

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 3** *RESOLUCIÓN de 20 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Robert Bosch España (Fábrica de Aranjuez, S. A. U.) (código número 28009522011996).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Robert Bosch España (Fábrica de Aranjuez, S. A. U.), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 11 de octubre de 2019; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 20 de febrero de 2020.—La Directora General de Trabajo, María de Mingo Corral.

VIII CONVENIO COLECTIVO 2018 - 2020**ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA ARANJUEZ, S.A.U.****Capítulo I.- Disposiciones Generales**

Extensión del convenio en su aplicación territorial y personal.

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

Ámbito personal.

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

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

Período de vigencia y prórroga.

Artículo 3.- El presente Convenio causará efectos a partir del 1 de Enero de 2018, siendo su duración tres años y, en consecuencia, finalizará el 31 de Diciembre del 2020, excepto para aquellos conceptos en los que se especifica concretamente otro plazo de iniciación y vigencia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo II.- Periodo de trabajo

Artículo 10.- La jornada anual de trabajo efectivo será de 1.696 horas/año para los años 2018, 2019 y 2020. En cumplimiento del acuerdo del DX 3.1 PM de 30 de junio de 2016. Este período será de trabajo real y comprenderá a todos los trabajadores/as de la Empresa que estén contratados a jornada completa.

Calendario Marco

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

Calendario Laboral.

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

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

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

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

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

- 1) Días flotantes generados por las reducciones de jornada pactadas hasta 1989 inclusive (10 días).
Se planificarán de manera que no afecte a la producción, para ello el trabajador/a comunicará a su mando los días solicitados dentro de la quincena anterior a cada trimestre.
Cada trabajador/a planificará para su disfrute un día flotante por trimestre, independientemente de los 4 días que puede planificar la Dirección según artículo 12.2 de este Convenio Colectivo.
Quince días antes de iniciarse el último trimestre, la Dirección realizará una encuesta en el Centro para que cada trabajador/a exprese concretamente las fechas de disfrute de los días flotantes que eventualmente pudieran restarle en el año correspondiente.
En el caso de un trabajador o trabajadora, que estando presente en el Centro, no entregara su respuesta personal a la encuesta antes de iniciarse el último trimestre, la Dirección planificará el disfrute de los días flotantes pendientes, dentro del año en curso. En este último supuesto, la Dirección informará a la persona afectada de los días fijados, con una antelación mínima de 15 días.
- 2) Días flotantes generados por las reducciones de jornada de 1990, 1991. (4 días)
La Dirección planificará el disfrute de estos días flotantes dentro del período comprendido entre Marzo y Octubre de cada año, ambos inclusive, y de forma que dicho disfrute coincida con lunes o viernes. La Dirección informará al trabajador/a de los días fijados con una antelación mínima de quince días. Todo ello, sin perjuicio de que puedan establecerse acuerdos específicos al respecto, entre la Dirección y el Comité de Empresa.

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

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

Para ello la Dirección presentará al Comité antes del 31.12.2020, propuestas concretas, entre otras las siguientes:

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

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

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

Jornada estival.

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

Horario flexible.

Artículo 16.- Se autorizará el régimen de horario flexible en las condiciones marcadas en el Acuerdo firmado por la Dirección de RBEF y el Comité de Empresa el 16 de Octubre de 2017 incluido como Anexo 2.

Se crea una comisión paritaria entre Dirección y Comité de Empresa formada por 6 personas en total en la que se estudiarán los casos con problemas de conciliación familiar y posibles problemas generales de los diferentes departamentos.

Vacaciones.

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

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

Para la interpretación sobre la distribución de los días de vacaciones se estará a lo establecido en ANEXO 5.

Veteranos.

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

- Diez años antigüedad en la empresa: un día.
- Veinte años de antigüedad en la empresa: dos días.
- Veinticinco de antigüedad en la empresa: tres días.

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

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

Estos días se abonarán como días de vacaciones.

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

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

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

Capítulo III.- Clasificación de personal

Clasificación y asimilación.

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

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

Artículo 21.- En virtud de cuanto se indica en el artículo anterior, se determinan los grupos, cuya descripción y asimilación correspondiente figuran en poder de ambas partes en los acuerdos internos firmados en 2012.

Artículo 22.- Todo personal de nuevo ingreso o con cambio de puesto o responsabilidad tendrá asignado la descripción de su función recibiendo el adiestramiento correspondiente. Ambas partes en caso de dudas de interpretación estarán a lo redactado en el artículo 22 del VII convenio.

Especialista Polivalente.

Artículo 23.- En la tarea 1100 "Especialista Polivalente nivel B1" se engloban todas las tareas específicas actuales de nivel B1. Al personal de nivel A2 del Grupo Especialistas se les dará la oportunidad de trabajar en un puesto de trabajo con tarea de especialista nivel B1, en el plazo máximo de 7 años desde que accedieron a la tarea de Especialistas nivel A2. Superado el período de prueba de 3 meses, se les asignará la tarea 1100 "Especialista polivalente B1". Asimismo, se engloban en una sola tarea 1101 "Especialista A2" las actuales tareas específicas de nivel A2.

Promoción

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

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

Esta situación se revisará en el Convenio del 2021.

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

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

Artículo 25.- Las nuevas necesidades de personal se cubrirán preferentemente con los trabajadores y las trabajadoras de la plantilla actual de RBEF, que reúnan los requisitos exigidos. A tal efecto y en aquellos puestos donde proceda el concurso, se convocará el mismo antes de realizar la selección en el exterior.

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

Adicionalmente a las contrataciones pactadas en Convenio Colectivo, durante la vigencia del mismo, si se produjera alguna baja por defunción de una persona en activo en el centro, esta se repondrá con otra persona del mismo grupo de cotización con contratación indefinida. La Dirección informará a la representación legal de los trabajadores de cualquier otro tipo de baja que se produzca en el centro, se analizará la necesidad o no de su reposición.

Durante la vigencia del convenio colectivo se podrán llevar a cabo jubilaciones parciales de acuerdo con la legislación en vigor en cada momento.

Formación.

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

Se hará un plan de formación adecuado a las necesidades del puesto de trabajo y al desarrollo profesional de cada persona.

- Las horas destinadas a formación continua relacionada con su puesto de trabajo de cada persona, estarán dentro de la jornada laboral y serán consideradas como jornada efectiva de trabajo.
- Todas las personas, independientemente de si su contrato es fijo o de duración determinada, tendrán derecho a participar en las acciones formativas si su puesto de trabajo así lo requiere.
- Favorecer la formación de aquellos grupos con menor nivel de cualificación, siempre y cuando su puesto lo demande.
- Fomentar la formación on line de todas las personas, siempre y cuando su puesto lo requiera.
- Articular medidas para la mejora continua de la formación dentro de la Empresa, en base a los nuevos procesos y modelos de trabajo que Bosch viene implantando en los centros de trabajo para todos sus empleados/as.

Capítulo IV.- Condiciones de trabajo.

Turnos

Artículo 27.- Se establece un sistema de trabajo organizado en Turno de mañana, tarde, noche y Turno Partido. El turno partido mantendrá su estructura actual según convenio colectivo.

La Dirección informará al Comité de Empresa sobre la previsión del desarrollo de la nueva capacidad productiva de estas inversiones, definiéndose en este momento la necesidad de establecer el trabajo a tres turnos con carácter normal.

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

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

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

Trabajo a tres turnos.

Artículo 28.- Respecto al trabajo a turnos se estará a lo establecido en el acuerdo de flexibilidad de 25/06/09 recogido en el Anexo 15.

18 Turnos

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

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

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

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

Turno Normal

Artículo 30.- A través del plan de seguimiento de la AS17+ se estudiarán los casos conflictivos de conciliación de la vida profesional y familiar, donde una comisión del subcomité de Asuntos Sociales junto con la Dirección, estudiará pormenorizadamente caso por caso, buscando una solución favorable para ambas partes en el ajuste del horario de trabajo.

En los departamentos donde se acuerde que la jornada de trabajo tenga un horario diferente al pactado en Convenio, se negociará con las personas afectadas y se buscará en todo momento la posibilidad de hacerlo de forma que no afecte a las condiciones familiares e intentando establecer una rotación entre las personas del departamento, de forma que todos y todas puedan hacer compatible la conciliación de la vida laboral y familiar.

Racionalización del trabajo.

