

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 20 de noviembre de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del acta de 3 de octubre de 2017, de la Comisión Negociadora por la que llegan al acuerdo de modificar diversos artículos del convenio colectivo de la empresa “Rotocobrhi, Sociedad Anónima Unipersonal” (código número 28100292012012).*

Examinada el acta de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa “Rotocobrhi, Sociedad Anónima Unipersonal”, de 3 de octubre de 2017, por la que llegan al acuerdo de modificar diversos artículos de dicho convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir el acta de 3 de octubre de 2017 en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 20 de noviembre de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**ACTA NÚM. 31 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL
5º CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ROTOCOBRHI, S.A.U.
(Código de convenio nº 28100292012012)**

En Tres Cantos, a 3 de octubre de 2017

REUNIDA LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL 5º CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA, a las 12'30 horas del día de la fecha, a la que comparecen, en la presente sesión:

Por parte de la empresa, **JOSÉ M^a CAMACHO FERNÁNDEZ**, en su calidad de CEO y Consejero Delegado, **JOAN I. CAVALLER VALERA**, en su calidad de Director General y COO y **GUILLERMO LÓPEZ FERNÁNDEZ**, en su calidad de Director Recursos Humanos.

Por la parte social, **IVAN CABALEIRO VAZQUEZ**, en su calidad de Presidente del Comité de Empresa, **FRANCISCO CANO MONTERO**, en su calidad de Secretario del Comité de Empresa, **ANDRES MARTÍNEZ SÁNCHEZ**, **RAMIRO CARDENAS HINCAPIE**, **ABDELOUAHAB OURIACH ABABOU**, **SANTIAGO ALISEDA FERNÁNDEZ**, **MAR SANCHEZ LOPEZ**, **JOSÉ LUIS ALONSO GARABALLA**, **MIGUEL GONZÁLEZ MUÑOZ**, **JUAN FRANCISCO MENGIBAR SÁNCHEZ**, **PABLO YEPES ADÁN**, **MANUEL RODRÍGUEZ SÁNCHEZ**, **CASIMIRO LÓPEZ CORDÓN**, en su calidad de vocales del Comité de Empresa y **CELIA QUERENCIA PRIETO**, en su calidad de Delegada Sindical de la Confederación General de Trabajadores (CGT), **MIGUEL ÁNGEL MOYA FERNÁNDEZ**, en su calidad de Delegado Sindical de la Unión General de Trabajadores (UGT) y **JOSÉ MARTÍN HERNÁNDEZ**, en su calidad de Delegado Sindical de la Central Sindical Independiente de Funcionarios sector Privada (CSIF-P).

EXPONEN

Que los puntos modificados en la totalidad del texto del 4º Convenio de Rotocobrhi, para integrar en el 5º Convenio de Rotocobrhi, son los siguientes:

TÍTULO I Disposiciones Generales

Artículo 2.- Ámbito temporal

El presente Convenio se suscribe por tres años, abarcando desde el día 1 de Enero de 2016 hasta el día 31 de Diciembre de 2018. El mismo entrará en vigor el día de su firma, retro trayendo sus efectos al día 1 de enero de 2017, excepto en aquellas materias en las que expresamente se estipule una fecha posterior.

TÍTULO II Estructura Profesional, movilidad funcional, formación y promoción

CAPÍTULO I Estructura Profesional

Artículo 10.- Niveles (Grupos) Profesionales

Tres.- Niveles (Grupos) Profesionales

Nivel 4

Corresponde a empleados que se responsabilizan del mando de una Sección de la Empresa. Se requiere un elevado grado de profesionalización, iniciativa y capacidad de mando. Se incluyen técnicos sin mando, pero con un alto grado de capacitación profesional. Los puestos son:

- ...
- Jefe Sección CtP.
- ...

Cuatro.- Definición de los puestos de trabajo

CtP

Jefe de Sección

Es el mando que tiene como función dirigir, controlar y administrar todas las tareas relacionadas con el CtP. Se apoya jerárquica y funcionalmente en otras personas.

