

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016 ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.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 sus trabajadores es de ámbito de Empresa y su aplicación comprende a los trabajadores del Centro de Trabajo que Robert Bosch España, S.L.U., tiene ubicado en C/ Hermanos García Noblejas (Madrid).

Para todo el personal que procediera de Robert Bosch Española S.A. y actualmente se encuentre incluido en cualquier de las diferentes modalidades como prejubilado, jubilación parcial, jubilación con contrato de relevo u otra variante contemplada en los acuerdos con la Empresa (Acuerdo Marco del año 2009) y que esté afectado por el Capítulo X se tomará como referencia los artículos de este convenio y en concreto todo lo reflejado en el Capítulo X publicado en el Convenio Colectivo para los años 2010, 2011 y 2012.

El Capítulo X tendrá el valor de fuente de derecho.

Así mismo, será de aplicación salvo que manifieste por escrito su disconformidad, a los trabajadores de las delegaciones y Centros de Trabajo de Robert Bosch España S.L.U. actualmente abiertos y que, hasta la fecha de hoy, se han regido por la misma normativa que ahora se negocia.

Ámbito personal.

Artículo 2.- El Convenio afectará a todo el personal de Robert Bosch España, S.L.U., en los términos indicados en el Artículo 1, 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 de Centro o Departamento, que, a propuesta de la Dirección, acepte voluntariamente el trabajador de manera expresa y por escrito.

Período de vigencia y prórroga.

Artículo 3.- El presente Convenio causará efectos a partir del 1 de enero 2013 , siendo su duración de cuatro años y, en consecuencia, finalizará el 31 de diciembre de 2016, 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 Trabajadores comprendidos 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.

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016 ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

Artículo 6.- Dentro de los niveles retributivos alcanzados por este Convenio de Robert Bosch España, S.L.U., quedan comprendidos y, por tanto, compensados, todos los conceptos remuneratorios 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 Convenio, la Comisión a que se refiere el Artículo 86, 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 Robert Bosch España, S.L.U.

Artículo 7.- Salvo en los aspectos económicos a que se refiere el artículo anterior, en todo lo demás el Convenio de la Empresa se aplicará con exclusión de cualquier otro Convenio, cualquiera que sea su rango.

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 las 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.

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016 ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

Capítulo II.- Periodo de Trabajo

Jornada de trabajo.

Artículo 10.- La jornada anual de trabajo efectivo para el año 2013 será de 1.688 horas.

La jornada anual de trabajo efectivo para los años 2014 y 2015 será de 1.696,33 horas. Este aumento de jornada se llevará a cabo mediante su realización en un día completo de trabajo.

La jornada anual de trabajo efectiva para el año 2016 volverá a ser 1.688 horas.

Este período será de trabajo real y comprenderá a todos los Trabajadores 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.

Como norma general, los Centros de Robert Bosch España, S.L.U. se mantendrán abiertos como mínimo 225 días/año.

El horario oficial de entrada al trabajo será de 8.00 a 9.00 horas.

Aquellas personas que optaron por continuar con el horario vigente hasta 31.12.2001 podrán mantener su horario actual.

El periodo de jornada de verano queda establecido entre el 1 de julio y el 31 de agosto.

Durante el período de jornada de verano, la jornada diaria tendrá una duración de 6 horas 30 minutos de trabajo efectivo.

La diferencia de tiempo de trabajo efectivo entre los 38 días de jornada de verano del año 2001 y los días de jornada de verano comprendidos entre el 1 de julio y el 31 de agosto a los que se ha quedado reducida, según lo acordado en el Convenio Colectivo de 2001, 2002 y 2003, se aplicará para reducir a 6 horas de trabajo efectivo la jornada de los viernes que correspondan. La determinación de estos días se establecerá por la Comisión de Calendario.

Asimismo la reducción de jornada de 16 horas acordada en los años 2005, 2006 y 2007 se efectuará mediante la reducción de horarios en viernes. La determinación de los viernes en los que se aplicará la jornada reducida se establecerá en la Comisión de Calendario.

Se acuerda una cobertura horaria para la jornada de verano y la jornada reducida de los viernes. En Anexo 1 se establece el desplazamiento de horario durante estas jornadas para 2013, 2014, 2015 y 2016.

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

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016 ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.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. 7 Días

Se planificarán de acuerdo con el punto anterior, para ello el Trabajador comunicará a su Jefe los días solicitados dentro de la quincena anterior a cada trimestre.

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

En el caso de un Trabajador, 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 al interesado de los días fijados con una antelación mínima de 15 días.

2. 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 interesado de los días fijados con una antelación de quince días. Todo ello, sin perjuicio de que puedan establecerse, entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores del Centro, acuerdos específicos al respecto.

Durante los años 2013 y 2014 las horas correspondientes a dos de los días flotantes de la Dirección se disfrutarán mediante la reducción de jornada en viernes.

3. Días flotantes pendientes de disfrutar:

La Dirección de RBIB informará al Comité de Empresa, durante la primera quincena del mes de diciembre, el número total de días flotantes pendiente de disfrutar.

4. 1 Día.

La reducción de jornada pactada en el Convenio Colectivo 2001, 2002 y 2003 se materializará en un día inhábil a definir por la Dirección.

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

Teniendo en cuenta las diferentes características del Centro de trabajo de Robert Bosch España, S.L.U. 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 de Empresa, antes del último día de vigencia de este Convenio, propuestas concretas, entre otras las siguientes:

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016 ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

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

Artículo 14.- Se establece una Comisión de la Dirección y Representación de los Trabajadores para estudiar un plan de Reducción de jornada anual conjuntamente, con los siguientes temas: horario, calendario y empleo, que incluyan medidas adecuadas para compensar la pérdida de competitividad derivada del incremento de costes que se produciría por la reducción de jornada.

Horario flexible.

Artículo 15.- Se autorizará el régimen de horario flexible para el turno normal 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) Si el horario flexible acordado presentara inconvenientes para el normal funcionamiento de la Empresa o departamentos, ambas partes, Dirección y Representantes de los Trabajadores, analizarán y decidirán en su caso, de común acuerdo, las medidas oportunas.

Asimismo se aplicará el concepto de flexibilidad horaria indicado en el anexo 18.

Vacaciones.

Artículo 16.- El período de Vacaciones anuales será de 30 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.

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 artículo 41.

Para la interpretación sobre la distribución de los días de Vacaciones se estará a lo establecido en Anexo 15.

Veteranos.

Artículo 17.- Por razón de antigüedad, las Vacaciones anuales reglamentarias se incrementarán con arreglo a la siguiente distribución:

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016 ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

- Diez 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 deberá obtener la conformidad de su respectivo jefe.

Horas extraordinarias estructurales

Artículo 18.- 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 de vehículos.
 - Sustitución de personas por ausencias imprevistas.
 - Trabajos en períodos punta de:
 - Despachos de trabajo.
 - Administración de Personal.
- } Cierre de fichas.
- Cierre de contabilidad y de inventarios fin de año.
 - Campañas venta recambios.
 - Fabricación.

La prestación de estas Horas será voluntaria y se notificará a la Representación de los Trabajadores para que, con su conformidad, se comunique a la Autoridad Laboral.

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016 ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

Capítulo III.- Clasificación Profesional

Clasificación y asimilación.

Artículo 19.- El personal afecto a la Empresa por Contrato de Trabajo, quedará comprendido en los grupos profesionales de Empresa, conforme a la distribución que se indica y de acuerdo con la Valoración de Tareas establecida. El grupo será la 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.

Se adecuará la situación del colectivo OX en el marco de la negociación del nuevo sistema de clasificación profesional para RBIB.

Artículo 20.- 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 14, 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 21.- El período máximo que un Trabajador puede permanecer sin asignación de tarea (grupo inferior a E1), tarea 999, será de 6 meses.

Promoción.

Artículo 22.- 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.

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 a los Representantes de los Trabajadores, de los resultados obtenidos en las V.P. y H. de E., facilitando la relación de personas afectadas por incremento salarial.

Para aquellos trabajadores que, durante un período de 15 años, no hayan tenido un cambio de grupo se les revisará su situación garantizándoles, como mínimo, un incremento retributivo equivalente a lo que supondría pasarles al siguiente grupo y mismo escalón que tenían hace 10 años. Si no procediese cambio de grupo el incremento se recogería en clave aparte.

Durante la vigencia del Convenio quedarán suspendidas las promociones previstas en el artículo 22 del Convenio Colectivo, con excepción de las contempladas en el penúltimo párrafo de dicho artículo, para los casos de promoción por el transcurso del plazo de 15 años

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016 ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

Artículo 23.- Las nuevas necesidades de personal se cubrirán preferentemente con los Trabajadores de la plantilla actual de Robert Bosch España, S.L.U., 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 ningún Trabajador de la plantilla de Robert Bosch España, S.L.U. ninguna condición que no se exija al personal procedente del exterior para ocupar el puesto de trabajo objeto de la nueva necesidad.

Formación.

Artículo 24.- La Comisión Paritaria de Formación, determinará y valorará separadamente, las necesidades específicas de la Dirección, en especial sobre nuevas tecnologías, de las solicitadas por los Trabajadores, relacionadas con las actividades del Centro y compaginará los recursos económicos de forma que el presupuesto anual especifique ambas.

Cuando esté confeccionado el Plan de Formación de cada año, la Dirección publicará el Plan de acciones formativas, estableciendo las personas que, por necesidades de la Empresa, vayan a participar en el mismo. Aquellos trabajadores que no estén incluidos en dicho Plan y estén interesados en alguna de las formaciones ofrecidas, solicitarán al Departamento de Personal su participación. Las discrepancias serán solventadas en el seno de la Comisión de Formación.

Capítulo IV.- Condiciones de Trabajo

Trabajo a tres turnos.

Artículo 25.- En los supuestos y condiciones que se expresan en el presente artículo, el trabajo a tercer turno se considera un sistema de trabajo normal y por consiguiente no se considera como colaboración.

- 1 Ello no supone otras modificaciones de los acuerdos actualmente vigentes en materia de tercer turno que las que expresamente se establecen en el presente artículo.
- 1.1. En el supuesto de aumento de producción y limitación de la capacidad productiva, se podrá establecer el trabajo a tercer turno, utilizándose para ello nuevas contrataciones. La duración del trabajo a tres turnos, en este caso, vendrá determinada por el tiempo que se mantengan las contrataciones.
- 1.2. En el supuesto de que hubiese personal desocupado en el Centro se podrá establecer el trabajo a tercer turno, previa aceptación de la Representación de los Trabajadores y debiendo acordarse, asimismo, la duración del mismo, tomando como referencia la carga de trabajo previsible.
- 1.3. En todo caso la cobertura de los puestos necesarios para el trabajo a tercer turno se realizará con personal voluntario debidamente capacitado. Si con el personal voluntario no se pudiera cubrir todas las necesidades del tercer turno, éstas se completarán con contrataciones oportunas.
- 2 Cuando se decida la puesta en marcha de nuevas inversiones en la compañía (Robert Bosch España, S.L.U.), la Dirección informará a la Representación de los Trabajadores 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 1.1 ó 1.2, según proceda.
- 3 Ningún Trabajador sufrirá discriminación económica o profesional por su no aceptación de trabajar en el tercer turno.
- 4 En todo caso la rotación de los tres turnos se hará entre el personal interno voluntario y el de nueva contratación si lo hubiera.
- 5 En el supuesto de tener algún trabajador en esta situación se procederá a calcular el importe del plus correspondiente de conformidad con lo establecido en el Anexo 8 de este convenio. Dicho importe se actualizará anualmente con el mismo % de incremento previsto en el Convenio Colectivo.

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016 ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

Racionalización del trabajo.

Artículo 26.- Como medio de alcanzar el índice de trabajo necesario para conseguir el objetivo de producción comercial 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 27.- 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 jefes a fin de que estos se centren, no sólo en la realización de sus objetivos, sino también mejoren la forma en que su personal los alcanzan.

Reconversión.

Artículo 28.- En esta materia se estará a lo previsto en el Anexo 13.

Índices de absentismo.

Artículo 29.- La Comisión Dirección - Representación de los Trabajadores establecerá un acuerdo para mejorar los índices de absentismo en aquellos casos que superen el promedio general de la Empresa, al 31.12.94.

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.

Incapacidad permanente parcial.

Artículo 30.- En el caso de que algún Trabajador haya sido calificado con un grado de Incapacidad Permanente Parcial, que supone 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 salario y grupo profesional y durante el tiempo que dure dicha incapacidad.

Empleo.

Artículo 31.-

- 1 Los Trabajadores que realicen los servicios y obras subcontratadas (en el marco de la Legalidad Vigente) estarán dentro del ámbito de organización, dirección y control del

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016 ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

subcontratista, el cual tendrá actividad, estructura y entidad propias. Asimismo no podrán ejercer funciones de mando sobre el personal de Robert Bosch España, S.L.U.

- 2 Con el fin de cubrir posibles necesidades futuras, Robert Bosch España, S.L.U., 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 5.
- 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 5 documento para las contrataciones.
- 5 Se confirma la conveniencia de seguir con el proceso de jubilaciones anticipadas, siendo éste un elemento a considerar en la Comisión indicada en el artículo 14.
- 6 En aquellos casos que se den las circunstancias adecuadas y, siempre que exista consentimiento mutuo de la Dirección y el colaborador, se podrán establecer durante la vigencia del convenio contratos de relevo de acuerdo con la normativa en vigor en cada momento.

En aquellos casos que se den las circunstancias adecuadas y, siempre que exista consentimiento de la Dirección y el colaborador, se podrán establecer para los años 2013, 2014, 2015 y 2016 contratos de relevo de acuerdo con el Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre.

Para los casos en los que el contrato de relevo sea para sustitución del mismo puesto de trabajo del relevista, el citado contrato tendrá un periodo de prueba de seis meses. Superando el citado periodo el contrato se transformará en indefinido.

La empresa complementará, si hubiera necesidad, las prestaciones de jubilación parcial para garantizar el 80% del salario bruto anual correspondiente al 85% de la jornada reducida.

Contratos eventuales.

Artículo 32.- En lo referente a la duración de los contratos eventuales, a la Empresa Robert Bosch España, S.L.U. le será de aplicación lo establecido en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid, por lo que, se podrán celebrar contratos eventuales regulados en el número 1 apartado b del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores con la duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses.

De ampliarse la duración máxima, Robert Bosch España, S.L.U. quedará automáticamente acogida a dicha ampliación.

Movilidad Geográfica.

Artículo 33.- 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, movilizándolo productos y maquinaria, se pondrá en conocimiento previo de los Comités de Empresa

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016 ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

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.

Período de prueba.

Artículo 34.- El período de prueba para el personal de todos los grupos profesionales se establece en un plazo cuya duración máxima podrá llegar hasta seis meses.

El Trabajador 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 Jefe 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 35.-

1. En el momento en que haya de hacerse el encargo de las batas al proveedor se informará en los tablones de anuncios de forma que cualquier trabajador interesado podrá solicitarla.
2. Se confirma como uniformidad para el personal de la Empresa:
 - A) Personal femenino: Bata blanca y pantalón azul. El pantalón no será indispensable en oficina para ningún grupo profesional.
 - B) Personal masculino: Bata blanca para cualquier grupo profesional en oficinas. En taller bata o mono blanco, a elección del interesado, salvo que para un determinado trabajo la Comisión de Seguridad y Salud defina una prenda específica.

Las prendas se utilizarán durante la permanencia en Robert Bosch España, S.L.U. por razón de trabajo y con la adecuada presentación y limpieza.

3. La compensación económica de las dos prendas anuales a cargo de la Empresa, se efectuará en las pagas de Vacaciones y Navidad, respectivamente, al coste de su adquisición.
4. Lo establecido en el precedente punto 2 no se aplicará al personal que por razón de su puesto de trabajo (conductor, ordenanza, vigilante, etc.), seguirá recibiendo directamente de la Empresa las prendas de uniformidad correspondientes.