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

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

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

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

Reconversión.

Artículo 33.- En cuanto a la reconversión se estará a lo indicado en Anexo 14.

Mejoras de productividad.

Artículo 34.- El Comité de Empresa manifiesta su disposición de intervenir en Servicios donde los índices de propuestas de mejoras o sugerencias no sean satisfactorios, para estimular al personal

en este sentido, cooperando a remover los obstáculos psicológicos que dificulten tan importante acción.

Movilidad geográfica.

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

Índices de absentismo.

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

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

Incapacidad permanente parcial.

Artículo 37.- En el caso de que algún trabajador/a haya sido declarado en situación de Incapacidad Permanente Parcial que suponga una parcial incapacidad para la realización de su trabajo habitual, la Empresa se compromete en un plazo mínimo a acoplarle a un puesto de trabajo acorde a sus capacidades respetándole el salario y grupo profesional y durante el tiempo que dure dicha incapacidad.

Empleo.

Artículo 38.-

1. Los trabajadores/a que realicen los servicios y obras subcontratadas (en el marco de la legalidad vigente) estarán dentro del ámbito de organización, dirección y control del subcontratista, el cual tendrá actividad, estructura y entidad propias. Asimismo, no podrán ejercer funciones de mando sobre el personal de RBEF.
2. Con el fin de cubrir posibles necesidades futuras, RBEF establecerá con Escuelas de Formación Profesional y Universidades, programas de colaboración de tipo de Formación Dual, (Escuela - Prácticas de Empresa).
Para el personal procedente de programas del tipo de Formación DUAL a que se refiere el apartado anterior, la evaluación continua y objetiva, en el caso de realizarse, se considerará como las pruebas de selección teórico-prácticas que se indican en el punto 4 del Anexo 4.
3. Se reducirá al mínimo posible las Horas Extraordinarias, con el objetivo, entre otros, de lograr el máximo posible de nuevas contrataciones.
4. Se adjunta como Anexo 4 documento para las contrataciones.
5. Se crea una Comisión de Contratación paritaria de 2 miembros del Comité de Empresa y 2 de la Dirección para que regule el procedimiento de contratación. Se reunirá dicha comisión en el primer trimestre de cada año para valorar y analizar el cumplimiento del Artículo nº 39 de este Convenio Colectivo.
6. Durante la vigencia de este convenio, si se produjera alguna baja por defunción de una persona en activo en el centro, esta se repondrá con otra persona del mismo grupo de cotización con contratación indefinida. La Dirección informará a la Representación legal de los trabajadores de cualquier tipo de baja que se produzca en el centro. Se analizará la necesidad o no de reposición.
7. Durante la vigencia del convenio colectivo se podrán llevar a cabo jubilaciones parciales de acuerdo con la legislación en vigor en cada momento.

Contratos eventuales

Artículo 39.- En lo referente a la duración de los contratos eventuales será de aplicación lo establecido en el estatuto de los trabajadores podrá tener una duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses según lo establecido en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid.

La empresa declara su intención de trabajar en la misma línea que hasta ahora para traer a RBEF inversiones y productos necesarios con la intención de intentar mantener una plantilla fija en el entorno de las 500 personas.

Los contratos eventuales que se realicen, no sobrepasarán en ningún momento el equivalente al 10% de la plantilla fija (valor medio de eventuales acumulado al año). En el caso de puntas de producción y para trabajos no especializados solo podrá ser superada la cantidad del 10% de eventualidad mediando acuerdo entre el Comité de Empresa y Dirección. Se adjunta como Anexo 1 el acuerdo específico sobre este punto.

A partir del 01.01.2021 el 10% de eventualidad pasará al 20% de plantilla fija total (valor medio de eventuales acumulado al año).

Período de prueba.

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

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

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

Prendas de trabajo.

Artículo 41.-

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

Incentivos.

Artículo 42.- Unificación de primas personal Directo.

1. Con fecha 01.01.91 y con carácter provisional se unificaron las primas directas y de productividad (claves 24, 30 y 22) en una sola prima, a percibir en 15 pagas, cuya fórmula para 2018, 2019 y 2020 es:

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

Donde:

- R es el rendimiento individual en tanto por uno.
- R' es el rendimiento individual en tanto por ciento con un valor máximo de 125.
- HB es el número de horas blancas realizadas por la persona en el mes correspondiente.
- K factor cuyo valor para 2018 es 0,013682382. Valor inicial para 2019 es de 0,013956

El valor mínimo garantizado de dicha prima será para 2018 de 127,10 €/mes y para el 2019 de 129,64.

El valor del factor K y valor mínimo garantizado para los años 2018, 2019 y 2020 se modificarán una vez que se conozcan los valores del IPC anual respectivo a cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo y serán de aplicación a 1 de Enero de cada año, según lo establecido en el artículo 46.1.

Cuando por causas imputables al trabajador/a, el rendimiento no superara el 100, el mínimo garantizado será de 51,17 €/mes para toda la vigencia del Convenio.

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

2. La Dirección elaborará propuestas que podrán contener factores diferentes en función de criterios objetivos de mejora de la productividad específicos de cada Sección tales como:

- Rendimiento medio.
- Valor medio de las horas blancas.
- Índices de calidad.
- Aprovechamiento de inversiones.
- Desviación T. T. entregado/T.T. pagado.
- Etc.

En el caso de que, por cualquier circunstancia, no fuera posible la puesta en vigor de estas propuestas con efectividad 01.01.2021, el presente acuerdo será objeto de negociación en el marco del siguiente Convenio, prorrogándose su vigencia hasta que quede establecido un acuerdo definitivo.

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

Dicha prima se basará en principios de Productividad y Calidad.

Artículo 43.- La compensación para situaciones de trabajo con bajo porcentaje de Horas Blancas, según acuerdo de 5 de abril 1984, queda sustituida por la siguiente fórmula para los años 2018, 2019 y 2020.

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

Siendo:

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

Productividad.

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

Capítulo V.- Condiciones económicas

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

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

Retribuciones.

Artículo 46.- Incremento Salarial Convenio Colectivo.

- 46.1. Para los años 2018, 2019 y 2020 se acuerda como incremento salarial del 2% sobre todos los conceptos salariales retributivos del Convenio para los que no se acuerde otra subida expresa.
Adicionalmente a la subida pactada del 2% en el año 2020, se incrementará en dicho año un 0,2% en todos los conceptos retributivos de RBEF, este será revisado y actualizado en tablas, una vez conocidos los IPCs reales de los años 2017, 2018 y 2019 según lo establecido en el acuerdo industrial DNOX 3.1 PM de 30 de junio de 2016
Si una vez conocido el IPC real de cada año este fuese superior al 2% se aplicará el IPC real. En el caso de que el IPC real de cada año fuese inferior al 2% quedará este incremento inicial del 2% consolidado en tablas para los años 2018, 2019 y 2020.
- 46.2. Adicionalmente al incremento indicado en el artículo 46.1, se abonará un 2% de los conceptos salariales abonados durante el año a través de la partida de economato (clave 3215).
- 46.3. La paga de economato establecida en el punto 46.2 se abonará en octubre cada año y para su cálculo se tomarán como referencia todos los conceptos retributivos pagados en el año anterior, salvo las horas extraordinarias y otras claves específicas. En el anexo 6 quedan listadas las claves que entran para el cálculo.
Por lo tanto, en el año 2018 la referencia para el pago será el 2% de la Masa Salarial individual bruta del año 2017, es decir, la suma de todas las claves individuales abonadas en 2017 y que están contenidas en el Anexo 6. Se pagará del mismo modo en los años sucesivos en base a las claves individuales de ese anexo abonadas en el año anterior.

Estructura salarial.

Artículo 47. -

1. Con efectividad de 1 de Enero de cada año, se aplicará al personal empleado e indirecto la estructura salarial definida en el Anexo 7.
Con efectividad del 1 de Enero, se aplicará al personal directo la estructura salarial definida en Anexo 7.
2. Se crean unos nuevos grupos profesionales para el personal en período de iniciación. A0 para peones y especialistas y B0 para profesionales.

Paga Única de Abril.

Artículo 48.- Para cada uno de los años de Convenio se aplicará al personal empleado e indirecto la Paga Única de Abril definida en el ANEXO 7, con el grupo profesional y Nivel Salarial que el trabajador/a tuviera en Abril de cada uno de los años.