CAPÍTULO III Formación y Promoción

Artículo 12.- Formación y promoción

Se establece un sistema que liga la Promoción y la Formación a una serie de fases, articuladas por las correspondientes Comisiones creadas al efecto.

Uno.- Formación

...

En caso de que el plan de formación que se elabore para 2017 y 2018 lo necesite para que sea provechoso y aprovechado por el trabajador, se podrán utilizar las 20 horas anuales no utilizadas de 2012 a 2016. La comisión mixta se reunirá como máximo al mes y medio de haberse firmado éste Convenio, para elaborar el citado plan, que se considerará un anexo del mismo. Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, según marca la Legislación Vigente.

...

TÍTULO V Estructura Retributiva
Artículo 21.- Incrementos, Conceptos y Cuantías de la Estructura Salarial
21.1 Incremento 2016-2018
Uno.- Incremento 2016

El período de vigencia del 01.01.2016 a 31.12.2016 no tendrá incremento salarial.

Dos.- Incremento 2017

El período de vigencia del 01.01.2017 a 31.12.2017 tendrá un incremento Salarial del 0.40% en el Salario Garantizado Rotocobrhi. (Salario Base + Complemento Salario Base).

Dos.- Incremento 2018

El período de vigencia del 01.01.2018 a 31.12.2018 tendrá un incremento Salarial del 0.50% en el Salario Garantizado Rotocobrhi. (Salario Base + Complemento Salario Base).

21.2 Salario Base

Se considera Salario Base la cantidad bruta anual a percibir por los trabajadores que ocupan los puestos de trabajo según Nivel. Para 2017 y 2018, la tabla del Salario Base es la siguiente:

	2017	2018
Nivel 1	42.344,22	42.555,95
Nivel 2	36.295,05	36.476,52
Nivel 3	31.455,71	31.612,99
Nivel 4	26.616,37	26.749,45
Nivel 5	24.196,70	24.317,68
Nivel 6	20.567,19	20.670,03
Nivel 7	16.937,69	17.022,38
Nivel 8	14.518,02	14.590,61
Nivel 9	12.098,35	12.158,84
Nivel 10	10.888,51	10.942,96

Se percibirá dividido en catorce mensualidades al año; doce ordinarias y dos extraordinarias.

21.4 Complemento del Salario Base

Es un complemento retributivo, de carácter diferencial para cada Nivel, y cuya cuantía se incrementará cada año, en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base.

Se percibirá dividido en catorce mensualidades al año; doce ordinarias y dos extraordinarias. Para 2017 y 2018, la tabla del Complemento del Salario Base es la siguiente:

	2017	2018
Nivel 1	4.960,32	4.985,13
Nivel 2	4.234,42	4.255,59
Nivel 3	3.629,50	3.647,65
Nivel 4	3.145,57	3.161,30
Nivel 5	2.782,62	2.796,53
Nivel 6	2.298,69	2.310,18
Nivel 7	1.935,74	1.945,41
Nivel 8	1.693,77	1.702,24
Nivel 9	1.667,36	1.675,70
Nivel 10	2.877,20	2.891,59

21.5 Salario Garantizado Rotocobrhi (S. G. R.)

Es el salario a percibir por los trabajadores de la Empresa según Nivel, independientemente de su antigüedad en la Empresa. El Salario Garantizado Rotocobrhi será igual a la suma del Salario Base y del Complemento del Salario Base. Para 2017 y 2018, la tabla del Salario Garantizado Rotocobrhi es la siguiente:

	2017	2018
Nivel 1	47.304,55	47.541,07
Nivel 2	40.529,47	40.732,12
Nivel 3	35.085,21	35.260,64
Nivel 4	29.761,94	29.910,75
Nivel 5	26.979,32	27.114,22
Nivel 6	22.865,88	22.980,21
Nivel 7	18.873,43	18.967,79
Nivel 8	16.211,79	16.292,85
Nivel 9	13.765,71	13.834,54
Nivel 10	13.765,71	13.834,54

En el Salario Garantizado Rotocobrhi se entiende incluida la Paga de Participación en beneficios que los trabajadores de la Empresa venían percibiendo antiguamente de forma prorrateada. Dicho concepto salarial quedó por tanto suprimido en el I Convenio, y así se mantiene.

