluntario para los trabajadores.

2. MOTIVO**2.1 Alteración imprevista de N.R. por Imprevistos en demanda de clientes.**

Si el desequilibrio carga-capacidad es sostenido se fijará el período para adecuar la capacidad industrial y humana a las nuevas necesidades.

2.2. Imprevistos por falta de capacidad industrial o humana motivados por averías, puesta a punto de nuevas líneas o máquinas o un elevado absentismo localizado en un área específica.**2.3. Retrasos en abastecimiento de materia prima.****2.4. Alteraciones en la carga de trabajo del personal indirecto.****3. PROCEDIMIENTO**

El Comité de Empresa tendrá comunicación de la propuesta de O.E. razonada y justificada, acordando su realización, duración y condiciones, y recibiendo información sobre su desarrollo.

4. MEDIDAS POSIBLES A TOMAR.

Previo a la realización de Horas Extraordinarias se tratará de conseguir el equilibrio carga-capacidad agotando los recursos humanos disponibles en la Compañía.

Las medidas a tomar por orden de preferencia serán:

- 4.1 Movilidad transitoria interna conforme a los acuerdos que existan al respecto en cada momento.
- 4.2. Flexibilidad de calendario, sin que suponga la realización de Horas Extraordinarias.
- 4.3. Cambio de turno para equilibrar la capacidad industrial y humana.
- 4.4. Turno de noche, teniendo en cuenta estrictamente los acuerdos pactados sobre el tema.
- 4.5. Horas extraordinarias con el tope numérico individual señalado por la Ley y sin superar el límite del 1,5 % de las horas calendario globales del Centro.

Como modificación y ampliación de lo indicado, sobre Operaciones Especiales, se establece:

1. Las necesidades de trabajo en situaciones imprevistas, no planificables y que no sea posible la contratación eventual, se atenderán mediante la realización de Horas Extraordinarias. Estas horas tendrán el carácter de estructurales.
2. En estas situaciones, cuando no sea posible seguir el proceso habitual de que se reúna el Comité de Empresa, el mando propondrá directamente a los trabajadores afectados la realización de dichas Horas Extraordinarias, respetándose los puntos siguientes:
 - 2.1. Además de los trabajadores afectados, deberá tener conocimiento algún miembro del Comité de Empresa, o Delegado de Personal.
 - 2.2. En el plazo más breve posible, la Dirección informará a la R.S. de los motivos de dichas horas extraordinarias urgentes.
 - 2.3. El número de personas afectadas en el Centro no excederá de 8, y el número de horas por semana y día no podrá ser superior a 6.

ANEXO D

HORAS COMPLEMENTARIAS PERSONAL GRUPOS E y F.

Si por exigencias del proceso productivo, los mandos por escrito, requiriesen y autorizasen al personal con clasificación E y F la realización de horas complementarias a su jornada de trabajo, éstas serán compensadas como permiso abonado con la bonificación establecida para las horas exceso de jornada ordinaria de trabajo u Operaciones Especiales, según de que se trate.

El procedimiento y soporte para la compensación de las horas, será en todo caso el establecido en la CEDD 174.

ANEXO E

COMPENSACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS.

Para las horas extraordinarias, que previamente autorizadas por el mando, se haya acordado con el trabajador que serán compensadas como permiso, esta compensación será de 1,75.

La fecha para el disfrute de las horas a compensar, se determinará, de mutuo acuerdo, entre el mando y el trabajador, procurando que sea dentro de los tres meses siguientes a la realización de los mismos.

ANEXO F

La Dirección y Representación de los Trabajadores consideran necesario realizar un significativo esfuerzo para recuperar los clientes y la competitividad de los productos.

ANEXO G

MEDALLAS DE ORO POR 25 AÑOS

En el supuesto de optar por la compensación económica, en lugar de la Medalla de Oro, por 25 años de permanencia, la cantidad a abonar será la siguiente:

- Los que cumplan 25 años de permanencia en 2015..... 807 €.
- 2016..... 815 €.
- 2017..... 830 €.

ANEXO H**ESTRUCTURA SALARIAL DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA**

Las contrataciones indefinidas que se realicen tendrán la siguiente estructura salarial:

1. Renovaciones del plan de prejubilaciones

Las contrataciones indefinidas correspondientes a las renovaciones acordadas en el plan de prejubilaciones de fecha 7 de mayo de 1997, ratificado el 3 de Junio de 1997, de contratos temporales que se transformen en indefinidos antes de finalizar el período máximo de contratación temporal según el Anexo C, continuarán con la evolución de la estructura salarial hasta la finalización del citado período.

2. Restantes contrataciones indefinidas.

Las restantes contrataciones indefinidas que se realicen, tendrán durante tres años el nivel salarial inferior del grupo profesional con la que se les hubiera contratado, pasando una vez transcurrido este período, al siguiente escalón del grupo profesional asignado.

El nivel salarial inferior de cada grupo profesional será de aplicación solamente a las nuevas contrataciones indefinidas de RBEF y solo durante los tres primeros años de contrato.

(03/22.663/17)