Para cada uno de los años de Convenio se aplicará al personal directo la Paga Única de Abril definida en ANEXO 7 con el grupo profesional y Nivel Salarial que el personal tuviera en Abril de cada uno de los años de Convenio.

Cálculo pago vacaciones.

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

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

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

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

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

Pago mensual.

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

Módulo de pago mensual.

Artículo 51.- El módulo de pago mensual establecido para facilitar la regularidad de los cobros del personal, se actualiza conforme al promedio mensual del horario anual de trabajo que se establece en el Convenio, en 154,18 para los años 2018, 2019 y 2020 servirá para calcular los conceptos retributivos que se perciben en función del tiempo de presencia.

Domiciliación del pago.

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

Pagas extraordinarias.

Artículo 53.-

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

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

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

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

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

Antigüedad.

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

Las tablas bases de importes para calcular el valor del quinquenio son las que figuran en Anexo 8.

Dietas y kilometraje.

Artículo 55.-

Dietas

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

	ESPAÑA Y PORTUGAL	RESTO DE PAÍSES
2018, 2019 y 2020	50 €	60 €

En los desplazamientos de más de 1 día a petición del interesado/a se anticipará el dinero para gastos, según normativa Bosch.

Kilometraje:

Las tarifas de kilometraje para automóviles quedan aceptadas en 0,28 €/Km. Si el vehículo del trabajador no dispusiera de seguro a todo riesgo sin franquicia se aplicará lo dispuesto en el manual de procedimiento MP718.

Pluses.

Artículo 56.- Pluses de segundo turno, tercer turno, nocturnidad, toxicidad y noche trabajada.

En fecha 28 de octubre de 1991 se alcanzó un acuerdo cuyo texto se recoge en anexo 9 para los Pluses de Segundo Turno, Tercer Turno, Nocturnidad, Toxicidad y Noche Trabajada. Los valores de estos pluses se adjuntan como Anexo 9.

Otros pluses.

Artículo 57.-

1. Pluses de Disponibilidad de Mantenimiento, Carga-Descarga y Limpieza de Almacenes y Servicio de Bomberos.
En ANEXO 10 se recoge el texto del acuerdo sobre estos pluses. Los valores de estos pluses se adjuntan como ANEXO 10.
2. Los Pluses especiales de: Vigilancia, Chóferes y Horarios Especiales, se incrementan conforme a lo establecido en el artículo 46 del presente Convenio.

Quebranto de moneda.

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

NIVEL DE PAGOS Y/O COBROS	CUANTÍA €/MES
Año	2018
De 1.800 a 6.000 €	14,54
> 6.000 €	29,05

Una vez conocido el IPC real de cada uno de los años de vigencia del convenio se procederá a la regularización correspondientes según el artículo 46.

Horas extraordinarias.

Artículo 59.- A partir de 01.01.2018 se establece la tabla recogida en el Anexo 8 para todo tipo de Horas Extraordinarias.

Ingresos mínimos.

Artículo 60.- El nivel de ingresos mínimos anuales para todos/as los trabajadores/as mayores de 18 años que realicen el horario normal de trabajo real en situación de normalidad, se fija de acuerdo al anexo 11.

Capítulo VI.- Seguridad, higiene y salud laboral

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

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

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

1. Ruidos

Se seguirán las siguientes directrices:

- 1.1. Recepción obligatoria por parte de los Técnicos de Seguridad de todas las nuevas inversiones (tanto las que sean de nueva compra, como las trasladadas desde otros Centros del Grupo RB), marcándose como objetivo un nivel sonoro medio de 80 dB (A). Se informará al Comité de Seguridad e Higiene, según el Art. 66 de este Convenio. Si la emisión de ruido superara este límite, se deberá actuar sobre las máquinas y/o instalaciones para reducir la emisión hasta el límite indicado, definiéndose en estos casos un plan de acción.

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

- 1.2.1. Si los niveles de ruido equivalente (exposición diaria al ruido) no superaran los 85 db (A), se informará a la plantilla de los riesgos de exposición al ruido.
- 1.2.2. Si los niveles de ruido equivalente (exposición diaria al ruido) estuvieran entre 85 y 87 dB (A), o L (pico)=137 dB, se facilitarán medios de protección personal, que deberán ser adaptados a cada trabajador/a individualmente y a sus condiciones de trabajo y que serán de uso obligatorio. El personal destinado a estos puestos tendrá el seguimiento médico preventivo preceptivo. Los responsables del Centro estudiarán y presentarán al Comité de Seguridad e Higiene, las medidas tanto temporales como definitivas, para adecuar en tanto sea viable el nivel de ruido equivalente por debajo de los 85 dB (A). La viabilidad de las medidas a tomar será discutida en el Comité de Seguridad e Higiene.
- 1.2.3. Si el nivel de ruido equivalente (exposición diaria al ruido) superara los 87 dB (A) o L(pico)=140 dB, aparte del uso obligatorio de medios de protección personal y el establecimiento del preceptivo seguimiento médico preventivo de los trabajadores/as, los Responsables del Centro introducirán medidas técnicas correctivas que adecuen el nivel de ruido equivalente a los 85 dB (A).
En aquellos casos en que la Dirección considere, que los procesos productivos imposibilitan esta adecuación, el Comité de Seguridad e Higiene analizará y definirá las actuaciones a seguir.
- 1.2.4. Se acuerda mantener los actuales niveles de periodicidad para los reconocimientos médicos de audiometría, tanto generales como específicos.

2. Temperatura.

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

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

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

- 2.2. Los objetivos de temperaturas secas máximas y de definición de los puntos críticos del Centro se realizarán por el Comité de Seguridad y Salud. (C.S.S.)
La Comisión Paritaria de Seguimiento prevista en el Art. 92, vigilará el cumplimiento de lo pactado en este punto 2.2, a fin de que se lleve a efecto.
En sucesivos Convenios Colectivos se fijarán las inversiones necesarias y sus plazos de ejecución para actuar en la consecución de estos objetivos.

3. Prevención de riesgos

- 3.1 El Plan de Emergencia (GAO) del Centro de Trabajo es el documento en el que deben estar analizados, evaluados y registrados los riesgos que potencialmente entrañen peligro para la vida, la salud, el medio ambiente o la propia actividad de la Empresa, además de fijar las medidas preventivas para evitar dichos riesgos.
La Dirección de la Empresa elaborará el plan de emergencia (GAO) y hará entrega del mismo al Comité de Seguridad y Salud.
Dicha comisión tiene encomendada la discusión, modificación en su caso y acuerdo sobre este documento así como su posterior mejoramiento y el seguimiento de su aplicación.

3. P.V.D.

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

Artículo 62.- Seguridad, Higiene y Salud Laboral.

1. El Comité de Seguridad y Salud Laboral del Centro, negociará y acordará antes del 30.09 de cada año las voces de Seguridad y Salud Laboral correspondientes al año siguiente. Estos acuerdos tendrán la acostumbrada categoría normativa de Convenio Colectivo y a tal efecto se consideran incluidos en el presente Convenio Colectivo.
2. Con el fin de que el Comité de Empresa tenga información sobre la situación y evolución de la salud laboral de la plantilla del Centro, recibirá una copia de la Memoria Anual del Servicio Médico.
Asimismo, el Servicio Médico pasará al Comité de Empresa un el informe trimestral sobre accidentalidad.
3. La Empresa gestionará anualmente, a través de su Servicio Médico, las pruebas de diagnóstico precoz de los cánceres, ginecológico de la mujer, de próstata en el hombre y de colon en ambos casos.