Se percibirá dividido en catorce mensualidades; doce ordinarias y dos extraordinarias.

Con la creación de esta estructura salarial se suprimieron los anteriores Pluses de Asistencia y Comportamiento, y de Contratación.

21.8 Plus Calendario

Percibirán este Plus las personas que trabajen a turnos y que tengan fijado un calendario anual de lunes a domingo. Este Plus, ya en el I Convenio, pasó a englobar y a derogar el resto de pluses que se cobraban hasta la fecha por conceptos específicos de condiciones de jornada en el puesto de trabajo, como el Plus nocturno (que ya tiene una retribución específica incluida dentro del presente Plus Calendario), Disponibilidad, Plus Turnicidad y Movilidad, e incentivos del 4º equipo, excepción hecha del Plus Domingo, que se articula a continuación. Para 2017 y 2018 la tabla del Plus Calendario es la siguiente:

	2017	2018
Nivel 4	4.953,84	4.953,84
Nivel 5	4.458,45	4.458,45
Nivel 6	3.839,22	3.839,22
Nivel 7	3.219,99	3.219,99
Nivel 8	2.724,61	2.724,61
Nivel 9	2.229,23	2.229,23
Nivel 10	1.486,15	1.486,15

Se percibirá prorrateado en las doce mensualidades ordinarias. Cuando un trabajador esté ausente, según su calendario, por causa legalmente no justificada o por Incapacidad Temporal, dejará de devengar, por cada día laborable de ausencia, la cantidad resultante de dividir el Plus Calendario que le corresponda, por los días de jornada anual pactada menos el número de domingos colectivamente convenidos, siendo el citado divisor, en 2017 y 2018, de 216 días (221-5). El descuento correspondiente se practicará en la nómina del mes en curso o del mes natural siguiente al de la ausencia, de conformidad con lo previsto en el artículo 17. Tres del presente Convenio.

21.9 Plus Domingo

1. Percibirán este Plus las personas que trabajen a turnos y que tengan fijado un calendario anual de lunes a domingo.
2. Se pacta expresamente que, en 2017 y 2018, al igual que en años anteriores, se trabajarán 5 domingos, y del resultante aplicativo de su precio sale la cuantía global de este Plus. Para años sucesivos, estudiado el desarrollo productivo del año cerrado, se fijará el número de domingos a trabajar por calendario, lo cual dará como resultado la nueva tabla de cuantías de este Plus.

3. Para 2017 y 2018, la tabla de referencia será la siguiente:

	Plus Domingo (5)		Plus Domingo (1)	
	2017	2018	2017	2018
Nivel 4	916,36	916,36	183,27	183,27
Nivel 5	837,55	837,55	167,51	167,51
Nivel 6	660,38	660,38	132,08	132,08
Nivel 7	561,91	561,91	112,38	112,38
Nivel 8	483,16	483,16	96,63	96,63
Nivel 9	404,39	404,39	80,88	80,88
Nivel 10	258,58	258,58	51,72	51,72