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

Capítulo V.- Condiciones Económicas

Artículo 36.- Las condiciones económicas que se pactan en este Convenio corresponden a los Trabajadores que realizan el período de trabajo ordinario anual.

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

RETRIBUCIONES

Incremento Salarial Convenio Colectivo

Artículo 37.-

El incremento salarial a aplicar a las tablas salariales en los años 2013 a 2016 será el siguiente:

Año 2013: 0%

Año 2014: 0,8%

Año 2015: 1,75%

Año 2016: se realizará un incremento salarial provisional de un 1 %.

Una vez conocido el IPC real de 2016 se realizará una revisión salarial al IPC real garantizándose como mínimo 1%.

Prima sobre ventas

Artículo 38.-

Durante la vigencia del convenio la prima sobre ventas quedará configurada de la siguiente forma:

Por ventas se entenderá el total del importe neto de la cifra de negocios con terceros según criterio contable HBI que está formado por la suma de las partidas: ventas a terceros nacionales, ventas a terceros exportación, prestación de servicios terceros nacional y prestación de servicios terceros exportación. Se excluyen expresamente las partidas: ingresos de participaciones en empresas del grupo así como la prestación de servicios y las ventas al grupo.

Año 2013:

No habrá prima sobre ventas.

Año 2014:

Si las ventas de la Sociedad aumentaran durante el año 2014 respecto de las que se alcancen en 2013 o se mantuvieran en el mismo valor, se abonaría a cada trabajador un importe único no consolidable en las tablas salariales, según la siguiente escala:

Incremento de ventas entre 0% y el 4%: 165 €

Incremento de ventas entre 4,01% y el 8%: 280 €

Incremento de ventas superior al 8,01%: 400 €

El importe que corresponda se abonará provisionalmente en el mes de noviembre y se regularizaría, si fuera necesario, en 2015, una vez conocida la cifra de ventas definitiva.

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016 ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

Año 2015:

Si las ventas de la Sociedad aumentaran durante el año 2015 respecto de las que se alcancen en 2014 o se mantuvieran en el mismo valor, se abonaría a cada trabajador un importe único no consolidable en las tablas salariales, según la siguiente escala:

Incremento de ventas entre 0% y el 4%: 165 €
Incremento de ventas entre 4,01% y el 8%: 280 €
Incremento de ventas superior al 8,01%: 400 €

Año 2016:

Si las ventas de la Sociedad aumentaran durante el año 2016 respecto de las que se alcancen en 2015 o se mantuvieran en el mismo valor, se abonaría a cada trabajador un importe único no consolidable en las tablas salariales, según la siguiente escala:

Incremento de ventas entre 0% y el 4%: 165 €
Incremento de ventas entre 4,01% y el 8%: 280 €
Incremento de ventas superior al 8,01%: 400 €

El pago de esta prima se realizará en el mes de marzo del año siguiente a su consecución.

Estructura salarial.

Artículo 39.- Con efectividad 1.1.2013, 1.1.2014, 1.1.2015 y 1.1.2016 se aplicarán al personal empleado e indirecto la estructura salarial definida en el Anexo 2 en los términos y condiciones indicados en el artículo 37 de este Convenio.

Los números de las claves y sus correspondientes equivalencias anteriores se reflejan en Anexo 17, que anualmente se revisarán para actualizar las claves vigentes.

En este sentido se acordó que desde el 01.01.08 se agrupen en la actual clave 9101 las claves 9101 y 9102.

La actual agrupación no supondrá ninguna repercusión económica en algún otro concepto, salvo los que posterior y expresamente se acuerden.

La Dirección y el Comité de Empresa resolverán, de común acuerdo los problemas que se deriven del cambio de claves y su agrupamiento, con el criterio de que su aplicación no debe generar perjuicios a nadie.

Asimismo, ambas partes Dirección de la Empresa y Representación de los Trabajadores convienen expresamente a todos los efectos legales pertinentes, mantener los valores de Retribución Base (9101) como garantía para el cálculo de los conceptos retributivos que en un futuro pudieran ser exigidos legalmente y calculados en función del Salario Base.

Paga Única de abril.

Artículo 40.- Para 2013, 2014, 2015 y 2016, se aplicará al personal empleado e indirecto la Paga Única de Abril definida en el Anexo 3, con el Grupo Profesional y Nivel Salarial que el Trabajador tuviera en abril de cada uno de los años indicados. Esta Paga Única queda consolidada en cada uno de los años de 2013, 2014, 2015 y 2016.

El pago se realizará el último día hábil anterior al 18 de abril.

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

Cálculo Paga Vacaciones.

Artículo 41.- 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.

A los Trabajadores 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 42.- El pago de los haberes de todos los Trabajadores de la Empresa se realizará mensualmente.

Módulo de pago mensual.

Artículo 43.- 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 para cada año (Horas anuales/11 meses), y servirá para calcular los conceptos retributivos que se perciben en función del tiempo de presencia.

Domiciliación del pago.

Artículo 44.- El abono de la nómina se realizará por transferencia bancaria en la entidad elegida por el Trabajador.

Pagas extraordinarias.

Artículo 45.-

- 1 Las Pagas Extraordinarias de Vacaciones y Navidad, 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 éste fuera inferior a los seis meses.

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.

- 2 Las Pagas Extraordinarias se harán efectivas: la de Vacaciones, con quince días de antelación al comienzo de las vacaciones oficiales según calendario, y la de Navidad, el último día hábil anterior al 22 de diciembre.

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

Antigüedad.

Artículo 46.- La antigüedad se abonará por quinquenios, a razón de un 5 % por cada quinquenio sobre la siguiente tabla base:

G. Profesional	2013	2014	2015	2016
A2-B2	734,94 €	740,82 €	753,78 €	761,32 €
C1	747,04 €	753,02 €	766,20 €	773,86 €
C2	763,21 €	769,32 €	782,78 €	790,61 €
D1	779,35 €	785,58 €	799,33 €	807,32 €
D2	807,62 €	814,08 €	828,33 €	836,61 €
E1	848,02 €	854,80 €	869,76 €	878,46 €
E2-F2	909,42 €	916,70 €	932,74 €	942,06 €

Dietas y kilometraje.

Artículo 47.-

Dietas: Los valores a aplicar serán los siguientes:

Para todos los grupos el valor de la dieta será el siguiente:

	<u>España, Portugal, Iberoamérica</u>	<u>Resto</u>
Año 2013	45,00 €	52,50 €
Año 2014	42,75 €	49,87 €
Año 2015	45,00 €	52,50 €
Año 2016	45,00 €	52,50 €

Kilometraje:

La tarifa de kilometraje para automóviles, queda fijada en 0,28 €/Km, para los años 2013, 2014, 2015 y 2016.

Para resto de condiciones, según norma viajes de la compañía.

Pluses de Segundo Turno, Tercer Turno, Nocturnidad, Toxicidad y Noche Trabajada.

Artículo 48.- En fecha 28 de octubre de 1991, se alcanzó un acuerdo cuyo texto se recoge en Anexo 8 para los Pluses de Segundo Turno, Tercer Turno, Nocturnidad, Toxicidad y Noche Trabajada. Para determinar los valores de los pluses de 2º Turno, 3º Turno, Nocturnidad y

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

Noche trabajada se estará a lo dispuesto en el artículo 25 punto 5. Para 2013, 2014, 2015 y 2016, los valores de los pluses por Toxicidad se adjuntan como Anexo 8.1.

Otros pluses.

Artículo 49.-

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

En Anexo 7 se recoge el texto del acuerdo sobre estos pluses. Para 2013, 2014, 2015 y 2016, los valores de estos pluses se adjuntan como Anexo 7.1.

- 2 Los pluses especiales de: Vigilancia, Chóferes y Horarios Especiales, se incrementarán para cada uno de los años de vigencia del convenio (2013, 2014, 2015 y 2016) en un 0, 0,8%, 1,75% y 1%, según lo dispuesto en el artículo 37

Quebranto de moneda.

Artículo 50.- 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/mes	Cuantía/mes	Cuantía/mes	Cuantía/mes	Cuantía/mes
	2013	2014	2015	2016
<1.803,00 €	0	0	0	0
De 1.803,00 € a 6.010,00 €	14,69 €	14,81 €	15,07 €	15,22 €
>6.010,00 €	29,35 €	29,58 €	30,10 €	30,40 €

Horas extraordinarias.

Artículo 51.- Para 2013, 2014, 2015 y 2016, se establece la siguiente tabla por grupos profesionales para todo tipo de horas extraordinarias:

G.P..	AÑO 2013		AÑO 2014		AÑO 2015		AÑO 2016	
	Laborable	No laborable	Laborable	No laborable	Laborable	No laborable	Laborable	No laborable
A2	12,68	16,12	12,78	16,25	13,01	16,53	13,14	16,70
B1	12,97	16,42	13,07	16,55	13,30	16,84	13,44	17,01
B2	13,38	17,00	13,49	17,14	13,72	17,44	13,86	17,61
C1	14,72	18,75	14,84	18,90	15,10	19,23	15,25	19,42
C2	15,78	19,94	15,91	20,10	16,18	20,45	16,35	20,66
D1	17,05	21,65	17,19	21,82	17,49	22,21	17,66	22,43
D2	18,75	23,78	18,90	23,97	19,23	24,39	19,42	24,63

Ingresos mínimos por grupo profesional.

Artículo 52.- El nivel de ingresos mínimos anuales para todos los trabajadores mayores de 18 años que realicen el horario normal de trabajo real, en situación de normalidad, se fija en 27.464,55 € para 2013, 27.684,27 € para 2014, 28.168,74 € para 2015 y 28.450,43 € para 2016 (Anexo 6).

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016 ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

Capítulo VI.- Seguridad y Salud

Artículo 53.- La normativa del Grupo Robert Bosch sobre Seguridad y Salud será de aplicación en Robert Bosch España, S.L.U. La adecuación a esta normativa se realizará de forma progresiva y de acuerdo con los planes de desarrollo del Centro.

Se presentará al Comité de Seguridad y Salud del Centro, 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 HSE 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) medidos a un metro de la máquina. Se informará al Comité de Seguridad y Salud, según el art. 58 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 les informará a los Trabajadores de los riesgos de exposición al ruido.

1.2.2 Si los niveles de exposición diaria equivalente LAeq,d están entre 85 o Lpico=137 dB, se facilitarán medios de protección personal, que deberán ser adaptados a cada trabajador 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 y Salud, las medidas tanto temporales como definitivas, para adecuar en tanto sea viable que el nivel de exposición diaria equivalente sea inferior a los 85 dB (A). La viabilidad de las medidas a tomar será discutida en los respectivos Comités de Seguridad y Salud.

1.2.3 Si el nivel de exposición diaria equivalente superaran los 87 dB (A) o Lpico=140 dB (C), aparte del uso obligatorio de medios de protección personal y el establecimiento del preceptivo seguimiento médico preventivo de los Trabajadores, los Responsables del Centro introducirán medidas técnicas correctivas que adecuen el nivel de ruido equivalente a los 85 dB (A) Lpico=137 dB (C).

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

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

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016 ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

Si el Centro de Trabajo carece de los medios para realizar dichos reconocimientos se destinará una partida en las inversiones u otras medidas alternativas para que quede homogeneizado con los demás al 31.12.1991, en lo relativo a los citados reconocimientos y a su periodicidad.

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 sentados:	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.

2.2 Los objetivos de temperaturas secas máximas y de definición de los puntos críticos, se realizarán por el Comité de Seguridad y Salud.

La Comisión Paritaria de Seguimiento prevista en el art. 88, 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.

El Plan de Emergencia 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 correspondiente y hará entrega del mismo al Comité de Seguridad y Salud.

Dicho Comité 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 Nacionales Oficiales, así como las Directivas y Recomendaciones de los Organismos competentes Internacionales que sean ratificadas por la Legislación Española.

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 54.-

- 1 El Comité de Seguridad y Salud, negociará y acordará antes del 30.9 de cada año las voces de Seguridad y Salud 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, recibirá una copia de la Memoria Anual del Servicio Médico.

Asimismo el Servicio Médico pasará al Comité de Empresa, el informe trimestral que envía a la Administración.

El Servicio Médico informará a los trabajadores de los reconocimientos Médicos periódicos a que están sujetos.

- 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 anual.
 - Mamografía y/o ecografía a criterio médico.
- b) Prevención del cáncer de próstata:
 - Se realizará a varones mayores de 50 años.
 - Según analítica especial.
- c) Prevención de cáncer de colon.
 - Detección de sangre oculta en heces para diagnóstico precoz de tumor de colon en personas mayores de 50 años.

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 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo serán asumidas por la Dirección del Centro, quien la cumplirá obligatoriamente en el menor tiempo posible, siempre que la petición del dictamen al Instituto sea originada por mutuo acuerdo entre la Representación de los Trabajadores y la Dirección y así se especifique en el acuerdo.

- 5 Los Jefes 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.

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016 ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

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 y Salud, Servicio Médico, Comité de Seguridad y Salud y otros Departamentos.

Dentro de la formación de los trabajadores 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 materias 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.

En la Organización de la Campaña de Seguridad y Salud Laboral, se acordarán las horas de dedicación a través de la Comisión Paritaria.

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 gafas de seguridad (graduadas, en caso de defecto visual del Trabajador), 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 el Comité de Seguridad y Salud.

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, 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.

Composición del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 55.-

1 Composición del Comité de Seguridad y Salud (Ver Anexo 12).

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

- 2 Si el Centro de Trabajo tuviera menos de 100 Trabajadores, tendrá la composición legalmente establecida.
- 3 Con el fin de complementar la labor del Comité de Seguridad y Salud, se capacitará en estas técnicas a un grupo de Trabajadores, 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 El Comité de Seguridad y Salud podrá ser asistido para casos específicos por técnicos externos, a elección de las partes.
- 5 En los casos de accidente de trabajo, el Comité de Seguridad y Salud efectuará un informe sobre sus circunstancias.

Artículo 56.- Se revisarán los puestos actualmente calificados como Penosos, Tóxicos o Peligrosos, tanto para conocer aquellos susceptibles de haber aumentado estos riesgos, como para al actualizar su clasificación y adaptar los pluses correspondientes.

La selección y calificación de puestos a revisar corresponde al Comité de Seguridad y Salud.

Las cantidades ahorradas por la eliminación de pluses, se emplearán en la mejora de las condiciones de trabajo, preferentemente en la reducción de ruidos a partir de 80 decibelios.

Artículo 57.- Los Trabajadores disminuidos como consecuencia de su actividad profesional en la Empresa, podrán ser reconvertidos para su adaptación a puestos acordes con sus facultades.

Artículo 58.- La Dirección informará al Comité de Seguridad y Salud 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 Seguridad y Salud.

Artículo 59.- En el caso de riesgos derivados de la presencia de plomo, se aplicará el Reglamento en vigor recogido en la O.M. de fecha 9.4.1986.

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

Capítulo VII.- Beneficios Sociales

Complemento ayuda familiar.

Artículo 60.- Como complemento Ayuda Familiar, se abonarán las cantidades indicadas en las 14 pagas para todos los trabajadores, independientemente de su estado civil. Esta cantidad unifica el anterior complemento de Ayuda Familiar y Plus Financiación de Vivienda y absorbe los Premios de Puntualidad y Asistencia.

Las cuantías correspondientes a este complemento ya están incorporadas en tablas en la clave 9101.

Becas.

Artículo 61.-

La gestión de la documentación y el abono de las becas se realizarán durante el primer trimestre del año en curso, como máximo en el mes de marzo.

La convocatoria de becas será:

- a) Becas para hijos discapacitados de trabajadores, para todas las solicitudes que cumplan los requisitos actualmente establecidos.