Estas pruebas constarán de:

a) Prevención del cáncer ginecológico de la mujer:

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

b) Prevención del cáncer de próstata:

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

c) Prevención del cáncer colon: batido de heces en ambos casos (hombre, mujer)

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 de Seguridad y Salud Laboral serán asumidas por la Dirección del Centro, quien las cumplirá obligatoriamente en el menor tiempo posible, siempre que la petición del dictamen al Instituto sea originada por mutuo acuerdo entre la Representación Sindical de los trabajadores/as y la Dirección y así se especifique en el acuerdo.
5. Los Mandos Técnicos del Centro serán los responsables de entregar al Comité de Empresa, y Secciones Sindicales del mismo, las normas específicas del Grupo Bosch que les afecten. La entrega de estas normas se cumplimentará con independencia de las que vayan apareciendo posteriormente, que se entregarán a la mayor brevedad de tiempo posible.
6. Campañas preventivas sobre Salud Laboral y Prevención de Accidentes.
Se realizarán aquellas que se consideren necesarias, de acuerdo con las características del Centro, las circunstancias en las que se valore su utilidad para una mayor formación e información en la prevención y dirigidos fundamentalmente a riesgos concretos, y siempre que a juicio de la Dirección se consideren necesarias, y propuestas y con participación organizativa de los Servicios Técnicos: Seguridad e Higiene, Servicio Médico, Comisión Paritaria de Seguridad e Higiene y Salud Laboral y otros Departamentos.
Dentro de la formación de los trabajadores/as en nuevos puestos de trabajo, es obligatoria la instrucción sobre la materia de Seguridad y Salud Laboral. Asimismo, a las nuevas contrataciones se les instruirá en materia de Seguridad y Salud Laboral, no solo genérica sino también específica del puesto de trabajo, constatando la recepción de información a través de la hoja de confirmación de la misma.
7. A las nuevas inversiones, instalaciones y obras en general, se les deben dotar de los medios necesarios para cumplimentar las normativas externas e internas en materia de Seguridad y Salud Laboral, antes de su puesta en funcionamiento constatando y documentando argumentadamente el cumplimiento de estos requisitos, a través de un acta o protocolo de recepción.
8. Se entregarán a los trabajadores/as gafas de seguridad (graduadas, en caso de defecto visual del trabajador/a), con cargo a la Empresa, en aquellos puestos de trabajo donde existan riesgos de proyecciones. Estos puestos de trabajo permanentes, se recogerán en una lista argumentada, emitida y autorizada por la Comisión de Seguridad y Salud Laboral. (C.S.S.)
Es responsabilidad de los Servicios Técnicos de la Empresa la adecuación de los perfiles ergonómicos de los puestos de trabajo y de los trabajadores, y dentro de este perfil está la

agudeza visual. Un puesto de trabajo que haga peligrar la agudeza visual del trabajador/a, exigirá de los Servicios Técnicos una actuación según la siguiente pauta (por orden de prioridades):

- Análisis de los factores de riesgo.
 - Eliminación de la situación de peligro.
 - Corrección y/o aislamiento de los factores de riesgo.
 - Protección en el puesto de trabajo.
 - Protección personal.
9. En el reconocimiento médico anual se realizará un electrocardiograma según criterio del servicio Médico a las personas que están dentro del grupo de riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares. Se tendrán en cuenta como valores de riesgo las informaciones publicadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Los criterios actuales seguidos por el servicio Médico son:

- Personas mayores de 40 años, electrocardiograma bianual.
 - Personas menores de 40 años, electrocardiograma trianual.
 - Grupos de riesgo, electrocardiograma anual.
10. Se ha realizado la encuesta de Riesgos Psicosociales en el año 2018. La empresa cumplirá las medidas correctoras que deba aplicar, según el resultado obtenido en la misma. Para la realización de las encuestas Psicosociales se establece una periodicidad de 5 años.
11. Con objeto de reducir el absentismo se contará con los servicios de un fisioterapeuta, como mínimo dos días por semana.

Artículo 63.-

1. Si el Centro de Trabajo tiene más de cien trabajadores/as, se constituirá una Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con un máximo de 8 representantes por cada una de las partes para los años 2018, 2019 y 2020.
2. El número definitivo de componentes de la citada Comisión será acordado por la Comisión paritaria de este Convenio.
3. Con el fin de complementar la labor de la Comisión de Seguridad e Higiene, se capacitará en estas técnicas a un grupo de trabajadores/as, que sin perjuicio de su actividad laboral, puedan ejercer funciones de vigilancia en esta materia, especialmente durante las horas de turno que no coincidan con su turno normal.
4. La Comisión Paritaria podrá ser asistida para casos específicos por personal técnico externo, a elección de las partes.
5. En los casos de accidente de trabajo, la Comisión Paritaria efectuará un informe sobre sus circunstancias.
6. Antes del 31 de enero de cada año esta comisión se reunirá obligatoriamente para hacer un balance de la gestión del autoseguro.

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

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

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

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

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

Capítulo VII.- Beneficios sociales

Complemento ayuda familiar.

Artículo 68.- El Complemento de Ayuda Familiar, clave C27 de nómina hasta el año 2002, ha sido absorbido bajo la clave de nómina de nueva denominación 1010 y se abona en las 14 pagas, para todos/as los trabajadores/as, independientemente de su estado civil. Esta cantidad unificaba el anterior complemento de Ayuda Familiar y Plus Financiación de Vivienda y absorbía los Premios de Puntualidad y Asistencia.

Becas.

Artículo 69.- La convocatoria de becas para los años 2018, 2019 y 2020 será:

- Beca para hijos/as discapacitados/as psíquicos de los trabajadores/as, estudios universitarios y/o grados superiores de trabajadores/as, por un importe de 425 €/ anuales beca durante toda la vigencia del convenio para todas las solicitudes que cumplan los requisitos actualmente establecidos.
- 35 becas para estudios superiores universitarios y/o grados superiores de hijos/as de trabajadores por un importe de 425 €/beca anuales durante toda la vigencia del convenio.

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

Caja de Asistencia.

Artículo 70.- El presupuesto para atender las necesidades de la Caja de Asistencia queda establecido en 5.684,64€ para el 2018.

Una vez conocido el IPC real de cada uno de los años de vigencia del convenio se procederá a la regularización establecida en el artículo 46.

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

Servicio militar.

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

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

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

Permiso por matrimonio.

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

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

Anticipos personales.

Artículo 73.-

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

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

Estos niveles máximos se incluyen en el Manual de procedimiento 704.

Economato.

Artículo 74.-

1. El personal de la Empresa renuncia a la institución de los economatos laborales señalados en el Decreto de 21 de Marzo de 1958 y disposiciones concordantes.
2. Como complemento de todo lo establecido anteriormente sobre Economato, se confirma la posibilidad de utilizar Servicios Concertados, sustitutivos de los Economatos Laborales para el Centro que así lo acuerde la Comisión correspondiente.
3. Si no es viable el Servicio Concertado, se asignará, con carácter sustitutivo la cantidad de 80 € para 2018, de 85 € para 2019 y de 90€ para 2020 por persona y año, cuya cuantía total del Centro será gestionada con cierta flexibilidad por la Comisión del Centro.

Comedor

Artículo 75.- La Empresa establecerá y gestionará en el centro de Aranjuez, directamente o a través de terceros, un servicio de comedor o sistema alternativo con un porcentaje de subvención de la comida y los bocadillos del 58 %, el cual podrá, en el futuro, ser sustituido por algún sistema de bonificación de comida en caso de que en el entorno del centro de destino exista un nivel de oferta adecuado para este tipo de servicio.

El porcentaje de subvención del 58% será revisable en el próximo convenio para buscar una solución definitiva.

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

Premio de nupcialidad.

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

Plus N = 5 % de B x H.

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

H = Número de años en la Empresa.

Incapacidad temporal (I.T.).

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

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

1. Se mantiene como índice de referencia, el índice de 4,78 %. La Comisión Paritaria se reunirá cuando la evolución de los índices lo haga necesario.
Cuando se produzca desviación del índice de referencia, se reunirá la Comisión Paritaria de I.T. con objeto de analizar las causas de la desviación y adoptar las medidas oportunas para reducir el índice de absentismo a la normalidad.
2. Medidas de control:
 - 2.1. En ningún caso se aceptará a efectos de pago del complemento, la llamada telefónica como justificante de enfermedad, considerándose como permiso no abonable.
 - 2.2. Las personas cuyo índice de absentismo por I.T. supere el 1,25 de la media de su Centro, serán reconocidas o citadas para su seguimiento.
 - 2.3. La Comisión Paritaria de I.T. celebrará una reunión de Seguimiento en la segunda quincena de octubre.

3. Será de aplicación a los trabajadores eventuales la compensación por I.T., en las mismas condiciones que para el personal fijo.
4. El control de la enfermedad, a efectos de reconocimiento del derecho al percibo de esta compensación, corresponde a los facultativos de la Empresa; contra cuya decisión no prevalecerá criterio alguno.
En caso de enfermedad, cuando el índice de absentismo personal sea superior al doble del promedio de la empresa, se podrá suspender la compensación, previo conocimiento del Comité de Empresa, si existen dudas sobre la verdadera justificación de la misma.