4. Su importe anual se percibirá prorrateado en las doce mensualidades ordinarias.
5. Cuando un trabajador esté ausente, según su calendario, por cualquier causa, no se le detraerá cantidad alguna, y a su incorporación seguirá debiendo los domingos que le resten hasta los cinco pactados. En caso de que la ausencia pase de un año a otro, se sumarán los domingos pendientes, a los del nuevo año en curso.
6. Independientemente de lo anterior, en los procesos de IT de larga duración (más de 61 días según la normativa vigente), con efectos a partir del 2015 se anulará la parte proporcional de los domingos pendientes de realizar, es decir, si a 365 días naturales año le corresponden 5 domingos a trabajar, los días naturales de la baja de larga duración dentro del año, reducirán dicho número en la parte proporcional correspondiente, redondeándose a la unidad los decimales superiores a 0,5.
- Con efectos a partir de la firma del Acuerdo del 4º Convenio, en el caso de que un trabajador alargue su jornada de sábado noche, para terminar un pedido, además de cobrar las horas extraordinarias de ese domingo y aunque no compute para los domingos garantizados, se le abonará la parte proporcional del Plus Domingo, como reconocimiento a su dedicación.
7. El personal que trabaje un domingo que no sea de los cinco establecidos por Convenio, y no sea en su equipo de trabajo, recibirá además de las horas extra que le correspondan, un plus extraordinario por el turno completo de:

	2017	2018
Nivel 4	55,00	55,00
Nivel 5	45,00	45,00
Nivel 6	35,00	35,00
Nivel 7	25,00	25,00
Nivel 8	20,00	20,00
Nivel 9	15,00	15,00
Nivel 10	10,00	10,00

En el caso de que se alargue cuatro horas la jornada extraordinaria del domingo mañana, o se comience cuatro horas antes la jornada extraordinaria del domingo noche, se percibirá la mitad del citado plus.

21.10 Plus Conocimientos Especiales

La Empresa podrá abonar a los trabajadores con mayor grado de responsabilidad, conocimientos o mando, un Plus adicional denominado Plus Conocimientos Especiales, considerado absorbible y compensable con cualquier incremento que se devengue con motivo de ascenso a un Nivel Profesional superior. Este Plus será por tanto de naturaleza individual y de libre asignación por parte de la Empresa, sin que su cuantía deba ser necesariamente igual para todos los preceptores del mismo.

Para 2017 y 2018, la cuantía de dicho Complemento mantiene el mismo importe que en años anteriores.

21.11 Horas extraordinarias

Uno.- Ambas partes convienen en la necesidad de eliminar progresivamente todo tipo de horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias se registrará, día a día, y se totalizarán mensualmente, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente. De dicho resumen mensual se entregará también copia a los representantes de los trabajadores. Las horas extra, por su naturaleza, son voluntarias, exceptuando aquéllas cuya no realización produzca graves perjuicios a la Empresa y en todos los supuestos de "fuerza mayor".

En ningún caso tendrá carácter de hora extraordinaria la que exceda de las 9 horas que realice el personal de los departamentos de Administración y Comercial, con horario flexible.

Para el devengo de horas extra en el 4º Turno se estará a lo previsto en el apartado Dos e) del artículo 23.5 del presente Convenio.

Cuando un trabajador realice una hora extraordinaria podrá, de forma totalmente voluntaria, decidir la forma en que se compensa, escogiendo una de las dos alternativas siguientes:

A. Percibir el importe de la hora trabajada de acuerdo con las siguientes fórmulas:

Lunes / sábado:	$(\text{Salario Base} / 1768) \times 1,35$
Domingo / festivo:	$(\text{Salario Base} / 1768) \times 2,20$

De donde se deduce, para 2017 y 2018, las tablas siguientes:

	H.E. L/S		H.E. D/F	
	2017	2018	2017	2018
Nivel 4	20,32	20,43	33,12	33,29
Nivel 5	18,48	18,57	30,11	30,26
Nivel 6	15,70	15,78	25,59	25,72
Nivel 7	12,93	13,00	21,08	21,18
Nivel 8	11,09	11,14	18,07	18,16
Nivel 9	9,24	9,28	15,05	15,13
Nivel 10	8,31	8,36	13,55	13,62

B. Tener, a cambio de la hora extraordinaria trabajada la siguiente compensación en horas de descanso, a restar, de común acuerdo con la Empresa, del calendario de horas a trabajar:

Clase de hora trabajada	Hora trabajada	Horas de descanso
Lunes a sábado	1	1,5
Domingo y Festivo	1	1,75

Dos.- La forma de cálculo y control sobre flexibilidad horaria (horas positivas y negativas), se recoge en el artículo 23.7.Dos, del presente Convenio.