A ñ o	2013-14	2015	2016
Importe Beca	540,00 €	600,00 €	600,00 €

- b) Becas para estudios superiores de trabajadores, para todas las solicitudes que cumplan los requisitos actualmente establecidos.

A ñ o	2013-14	2015	2016
Importe Beca	540,00 €	550,00 €	550,00 €

- c) Becas para estudios superiores de hijos de trabajadores, aplicando los baremos correspondientes actualizados.

A ñ o	2013-14	2015	2016
Importe Beca	540,00 €	550,00 €	550,00 €

El número de becas del apartado c) ascenderá al 13% de la plantilla de Convenio que exista al 01 de enero de cada año, siempre que haya solicitudes para ello.

Caja de asistencia.

Artículo 62.- El presupuesto por el concepto Caja de Asistencia, que desapareció en su día, quedó incorporado a la gratificación especial.

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016 ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

Ayuda Escolar.

Artículo 63.- Para el personal no afectado por el capítulo X del Convenio Colectivo se crea un presupuesto de 15.000 euros anuales para los años 2013, 2014, y de 16.000 anuales para 2015 y 2016 a distribuir entre todos los trabajadores que tengan hijos menores de 3 años.

Dicha ayuda se percibirá en 11 mensualidades.

En el supuesto de que el padre y la madre trabajen en Robert Bosch España S.L.U. sólo lo percibirá uno de ellos.

Al inicio de cada año se establecerá el valor de la ayuda por hijo en función del presupuesto anual asignado y el número de hijos menores de tres años de edad. En el caso de hijos nacidos en el año se percibirá la ayuda asignada para dicho año a partir del mes del nacimiento.

Como consecuencia de la elevación del presupuesto anual destinado a la ayuda escolar se acuerda la supresión de la aportación al Grupo de empresa prevista en el apartado 13.13 del Anexo 16 del Convenio Colectivo de Robert Bosch España S.A.

Si, al finalizar cada año de vigencia del Convenio, el importe total de las ayudas escolares concedidas (teniendo en cuenta el límite mensual de 100 € por trabajador) fuera inferior al presupuesto máximo de 15.000 € o de 16.000€ anuales, el importe no utilizado se destinará a los fines que se prevean, a estos efectos, en el Plan de Igualdad que se negocie en la Empresa, en los términos que decida la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad que se cree.

Permiso por matrimonio.

Artículo 64.- Por contraer matrimonio se disfrutará 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 laborable, 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 65.- Se establecen las cuantías máximas para los créditos personales para todos los grupos profesionales.

A ñ o	2 0 13-2016
Cuantía	3.005,00 euros

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

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

Economato.

Artículo 66.-

- 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, si así lo acuerda la Comisión.
- 3 No obstante, el presupuesto que se destinaba al economato se asignará como parte de la dotación presupuestaria para la gratificación especial indicada en el Artículo 74.

Compensación por Bar-Comedor.

Artículo 67.- La Empresa subvencionará las comidas y bocadillos del Bar-Comedor con el 50 % de su precio.

Premio de Nupcialidad.

Artículo 68.- Todo Trabajador 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:

- Plus N = 5% de B x H.

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

H = Número de años en la Empresa.

Incapacidad Temporal (I.T.).

Artículo 69.- 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 correspondiente, 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.

Quando se produzca desviación del índice de referencia, se reunirá la Comisión de Seguimiento 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.

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016 ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

- 2.2 Las personas cuyo índice de absentismo por I.T. supere el 1,25 de la media de Robert Bosch España, S.L.U., serán reconocidas o citadas para su seguimiento.
- 2.3 La Comisión de Seguimiento 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 el pago del complemento, previo conocimiento del correspondiente Comité de Empresa, si existen dudas sobre la verdadera justificación de la misma.

Incapacidad Permanente (I.P).

Artículo 70.- La Comisión, establecida a tal efecto estudiará los casos o colectivos concretos que pudieran estar afectados por bajas por Incapacidad Permanente.

Indemnización por Fallecimiento.

Artículo 71.- La indemnización por fallecimiento de un trabajador en activo, será equivalente a una mensualidad y media de la suma de las claves 9101, 9102, 9216.

Si el trabajador estuviera jubilado, 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 72.- Se incorpora al Convenio, en sus propios términos, el Acuerdo Sobre el Seguro de Vida de fecha 21 de diciembre de 1995 y la Ratificación de fecha 25 de enero de 1996, así como los valores para los años 2013 al 2016. Estos valores serán actualizados con los sucesivos acuerdos que se vayan produciendo en las negociaciones a nivel global para todo el grupo Bosch (Anexo 4).

Compra de productos BOSCH.

Artículo 73.-

Como compensación por la supresión de la posibilidad de pago fraccionado de que disfrutaban los trabajadores de RBIB cuando existía la tienda física, éstos podrán solicitar anticipos personales para adquirir productos de las tiendas con un mínimo de 500 € y un máximo de 3.005 €.

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016 ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

Se establece un fondo global único y máximo para RBIB para todo tipo de anticipos con el siguiente importe:

0,20% de la previsión del coste anual de nómina de RBIB más 19.500 €.

La Empresa informará anualmente del importe aproximado que supone dicho 0,20% de la previsión del coste anual de nómina de RBIB.

En el futuro ambas partes valorarán una posible revisión de la cantidad de 19.500 € así como el importe mínimo de 500 € para los anticipos.

Se estudiará el número de préstamos concedidos, situación actual de la tienda, etc., para valorar si procede la modificación del importe mínimo de 500,00 Euros, para solicitar anticipos para la adquisición de productos de la tienda.

Este fondo global máximo operará como límite para la concesión de anticipos por lo que, una vez alcanzado el importe máximo fijado en cada una de las sociedades, no se concederán más hasta que vuelva a haber saldo disponible. Las solicitudes se tramitarán por riguroso orden de llegada de la solicitud.

Asimismo, los trabajadores no podrán solicitar un nuevo anticipo en caso de que tengan uno concedido hasta que se haya amortizado por completo el anterior y hayan transcurrido 24 meses desde la anterior solicitud.

Para la solicitud de anticipos por la compra de productos será preciso aportar la factura de compra con la dirección de entrega del domicilio del empleado. Para el resto de anticipos se seguirá el procedimiento actual de aportación de presupuesto.

Gratificación especial.

Artículo 74.- El importe de la gratificación especial para los años 2013, 2014, 2015 y 2016 será de, 215,00 €, 217,00 €, 220,00 € y 222,00 € respectivamente. El importe 222,00 € se revisará en función del IPC real del año 2016 en caso de que éste fuera superior al 1%. Su abono se efectuará en la nómina de octubre.

Capítulo VIII.- Actividad Sindical

Artículo 75.- Trimestralmente la Dirección facilitará a los Representantes de los Trabajadores información sobre la marcha de la compañía en lo que respecta a:

- Producción.
- Costes de personal y plantilla.
- Inversiones.

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016 ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

- 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 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 de los Trabajadores 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 76.- La Dirección informará a los Representantes de los Trabajadores 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 y Salud se considerará dentro de las limitaciones económicas, las prioridades indicadas por la Representación de los Trabajadores en este último aspecto.

Secciones Sindicales.

Artículo 77.-

- 1 En el Centro de Trabajo que exista Comité de Empresa cuando el número de miembros dentro de la candidatura del sindicato, supere el 15 por 100 de los delegados obtenidos en las últimas elecciones, la Representación del Sindicato será reconocida por la Empresa y ostentada por un Delegado. En el Centro con más de 1000 trabajadores se añadirá un Delegado suplente. En este caso, la titularidad será indistinta.
- 2 A estos Delegados 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 máquina de escribir.
- 4 El Centro con más de 50 trabajadores, por cada Central Sindical que tenga algún representante en el Comité de Empresa, se dispondrá, al menos, de un tablón de anuncios por Central para comunicar con sus afiliados.

Comités de Empresa y Delegados de Personal.

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

Artículo 78.-

1 Actividad Sindical.

1.3 Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 50 horas mensuales por persona para el ejercicio de sus funciones sindicales, que tendrá carácter flexible en los períodos 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 % de los miembros del Comité de Empresa dentro del cómputo de horas global.

En los centros de la red comercial, el número de horas será de 30 mensuales por persona, en las mismas condiciones que en párrafo anterior.

1.4 Los Representantes de los Trabajadores 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 del trabajador, para poder planificar su trabajo.

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

1.5 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 79.- La Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, para aquel que voluntariamente lo solicite.

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

Capítulo IX.- Marco de Relaciones Laborales

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

Artículo 80.- El Reglamento de Régimen Interior será actualizado por una Comisión Paritaria constituida por cuatro representantes de la Dirección y cuatro Representantes de los Trabajadores.

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 81.- Una Comisión Paritaria recopilará en un documento único todos los Acuerdos alcanzados hasta la fecha en Robert Bosch España, S.A. y S.L.U. (RRI, Acuerdos varios, etc.).

Artículo 82.- Para la negociación de los futuros Convenios Colectivos, se estará a lo indicado en los acuerdos de 23 de diciembre de 1999.

Incorporación Acuerdo sobre Reestructuración.

Artículo 83.- Se incorpora al presente Convenio Colectivo el acuerdo sobre reestructuración de fecha 22 de diciembre de 1994 (Anexo 9). Se mantiene para los años de vigencia del convenio la cantidad indicada en el Anexo 9 punto 2.

Acuerdos de rango estatal o autonómico.

Artículo 84.- Se incluirán en Convenios sucesivos, tras el análisis conjunto del Comité de Empresa y de la Dirección y el acuerdo pertinente.

Adhesión al Convenio Colectivo del Centro de la antigua RBCE.

Artículo 85.-

1. En base al acuerdo de fecha 15.03.1991 suscrito por la Dirección de la empresa, los Trabajadores de la antigua Robert Bosch Comercial España S.A. quedaron adheridos al XX Convenio Colectivo de la antigua FEMSA con las condiciones y características establecidas en el citado acuerdo (ANEXO 10).
2. Respecto a Vendedores y Promotores de Ventas en ANEXO 11, quedó definido su sistema retributivo específico y demás condiciones laborales.
3. La Dirección de la Empresa manifiesta que no hay en Robert Bosch España S.L.U. (Madrid), ni en las delegaciones de la citada Empresa, ninguna persona del colectivo de Vendedores y Promotores afectada por los acuerdos recogidos en los ANEXOS 11 y

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

11.1 del Convenio Colectivo de Robert Bosch España, S.A. (Madrid) para los años 1999 y 2000.

Por lo tanto, se acuerda no incorporar los ANEXOS 11 y 11.1 al Convenio Colectivo de Robert Bosch España S.A. (Madrid) para los años 2004, 2005 y 2006, con la única excepción de la página 123 del ANEXO 11 del Convenio Colectivo de Robert Bosch España S.A. (Madrid) para los años 1999 y 2000, relativa a la función de Inspector Delegado, que se incorpora al presente Convenio Colectivo en la página 105.

En el supuesto de que hubiera alguna persona del grupo de Vendedores y Promotores en este Centro y/o Delegaciones, así como para las reclamaciones que puedan surgir del personal procedente de este colectivo, tendrán plena validez los ANEXOS 11 y 11.1 del Convenio Colectivo de Robert Bosch España, S.A. (Madrid) para los años 1999 y 2000, actualizándose los valores del ANEXO 11.1 con los incrementos de los sucesivos Convenios Colectivos.

Si en el futuro hubiera alguna o algunas personas, con la categoría de Vendedor y/o Promotor volverán a tener plena validez los citados ANEXOS 11 y 11.1, actualizándose este último con los incrementos acordados en los sucesivos Convenios Colectivos e incorporándose los mencionados ANEXOS al texto del Convenio del primer Convenio Colectivo que se acuerde.

El artículo 86 del Convenio Colectivo de los años 2010, 2011 y 2012 queda excluido por no aplicación de personal (ANEXO 16 – Robert Bosch Española, S.A.).

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

Capítulo X. – Personal de la antigua Robert Bosch Española S.A.

El articulado referente a este capítulo deja de tener vigencia al no haber trabajadores ni trabajadoras en activo, que estén en activo adscritos al Convenio de la antigua Robert Bosch Española S.A.

Capítulo XI.- Cláusulas Finales

Plan de Igualdad

Artículo 87.- En fecha 11 de marzo de 2015 se acordó por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa el Plan de Igualdad de RBIB.

Comisión Paritaria.

Artículo 88.- Se crea una Comisión Paritaria integrada por seis miembros del Comité de Empresa 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 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. En caso de desacuerdo de dicha Comisión, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a los procedimientos de mediación estipulados por los organismos competentes.

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.

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

Anexo 1

Desplazamiento de horario durante la jornada de verano y viernes con jornada reducida

Con la finalidad de adecuar la jornada laboral de los Departamentos (L/CTV, AA/SEI, TT/SEI, PT/SEI, CM/SEI) a las necesidades del mercado, se establece en dichos Departamentos un sistema de trabajo organizado mediante el desplazamiento de la jornada de trabajo, que se atenderá a los siguientes criterios:

- a) El objetivo es asegurar el servicio en los Departamentos mencionados hasta las 18 horas, durante todas las jornadas laborables de verano definidas en Artículo 12, así como las referentes a los viernes con jornada reducida.
- b) Las personas afectadas por este sistema pertenecerán exclusivamente a este colectivo.
- c) El desplazamiento del horario tendrá, en todo caso, carácter voluntario para todo el personal afectado.
- d) En el supuesto que varias personas dentro del mismo servicio acepten voluntariamente el desplazamiento de horario, este se realizará en forma igualitaria, en turnos rotativos entre ellos.
- e) Las personas que voluntariamente acepten el compromiso de desplazamiento de horario, percibirán por esta causa la cantidad indicada, dicha cantidad se revisará en cada nuevo Convenio con el incremento que se pacte en dicho Convenio.

A ñ o	Hasta 17 jornadas Proporcionalmente	Cada jornada Adicional
2013	363,71 €	24,05 €
2014	366,62 €	24,24 €
2015	373,04 €	24,67 €
2016	376,77 €	24,91 €

- f) El número máximo de jornadas realizadas por cada voluntario se fija en 17, en el caso que por falta de voluntarios se realizase más de estas jornadas, la cantidad por este exceso, será la reflejada en el cuadro anterior.
- g) Si no se cubriera con personal voluntario podrá completarse con nuevas contrataciones.
- h) Ningún trabajador sufrirá discriminación económica o profesional por su no aceptación de trabajar en este turno.