Incapacidad Laboral Permanente (ILP).

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

Indemnización por fallecimiento.

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

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

Seguro de Vida.

Artículo 80.- Se adjunta como Anexo 13 el Acuerdo alcanzado el 25.01.1996 sobre Seguro de Vida.

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

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

Servicio de autobuses

Artículo 81.- Como consecuencia de lo pactado en el Acuerdo de 15 de Noviembre de 2007, suscrito entre la Dirección de la Empresa Robert Bosch España Fábrica Aranjuez S.A. y los sindicatos CCOO y UGT con motivo del cierre del centro de Alcalá de Henares, la empresa mantendrá un medio de transporte colectivo para el personal que se trasladó desde el centro de Alcalá de Henares al centro de Aranjuez con las rutas que se especifican en el Anexo 16.

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

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

Capítulo VIII.- Actividad sindical

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

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

Con carácter mensual se facilitará a los Representantes de los Trabajadores y las Trabajadoras información sobre las unidades producidas, pagos a la Seguridad Social debidamente acreditados, movimiento de altas y bajas, índices de absentismo y otros ratios sociales.

Igualmente, se entregarán a los Representantes Sindicales cuantos datos se comuniquen con ocasión de las Juntas Generales de Accionistas.

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

Información sobre la inversión.

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

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

Secciones Sindicales.

Artículo 84.-

1. En el Centro de Trabajo que exista Comité de Empresa cuando el número de personas dentro de la candidatura del sindicato, supere el 15 por 100 de los/as delegados/as obtenidos en las últimas elecciones, la Representación del Sindicato será reconocida por la Empresa y ostentada por un/a Delegado/a. En el Centro con más de 1000 personas se añadirá un/a delegado/a suplente. En este caso, la titularidad será indistinta.
2. A estos/as Delegados/as se les reconocen los mismos derechos y garantías que a los miembros del Comité de Empresa.
3. En el Centro en que la candidatura de un sindicato supere el 10 por 100 del número total de vocales del Comité, se dispondrá para cada Sección Sindical de un local con los muebles indispensables y ordenador.
4. El Centro con más de 50 trabajadores/as, por cada Central Sindical que tenga algún/a representante en el Comité de Empresa, se dispondrá, al menos, de un tablón de anuncios por Central para comunicar con sus afiliados y afiliadas

Comité de Empresa.

Artículo 85.-

1. Los Miembros del Comité de Empresa dispondrán de 50 horas mensuales por persona para el ejercicio de sus funciones sindicales, que tendrán carácter flexible en los períodos de negociación de Convenios Colectivos o de otros temas generales, que exijan especial intensidad en las relaciones sindicales o con la Dirección. Las horas de los distintos miembros serán acumulables entre sí, en cómputo mensual, pudiendo, además, quedar relevados de su trabajo hasta un 15 por 100 de los miembros del Comité de Empresa, dentro del cómputo de horas global del Centro.
2. Los Representantes 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 de la persona, para poder planificar su trabajo.
La Dirección y los Representantes Sindicales acordarán los procedimientos de información y estadística de dichas horas.
3. Igualmente, se concretará, entre ambas partes, los procedimientos para la recepción de visitas que estime el Comité de Empresa, para el desempeño de su función laboral y sindical.

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

Capítulo IX.- Marco de relaciones laborales

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

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

La Comisión Paritaria actuará con facultades delegadas de las partes negociadoras del presente Convenio, circunscribiendo la revisión a la actualización del Reglamento de Régimen Interior,

contemplando el ordenamiento vigente y la inclusión de los Acuerdos de los sucesivos Convenios Colectivos.

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

Marco de relaciones laborales.

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

Incorporación Acuerdo.

Artículo 89.- Se incorpora al presente Convenio Colectivo el acuerdo sobre reestructuración de fecha 22 de Diciembre de 1994 (Anexo 12).

Se incorpora al presente Convenio Colectivo el acuerdo sobre permisos retribuidos firmado por la Dirección de Recursos Humanos y el Comité de Empresa el 23 de octubre de 2006 (Anexo 17).

Plan de Igualdad

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

Artículo 91.- El 8 de octubre de 2018 se firmó el II Acuerdo Marco de Igualdad entre la Dirección General de Bosch en España y las Federaciones de Industria de CCOO y FICA UGT, con vigencia para todo Bosch en España, ha sustituido al I Acuerdo Marco firmado en 2011 y que sirvió de base al Plan de Igualdad de RBEF indicado en el artículo 90 de este convenio. Por ello, ambas partes revisarán el Plan de Igualdad vigente a la finalización de su vigencia e incorporarán en él las mejoras establecidas en el II Acuerdo Marco.

Su publicación una vez firmado se hará en el registro especial de planes de Igualdad de la Comunidad Madrid.

Capítulo X.- Cláusula final

Comisión Paritaria.

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

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

Serán funciones específicas de la comisión Paritaria las siguientes:

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

ANEXO 1

CONVENIO COLECTIVO 2018-20

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

Contratos Eventuales

Si durante la vigencia del convenio Colectivo fuera necesario que el número de contratos eventuales fuera superior al 10% pactado en Convenio Colectivo se mantendrán las siguientes condiciones:

- Debido a circunstancias coyunturales de llegada de nuevos productos al centro y la convivencia durante un tiempo de alguno de los productos que venían siendo tradicionales en RBEF, será admisible solo durante los años 2018 y 2019 hasta un 60% de contratación eventual en el colectivo de personas sujetas a prima directa (Vt).
- En el colectivo de personas no sujetas a prima directa (Vt) el volumen de contratos eventuales no podrá ser superior al 10% pactado en Convenio.
- Los porcentajes de eventualidad serán medidos siempre en función de los colectivos afectados, es decir, el 60% de personas sujetas a P.D. se computará sobre la plantilla fija del centro sujeta a Prima Directa (Vt). De igual modo se realizará sobre la plantilla no sujeta a P.D. con el 10% pactado.
- Durante el año 2020 solo será admisible un 30% de eventualidad en el colectivo de personal directo sujeto a prima directa (Vt), medido sobre la plantilla fija del centro sujeta a Prima Directa (Vt).
- En el caso de superar el porcentaje de eventualidad establecido en el año 2020 de personas sujetas a Prima Directa (Vt), se realizarán 20 contrataciones indefinidas de Operarios/as Directos/as. Estos contratos serán efectivos con fecha 1 de Enero del año 2021.
- Para todos los cálculos se tomará el valor medio de eventual acumulado del año.

ANEXO 2

CONVENIO COLECTIVO 2018-20

ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA ARANJUEZ S.A.U.

Acuerdo sobre Flexibilidad horaria en RBEF

Reunidos la Dirección de Robert Bosch España Fábrica Aranjuez, S.A.U. (en adelante RBEF) y la Representación de los Trabajadores del centro, reconociéndose reciprocamente la representación que ostentan,

ACUERDAN

1. La implantación en RBEF de un sistema de flexibilidad horaria en la entrada y salida de la plantilla, que se regirá según lo aquí pactado. Este Acuerdo se incorporará como un anexo en el nuevo convenio colectivo.
2. La flexibilidad de entrada y salida a la fábrica permitirá que, en función del turno en que trabaje cada colaborador, éste disponga de libertad para usar franjas horarias diferentes a la teórica, aunque con el siguiente límite: quedarán dentro de los márgenes de la jornada diaria núcleo, en la que la presencia deberá ser efectiva. Esta jornada diaria núcleo se extenderá entre estos horarios:

– Para el Turno normal: entre 09:30 y 15:45 (turno normal)	6h 15 m
– Para el Turno normal jornada de verano: entre 09:30 y 14:30h	5h
– Para Empleados con derecho a autobús: entre 09:30 a 14:30h	5h
– Trabajadores a turnos rotativos: el horario del turno será igual a la jornada diaria núcleo.	
3. La tolerancia horaria resultante, es decir la diferencia que media entra la franja horaria de la jornada teórica y de la jornada núcleo, será gestionada de forma individual por el propio colaborador, de acuerdo siempre con los siguientes criterios:
 - 3.1.- La no presencia en el centro durante ese período de tiempo, se considerará flexibilidad horaria y en ningún caso falta de asistencia, por lo que no deberá solicitarse permiso alguno.
 - 3.2.- A efectos del cómputo de horas de trabajo, sólo se considerarán aquellas que se hayan realizado dentro del límite de entrada (inicio tolerancia) en la jornada diaria que corresponda y hasta el límite de salida (final de tolerancia) que marque la jornada que corresponda.
 - 3.3.- Mensualmente la empresa realizará el control de presencia de cada colaborador, permitiéndose un déficit laboral máximo de 7 horas al final de cada mes.
 - 3.4.- Dicho déficit, caso de producirse, 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 de la nómina correspondiente. El 31 de diciembre de cada año se procederá a eliminar los déficits existentes, procediendo a su regularización definitiva.
 - 3.5.- Los excesos de jornada se computarán desde el primer minuto y se disfrutarán respetando la jornada núcleo, pero en ningún caso, mediante la acumulación en días libres.
 - 3.6.- 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 la nómina.