Artículo 21.12 Plus Polivalencia

Uno.- El Plus Polivalencia a que hace referencia el artículo 11.Dos de este Convenio, se abonará, en 2017 y 2018, según la siguiente tabla, cuantificada (en Euros) por hora de trabajo:

	2017						2018					
	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8	Nivel 9	Nivel 10	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8	Nivel 9	Nivel 10
Nivel 4	1,37	3,42	5,47	6,84	8,21	8,90	1,38	3,44	5,50	6,88	8,25	8,94
Nivel 5		2,05	4,11	5,47	6,84	7,53		2,06	4,13	5,50	6,88	7,56
Nivel 6			2,04	3,42	4,79	5,47			2,04	3,44	4,81	5,50
Nivel 7				1,37	2,74	3,42				1,38	2,75	3,44
Nivel 8					1,37	2,05					1,38	2,06
Nivel 9						0,68						0,69

Dos.- Para un mejor control del trabajo en polivalencia previsto en el presente artículo, del formulario donde se anotan las horas de polivalencia realizadas se formalizarán dos copias, una para el trabajador, y otra para su jefe inmediato, que la entregará al Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 21.13 Premio por Resultados

Uno.- En concepto de gratificación extraordinaria por la participación de los trabajadores en la buena marcha de la Empresa se establece un Premio económico para los trabajadores de todos los Niveles, a excepción del Nivel 1. La cuantía global del Premio se calculará de la siguiente forma: Se aplicará un porcentaje sobre el Salario Garantizado Rotocobrhi por Nivel, en función del EBITDA del año fiscal anterior. Dicho porcentaje, para 2017 y 2018, sobre el respectivo año anterior, se registrará en función de la siguiente tabla:

EBITDA (ejercicio n) Euros	% a aplicar sobre el SGR
A partir de 4.500.000	0,50%
A partir de 5.000.000	1,00%
A partir de 5.500.000	1,50%
A partir de 6.000.000	2,00%
A partir de 6.500.000	2,50%
A partir de 7.000.000	3,00%
A partir de 7.500.000	3,50%
A partir de 8.000.000	4,00%
A partir de 8.500.000	4,50%
A partir de 9.000.000	5,00%

La tabla sigue creciendo de acuerdo con el ritmo que se observa, tanto en importe de EBITDA como en porcentaje a aplicar.

El importe resultante se incrementará, exclusivamente el año 2018 con respecto a 2017, en un 0,15%

Dos.- Para el premio de participación en resultados a abonar en 2018 sobre los resultados del año 2017, y a abonar en 2019 sobre los resultados del año 2018, se tomará como base el Salario Garantizado Rotocobrhi de cada Nivel abonado durante el respectivo año anterior a cada trabajador con derecho a su percepción, teniendo en cuenta que, desde el Nivel 2 hasta el 4, se utilizará como referencia el Salario Garantizado Rotocobrhi del Nivel 5. De esta forma, todas las personas que, en el momento del pago, estén en un mismo Nivel, percibirán la misma cantidad. El pago de las cantidades resultantes para cada Nivel se realizará el día 15 de Junio, o el día laborable inmediatamente posterior si ese día coincidiera en festivo. En caso de que la auditoría se cierre antes, se pagará en la semana inmediatamente posterior al certificado de la misma.

Tres.- Para devengar el premio de participación en resultados previsto en el presente artículo, el trabajador deberá haber prestado un año completo de servicios, por lo que deberá estar de alta en plantilla como mínimo desde el 30 de Marzo del año anterior, así como de alta en la fecha señalada para el pago de la misma.

Artículo 21.14 Premios varios

Desaparece el premio por natalidad.

Artículo 22.- Revisión del incremento pactado.

No procederá llevar a cabo ningún tipo de revisión por ningún concepto.