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

Anexo 2

TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL EMPLEADOS E INDIRECTOS – 2013 Final -

<u>GRUPO PROFESIONAL</u>	<u>9401</u>	<u>TOTAL PAGA</u>
A2 - 01	1.830,97	1.830,97
A2 - 02	1.834,57	1.834,57
B1 - 01	1.859,60	1.859,60
B1 - 02	1.863,15	1.863,15
B1 - 03	1.866,79	1.866,79
B2 - 01	1.912,81	1.912,81
B2 - 02	1.916,47	1.916,47
B2 - 03	1.920,08	1.920,08
C1 - 01	2.010,39	2.010,39
C1 - 02	2.035,63	2.035,63
C1 - 03	2.064,48	2.064,48
C1 - 04	2.100,53	2.100,53
C2 - 01	2.117,49	2.117,49
C2 - 02	2.153,55	2.153,55
C2 - 03	2.189,60	2.189,60
C2 - 04	2.225,60	2.225,60
D1 - 01	2.270,37	2.270,37
D1 - 02	2.307,21	2.307,21
D1 - 03	2.344,05	2.344,05
D1 - 04	2.380,88	2.380,88
D1 - 05	2.417,81	2.417,81
D2 - 01	2.427,89	2.427,89
D2 - 02	2.464,76	2.464,76
D2 - 03	2.501,54	2.501,54
D2 - 04	2.538,39	2.538,39
D2 - 05	2.575,23	2.575,23
E1 - 01	2.601,98	2.601,98
E1 - 02	2.652,42	2.652,42
E1 - 03	2.702,99	2.702,99
E1 - 04	2.753,44	2.753,44
E1 - 05	2.805,68	2.805,68
E2 - 01	2.855,24	2.855,24
E2 - 02	2.907,56	2.907,56
E2 - 03	2.959,80	2.959,80
E2 - 04	3.019,30	3.019,30
E2 - 05	3.084,21	3.084,21
F1 - 01	3.176,21	3.176,21
F1 - 02	3.241,07	3.241,07
F1 - 03	3.306,07	3.306,07
F1 - 04	3.378,09	3.378,09
F1 - 05	3.453,84	3.453,84
F2 - 01	3.564,26	3.564,26
F2 - 02	3.661,65	3.661,65
F2 - 03	3.759,00	3.759,00
F2 - 04	3.870,75	3.870,75
F2 - 05	3.996,92	3.996,92
F2 - 06	4.122,97	4.122,97
F2 - 07	4.263,55	4.263,55

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL EMPLEADOS E INDIRECTOS - 2014 Final -

<u>GRUPO PROFESIONAL</u>	<u>9101</u>	<u>TOTAL PAGA</u>
A2 - 01	1.845,62	1.845,62
A2 - 02	1.849,25	1.849,25
B1 - 01	1.874,48	1.874,48
B1 - 02	1.878,06	1.878,06
B1 - 03	1.881,72	1.881,72
B2 - 01	1.928,11	1.928,11
B2 - 02	1.931,80	1.931,80
B2 - 03	1.935,44	1.935,44
C1 - 01	2.026,47	2.026,47
C1 - 02	2.051,92	2.051,92
C1 - 03	2.081,00	2.081,00
C1 - 04	2.117,33	2.117,33
C2 - 01	2.134,43	2.134,43
C2 - 02	2.170,78	2.170,78
C2 - 03	2.207,12	2.207,12
C2 - 04	2.243,40	2.243,40
D1 - 01	2.288,53	2.288,53
D1 - 02	2.325,67	2.325,67
D1 - 03	2.362,80	2.362,80
D1 - 04	2.399,93	2.399,93
D1 - 05	2.437,15	2.437,15
D2 - 01	2.447,31	2.447,31
D2 - 02	2.484,48	2.484,48
D2 - 03	2.521,55	2.521,55
D2 - 04	2.558,70	2.558,70
D2 - 05	2.595,83	2.595,83
E1 - 01	2.622,80	2.622,80
E1 - 02	2.673,64	2.673,64
E1 - 03	2.724,61	2.724,61
E1 - 04	2.775,47	2.775,47
E1 - 05	2.828,13	2.828,13
E2 - 01	2.878,08	2.878,08
E2 - 02	2.930,82	2.930,82
E2 - 03	2.983,48	2.983,48
E2 - 04	3.043,45	3.043,45
E2 - 05	3.108,88	3.108,88
F1 - 01	3.201,62	3.201,62
F1 - 02	3.267,00	3.267,00
F1 - 03	3.332,52	3.332,52
F1 - 04	3.405,11	3.405,11
F1 - 05	3.481,47	3.481,47
F2 - 01	3.592,77	3.592,77
F2 - 02	3.690,94	3.690,94
F2 - 03	3.789,07	3.789,07
F2 - 04	3.901,72	3.901,72
F2 - 05	4.028,90	4.028,90
F2 - 06	4.155,95	4.155,95
F2 - 07	4.297,66	4.297,66

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL EMPLEADOS E INDIRECTOS - 2015 Final -

<u>GRUPO PROFESIONAL</u>	<u>9101</u>	<u>TOTAL PAGA</u>
A2 - 01	1.877,92	1.877,92
A2 - 02	1.881,61	1.881,61
B1 - 01	1.907,28	1.907,28
B1 - 02	1.910,93	1.910,93
B1 - 03	1.914,65	1.914,65
B2 - 01	1.961,85	1.961,85
B2 - 02	1.965,61	1.965,61
B2 - 03	1.969,31	1.969,31
C1 - 01	2.061,93	2.061,93
C1 - 02	2.087,83	2.087,83
C1 - 03	2.117,42	2.117,42
C1 - 04	2.154,38	2.154,38
C2 - 01	2.171,78	2.171,78
C2 - 02	2.208,77	2.208,77
C2 - 03	2.245,74	2.245,74
C2 - 04	2.282,66	2.282,66
D1 - 01	2.328,58	2.328,58
D1 - 02	2.366,37	2.366,37
D1 - 03	2.404,15	2.404,15
D1 - 04	2.441,93	2.441,93
D1 - 05	2.479,80	2.479,80
D2 - 01	2.490,14	2.490,14
D2 - 02	2.527,96	2.527,96
D2 - 03	2.565,68	2.565,68
D2 - 04	2.603,48	2.603,48
D2 - 05	2.641,26	2.641,26
E1 - 01	2.668,70	2.668,70
E1 - 02	2.720,43	2.720,43
E1 - 03	2.772,29	2.772,29
E1 - 04	2.824,04	2.824,04
E1 - 05	2.877,62	2.877,62
E2 - 01	2.928,45	2.928,45
E2 - 02	2.982,11	2.982,11
E2 - 03	3.035,69	3.035,69
E2 - 04	3.096,71	3.096,71
E2 - 05	3.163,29	3.163,29
F1 - 01	3.257,65	3.257,65
F1 - 02	3.324,17	3.324,17
F1 - 03	3.390,84	3.390,84
F1 - 04	3.464,70	3.464,70
F1 - 05	3.542,40	3.542,40
F2 - 01	3.655,64	3.655,64
F2 - 02	3.755,53	3.755,53
F2 - 03	3.855,38	3.855,38
F2 - 04	3.970,00	3.970,00
F2 - 05	4.099,41	4.099,41
F2 - 06	4.228,68	4.228,68
F2 - 07	4.372,87	4.372,87

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL EMPLEADOS E INDIRECTOS - 2016 Inicial -

<u>GRUPO PROFESIONAL</u>	<u>9101</u>	<u>TOTAL PAGA</u>
A2 - 01	1.896,70	1.896,70
A2 - 02	1.900,43	1.900,43
B1 - 01	1.926,35	1.926,35
B1 - 02	1.930,04	1.930,04
B1 - 03	1.933,80	1.933,80
B2 - 01	1.981,47	1.981,47
B2 - 02	1.985,27	1.985,27
B2 - 03	1.989,00	1.989,00
C1 - 01	2.082,55	2.082,55
C1 - 02	2.108,71	2.108,71
C1 - 03	2.138,59	2.138,59
C1 - 04	2.175,92	2.175,92
C2 - 01	2.193,50	2.193,50
C2 - 02	2.230,86	2.230,86
C2 - 03	2.268,20	2.268,20
C2 - 04	2.305,49	2.305,49
D1 - 01	2.351,87	2.351,87
D1 - 02	2.390,03	2.390,03
D1 - 03	2.428,19	2.428,19
D1 - 04	2.466,35	2.466,35
D1 - 05	2.504,60	2.504,60
D2 - 01	2.515,04	2.515,04
D2 - 02	2.553,24	2.553,24
D2 - 03	2.591,34	2.591,34
D2 - 04	2.629,51	2.629,51
D2 - 05	2.667,67	2.667,67
E1 - 01	2.695,39	2.695,39
E1 - 02	2.747,63	2.747,63
E1 - 03	2.800,01	2.800,01
E1 - 04	2.852,28	2.852,28
E1 - 05	2.906,40	2.906,40
E2 - 01	2.957,73	2.957,73
E2 - 02	3.011,93	3.011,93
E2 - 03	3.066,05	3.066,05
E2 - 04	3.127,68	3.127,68
E2 - 05	3.194,92	3.194,92
F1 - 01	3.290,23	3.290,23
F1 - 02	3.357,41	3.357,41
F1 - 03	3.424,75	3.424,75
F1 - 04	3.499,35	3.499,35
F1 - 05	3.577,82	3.577,82
F2 - 01	3.692,20	3.692,20
F2 - 02	3.793,09	3.793,09
F2 - 03	3.893,93	3.893,93
F2 - 04	4.009,70	4.009,70
F2 - 05	4.140,40	4.140,40
F2 - 06	4.270,97	4.270,97
F2 - 07	4.416,60	4.416,60

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

Anexo 3

TABLA PAGA UNICA EMPLEADOS E INDIRECTOS – 2013 Final –

PAGA UNICA

<u>GRUPO PROFESIONAL</u>	<u>9Z01</u>	
A2 - 01	1.830,97	+ (*)
A2 - 02	1.834,57	+ (*)
B1 - 01	1.859,60	+ (*)
B1 - 02	1.863,15	+ (*)
B1 - 03	1.866,79	+ (*)
B2 - 01	1.912,81	+ (*)
B2 - 02	1.916,47	+ (*)
B2 - 03	1.920,08	+ (*)
C1 - 01	2.010,39	+ (*)
C1 - 02	2.035,63	+ (*)
C1 - 03	2.064,48	+ (*)
C1 - 04	2.100,53	+ (*)
C2 - 01	2.117,49	+ (*)
C2 - 02	2.153,55	+ (*)
C2 - 03	2.189,60	+ (*)
C2 - 04	2.225,60	+ (*)
D1 - 01	2.270,37	+ (*)
D1 - 02	2.307,21	+ (*)
D1 - 03	2.344,05	+ (*)
D1 - 04	2.380,88	+ (*)
D1 - 05	2.417,81	+ (*)
D2 - 01	2.427,89	+ (*)
D2 - 02	2.464,76	+ (*)
D2 - 03	2.501,54	+ (*)
D2 - 04	2.538,39	+ (*)
D2 - 05	2.575,23	+ (*)
E1 - 01	2.601,98	+ (*)
E1 - 02	2.652,42	+ (*)
E1 - 03	2.702,99	+ (*)
E1 - 04	2.753,44	+ (*)
E1 - 05	2.805,68	+ (*)
E2 - 01	2.855,24	+ (*)
E2 - 02	2.907,56	+ (*)
E2 - 03	2.959,80	+ (*)
E2 - 04	3.019,30	+ (*)
E2 - 05	3.084,21	+ (*)
F1 - 01	3.176,21	+ (*)
F1 - 02	3.241,07	+ (*)
F1 - 03	3.306,07	+ (*)
F1 - 04	3.378,09	+ (*)
F1 - 05	3.453,84	+ (*)
F2 - 01	3.564,26	+ (*)
F2 - 02	3.661,65	+ (*)
F2 - 03	3.759,00	+ (*)
F2 - 04	3.870,75	+ (*)
F2 - 05	3.996,92	+ (*)
F2 - 06	4.122,97	+ (*)
F2 - 07	4.263,55	+ (*)

(*) = 100% de la Clave Antigüedad de su Paga individual.

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

TABLA PAGA UNICA EMPLEADOS E INDIRECTOS - 2014 Final –

PAGA UNICA

<u>GRUPO PROFESIONAL</u>	<u>9Z01</u>	
A2 - 01	1.845,62	+ (*)
A2 - 02	1.849,25	+ (*)
B1 - 01	1.874,48	+ (*)
B1 - 02	1.878,06	+ (*)
B1 - 03	1.881,72	+ (*)
B2 - 01	1.928,11	+ (*)
B2 - 02	1.931,80	+ (*)
B2 - 03	1.935,44	+ (*)
C1 - 01	2.026,47	+ (*)
C1 - 02	2.051,92	+ (*)
C1 - 03	2.081,00	+ (*)
C1 - 04	2.117,33	+ (*)
C2 - 01	2.134,43	+ (*)
C2 - 02	2.170,78	+ (*)
C2 - 03	2.207,12	+ (*)
C2 - 04	2.243,40	+ (*)
D1 - 01	2.288,53	+ (*)
D1 - 02	2.325,67	+ (*)
D1 - 03	2.362,80	+ (*)
D1 - 04	2.399,93	+ (*)
D1 - 05	2.437,15	+ (*)
D2 - 01	2.447,31	+ (*)
D2 - 02	2.484,48	+ (*)
D2 - 03	2.521,55	+ (*)
D2 - 04	2.558,70	+ (*)
D2 - 05	2.595,83	+ (*)
E1 - 01	2.622,80	+ (*)
E1 - 02	2.673,64	+ (*)
E1 - 03	2.724,61	+ (*)
E1 - 04	2.775,47	+ (*)
E1 - 05	2.828,13	+ (*)
E2 - 01	2.878,08	+ (*)
E2 - 02	2.930,82	+ (*)
E2 - 03	2.983,48	+ (*)
E2 - 04	3.043,45	+ (*)
E2 - 05	3.108,88	+ (*)
F1 - 01	3.201,62	+ (*)
F1 - 02	3.267,00	+ (*)
F1 - 03	3.332,52	+ (*)
F1 - 04	3.405,11	+ (*)
F1 - 05	3.481,47	+ (*)
F2 - 01	3.592,77	+ (*)
F2 - 02	3.690,94	+ (*)
F2 - 03	3.789,07	+ (*)
F2 - 04	3.901,72	+ (*)
F2 - 05	4.028,90	+ (*)
F2 - 06	4.155,95	+ (*)
F2 - 07	4.297,66	+ (*)

(*) = 100% de la Clave Antigüedad de su Paga individual.

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

TABLA PAGA UNICA EMPLEADOS E INDIRECTOS - 2015 Final –

PAGA UNICA

<u>GRUPO PROFESIONAL</u>	<u>9Z01</u>	
A2 - 01	1.877,92	+ (*)
A2 - 02	1.881,61	+ (*)
B1 - 01	1.907,28	+ (*)
B1 - 02	1.910,93	+ (*)
B1 - 03	1.914,65	+ (*)
B2 - 01	1.961,85	+ (*)
B2 - 02	1.965,61	+ (*)
B2 - 03	1.969,31	+ (*)
C1 - 01	2.061,93	+ (*)
C1 - 02	2.087,83	+ (*)
C1 - 03	2.117,42	+ (*)
C1 - 04	2.154,38	+ (*)
C2 - 01	2.171,78	+ (*)
C2 - 02	2.208,77	+ (*)
C2 - 03	2.245,74	+ (*)
C2 - 04	2.282,66	+ (*)
D1 - 01	2.328,58	+ (*)
D1 - 02	2.366,37	+ (*)
D1 - 03	2.404,15	+ (*)
D1 - 04	2.441,93	+ (*)
D1 - 05	2.479,80	+ (*)
D2 - 01	2.490,14	+ (*)
D2 - 02	2.527,96	+ (*)
D2 - 03	2.565,68	+ (*)
D2 - 04	2.603,48	+ (*)
D2 - 05	2.641,26	+ (*)
E1 - 01	2.668,70	+ (*)
E1 - 02	2.720,43	+ (*)
E1 - 03	2.772,29	+ (*)
E1 - 04	2.824,04	+ (*)
E1 - 05	2.877,62	+ (*)
E2 - 01	2.928,45	+ (*)
E2 - 02	2.982,11	+ (*)
E2 - 03	3.035,69	+ (*)
E2 - 04	3.096,71	+ (*)
E2 - 05	3.163,29	+ (*)
F1 - 01	3.257,65	+ (*)
F1 - 02	3.324,17	+ (*)
F1 - 03	3.390,84	+ (*)
F1 - 04	3.464,70	+ (*)
F1 - 05	3.542,40	+ (*)
F2 - 01	3.655,64	+ (*)
F2 - 02	3.755,53	+ (*)
F2 - 03	3.855,38	+ (*)
F2 - 04	3.970,00	+ (*)
F2 - 05	4.099,41	+ (*)
F2 - 06	4.228,68	+ (*)
F2 - 07	4.372,87	+ (*)

(*) = 100% de la Clave Antigüedad de su Paga individual.