ANEXO 3

CONVENIO COLECTIVO 2018-2020

ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA ARANJUEZ S.A.U.

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

Movilidad de plantilla y producto.

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

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

Independientemente se respetarán los acuerdos establecidos actualmente con carácter particular.

ANEXO 4

CONVENIO COLECTIVO 2018-2020

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

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 o ESO)
 - Cumplir los requerimientos físicos necesarios.
4. Selección.-
 - Cumplidos los requisitos necesarios, las pruebas de selección son:
 - Teórica: tipo test.
 - Práctica: de habilidad o conocimientos profesionales (en función del puesto).
 - En función de la puntuación obtenida en las pruebas, se establecerá una lista, con un número tal de personas que permita, además de cubrir los puestos necesarios, disponer de personas para cubrir futuras necesidades.
 - Se considera como prueba de selección, el reconocimiento médico.
 - Se considera como información para las pruebas de selección, el perfil médico establecido para las distintas profesiones.
5. Contratos temporales.-
 - Se realizan por orden de lista.
 - En caso de que, siguiendo el orden le correspondiera a alguna persona que tenga o haya tenido contrato eventual en su puesto u otro similar, pasaría a contrato temporal, si tuviera capacidad y eficacia probadas.
 - Una vez agotado el plazo máximo de renovaciones (tres años), si se sigue manteniendo la necesidad, no se efectuarán sustituciones por otros contratos temporales, en consecuencia, habrá de realizarse contrato definitivo.
6. La aplicación de estos procedimientos se efectuará de una manera objetiva.

ANEXO 5

CONVENIO COLECTIVO 2018-20

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

Vacaciones.

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

- Art. 24 del texto del XII Convenio Colectivo (BOE nº 188 de 8.8.1983), de la entonces denominada FEMSA.
- Art. 24. Para no interrumpir la actividad productiva y comercial durante el período de vacaciones, se definirán, (con dos meses de antelación a la fecha señalada para las mismas) en los distintos Centros y Servicios, los turnos de permanencia de acuerdo con las necesidades operativas y productivas. La nueva fecha de vacaciones será negociada y acordada individualmente y no supondrá perjuicio económico para el trabajador.
- Art. 10 de los Convenios XII al XXII, ambos inclusive, de la entonces denominada primero FEMSA y posteriormente Robert Bosch, S.A., publicados respectivamente en los Boletines Oficiales del Estado.

Nº. 188 de 8 de agosto de 1983.

Nº. 118 de 17 de mayo de 1984.

Nº. 145 de 18 de junio de 1985.

Nº. 205 de 27 de agosto de 1986.

Nº. 192 de 12 de agosto de 1987.

Nº. 198 de 18 de agosto de 1988.

Nº. 267 de 7 de noviembre de 1989.

Nº. 55 de 5 de marzo de 1991.

Nº. 103 de 30 de abril de 1993.

Nº. 94 de 20 de abril de 1994.

Nº. 297 de 13 de diciembre de 1994.

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

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

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

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

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

ANEXO 6

CONVENIO COLECTIVO 2018-20

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

Paga de Economato

Claves incluidas en la paga de economato de RBEF 2018-2020

CLAVE DE NÓMINA HR CORE	DESCRIPCIÓN DE LA CLAVE	RBEF SI ENTRAN	CLAVE DE NÓMINA EN P35
1000	Salario base	SI	9101 01NE 001G
1010	Plus convenio colectivo	SI	9102-02NE
1020	Antigüedad	SI	9216 9999
1110	Comp. Retrib.s/Tabla	SI	9105
1150	Comp. prima directa	SI	9205
1160	Comp. Puesto Trabajo	SI	9207
1170	Plus mando	SI	9210
2000	Plus noche trabajada	SI	021F 9233
2010	Plus trabajo nocturno	SI	120F 9232
2020	Plus Turno de tarde	SI	122F 9234
2030	Plus turno de noche	SI	123F 9235
2050	Plus turno rotativo A/B	SI	9236
2060	P.T. 4º y 5º Turno	SI	9237
2090	Plus Nocturnidad PromVac	SI	9351
2100	Plus turno tarde PromVac	SI	9353
2110	Plus turno noche PromVac	SI	9354
2120	Plus turno A/B PromVac	SI	9355
2130	Plus 4º/5º turno PromVac	SI	9356
2150	Plus Noche trab PromVac	SI	9364
2360	Irregularidad colectiva	SI	9701
2370	Faltas injustificadas	SI	9703
2380	Permiso no abonable	SI	9704
2390	Retrasos	SI	9705
2400	Huelga legal	SI	9702
2420	Parte Proporcional Vacaciones	SI	9324 9329 042F 042G 042V
3125	P.T. Penoso y/o Tóxico	SI	9231
3175	C. Navidad P. Dinerario	SI	9310
3295	Plus Carretilero	SI	734F
3325	Plus Disp. Mantenimiento	SI	9258
3330	Plus Disp. Horario Espec	SI	9260
3340	Plus Bombero	SI	9263
3345	Plus Carga/Descarga ALM	SI	9271
3350	Plus Capataz Bomberos	SI	9275
3355	Plus J. Brigada Bomberos	SI	9276
3370	Quebranto de moneda	SI	9601
3380	Vacaciones Finiquito	SI	9VAC
3395	Prima directa	SI	024F
3400	Compto.Prima P.O.	SI	9250
3405	Pri. Aprov. Inver.	SI	9251
3415	Incentivo PO	SI	9256
3420	Incentivo PV	SI	9257
3430	Plus Carencia Incentivo	SI	9267
3440	Prima Aprov. Inv. PromVac	SI	9357
3445	Prima PromVac	SI	9358
3450	Incentivo PO PromVac	SI	9359
3455	Incentivo PV PromVac	SI	9360
3465	Compens. plus CC PO/PV	SI	9219
3800	Regularización líquido	SI	9931
6450	Pago Especie C. Navidad	SI	9508
9020	Complemento Exclusividad Paga Extra verano	SI	001J
9030	Complemento de exclusividad Paga Extra Navidad	SI	001K
9040	Retribución según table Extra verano prorrateada	SI	040E/9322
9050	Retribución según table Extra Navidad prorrateada	SI	041E/9323
9060	Retribución según tabla Paga Unica abril eventuales	SI	043E/9325
9140	Pago complementario P.E. Julio	SI	9PEJ