Artículo 23.- Personal a turnos**23.1 Jornada laboral anual**

La jornada laboral anual para 2017 y 2018 se corresponde con 1.768 horas de presencia y con 1.712,75 horas de trabajo efectivo las cuales se repartirán conforme a los correspondientes calendarios, en 221 días de trabajo. Los supuestos en los que la jornada anual es inferior, tanto en horas como en días, quedan expresamente detallados en el articulado del presente Convenio. La diferencia entre horas de presencia y horas de trabajo efectivo corresponde a las pausas bocadillo, cuyo disfrute se organiza diariamente en función de las necesidades de la producción, por cuanto la mayoría de Secciones son de producción continua.

Artículo 27.- Permisos Retribuidos

d) Dos días naturales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de 4 días naturales. Estos días, no necesariamente han de ser los primeros, pero sí durante la hospitalización.

e) Dos días naturales en los casos de fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días naturales. Con carácter de solicitud personal y voluntaria, y siempre que la producción lo permita, se podrá añadir un día de TAC a los cuatro días de desplazamiento fuera de la provincia.

i) Cuando a un trabajador se le convoque a una mesa electoral, ya sea en elecciones nacionales autonómicas o municipales como titular o suplente, se le concederá lo que marca la ley en cuestión de permisos y, en caso de trabajar en turno de noche, se le concederá la anterior a la fecha de las elecciones. Si finalmente no fuese titular, y disfrutara ese permiso la noche anterior, irá a su cuenta de horas negativas.

TÍTULO VII Mejoras Sociales
Artículo 34.- Fondo social y cultural

Uno.- Dado que en algunas ocasiones se producen situaciones adversas para los empleados al margen de su vida laboral, la Empresa asume frente a los mismos los compromisos que se detallan en este artículo. Asimismo, y con el propósito de fomentar actividades que permitan un mayor conocimiento mutuo entre los integrantes de la plantilla, que favorezca el clima de convivencia entre todos ellos, la Empresa apoyará cuantas acciones se indican también en este precepto. Durante la vigencia del presente Convenio, las partidas del Fondo Social se mantienen sin incremento.

Dos.- El Fondo Socio-Cultural se dotará de un reglamento interno y será administrado por una Comisión Mixta, integrada por la Dirección y por el Comité de Empresa.

Tres.- En la fecha de la firma del presente Convenio la dotación del Fondo Socio-Cultural se concreta en 51.100'00 € La cantidad no dispuesta en el ejercicio pasará al siguiente.

Dicha dotación se destinará a cubrir las siguientes necesidades y actividades:

1. Ayudas a empleados ante necesidades no cubiertas por la Seguridad Social.
2. Lote de Navidad.
3. Ayuda para hijos en edad escolar hasta 16 años.
4. Concurso infantil Navidad.
5. Mutua de salud.
6. Cualquier otra problemática a criterio unánime de la Comisión Mixta.

Con relación al punto 2 (Lotes de Navidad), se determinan 310 lotes de Navidad, como máximo, con cargo al Fondo Socio-Cultural; de ser la cifra superior, la diferencia iría también a cargo de la Empresa, pero no imputada al Fondo de referencia. Para estos 310 lotes de Navidad, se destinarán 27.000'00 €.

Artículo 42.- Comité de Empresa Europeo de BePrinters. Desaparece éste artículo.

43.1.2.2 Equipos de trabajo

Cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar algún riesgo específico para la seguridad y la salud de los trabajadores, la Empresa adoptará las medidas necesarias con el fin de que:

- La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.
- Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por trabajadores específicamente capacitados para ello.

La Empresa deberá proporcionar a los trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios, y siempre que tales riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

En cuanto a la ropa de trabajo, se entregará siguiendo las siguientes pautas:

	Cada: 1 año		1 año		3 años		3 años		3 años		3 años	
	2 veces		2 veces		1 vez		1 vez		1 vez		1 vez	
	Camiseta	Pantalón	Forro polar	Camiseta/pantalón térmico	Parka	Guantes frío						
Rotativas	1	1										
Encuadernación	1	1										
Pasado Planchas	1	1										
Oficina CTP	1											
Almacén RV, 9	1	1	1	1	1	1						
Almacén RV, 13	1	1	1	1	1	1						
Mantenimiento	1	1	1	1	1	1						

La ropa de verano se entregará durante la primavera y la de invierno durante el otoño. Al personal de nueva contratación, se les entregará 1 pantalón y 2 camisetas (manga larga o corta, dependiendo de la época del año).