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

TABLA PAGA UNICA EMPLEADOS E INDIRECTOS - 2016 Inicial –

PAGA UNICA

<u>GRUPO PROFESIONAL</u>	<u>9Z01</u>	
A2 - 01	1.896,70	+ (*)
A2 - 02	1.900,43	+ (*)
B1 - 01	1.926,35	+ (*)
B1 - 02	1.930,04	+ (*)
B1 - 03	1.933,80	+ (*)
B2 - 01	1.981,47	+ (*)
B2 - 02	1.985,27	+ (*)
B2 - 03	1.989,00	+ (*)
C1 - 01	2.082,55	+ (*)
C1 - 02	2.108,71	+ (*)
C1 - 03	2.138,59	+ (*)
C1 - 04	2.175,92	+ (*)
C2 - 01	2.193,50	+ (*)
C2 - 02	2.230,86	+ (*)
C2 - 03	2.268,20	+ (*)
C2 - 04	2.305,49	+ (*)
D1 - 01	2.351,87	+ (*)
D1 - 02	2.390,03	+ (*)
D1 - 03	2.428,19	+ (*)
D1 - 04	2.466,35	+ (*)
D1 - 05	2.504,60	+ (*)
D2 - 01	2.515,04	+ (*)
D2 - 02	2.553,24	+ (*)
D2 - 03	2.591,34	+ (*)
D2 - 04	2.629,51	+ (*)
D2 - 05	2.667,67	+ (*)
E1 - 01	2.695,39	+ (*)
E1 - 02	2.747,63	+ (*)
E1 - 03	2.800,01	+ (*)
E1 - 04	2.852,28	+ (*)
E1 - 05	2.906,40	+ (*)
E2 - 01	2.957,73	+ (*)
E2 - 02	3.011,93	+ (*)
E2 - 03	3.066,05	+ (*)
E2 - 04	3.127,68	+ (*)
E2 - 05	3.194,92	+ (*)
F1 - 01	3.290,23	+ (*)
F1 - 02	3.357,41	+ (*)
F1 - 03	3.424,75	+ (*)
F1 - 04	3.499,35	+ (*)
F1 - 05	3.577,82	+ (*)
F2 - 01	3.692,20	+ (*)
F2 - 02	3.793,09	+ (*)
F2 - 03	3.893,93	+ (*)
F2 - 04	4.009,70	+ (*)
F2 - 05	4.140,40	+ (*)
F2 - 06	4.270,97	+ (*)
F2 - 07	4.416,60	+ (*)

(*) = 100% de la Clave Antigüedad de su Paga individual.

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

Anexo 4

Principio De Acuerdo Seguro De Vida Colectivo Rb (Femsa-Alt)

Preámbulo

En cumplimiento de lo establecido en los artículos 43.2 del XXI convenio colectivo, y artículo 45 del XXII convenio colectivo de la antigua "Robert Bosch, Sociedad Anónima", 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 de diciembre de 1995 que estuviera asegurado en la actual póliza de seguro 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 categorías será según Anexo 1.

b) En caso de muerte por accidente:

— Capital asegurado = Los valores del Anexo 1, incrementados en un 50 por 100.

1.2.2. Prima del seguro.

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

Al trabajador que tenga quince años de antigüedad en la empresa esta 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 sesenta y cinco años.

El seguro de vida se suspenderá:

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016 ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

— Mientras se esté en situación de excedencia (en caso de excedencia forzosa se mantendrá durante un plazo máximo de un año), cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria.

1.3. Seguro de capitalización.

1.3.1. Capital asegurado.

El objeto de este seguro es garantizar, al cumplir sesenta años de edad (excepto para las salvedades mencionadas en los puntos 1.3.3 y 1.3.4), una cantidad bruta según el Anexo 2, en función del año de nacimiento y de la categoría que tenga al 31 de diciembre de 1995.

1.3.2. Aportación.

Se harán las aportaciones anuales necesarias a una entidad aseguradora solvente para garantizar a los sesenta años el capital del punto anterior.

No se harán aportaciones en los casos 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 sesenta 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 sesenta 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 sesenta 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 sesenta años.

Los trabajadores que se jubilen a petición propia después de los sesenta años de edad cobrarán en el momento de la jubilación, el capital acumulado que hubiera tenido al cumplir los sesenta años, revalorizado a razón de un 3 por 100 anual, a partir de esa edad. En este supuesto se percibirá, como máximo, a los sesenta y cinco años.

Los trabajadores que no puedan jubilarse a los sesenta años por no reunir los requisitos legales, cobrarán en el momento de la jubilación, el capital que hubieran recibido a los sesenta años, revalorizado a razón de un 3,5 por 100 anual hasta su jubilación (máximo sesenta y cinco años).

1.3.4. Para personas nacidas entre 1934 y 1938, inclusive, se les dará dos opciones mutuamente excluyentes:

- a) Capital según Anexo 2 (según categoría al 31 de diciembre de 1995).
- b) Capital según la siguiente fórmula:

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

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

C60 = C1934 x 1,035(60 - E) (según categoría al 31 de diciembre de 1995).

E = Edad al 1 de enero de 1995.

2.- Modalidad "B": Seguro de vida básico.

2.1. Personal afectado.

El personal contratado a partir del 1 de enero de 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 tenga 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 trabajador. 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 de diciembre de 1999, 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 por 100.

2.3. Incorporación.

La incorporación de los trabajadores a esta póliza se realizará en el momento de su incorporación a la sociedad o en el momento de cumplir los requisitos.

2.4. Prima del seguro.

La aportación del trabajador a la prima del seguro es la indicada en el Anexo 3.

Cuando el trabajador tenga quince años de aportación 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 sesenta y cinco años.

El seguro de vida se suspenderá por cualquiera de los siguientes casos:

- Mientras se esté en situación de excedencia, cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria.

Documentación.

Para las personas adscritas a los distintos seguros se formalizarán las pólizas colectivas correspondientes con compañía de seguros solvente.

Información.

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

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 de diciembre de 1995 (esta fecha podrá prorrogarse, por una sola vez, hasta el 15 de enero de 1996), su necesidad de mantener dicho seguro, se les mantendrá este, 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 de trabajadores que soliciten mantener el sistema de 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 de 1 de enero de 1995 para el seguro de capitalización (aportaciones) y 1 de enero de 1996 para el seguro de vida en ambas modalidades.

Inclusión en 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.

Madrid, a 21 de diciembre de 1995.

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

Anexo 3

SEGURO DE VIDA PERSONAL NUEVO INGRESO

Valores Capital S. Vida

F= Fallecimiento Natural o Invalidez

	2010	2011	2012
FEMSA-alt/Ctg.	F	F	F

Prima anual

A1	Euros	43.059	43.490	43.925
A2	Euros	44.661	45.108	45.559
B1	Euros	46.262	46.725	47.192
B2	Euros	47.866	48.345	48.828
C1	Euros	51.070	51.581	52.097
C2	Euros	54.415	54.959	55.509
D1	Euros	58.317	58.900	59.489
D2	Euros	61.522	62.137	62.758
E1	Euros	66.540	67.205	67.877
E2	Euros	73.716	74.453	75.198
F1	Euros	81.797	82.615	83.441
F2	Euros	92.319	93.242	94.174

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 "d"

02/06/2010

Y en prueba de conformidad con todo lo pactado, firman el presente principio de acuerdo la comisión establecida en los artículos 43.2 del XXI convenio colectivo, y 45 del XXII convenio colectivo de la antigua "Robert Bosch, Sociedad Anónima", compuesta por los siguientes miembros: Por las sociedades RBEA, RBEC, RBEH, RBEL, RBEM, RBES, RBET y RBSP (firmado).—Por la representación de los trabajadores (firmado).

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

En Madrid, a 25 de enero de 1996, se ha reunido la comisión del seguro de vida de “Robert Bosch España Fábrica Aranjuez, Sociedad Anónima” (RBEA); “Robert Bosch España Fábrica Castellet, Sociedad Anónima” (RBEC); “Robert Bosch España Fábrica Alcalá de Henares, Sociedad Anónima” (RBEH); “Robert Bosch España Fábrica La Carolina, Sociedad Anónima” (RBEL); “Robert Bosch España Fábrica Madrid, Sociedad Anónima” (RBEM); “Robert Bosch España Financiación y Servicios, Sociedad Anónima” (RBES); “Robert Bosch España Fábrica Treto, Sociedad Anónima” (RBET) y “Robert Bosch España, Sociedad Anónima” (RBSP), establecida en los artículos 43.2 del XXI convenio colectivo y 45 del XXII convenio colectivo de la antigua “Robert Bosch, Sociedad Anónima”, 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 anteriormente 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 a la fecha de incorporación a este seguro, si esta 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.

Y en prueba de conformidad con todo lo pactado, todas las partes firman el presente documento en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento.—Por las sociedades RBEA, RBEC, RBEH, RBEL, RBEM, RBES, RBET y RBSP (firmado).—Por la representación legal de los trabajadores (firmado).

Anexo 5

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 (para los especialistas graduado escolar)
 - 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.

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

6. La aplicación de estos procedimientos se efectuará de una manera objetiva.
7. Contrataciones entre empresas del grupo:

Cuando se produzca el alta de un trabajador en RBIB proveniente de otra empresa del Grupo Bosch en España la Dirección informará al Comité de Empresa en los mismos términos que si se tratara de un trabajador de nuevo ingreso

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

Anexo 6

TABLA DE REMUNERACION ANUAL MINIMA -2013 Final- PARA 1688 HORAS DE TRABAJO

G. PROFESIONAL	MENSUALIDAD ORDINARIA (12 pagas)	MENSUALIDAD EXTRAORDINARIA (2 pagas)	PAGA ÚNICA CONSOLIDADA (1 paga)	BRUTO AÑO 2013 MINIMO
A2	1.830,97	1.830,97	1.830,97	27.464,65
B1	1.859,60	1.859,60	1.859,60	27.893,95
B2	1.912,81	1.912,81	1.912,81	28.692,12
C1	2.010,39	2.010,39	2.010,39	30.155,74
C2	2.117,49	2.117,49	2.117,49	31.762,35
D1	2.270,37	2.270,37	2.270,37	34.055,58
D2	2.427,89	2.427,89	2.427,89	36.418,35
E1	2.601,98	2.601,98	2.601,98	39.029,63
E2	2.855,24	2.855,24	2.855,24	42.828,67
F1	3.176,21	3.176,21	3.176,21	47.643,28
F2	3.564,26	3.564,26	3.564,26	53.464,04

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

Anexo 6

TABLA DE REMUNERACION ANUAL MINIMA -2014 Final- PARA 1696,33 HORAS DE TRABAJO

G. PROFESIONAL	MENSUALIDAD ORDINARIA (12 pagas)	MENSUALIDAD EXTRAORDINARIA (2 pagas)	PAGA ÚNICA CONSOLIDADA (1 paga)	BRUTO AÑO 2014 MINIMO
A2	1.845,62	1.845,62	1.845,62	27.684,37
B1	1.874,48	1.874,48	1.874,48	28.117,10
B2	1.928,11	1.928,11	1.928,11	28.921,66
C1	2.026,47	2.026,47	2.026,47	30.396,99
C2	2.134,43	2.134,43	2.134,43	32.016,45
D1	2.288,53	2.288,53	2.288,53	34.328,02
D2	2.447,31	2.447,31	2.447,31	36.709,70
E1	2.622,80	2.622,80	2.622,80	39.341,87
E2	2.878,08	2.878,08	2.878,08	43.171,30
F1	3.201,62	3.201,62	3.201,62	48.024,43
F2	3.592,77	3.592,77	3.592,77	53.891,75

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

Anexo 6

TABLA DE REMUNERACION ANUAL MINIMA -2015 Final- PARA 1696,33 HORAS DE TRABAJO

G. PROFESIONAL	MENSUALIDAD ORDINARIA (12 pagas)	MENSUALIDAD EXTRAORDINARIA (2 pagas)	PAGA ÚNICA CONSOLIDADA (1 paga)	BRUTO AÑO 2015 MINIMO
A2	1.877,92	1.877,92	1.877,92	28.168,85
B1	1.907,28	1.907,28	1.907,28	28.609,15
B2	1.961,85	1.961,85	1.961,85	29.427,79
C1	2.061,93	2.061,93	2.061,93	30.928,94
C2	2.171,78	2.171,78	2.171,78	32.576,75
D1	2.328,58	2.328,58	2.328,58	34.928,76
D2	2.490,14	2.490,14	2.490,14	37.352,12
E1	2.668,70	2.668,70	2.668,70	40.030,35
E2	2.928,45	2.928,45	2.928,45	43.926,80
F1	3.257,65	3.257,65	3.257,65	48.864,86
F2	3.655,64	3.655,64	3.655,64	54.834,86

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

Anexo 6

TABLA DE REMUNERACION ANUAL MINIMA -2016 Final- PARA 1688 HORAS DE TRABAJO

G. PROFESIONAL	MENSUALIDAD ORDINARIA (12 pagas)	MENSUALIDAD EXTRAORDINARIA (2 pagas)	PAGA ÚNICA CONSOLIDADA (1 paga)	BRUTO AÑO 2016 MINIMO
A2	1.896,70	1.896,70	1.896,70	28.450,54
B1	1.926,35	1.926,35	1.926,35	28.895,24
B2	1.981,47	1.981,47	1.981,47	29.722,07
C1	2.082,55	2.082,55	2.082,55	31.238,23
C2	2.193,50	2.193,50	2.193,50	32.902,51
D1	2.351,87	2.351,87	2.351,87	35.278,05
D2	2.515,04	2.515,04	2.515,04	37.725,64
E1	2.695,39	2.695,39	2.695,39	40.430,65
E2	2.957,73	2.957,73	2.957,73	44.366,07
F1	3.290,23	3.290,23	3.290,23	49.353,51
F2	3.692,20	3.692,20	3.692,20	55.383,21

Anexo 7

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 ANEXO 7.1 en doce pagas/año.

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.

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016 ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

Cantidad a abonar.

Se abonarán en cada una de las pagas ordinarias lo establecido en el ANEXO 7.1.

Absorciones.

Esta cantidad es absorbible de la Clave 9207 que eventualmente puedan tener las personas, siempre que esta Clave 9207 tenga por origen absorción de otras primas (Directa, Filiales, etc.).

En el caso de rescindir la percepción de este plus, se restituiría en la Clave 9207 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 y donde se especifican las tareas y responsabilidades que les son de aplicación.
- Como compensación por estos trabajos se establecen las siguientes cantidades/mes a abonar en 12 pagas:
 - Jefe de Brigada Ver Anexo 7.1
 - Capataces Ver Anexo 7.1
 - Bomberos Ver Anexo 7.1

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.

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

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.

ANEXO 7.1					
				VALORES 2013 - Final -	
PLUS DISPONIBILIDAD DE MANTENIMIENTO				145,36	
PLUS CARGA-DESCARGA Y LIMPIEZA DE ALMACENES				48,49	
SERVICIO DE BOMBEROS:					
- JEFE DE BRIGADA				129,75	
- CAPATACES				112,45	
- BOMBEROS				86,46	
NOTA: Todas estas cantidades se abonarán en 12 pagas.					

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

		ANEXO 7.1		
				VALORES 2014 - Final -
PLUS DISPONIBILIDAD DE MANTENIMIENTO				146,52
PLUS CARGA-DESCARGA Y LIMPIEZA DE ALMACENES				48,88
SERVICIO DE BOMBEROS:				
- JEFE DE BRIGADA				130,79
- CAPATACES				113,35
- BOMBEROS				87,15
NOTA: Todas estas cantidades se abonarán en 12 pagas.				

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

		ANEXO 7.1			
				VALORES 2016 - Inicial -	
PLUS DISPONIBILIDAD DE MANTENIMIENTO				150,57	
PLUS CARGA-DESCARGA Y LIMPIEZA DE ALMACENES				50,24	
SERVICIO DE BOMBEROS:					
- JEFE DE BRIGADA				134,41	
- CAPATACES				116,48	
- BOMBEROS				89,57	
NOTA: Todas estas cantidades se abonarán en 12 pagas.					