CLAVE DE NÓMINA HR CORE	DESCRIPCIÓN DE LA CLAVE	RBEF SI ENTRAN	CLAVE DE NÓMINA EN P35
9150	Pago complementario P.E. Navidad	SI	9PEN
9160	Pago complementario Paga Unica	SI	9PET
9170	Plus convenio colectivo Extra Navidad	SI	9X02
9180	Complemento Individual Extra Navidad	SI	9X04
9190	Complemento Retribución según tabla Extra Navidad	SI	9X05
9200	Complemento Extra Navidad	SI	9X07
9210	Plus calor Extra Navidad	SI	9X08
9220	Antigüedad Extra Navidad	SI	9X09
9230	Prima directa Extra Navidad	SI	9X10
9240	Complemento Prima productividadExtra Navidad	SI	9X13
9250	Incentivo PO Extra Navidad	SI	9X14
9260	Incentivo PV Extra Navidad	SI	9X15
9270	Complement work garment extra payment Christmas	SI	9X17
9280	Plus carencia incentivo PO Extra Navidad	SI	9X19
9300	Plus convenio colectivo Extra Verano	SI	9Y02
9304	Paga Extra de Verano	SI	9Y01
9310	Complemento Individual Extra Verano	SI	9Y04
9320	Complemento Retribución según tabla Extra Verano	SI	9Y05
9330	Complemento Extra Verano	SI	9Y07
9340	Plus calor Extra Verano	SI	9Y08
9350	Antigüedad Extra Verano	SI	9Y09
9360	Prima directa Extra Verano	SI	9Y10
9370	Complemento Prima productividadExtra Verano	SI	9Y13
9380	Incentivo PO Extra Verano	SI	9Y14
9390	Incentivo PV Extra Verano	SI	9Y15
9400	Complemento prenda de trabajo Extra Verano	SI	9Y17
9410	Plus carencia incentivo PO Extra Verano	SI	9Y19
9430	Ret. s/ Tabla P.U.A.	SI	9Z01
9440	Complemento Paga Unica de Abril	SI	9Z03
9450	Antigüedad Paga Unica de Abril	SI	9Z04
9460	Complemento Individual Paga Unica de Abril	SI	9Z05
9480	Mantenimiento Jornada Anual	SI	9Z08
9490	Prima Directa (Promedio) Paga Unica de Abril	SI	9Z10
9500	Incentio PO (Promedio) P.U.A.	SI	9Z14
9540	Salario base Paga extra Navidad	SI	9X01/001D
PA10	Prestaciones IT	SI	
PA40	Prestac.oblig.Empresa-E	SI	
PC10	Complementos IT	SI	
PA30	Prestac.maternidad	SI	
PC30	Compl.maternidad	SI	
PA20	Prestaciones AT y EP	SI	
PC20	Compl.AT y EP	SI	

RBEF

ANEXO 7

TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL EMPLEADOS E INDIRECTOS - 2018

GRUPO PROFESIONAL	RETRIB. BASE	PLUS CONV.	TOTAL PAGA	PAGA ÚNICA
A0-01	665,62	807,64	1473,27	1473,25
A0-02	732,20	881,21	1613,41	1613,40
A0-03	773,80	927,18	1700,99	1700,99
A0-04	807,07	964,00	1771,07	1771,06
B0-01	676,25	819,78	1496,03	1496,09
B0-02	743,86	894,60	1638,47	1638,50
B0-03	786,14	941,35	1727,50	1727,51
B0-04	819,98	978,78	1798,76	1798,71
A2-11	748,84	892,41	1641,25	1641,26
A2-01	832,02	991,60	1823,62	1823,65
A2-02	832,02	995,13	1827,15	1827,19
B1-11	760,80	906,12	1666,92	1666,94
B1-01	845,33	1006,75	1852,08	1852,09
B1-02	845,33	1010,43	1855,76	1855,75
B1-03	845,33	1014,02	1859,35	1859,38
B2-11	790,77	923,99	1714,76	1714,72
B2-01	878,65	1026,64	1905,29	1905,27
B2-02	878,65	1030,21	1908,85	1908,84
B2-03	878,65	1033,80	1912,45	1912,44
C1-11	838,69	963,58	1802,27	1802,25
C1-01	931,89	1070,64	2002,53	2002,53
C1-02	951,83	1075,86	2027,69	2027,66
C1-03	971,79	1084,67	2056,46	2056,43
C1-04	998,42	1093,94	2092,36	2092,33
C2-11	898,57	999,81	1898,38	1898,37
C2-01	998,42	1110,91	2109,33	2109,33
C2-02	1025,04	1120,27	2145,31	2145,31
C2-03	1051,65	1129,59	2181,24	2181,22
C2-04	1078,28	1138,87	2217,15	2217,15
D1-11	970,44	1065,15	2035,59	2035,62
D1-01	1078,28	1183,46	2261,74	2261,78
D1-02	1104,92	1193,61	2298,53	2298,53
D1-03	1131,54	1203,73	2335,27	2335,25
D1-04	1158,17	1213,83	2372,00	2372,02
D1-05	1184,79	1223,94	2408,74	2408,78

RBEF

ANEXO 7

TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL EMPLEADOS E INDIRECTOS - 2018

GRUPO PROFESIONAL	RETRIB. BASE	PLUS CONV.	TOTAL PAGA	PAGA ÚNICA
D2-11	1066,34	1110,70	2177,04	2176,99
D2-01	1184,79	1234,04	2418,83	2418,86
D2-02	1211,42	1244,23	2455,64	2455,62
D2-03	1238,01	1254,29	2492,30	2492,33
D2-04	1264,66	1264,43	2529,09	2529,13
D2-05	1291,30	1274,57	2565,87	2565,85
E1-11	1162,14	1171,08	2333,22	2333,22
E1-01	1291,30	1301,17	2592,47	2592,48
E1-02	1324,58	1318,25	2642,83	2642,84
E1-03	1357,83	1335,32	2693,16	2693,19
E1-04	1391,13	1352,38	2743,51	2743,55
E1-05	1424,41	1371,24	2795,65	2795,64
E2-11	1281,93	1278,64	2560,57	2560,55
E2-01	1424,41	1420,66	2845,07	2845,09
E2-02	1457,68	1439,54	2897,23	2897,23
E2-03	1491,00	1458,43	2949,43	2949,35
E2-04	1530,92	1477,78	3008,70	3008,72
E2-05	1570,84	1502,61	3073,46	3073,45
F1-11	1413,77	1434,91	2848,68	2848,65
F1-01	1570,84	1594,29	3165,13	3165,17
F1-02	1610,79	1619,09	3229,88	3229,85
F1-03	1650,72	1643,93	3294,65	3294,68
F1-04	1697,36	1669,25	3366,61	3366,60
F1-05	1743,91	1698,22	3442,14	3442,12
F2-11	1569,50	1627,47	3196,97	3196,98
F2-01	1743,91	1808,25	3552,16	3552,19
F2-02	1810,46	1838,80	3649,25	3649,30
F2-03	1877,02	1869,38	3746,40	3746,40
F2-04	1956,90	1900,85	3857,75	3857,77
F2-05	2050,11	1933,52	3983,63	3983,61
F2-06	2143,28	1966,14	4109,42	4109,34
F2-07	2249,79	1999,76	4249,56	4249,52

RBEF

ANEXO 7

TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL DIRECTOS - 2018

GRUPO PROFESIONAL	RETRIB. BASE	PLUS CONV.	TOTAL PAGA	PAGA ÚNICA
A0-01	665,62	647,11	1312,73	1428,64
A0-02	732,20	704,67	1436,85	1564,53
A0-03	773,80	740,59	1514,40	1649,44
A0-04	807,07	769,39	1576,46	1717,40
B0-01	676,25	658,23	1334,47	1450,43
B0-02	743,86	716,91	1460,76	1588,48
B0-03	786,14	753,57	1539,71	1674,79
B0-04	819,98	782,91	1602,89	1743,81
A2-11	748,84	711,86	1460,70	1591,53
A2-01	832,02	790,96	1622,98	1768,36
A2-02	832,02	794,54	1626,56	1771,98
B1-11	760,80	724,39	1485,16	1616,03
B1-01	845,33	804,87	1650,18	1795,59
B1-02	845,33	808,51	1653,82	1799,21
B1-03	845,33	812,06	1657,38	1802,78
B2-11	790,77	735,77	1526,54	1657,33
B2-01	878,65	817,51	1696,14	1841,51
B2-02	878,65	821,08	1699,72	1845,11
B2-03	878,65	824,71	1703,36	1848,73
C1-11	838,69	760,91	1599,60	1741,94
C1-01	931,89	845,43	1777,32	1935,51
C1-02	951,83	850,08	1801,90	1959,99
C1-03	971,79	856,98	1828,78	1987,92
C1-04	998,42	862,89	1861,29	2022,64

RBEF

ANEXO 7

TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL EMPLEADOS E INDIRECTOS - 2019-