TÍTULO XI Medidas en materia de Igualdad
Artículo 45.- Plan de Igualdad

Tres.- Desde la entrada en funcionamiento del Plan de Igualdad, la antes mencionada Comisión se halla constituida en Comisión de aplicación, impulso, seguimiento e interpretación del mismo, reuniéndose de manera ordinaria anualmente, y de forma extraordinaria cada vez que lo solicite alguna de ambas representaciones, por razones de urgencia y de forma motivada.

ANEXO II. REGLAMENTO DEL FONDO SOCIAL Y CULTURAL
DOTACIÓN ECONÓMICA DEL FONDO

En la negociación de cada Convenio de Rotocobri S.A.U. se establecerá la cuantía que aportará la Empresa anualmente al Fondo Social. Dicha aportación es de carácter acumulable de un año a los siguientes, es decir, si a la finalización de un año queda alguna cantidad no gastada incrementará el Fondo del año siguiente, y así sucesivamente. En el transcurso de la negociación también se irán estableciendo los temas que podrán ser cubiertos por el Fondo. Para 2017 y 2018 se ha pactado la cifra global de 51.100 €.

DESTINOS DE LA DOTACIÓN DEL FONDO

La dotación del Fondo puede destinarse a cubrir las necesidades siguientes:

1. Ayudas a empleados ante necesidades no cubiertas por la Seguridad Social.
2. Lote de Navidad.
3. Ayuda para hijos en edad escolar hasta 16 años.
4. Concurso de dibujo infantil.
5. Mutua de Salud.
6. Cualquier otra problemática aceptada por la Comisión.

Con relación a cada apartado se pacta lo siguiente:

1.- Ayuda a empleados ante necesidades no cubiertas por la Seguridad Social

1.1.6.- Presupuesto. El importe del Fondo destinado a este apartado es de 12.700'00 € para 2017 y 2018.

2.- Lotes de Navidad

2.3.- Presupuesto. Se destina un total de 27.000'00 € para la adquisición de los 310 lotes de Navidad (Diciembre 2017 y Diciembre 2018).

3.- Ayuda para hijos en edad escolar hasta 16 años

3.2.- Presupuesto. El importe del Fondo destinado a esta partida para 2017 se cifra en 8.500'00 €.

4.- Concurso de dibujo infantil

Durante el mes de noviembre de cada año, se convocará un concurso infantil de dibujo, con motivo navideño, para hijos de trabajadores con una edad máxima de 14 años. El dibujo se presentará obligatoriamente en el papel confeccionado al efecto.

5.- Mutua de Salud

5.3.- Presupuesto. Para 2017 y 2018, el presupuesto de esta partida es de 2.900'00 €.

ANEXO III. REGLAMENTO DEL FONDO DE PRÉSTAMOS**DOTACIÓN ECONÓMICA DEL FONDO**

En la negociación de cada Convenio Colectivo de Eurohuevo se establecerá la cuantía del Fondo que cubrirá la Empresa en el transcurso de cada año. Para 2017 y 2018, el Fondo de Préstamos sin interés tendrá una dotación de 16.500'00 €. En el resto de años de vigencia del presente Convenio, dicha cuantía sólo se aumentará si es necesario por la demanda existente y siempre que haya posibilidades de alcanzar un incremento del equivalente a la dotación de un préstamo, esto es, 1.500'00 €.

Siendo las 13.30 horas del día de la fecha se da por concluida la reunión. En prueba de conformidad con lo que antecede, los miembros de la Comisión Negociadora firman la presente Acta, en todas sus hojas, por quintuplicado y a un solo efecto.

(03/40.057/17)