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

Anexo 8

Acuerdo Sobre Trabajo A Turnos Segundo y Tercero, Nocturnidad, Toxicidad y Noche Trabajada según el artículo 29 del XIX CC. FEMSA (ALT)

En Madrid, la comisión técnica, a 28 de octubre de 1991.

1.- Trabajo a turnos

Conforme con el artículo 29 del XIX Convenio Colectivo (CC) 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 CC 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 CC.

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 al CC, al calendario laboral y a los horarios oficiales del centro.

1.3.- Queda expresamente excluido del abono de estos pluses el personal que trabaje en el horario con 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, tarde o 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 CC FEMSA (alt) suponen, en cómputo diario, que las percepciones medias globales para estos se corresponden con el conjunto de valores equivalentes definidos en el punto 12.3.4 del CC RBES (alt), según la fórmula siguiente:

$$\text{Valor hora ponderado plus de tarde} = \frac{7 \times \text{VHTT} + 0,97 \times \text{VHTN}}{7,97}$$

Siendo:

VHTT = Valor hora turno de tarde.

VHTN = 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 horas ponderadas del plus de turno de tarde para los operarios directos e indirectos y empleados se definen en el punto 8.

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

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 artículo 29 del XIX CC (75 por 100).

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 1991 con aplicación en la nómina de enero de 1992 y hasta que se defina un nuevo valor en el CC de 1992.

3.4 - Plus noche trabajada.

El actual plus de 12,27 € por noche trabajada pasará a partir de la nómina de enero de 1992, a 2,07 € por noche trabajada.

4.- El plus de turno definido en el artículo 13 de la revisión del VIII CC FEMSA (alt) de 3,90 € /mes, quedará sin efecto a partir de la entrada en vigor en su totalidad (100 por 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 segundo 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 los grupos profesionales de ambos convenios; no pudiendo, por tanto, derivarse reclamaciones de asimilación de estos

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

grupos 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 serán 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 CC de 1992.

a) Todos los valores/hora de turno de tarde, turno de noche, nocturnidad y toxicidad de empleados de 1991 son base 100 para 1992.

b) Los valores/hora de nocturnidad, toxicidad y plus de noche trabajada de los operarios directos e indirectos de 1991 son base 100 para 1992.

c) Los valores/hora de turno de tarde y turno de noche de los operarios directos e indirectos quedan supeditados al nuevo CC de 1992 de RBES (alt) debido a su dependencia de las características del calendario laboral de cada año.

8.- Anexos: Se adjuntan 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.

Anexo 0

Determinación de los coeficientes base 1991

Empleados

Para antigüedad y clave-05, en turno de tarde, ponderado:

$$(A) = (7,98 \times 0,15 + 0,97 \times 0,3) / 7,98 = 0,186467$$

$$K1 = [(A) \times 7 + 0,4 \times 0,97] / 7,97 = 1,693263155 / 7,97 = 0,2124545996 = 0,212455$$

Operarios

Para clave-05, en horas nocturnidad y horas toxicidad:

$$K2 = (0,2 / (365 + 60/14)) \times (7 + 60/52) / (1.712/52) =$$

$$= 0,2 \times (14/425) \times (424/1.712) = 0,001631666 = 0,001632$$

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016 ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

Resto coeficientes

Se deducen directamente de las fórmulas del convenio RBES-alt y quedan reflejados al pie de las correspondientes tablas.

EMISION: 28-10-91

Anexo I

Operarios directos (Convenio FEMSA-alt)

CAT. FEMSA	TABLA DE VALORES TURNO DE TARDE 1991		TABLA DE VALORES TURNO DE NOCHE 1992 SIN C.C.		TABLA DE VALORES DE NOCTURNIDAD 1991 y DE TOXICIDAD 1992 SIN C.C.			
	VALOR HORA PONDERADO	VALOR PAGA PONDERADO	VALOR HORA	VALOR PAGA	VALOR HORA SIN ANTIGÜEDAD	VALOR PAGA SIN ANTIGÜEDAD	VALOR HORA POR QUIN.	VALOR PAGA POR QUIN.
A2-01	117,14	18232	220,54	34325	132,07	20655	10,19	1586
A2-02	117,14	18232	220,54	34325	132,07	20655	10,19	1586
B1-01	118,29	18411	222,72	34664	133,37	20758	10,23	1592
B1-02	118,29	18411	222,72	34664	133,37	20758	10,23	1592
B1-03	118,29	18411	222,72	34664	133,37	20758	10,23	1592
B2-01	118,29	18411	222,72	34664	133,37	20758	10,23	1592
B2-02	118,29	18411	222,72	34664	133,37	20758	10,23	1592
B2-03	118,29	18411	222,72	34664	133,37	20758	10,23	1592

En el caso de horas de nocturnidad y de toxicidad, se añadirá:

— Por cada quinquenio:

Número horas × (valor paga por quinquenio)/Horas abonables

— Si tiene clave clave 05:

Número horas × (C-05) × K2

Horas abonables 1991 = 1.712/11 = 155,64.

Anexo II

Operarios indirectos (Convenio FEMSA-alt)

CAT. FEMSA	TABLA DE VALORES TURNO DE TARDE 1991		TABLA DE VALORES TURNO DE NOCHE 1992 SIN C.C.		TABLA DE VALORES NOCTURNIDAD 1991 y TOXICIDAD 1992 SIN C.C.			
	VALOR HORA PONDERADO	VALOR PAGA PONDERADO	VALOR HORA	VALOR PAGA	VALOR HORA SIN ANTIGÜEDAD	VALOR PAGA SIN ANTIGÜEDAD	VALOR HORA POR QUIN.	VALOR PAGA POR QUIN.
A2-01	144,58	22502	272,20	42365	132,07	20655	10,19	1586
A2-02	144,58	22502	272,20	42365	132,07	20655	10,19	1586
B1-01	145,81	22653	274,14	42667	133,37	20758	10,23	1592
B1-02	145,81	22653	274,14	42667	133,37	20758	10,23	1592
B1-03	145,81	22653	274,14	42667	133,37	20758	10,23	1592
B2-01	145,81	22653	274,14	42667	133,37	20758	10,23	1592
B2-02	145,81	22653	274,14	42667	133,37	20758	10,23	1592
B2-03	145,81	22653	274,14	42667	133,37	20758	10,23	1592
C1-01	152,15	23681	286,46	44585	136,99	21321	10,35	1611
C1-02	152,15	23681	286,46	44585	136,99	21321	10,35	1611
C1-03	152,15	23681	286,46	44585	136,99	21321	10,35	1611
C1-04	152,15	23681	286,46	44585	136,99	21321	10,35	1611
C2-01	161,20	25069	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
C2-02	161,20	25069	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
C2-03	161,20	25069	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
C2-04	161,20	25069	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
D1-01	161,20	25069	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
D1-02	161,20	25069	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
D1-03	161,20	25069	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
D1-04	161,20	25069	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
D1-05	161,20	25069	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630

En el caso de horas de nocturnidad y de toxicidad, se añadirá:

— Por cada quinquenio:

Número horas × (valor paga por quinquenio)/Horas abonables

— Si tiene clave clave 05:

Número horas × (C-05) × K2

Horas abonables 1991 = 1.712/11 = 155,64.

NOTA: Segundo guión se repite dos veces la palabra “ clave “

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016 ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

EMISION: 28-10-91

Anexo III

Empleados (convenio FEMSA-alt)

CAT. FEMSA	TABLA DE VALORES TURNO DE TARDE 1991			TABLA DE VALORES TURNO DE NOCHE 1992 SIN C.C.			TABLA DE VALORES NOCTURNIDAD 1991 y TOXICIDAD 1992 SIN C.C.		
	VALOR HORA PONDERADO s/ANTIG.	VALOR PAGA PONDERADO s/ANTIG.	ALOR HORA PONDERADO POR QUINQUENIO	VALOR HORA s/ANTIG.	VALOR PAGA s/ANTIG.	VALOR HORA POR QUIN.	VALOR HORA s/ANTIG.	VALOR PAGA s/ANTIG.	VALOR HORA POR QUIK.
A2-01	184,58	26728	8,35	347,52	54089	15,78	173,76	27044	7,89
A2-02	184,99	26791	8,39	348,28	54207	15,78	174,14	27103	7,89
B1-01	187,79	29228	8,39	353,56	55029	15,78	176,78	27514	7,89
B1-02	188,20	29291	8,38	354,33	55148	15,78	177,16	27573	7,89
B1-03	188,60	29354	8,38	355,10	55267	15,78	177,54	27632	7,89
B2-01	193,76	30157	8,38	364,60	56778	15,78	182,40	28359	7,89
B2-02	194,17	30220	8,38	365,37	56897	15,78	182,78	28418	7,89
B2-03	194,57	30283	8,38	366,13	57016	15,78	183,16	28477	7,89
C1-01	204,50	31828	8,52	385,02	59924	16,04	192,50	29961	8,02
C1-02	207,32	32268	8,52	390,34	60753	16,04	195,17	30376	8,02
C1-03	210,59	32771	8,52	395,43	61701	16,04	198,21	30849	8,02
C1-04	214,80	33400	8,52	404,04	62885	16,04	202,02	31442	8,02
C2-01	216,23	33655	8,71	407,12	63364	16,39	203,55	31681	8,19
C2-02	220,28	34284	8,71	414,72	64548	16,39	207,36	32274	8,19
C2-03	224,32	34913	8,71	422,33	65732	16,39	211,16	32866	8,19
C2-04	228,36	35541	8,71	429,94	66916	16,39	214,97	33458	8,19
D1-01	233,10	36280	8,89	438,68	68307	16,74	219,43	34152	8,37
D1-02	237,24	36923	8,89	446,66	69518	16,74	223,32	34758	8,37
D1-03	241,37	37566	8,89	454,43	70728	16,74	227,21	35363	8,37
D1-04	245,50	38209	8,89	462,21	71938	16,74	231,10	35968	8,37
D1-05	249,63	38852	8,89	469,98	73148	16,74	234,99	36574	8,37
D2-01	250,29	38955	9,21	471,23	73343	17,34	235,61	36670	8,67
D2-02	254,42	39598	9,21	479,01	74553	17,34	239,50	37276	8,67
D2-03	258,55	40241	9,21	486,79	75764	17,34	243,39	37881	8,67
D2-04	262,68	40884	9,21	494,56	76974	17,34	247,28	38487	8,67
D2-05	266,81	41527	9,21	502,34	78184	17,34	251,16	39091	8,67
E1-01	269,13	41887	9,67	505,70	78865	18,21	253,34	39430	9,11
E1-02	274,79	42788	9,67	517,36	80522	18,21	258,67	40259	9,11
E1-03	280,45	43689	9,67	528,01	82180	18,21	264,00	41088	9,11
E1-04	286,11	44590	9,67	538,67	83838	18,21	269,33	41919	9,11
E1-05	291,77	45491	9,67	549,32	85556	18,21	274,65	42778	9,11
E2-01	286,49	46146	10,37	558,22	86881	19,53	279,10	43439	9,76
E2-02	302,35	47955	10,37	589,28	89599	19,53	284,62	44288	9,76
E2-03	308,22	47971	10,37	590,30	90317	19,53	280,14	45157	9,76
E2-04	314,89	49009	10,37	592,86	92272	19,53	296,42	46135	9,76
E2-05	322,17	50142	10,37	608,58	94405	19,53	303,27	47201	9,76
F1-01	332,48	51747	10,37	625,98	97427	19,53	312,98	48712	9,76
F1-02	339,75	52879	10,37	639,67	99559	19,53	319,83	49778	9,76
F1-03	347,03	54012	10,37	653,38	101692	19,53	326,68	50844	9,76
F1-04	355,12	55271	10,37	668,90	104082	19,53	334,29	52029	9,76
F1-05	363,61	56593	10,37	684,59	106550	19,53	342,29	53274	9,76
F2-01	375,69	58519	10,37	707,90	110178	19,53	353,94	55087	9,76
F2-02	389,91	60218	10,37	728,45	113379	19,53	364,22	56687	9,76
F2-03	397,82	61917	10,37	749,00	116574	19,53	374,49	58286	9,76
F2-04	410,35	63866	10,37	772,53	120245	19,53	386,28	60121	9,76
F2-05	424,49	66038	10,37	799,22	124390	19,53	399,80	62154	9,76
F2-06	438,63	68266	10,37	825,84	128534	19,53	412,91	64285	9,76
F2-07	454,38	70721	10,37	855,51	133151	19,53	427,75	66575	9,76

A ESTOS VALORES HORA SE AÑADIRAN:

A) EN TURNO TARDE:
 - POR CADA QUINQUENIO:
 $N^{\circ} H. * (5\% * S. B. R. * (59/30) * K) / H. A. B.$
 - SI TIENE CLAVE 05:
 $N^{\circ} H. * (C-05) * (29/30) * K1 / H. A. B.$
 H. ABONABLES 1991 = 155,64.

B) EN TURNO NOCHE:
 - POR CADA QUINQUENIO:
 $N^{\circ} H. * (5\% * S. B. R. * (59/30) * D, 4) / H. A. B.$
 - SI TIENE CLAVE 05:
 $N^{\circ} H. * (C-05) * (29/30) * D, 4 / H. A. B.$
 H. ABONABLES 1991 = 155,64.

C) EN NOCTURNIDAD y TOXICIDA
 - POR CADA QUINQUENIO:
 $N^{\circ} H. * (5\% * S. B. R. * (58/30) * O, 2) / H. A. B.$
 - SI TIENE CLAVE 05:
 $N^{\circ} H. * (C-05) * (28/30) * O, 2 / H. A. B. O. A.$
 H. ABONABLES 1991 = 155,64.

EMISION: 28-10-91.

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

Anexo 8.1

Operarios Indirectos: Plus de toxicidad. -Año 2013 Final -

Año 2013 - Final -

<u>G. PROFESIONAL.</u>	VALOR HORA SIN <u>antigüedad</u>	VALOR HORA POR <u>QUINQUENIO</u>
A2-01	1,55	0,10
A2-02	1,55	0,10
B1-01	1,57	0,10
B1-02	1,57	0,10
B1-03	1,57	0,10
B2-01	1,57	0,10
B2-02	1,57	0,10
B2-03	1,57	0,10
C1-01	1,61	0,10
C1-02	1,61	0,10
C1-03	1,61	0,10
C1-04	1,61	0,10
C2-01	1,66	0,10
C2-02	1,66	0,10
C2-03	1,66	0,10
C2-04	1,66	0,10
D1-01	1,66	0,10
D1-02	1,66	0,10
D1-03	1,66	0,10
D1-04	1,66	0,10
D1-05	1,66	0,10

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

Año 2014 - Final -

<u>G. PROFESIONAL</u>	<u>VALOR HORA SIN ANTIGUEDAD</u>	<u>VALOR HORA POR QUINQUENIO</u>
A2-01	1,56	0,10
A2-02	1,56	0,10
B1-01	1,58	0,10
B1-02	1,58	0,10
B1-03	1,58	0,10
B2-01	1,58	0,10
B2-02	1,58	0,10
B2-03	1,58	0,10
C1-01	1,62	0,10
C1-02	1,62	0,10
C1-03	1,62	0,10
C1-04	1,62	0,10
C2-01	1,67	0,10
C2-02	1,67	0,10
C2-03	1,67	0,10
C2-04	1,67	0,10
D1-01	1,67	0,10
D1-02	1,67	0,10
D1-03	1,67	0,10
D1-04	1,67	0,10
D1-05	1,67	0,10

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

Año 2015 - Final -

<u>G. PROFESIONAL</u>	<u>VALOR HORA SIN ANTIGUEDAD</u>	<u>VALOR HORA POR QUINQUENIO</u>
A2-01	1,59	0,10
A2-02	1,59	0,10
B1-01	1,61	0,10
B1-02	1,61	0,10
B1-03	1,61	0,10
B2-01	1,61	0,10
B2-02	1,61	0,10
B2-03	1,61	0,10
C1-01	1,65	0,10
C1-02	1,65	0,10
C1-03	1,65	0,10
C1-04	1,65	0,10
C2-01	1,70	0,10
C2-02	1,70	0,10
C2-03	1,70	0,10
C2-04	1,70	0,10
D1-01	1,70	0,10
D1-02	1,70	0,10
D1-03	1,70	0,10
D1-04	1,70	0,10
D1-05	1,70	0,10

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

Año 2016 - Inicial -

<u>G. PROFESIONAL</u>	<u>VALOR HORA SIN ANTIGUEDAD</u>	<u>VALOR HORA POR QUINQUENIO</u>
A2-01	1,61	0,10
A2-02	1,61	0,10
B1-01	1,63	0,10
B1-02	1,63	0,10
B1-03	1,63	0,10
B2-01	1,63	0,10
B2-02	1,63	0,10
B2-03	1,63	0,10
C1-01	1,67	0,10
C1-02	1,67	0,10
C1-03	1,67	0,10
C1-04	1,67	0,10
C2-01	1,72	0,10
C2-02	1,72	0,10
C2-03	1,72	0,10
C2-04	1,72	0,10
D1-01	1,72	0,10
D1-02	1,72	0,10
D1-03	1,72	0,10
D1-04	1,72	0,10
D1-05	1,72	0,10

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

Empleados: Plus de toxicidad. –Año 2013 Final -

<u>G. PROFESIONAL.</u>	Año 2013 - Final -	
	<u>VALOR HORA SIN ANTIGUEDAD</u>	<u>VALOR HORA POR QUINQUENIO</u>
A2-01	2,05	0,07
A2-02	2,05	0,07
B1-01	2,09	0,07
B1-02	2,09	0,07
B1-03	2,09	0,07
B2-01	2,14	0,07
B2-02	2,14	0,07
B2-03	2,14	0,07
C1-01	2,25	0,07
C1-02	2,29	0,07
C1-03	2,32	0,07
C1-04	2,37	0,07
C2-01	2,39	0,07
C2-02	2,44	0,07
C2-03	2,48	0,07
C2-04	2,53	0,07
D1-01	2,57	0,08
D1-02	2,60	0,08
D1-03	2,65	0,08
D1-04	2,70	0,08
D1-05	2,79	0,08
D2-01	2,79	0,08
D2-02	2,85	0,08
D2-03	2,88	0,08
D2-04	2,92	0,08
D2-05	2,95	0,08
E1-01	2,98	0,08
E1-02	3,06	0,08
E1-03	3,12	0,08
E1-04	3,17	0,08
E1-05	3,23	0,08
E2-01	3,29	0,09
E2-02	3,35	0,09
E2-03	3,42	0,09
E2-04	3,49	0,09
E2-05	3,57	0,09
F1-01	3,66	0,09
F1-02	3,76	0,09
F1-03	3,86	0,09
F1-04	3,93	0,09
F1-05	4,02	0,09
F2-01	4,16	0,09
F2-02	4,27	0,09
F2-03	4,41	0,09
F2-04	4,55	0,09
F2-05	4,71	0,09
F2-06	4,87	0,09
F2-07	5,04	0,09

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

Año 2014 - Final -

<u>G. PROFESIONAL.</u>	<u>VALOR HORA SIN ANTIGUEDAD</u>	<u>VALOR HORA POR QUINQUENIO</u>
A2-01	2,07	0,07
A2-02	2,07	0,07
B1-01	2,11	0,07
B1-02	2,11	0,07
B1-03	2,11	0,07
B2-01	2,16	0,07
B2-02	2,16	0,07
B2-03	2,16	0,07
C1-01	2,27	0,07
C1-02	2,31	0,07
C1-03	2,34	0,07
C1-04	2,39	0,07
C2-01	2,41	0,07
C2-02	2,46	0,07
C2-03	2,50	0,07
C2-04	2,55	0,07
D1-01	2,59	0,08
D1-02	2,62	0,08
D1-03	2,67	0,08
D1-04	2,72	0,08
D1-05	2,81	0,08
D2-01	2,81	0,08
D2-02	2,87	0,08
D2-03	2,90	0,08
D2-04	2,94	0,08
D2-05	2,97	0,08
E1-01	3,00	0,08
E1-02	3,08	0,08
E1-03	3,14	0,08
E1-04	3,20	0,08
E1-05	3,26	0,08
E2-01	3,32	0,09
E2-02	3,38	0,09
E2-03	3,45	0,09
E2-04	3,52	0,09
E2-05	3,60	0,09
F1-01	3,69	0,09
F1-02	3,79	0,09
F1-03	3,89	0,09
F1-04	3,96	0,09
F1-05	4,05	0,09
F2-01	4,19	0,09
F2-02	4,30	0,09
F2-03	4,45	0,09
F2-04	4,59	0,09
F2-05	4,75	0,09
F2-06	4,91	0,09
F2-07	5,08	0,09

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

Año 2015 - Final -

<u>G. PROFESIONAL.</u>	<u>VALOR HORA SIN ANTIGUEDAD</u>	<u>VALOR HORA POR QUINQUENIO</u>
A2-01	2,11	0,07
A2-02	2,11	0,07
B1-01	2,15	0,07
B1-02	2,15	0,07
B1-03	2,15	0,07
B2-01	2,20	0,07
B2-02	2,20	0,07
B2-03	2,20	0,07
C1-01	2,31	0,07
C1-02	2,35	0,07
C1-03	2,38	0,07
C1-04	2,43	0,07
C2-01	2,45	0,07
C2-02	2,50	0,07
C2-03	2,54	0,07
C2-04	2,59	0,07
D1-01	2,64	0,08
D1-02	2,67	0,08
D1-03	2,72	0,08
D1-04	2,77	0,08
D1-05	2,86	0,08
D2-01	2,86	0,08
D2-02	2,92	0,08
D2-03	2,95	0,08
D2-04	2,99	0,08
D2-05	3,02	0,08
E1-01	3,05	0,08
E1-02	3,13	0,08
E1-03	3,19	0,08
E1-04	3,26	0,08
E1-05	3,32	0,08
E2-01	3,38	0,09
E2-02	3,44	0,09
E2-03	3,51	0,09
E2-04	3,58	0,09
E2-05	3,66	0,09
F1-01	3,75	0,09
F1-02	3,86	0,09
F1-03	3,96	0,09
F1-04	4,03	0,09
F1-05	4,12	0,09
F2-01	4,26	0,09
F2-02	4,38	0,09
F2-03	4,53	0,09
F2-04	4,67	0,09
F2-05	4,83	0,09
F2-06	5,00	0,09
F2-07	5,17	0,09

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

Año 2016 - Inicial -

<u>G. PROFESIONAL.</u>	<u>VALOR HORA SIN ANTIGUEDAD</u>	<u>VALOR HORA POR QUINQUENIO</u>
A2-01	2,13	0,07
A2-02	2,13	0,07
B1-01	2,17	0,07
B1-02	2,17	0,07
B1-03	2,17	0,07
B2-01	2,22	0,07
B2-02	2,22	0,07
B2-03	2,22	0,07
C1-01	2,33	0,07
C1-02	2,37	0,07
C1-03	2,40	0,07
C1-04	2,45	0,07
C2-01	2,47	0,07
C2-02	2,53	0,07
C2-03	2,57	0,07
C2-04	2,62	0,07
D1-01	2,67	0,08
D1-02	2,70	0,08
D1-03	2,75	0,08
D1-04	2,80	0,08
D1-05	2,89	0,08
D2-01	2,89	0,08
D2-02	2,95	0,08
D2-03	2,98	0,08
D2-04	3,02	0,08
D2-05	3,05	0,08
E1-01	3,08	0,08
E1-02	3,16	0,08
E1-03	3,22	0,08
E1-04	3,29	0,08
E1-05	3,35	0,08
E2-01	3,41	0,09
E2-02	3,47	0,09
E2-03	3,55	0,09
E2-04	3,62	0,09
E2-05	3,70	0,09
F1-01	3,79	0,09
F1-02	3,90	0,09
F1-03	4,00	0,09
F1-04	4,07	0,09
F1-05	4,16	0,09
F2-01	4,30	0,09
F2-02	4,42	0,09
F2-03	4,58	0,09
F2-04	4,72	0,09
F2-05	4,88	0,09
F2-06	5,05	0,09
F2-07	5,22	0,09

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016 ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

Anexo 9

En Madrid, a 22 de diciembre de 1994.

La dirección de “Robert Bosch, Sociedad Anónima”, el comité intercentros de “Robert Bosch, Sociedad Anónima”, 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, Sociedad Anónima”, ha iniciado las actuaciones preceptivas para reorganizar la estructura de la Sociedad, a partir del 1 de enero de 1995, por ramas de actividad, constituyendo ocho Sociedades con personalidad jurídica independiente.

2º.- Que a tenor de lo manifestado por la dirección de “Robert Bosch, Sociedad Anónima”, y de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, cada una de las nuevas sociedades quedará subrogada en relación con sus respectivas plantillas, en todos los derechos y obligaciones laborales vigentes en “Robert Bosch, Sociedad Anónima”, 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, no se opone 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, manifiesta su preocupación por considerar que concurren hechos y circunstancias objetivas que podrían dificultar la viabilidad como sociedades independientes de RBEL y RBEA.

6º.- Que conforme 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 dos personas por Sociedad) que se reunirán, si alguna de las Sociedades tuviese problemas graves de ocupación, falta de liquidez o aquellos que, previamente, ambas partes pudieren otorgarle.

1.2. Ante cualquiera de los problemas anteriormente citados, esta Comisión se reunirá para estudiar y negociar una solución de características similares a las hasta ahora aplicadas en “Robert Bosch, Sociedad Anónima”, 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

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016 ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

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 alguna de las Sociedades, a otra Sociedad ajena a esta, 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.- Presupuesto de financiación de los comités 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 6.000,00 € (1 millón de pesetas) por cada comité de empresa de cada sociedad.

3.- Incorporación de las presentes cláusulas 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 firman el presente documento en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento.—(Firmado y rubricado.)

Anexo I

-Documentación básica entregada y estudiada:

1º.- Documentos «Nueva estructura de “Robert Bosch, Sociedad Anónima”», de fecha 15 de julio de 1994.

2º.- Escrituras de Constitución de las Sociedades.

3º.- Previsión de ocupación de fecha 11 de noviembre de 1994.

4º.- Previsión de Plantillas al 1 de enero de 1995 de fecha 22 de noviembre de 1994.

5º.- Principio de Acuerdo de fecha 28 de noviembre de 1994.

6º.- Documentos de Nueva estructura a partir del 1 de enero de 1995 de fecha 30 de noviembre de 1994.

7º.- Informe de los Auditores Independientes “KPMG-Peat Marvick” de fecha 15 de noviembre de 1994.

8º.- Listados de personal de cada Sociedad.

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016 ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

Anexo 10

Se incorpora al presente Convenio Colectivo en los términos expresados en el propio Convenio y en sus respectivos textos, los siguientes Acuerdos:

- Acuerdo de adhesión del personal de la antigua Robert Bosch Comercial Española, S.A. al Convenio Colectivo de F.E.M.S.A. (actual Robert Bosch, S.A.) de fecha 15.3.1991, teniendo en cuenta lo expresado en el propio Convenio respecto a los Promotores y Vendedores.

Anexo 11

Sistema retributivo y Condiciones Laborales del colectivo Vendedores-Promotores

Inspector Delegado

Las personas que venían desarrollando la función de Inspector Delegado (función que ha quedado anulada) y han pasado a desarrollar una nueva función de Promotor Delegado o Vendedor, podrán acogerse, voluntariamente, al sistema retributivo definido para estos grupos profesionales, pasando a asignarles el grupo, nivel y estructura salarial de los Promotores Delegados o vendedores, quedando absorbida y compensada en su nueva estructura, todos los conceptos que pudieran tener de su anterior situación.

En el caso de que en el futuro, dejase de realizarse, por razones organizativas, la función de Promotor Delegado o Vendedor, pasaría a asignársele el grupo profesional y sistema salarial de la nueva función, respetándosele la situación de grupo y nivel salarial que tenía antes de pasar a Promotor Delegado o Vendedor, con las actualizaciones correspondientes a los años transcurridos para ese grupo profesional y nivel salarial.

Lo anteriormente indicado, es igualmente generalizable para cualquier otra función de origen distinta de la de Inspector Delegado.

Anexo 11.1.

Este colectivo tendrá derecho, además de los establecidos específicamente en los respectivos contratos individuales, a los siguientes beneficios sociales explicitados en el convenio colectivo y en las mismas condiciones económicas previstas en el mismo: Ayuda Escolar y Becas.

Asimismo, tendrán derecho a solicitar a la empresa la adquisición de una cesta de navidad con un importe aproximado de 90,00 € cuyo importe les será descontado de la nómina del mes de diciembre.

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

Anexo 12

Composición Comisión Paritaria de Seguridad y Salud.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención.

1 Delegados de Prevención.

El número de Delegados de Prevención, será el legalmente establecido. No obstante para el Centro de Madrid, c/. Hermanos García Noblejas, 19 (CGN), el número de Delegados de Prevención será de 4.

2 Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud, tendrá la composición y funciones legalmente establecidas. No obstante para el Centro de Madrid, c/. Hermanos García Noblejas, 19 (CGN), estará compuesto por 4 representantes por parte de la Dirección y por los 4 Delegados de Prevención.

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

Anexo 13

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 la organización, para su satisfactorio desempeño de su misión.

3 Quienes se vieran afectados por la reconversión, no perderán el grupo profesional alcanzado 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 punto 2.1.2 de los acuerdos de la 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.

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

- La Dirección manifiesta mantener vigentes los textos anteriormente señalados excepto " Se concretarán las condiciones de traslado y reconversión desarrollando el punto 2.1.2 de los acuerdos de la prórroga del PRI" por considerar que este punto tenía una aplicación limitada en el tiempo y no haber sido desarrollado en Convenio Colectivo el citado texto.

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

Anexo 14

GRUPO PROFESIONAL		Descripción	Asimilación					
Clave	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 Especializado 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	Especialistas: Cualificados	Oficiales 3ª	Listero Almacenero Chofer Motociclo Guarda jurado Camarero	Oficiales 2ª	Calculador reproductor de planos Auxiliar Laboratorio, Auxiliar organización	

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

		<p>trabajo, cuya complejidad hace necesario el conocimiento de una parte de la tecnología de un oficio para actuar adecuadamente y corregirlos. 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)</p> <p>Trabajos de vigilancia, de localización y control de movimiento de personas o materiales con normas generales de actuación.</p> <p>Trabajos de iniciación profesional en comedores.</p> <p>Trabajos consistentes en el control, distribución y registro en un sector de almacén.</p> <p>Trabajos de registro, copia, archivo y recopilación de datos o transcripciones mecanográficas.</p> <p>Trabajos de iniciación profesional en dibujo industrial</p>						
B2	151-165	Trabajos que requieren la utilización de gran parte de la	Oficiales 2ª	Enfermeros, Telefonista, Cocineros, Chofer de		Capataz Peones Archivero Bibliotecario Reproductor Fotográfico Delineante	Maestro Enseñanza Elemental	

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

	<p>tecnología del oficio, precisando asesoramiento en caso de dificultad. Trabajos 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,</p>		<p>turismo, Portero</p>		<p>2ª Analista 2ª Técnico organización 2ª</p>		
--	--	--	-------------------------	--	---	--	--

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

		generalmente labores auxiliares del proceso total						
C1	166-180	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Trabajos en proceso administrativo complejos que precisan para su ejecución nociones de tecnología de compras, contabilidad, estadísticas, gestión, organización de archivos, traducción de idiomas.</p> <p>Trabajos de especialización en procesos técnicos simples, como dibujo industrial, previsión de elementos de</p>	Preparadores	Oficiales 1ª	Chófer Camión	Viajantes Oficiales 1ª	Capataz, Especial, Delineante 1ª, Fotógrafo, Analista 1ª	Maestro Enseñanza Elemental

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

		máquinas, ensayos simples de materiales, con necesidad de participar en la resolución de los problemas que surjan						
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 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 en la realización de trabajos de tecnología profesional 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	Jefe de equipo	Oficial 1ª Especial preparadores Jefes de Equipo			Encargad Maestro 2ª, Dibujante, Proyectista, Técnico, Organización 1ª	Practicantes Graduados Sociales Maestro Industrial

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

		mando directivo. Trabajos de iniciación en procesos técnicos de estudios y desarrollo de utillaje y maquinaria						
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 almacenes 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						

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

		Empresa. Funciones de una técnica especializada completa 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 o varios servicios particulares y específicos, con relaciones internas y planes bien definidos. Funciones de gestión, coordinación administrativa y contable de un servicio que tiene establecidas 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				Cajero Jefes 2ª Jefe de Equipo	Contraamaestre Maestro de Taller Delineante Proyectista Jefe de Sección Laboratorio Jefe Organización 2ª	Ayudante de ingeniería y Arquitectura Peritos Industriales

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

		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 procesos técnicos 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 realización 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					Jefes de 1ª Jefes de servicio	Jefe de Taller, Jefe Laboratorio Jefe organización 1ª

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

		<p>y materiales con contacto en el exterior. Funciones de mando y coordinación de servicios de tecnología de compras, ventas, publicidad. Funciones con dominio de tecnología aplicada de psicología de personal. Funciones de mando y coordinación de servicios contables. Funciones en procesos técnicos completos 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</p>						
E1	-							
E2	-	Mandos Superiores						Ingenieros
F1	-							Arquitectos
F2	-							Licenciados

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

Anexo 15

Vacaciones.

No habiéndose alcanzado un acuerdo en la materia concreta de distribución de días de Vacaciones, se acuerda 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, así como los correspondientes a Robert Bosch España, S.A.

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.

Nº. 26 de 30 de enero de 1996.

Nº. 292 de 4 de diciembre de 1996.

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 16 del texto del Convenio Colectivo (BOE nº. 292 de 4.12.1996), para los años 1996, 1997 y 1998.

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

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

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 16

El articulado referente a este anexo deja de tener vigencia al no haber trabajadores ni trabajadoras en la actualidad, que estén en activo, adscritos al Convenio de la antigua Robert Bosch Española S.A.

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

Anexo 17

Tabla de conceptos salariales

Clave de nómina HR Core	Descripción de la clave	RBIB	Clave de nómina en P35
1000	Salario base	X	9101 01NE 001G
1002	Salario base s/P.Extra	X	901G
1010	Plus convenio colectivo	X	9102-02NE
1020	Antigüedad	X	9216 9999
1030	Compl. de Exclusividad	X	001H
1110	Comp. Retrib.s/Tabla	X	9105
1120	Salario período activo	X	911J
1130	Comp. a la pensión	X	913J
1150	Comp. prima directa	X	9205
1160	Comp. Puesto Trabajo	X	9207
1170	Plus mando	X	9210
1180	Adelanto Com. Ventas	X	9211
1200	Comp. Prima Produccion	X	9255
1220	Pago becarios	X	9958 9965
1310	Cotizacion Desplazados	X	9957
1351	Comp.Inde.Exent.	X	902J
1352	Comp.Inde. No Exen.	X	901J
1360	Adelanto Ayudas Previas	X	903J
1370	Convenio Especial suscrito con la Seguridad Social	X	904J
2010	Plus trabajo nocturno	X	120F 9232
2020	Plus Turno de tarde	X	122F 9234
2090	Plus Nocturnidad PromVac	X	9351
2100	Plus turno tarde PromVac	X	9353
2240	HHEE días laborables	X	9273 032F
2250	HHEE FuerzaMayor día lab	X	9274 031F
2260	HHEE Fuerza mayor no lab	X	9277
2270	HHEE días no laborables	X	9278
2290	Plus Tóxic/Pelig PromVac	X	9363
2360	Irregularidad colectiva	X	9701
2370	Faltas injustificadas	X	9703
2380	Permiso no abonable	X	9704

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

2390	Retrasos	X	9705
2400	Huelga legal	X	9702
2420	Parte Proporcional Vacaciones	x	9324 9329 042F 042G 042V
3000	Comp. Traslado	X	013G
3005	Regularización	X	025G
3020	Becas Empresa	X	9504
3055	Reg. Conv. Colectivo/IPC	X	7006
3060	Abonos Diversos	X	709F
3070	Prima de Objetivos	X	725F
3075	Abono especial	X	733F
3080	Descuento neto Directivos	X	797G
3085	Pago Único	X	912J
3090	Compl. Traslado Colegios	X	913G
3095	Regularización Atrasos	X	914J
3105	Comp. ERE Empresa	X	9222
3110	Complemento diario absentismo ERE	X	9223
3115	STA-Allowance	X	9226
3125	P.T. Penoso y/o Tòxico	X	9231
3135	Ayuda de asentamiento	X	9269
3140	P.Mejora Mét.&Sugerencia	X	9272
3145	Ayuda comida	X	9287
3150	Plus Desplazamiento ATMO	X	9290
3155	Comisión ventas	X	9301
3165	Gratificación Especial	X	9305
3170	Prima sobre ventas	X	9308
3175	C. Navidad P. Dinerario	X	9310
3180	Economato	X	9311
3185	Premio Antigüedad	X	9313
3190	Idem.Fin C.Temp.	X	9314
3195	Indem. Varias	X	9315
3197	Indemnización no Exenta	X	9617
3200	Pago Complementario	X	9316
3205	Pago Especial c/p	X	9317
3210	Nueva Prima sobre Ventas	X	9319
3225	Indemn. Fallecimiento FC	X	9538
3230	Indem.Mutuo Acuerdo	X	9540
3235	Indem.Fallesc.D.C.	X	9607
3240	Premio Nupcialidad	X	9608
3245	Ayuda Escolar anual	X	9612
3250	Compensacion especial	X	9615
3255	Indemnizacion Exenta	X	9616
3265	Importe Antic.ERE manual	X	9IN4
3300	Plus Transitorio	X	9203 9218
3320	Acuerdos RBEA	X	9239

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

3325	Plus Disp. Mantenimiento	X	9258
3330	Plus Disp. Horario Espec	X	9260
3340	Plus Bombero	X	9263
3345	Plus Carga/Descarga ALM	X	9271
3350	Plus Capataz Bomberos	X	9275
3355	Plus J. Brigada Bomberos	X	9276
3365	Plus distancia	X	9280
3370	Quebranto de moneda	X	9601
3375	Ayuda Escolar	X	9614
3380	Vacaciones Finiquito	X	9VAC
3395	Prima directa	X	024F
3410	Prima directa manual	X	9252 724F
3415	Incentivo PO	X	9256
3420	Incentivo PV	X	9257
3430	Plus Carencia Incentivo	X	9267
3440	Prima Aprov. Inv. PromVac	X	9357
3528	Ind. Despido Suj.Prejub.	X	9539
3594	Líquido a cuenta CC	X	9I11
3704	Seguro Médico c/Subvenc.	X	095G
3708	Descuento Directivos	X	097G
3712	Seguro Médico s/Subvenc.	X	098G
3716	Adelanto	X	5201
3720	Prestamo	X	5203
3732	Comedor	X	5207 9923 083F
3752	Anticipo Prestación ERE	X	9IN1
3756	Dto. P.Pensiones Indiv.	X	787G
3760	Cuota S.Soc. Extranjeros	X	796G
3768	Cuota Seguro Vida	X	9910
3772	Cuota Circulo Veteran.	X	9911
3776	Retenciones judiciales	X	9912
3778	Retenciones judiciales	X	
3780	R.Judiciales(B) Al.Hijos	X	9913
3782	R.Judiciales(B) Al.Hijos	X	
3784	R.Judiciales(C) Admon.	X	9914
3786	R.Judiciales(C) Admon.	X	
3788	Prendas de trabajo	X	9921
3792	Anticipo Especial	X	9924
3796	Adelanto Cuenta Haberes	X	9929
3800	Regularización líquido	X	9931
3804	Anticipo Personal	X	9932
3808	Arrendamientos	X	9934
3812	Reg. Neto a cuenta C.C.”	X	9936
3816	Reg. gastos viajes	X	9941
3818	Devol.exces.anticip.viaje	X	
3820	Descuento Combustible	X	9955
3828	Dto. Antic. ERE (Suspens.)	X	9IN2

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

3832	Inhibir dcto.anticipo ERE	X	9IN3
3840	Deducción coche empresa	X	New
3856	Cuota sindical CCOO	X	9960
3864	Cuota Militante CCOO	X	9966
3868	Cuota Sindical UGT	X	9961
6160	Salario Especie Seg. Vida	X	9501
6170	P.Mej.Métodos y S. (c/r)	X	9506
6190	Salario Especie-P.Antig.	X	950A
6200	Sal.en Esp.(Ve.c/r)	X	9511
6210	Salario Especie Seg. Capital	X	9512
6220	Sal.en Esp.(Vi s/r)	X	9515
6230	Sal.en Esp.(Vi c/r)	X	9516
6240	Subvencion comedor	X	9532
6250	Subv. Seguro Quirúrgico	X	9533
6260	Formacion	X	9534
6270	Aport.Emp. Seg Jubil.	X	9535
6280	Sal.en Esp. Prestamo	X	9536
6290	Otras retrib. especie	X	9537
6300	Subv. seguro accidente	X	9542
6320	Formación No Cotiza	X	9544
6340	Sal. Especie Seg. Accidente	X	New
6430	Pago Especie Cotiza	X	New
6450	Pago Especie C. Navidad	X	9508
6460	Premio Antigüedad pago en especie	X	
6470	Subvención economato	X	
6700	White Hours(Payslip)	X	
9020	Complemento Exclusividad Paga Extra verano	X	001J
9030	Complemento de exclusividad Paga Extra Navidad	X	001k
9040	Retribución según tabla Extra verano prorrateada	X	040E/9322
9050	Retribución según tabla Extra Navidad prorrateada	X	041E/9323
9060	Retribución según tabla Paga Unica abril eventuales	X	043E/9325
9140	Pago complementario P.E. Julio	X	9PEJ
9150	Pago complementario P.E. Navidad	X	9PEN
9160	Pago complementario Paga Unica	X	9PET
9170	Plus convenio colectivo Extra Navidad	X	9X02
9180	Complemento Individual Extra Navidad	X	9X04
9190	Complemento Retribución según tabla Extra Navidad	X	9X05
9200	Complemento Extra Navidad	X	9X07
9210	Plus calor Extra Navidad	X	9X08
9220	Antigüedad Extra Navidad	X	9X09
9230	Prima directa Extra Navidad	X	9X10
9240	Complemento Prima productividad Extra Navidad	X	9X13
9250	Incentivo PO Extra Navidad	X	9X14
9260	Incentivo PV Extra Navidad	X	9X15
9270	Complement work garment extra payment Christmas	X	9X17
9280	Plus carencia incentivo PO Extra Navidad	X	9X19
9290	Incentivo tiempo TOP Extra Navidad	X	9X20
9300	Plus convenio colectivo Extra Verano	X	9Y02

**CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.**

9310	Complemento Individual Extra Verano	X	9Y04
9320	Complemento Retribución según tabla Extra Verano	X	9Y05
9330	Complemento Extra Verano	X	9Y07
9340	Plus calor Extra Verano	X	9Y08
9350	Antigüedad Extra Verano	X	9Y09
9360	Prima directa Extra Verano	X	9Y10
9370	Complemento Prima productividad Extra Verano	X	9Y13
9380	Incentivo PO Extra Verano	X	9Y14
9390	Incentivo PV Extra Verano	X	9Y15
9400	Complemento prenda de trabajo Extra Verano	X	9Y17
9410	Plus carencia incentivo PO Extra Verano	X	9Y19
9420	Incentivo tiempo TOP Extra Verano	X	9Y20
9430	Ret. s/ Tabla P.U.A.	X	9Z01
9440	Complemento Paga Unica de Abril	X	9Z03
9450	Antigüedad Paga Unica de Abril	X	9Z04
9460	Complemento Individual Paga Unica de Abril	X	9Z05
9470	Incentivo TOP (Promedio) Paga Unica de Abril	X	9Z06
9480	Mantenimiento Jornada Anual	X	9Z08
9490	Prima Directa (Promedio) Paga Unica de Abril	X	9Z10
9500	Incentio PO (Promedio) P.U.A.	X	9Z14
9540	Salario base Paga extra Navidad	X	9X01/001D
3210	Nueva Prima sobre Ventas	X	9319

CONVENIO COLECTIVO 2013, 2014, 2015 y 2016
ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.

Anexo 18

Concepto de flexibilidad horaria

La Dirección de RBIB y la Representación de los Trabajadores acuerdan el establecimiento de un sistema de Flexibilidad Horaria, por el que se determina una jornada diaria núcleo de presencia oficial para la plantilla, inferior a las practicadas hasta la fecha.

Jornada núcleo: 9:30 h a 16:30 h (normal)	7, 00 horas
9:00 h a 14:00 h (verano)	5, 00 horas
9:30 h a 14:00 h (viernes reducidos)	4,5 horas

El tiempo establecido entre las jornadas ordinarias y las jornadas núcleo será gestionado de forma individual por el propio colaborador. La no presencia en el centro durante ese periodo de tiempo, se considerará flexibilidad horaria y en ningún caso falta de asistencia, por lo que no deberá solicitarse permiso alguno.

A efectos del cómputo de horas realizadas, sólo se considerarán aquéllas que lo han sido a partir del límite inferior de entrada en la jornada diaria que corresponda y hasta las 20:00 horas.

El control de presencia se realizará mensualmente, permitiéndose un déficit laboral máximo de 7 horas al final de cada mes y que podrá ser recuperado a lo largo del año. El déficit que exceda de 7 horas al final de cada mes, se regularizará procediendo al descuento en la nómina correspondiente. El 31 de diciembre de cada año se procederá a eliminar los déficits existentes, procediendo a su regularización definitiva.

Los excesos se computarán desde el primer minuto y se disfrutarán respetando la jornada núcleo, pero en ningún caso, mediante su acumulación en días libres.

Asimismo, los excesos generados deberán disfrutarse dentro del año natural, procediéndose a su regularización el último día del año, sin que esto suponga abono alguno en nómina.

Con este acuerdo sobre la Flexibilidad Horaria se reduce el tiempo de presencia conjunta de toda la plantilla, por lo que se apela al buen sentido de todos los colaboradores de RBIB para evitar, en la medida de lo posible, los permisos durante la jornada núcleo.

La Dirección de RBIB y los Representantes de los Trabajadores consideran la aplicación de este acuerdo como un elemento que aumenta la flexibilidad y que supone una ayuda para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar, sin embargo su aplicación se revisará al cabo de 1 año de la puesta en marcha, para comprobar su aceptación por la plantilla de RBIB.

Aquellas personas que optaron por continuar con el horario vigente hasta 31.12.2001 según artículo 12 del Convenio Colectivo 2004, 2005 y 2006, y que actualmente efectúan su salida a las 16:20 h (cuya relación se detalla en anexo aparte) deberán optar antes del 30.09.2007 por continuar con dicho horario o acogerse al nuevo sistema de flexibilidad aquí pactado.

Asimismo, la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio analizará los casos que por motivos excepcionales no puedan acogerse a lo recogido en este acuerdo.

RBIB/PER-Md