GRUPO PROFESIONAL	RETRIB. BASE	PLUS CONV.	TOTAL PAGA	PAGA ÚNICA
A0-01	678,94	823,80	1502,73	1502,71
A0-02	746,84	898,84	1645,68	1645,67
A0-03	789,28	945,73	1735,01	1735,01
A0-04	823,21	983,28	1806,49	1806,48
B0-01	689,77	836,18	1525,95	1526,01
B0-02	758,74	912,50	1671,24	1671,27
B0-03	801,87	960,18	1762,05	1762,06
B0-04	836,38	998,35	1834,74	1834,68
A2-11	763,82	910,26	1674,08	1674,09
A2-01	848,66	1011,43	1860,09	1860,12
A2-02	848,66	1015,03	1863,70	1863,74
B1-11	776,01	924,24	1700,26	1700,28
B1-01	862,23	1026,89	1889,12	1889,13
B1-02	862,23	1030,64	1892,88	1892,87
B1-03	862,23	1034,30	1896,53	1896,57
B2-11	806,59	942,47	1749,06	1749,02
B2-01	896,22	1047,17	1943,39	1943,37
B2-02	896,22	1050,81	1947,03	1947,02
B2-03	896,22	1054,48	1950,70	1950,69
C1-11	855,47	982,85	1838,32	1838,30
C1-01	950,53	1092,05	2042,58	2042,58
C1-02	970,87	1097,37	2068,24	2068,21
C1-03	991,23	1106,36	2097,59	2097,56
C1-04	1018,38	1115,82	2134,21	2134,18
C2-11	916,55	1019,81	1936,35	1936,34
C2-01	1018,38	1133,13	2151,51	2151,51
C2-02	1045,54	1142,67	2188,21	2188,21
C2-03	1072,69	1152,18	2224,87	2224,85
C2-04	1099,84	1161,65	2261,50	2261,50
D1-11	989,85	1086,45	2076,30	2076,33
D1-01	1099,84	1207,13	2306,97	2307,02
D1-02	1127,02	1217,48	2344,50	2344,50
D1-03	1154,17	1227,81	2381,97	2381,95
D1-04	1181,33	1238,11	2419,44	2419,46
D1-05	1208,49	1248,42	2456,91	2456,95

RBEF

ANEXO 7

(hoja 2 de 3)

TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL EMPLEADOS E INDIRECTOS - 2019-

GRUPO PROFESIONAL	RETRIB. BASE	PLUS CONV.	TOTAL PAGA	PAGA ÚNICA
D2-11	1087,67	1132,92	2220,59	2220,53
D2-01	1208,49	1258,72	2467,21	2467,24
D2-02	1235,65	1269,11	2504,76	2504,73
D2-03	1262,77	1279,38	2542,14	2542,18
D2-04	1289,96	1289,71	2579,67	2579,71
D2-05	1317,12	1300,06	2617,19	2617,17
E1-11	1185,38	1194,50	2379,89	2379,89
E1-01	1317,12	1327,20	2644,32	2644,33
E1-02	1351,07	1344,62	2695,69	2695,70
E1-03	1384,99	1362,03	2747,02	2747,05
E1-04	1418,95	1379,43	2798,38	2798,42
E1-05	1452,89	1398,67	2851,56	2851,55
E2-11	1307,57	1304,21	2611,78	2611,76
E2-01	1452,89	1449,08	2901,97	2901,99
E2-02	1486,84	1468,33	2955,17	2955,17
E2-03	1520,82	1487,60	3008,42	3008,34
E2-04	1561,54	1507,33	3068,88	3068,90
E2-05	1602,26	1532,67	3134,93	3134,92
F1-11	1442,05	1463,60	2905,65	2905,62
F1-01	1602,26	1626,17	3228,43	3228,47
F1-02	1643,01	1651,47	3294,48	3294,45
F1-03	1683,74	1676,80	3360,54	3360,57
F1-04	1731,31	1702,63	3433,94	3433,93
F1-05	1778,79	1732,19	3510,98	3510,97
F2-11	1600,89	1660,02	3260,91	3260,92
F2-01	1778,79	1844,42	3623,21	3623,23
F2-02	1846,67	1875,57	3722,24	3722,29
F2-03	1914,56	1906,77	3821,33	3821,33
F2-04	1996,04	1938,87	3934,91	3934,93
F2-05	2091,11	1972,19	4063,31	4063,29
F2-06	2186,14	2005,47	4191,61	4191,53
F2-07	2294,79	2039,76	4334,55	4334,51

RBEF

ANEXO 7

(hoja 3 de 3)

TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL DIRECTOS - 2019

GRUPO PROFESIONAL	RETRIB. BASE	PLUS CONV.	TOTAL PAGA	PAGA ÚNICA
A0-01	678,94	660,05	1338,99	1457,21
A0-02	746,84	718,77	1465,59	1595,82
A0-03	789,28	755,40	1544,69	1682,42
A0-04	823,21	784,77	1607,99	1751,75
B0-01	689,77	671,40	1361,16	1479,44
B0-02	758,74	731,25	1489,98	1620,25
B0-03	801,87	768,65	1570,50	1708,29
B0-04	836,38	798,57	1634,95	1778,68
A2-11	763,82	726,09	1489,91	1623,36
A2-01	848,66	806,78	1655,44	1803,73
A2-02	848,66	810,43	1659,10	1807,42
B1-11	776,01	738,88	1514,86	1648,35
B1-01	862,23	820,96	1683,19	1831,50
B1-02	862,23	824,68	1686,90	1835,19
B1-03	862,23	828,30	1690,53	1838,84
B2-11	806,59	750,48	1557,07	1690,47
B2-01	896,22	833,86	1730,07	1878,34
B2-02	896,22	837,51	1733,71	1882,01
B2-03	896,22	841,21	1737,43	1885,71
C1-11	855,47	776,13	1631,59	1776,78
C1-01	950,53	862,34	1812,87	1974,22
C1-02	970,87	867,08	1837,94	1999,19
C1-03	991,23	874,12	1865,36	2027,68
C1-04	1.018,38	880,14	1898,52	2063,09

RBEF

ANEXO 8

TABLAS ANTIGÜEDAD Y DE HORAS EXTRAS 2018

BASES PARA ANTIGÜEDAD

GRUPO PROFESIONAL	IMPORTE BASE
A1 - B2	732,93
C1	745,04
C2	761,15
D1	777,24
D2	805,43
E1	845,71
E2	906,95
F1	906,95
F2	906,95

Horas extra

GRUPO PROFESIONAL	VALOR HORA DÍA LABORABLE	VALOR HORA DÍA NO LABORABLE
A0	11,77	14,99
B0	12,01	15,24
A2	12,68	16,08
B1	12,91	16,38
B2	13,36	16,97
C1	14,71	18,70
C2	15,73	19,91
D1	17,01	21,58
D2	18,70	23,70

RBEF

ANEXO 8

TABLAS ANTIGÜEDAD Y DE HORAS EXTRAS 2019

BASES PARA ANTIGÜEDAD

GRUPO PROFESIONAL	IMPORTE BASE
A1 - B2	747,59
C1	759,94
C2	776,38
D1	792,79
D2	821,54
E1	862,63
E2	925,09
F1	925,09
F2	925,09

Horas extra

GRUPO PROFESIONAL	VALOR HORA DÍA LABORABLE	VALOR HORA DÍA NO LABORABLE
A0	12,00	15,29
B0	12,25	15,55
A2	12,94	16,40
B1	13,17	16,71
B2	13,63	17,31
C1	15,00	19,08
C2	16,04	20,31
D1	17,35	22,01
D2	19,08	24,18

ANEXO 9

CONVENIO COLECTIVO 2018-2020

ROBERT BOSCH ESPAÑA FÁBRICA ARANJUEZ S.A.U.

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

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

1. Trabajo a turnos.

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

La percepción de estos Pluses supone:

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

2. Plus de Turno de Tarde.

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

- 2.2.1. Los Valores/hora definidos para los Operarios Directos e Indirectos y los Empleados del C.C. FEMSA (alt) suponen, en cómputo diario, que las percepciones medias globales para éstos se corresponden con el conjunto de valores equivalentes definidos en el punto 12.3.4. del C.C. RBES (alt), según la fórmula siguiente:

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

Siendo:

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

- 2.2.2. Estas cantidades se abonarán por las horas realmente trabajadas en Turno de Tarde.
- 2.2.3. Los valores hora ponderado del Plus de Turno de Tarde para los Operarios directos e Indirectos y Empleados se definen en el punto 8.
- 2.2.4. La fecha de entrada en vigor de estos valores/hora es en la Nómina de Noviembre de 1991, con el factor corrector del Art. 29 del XIX C.C. (75 %).

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

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

3.2 Valor Hora Nocturnidad.

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

3.3. Valor Hora Turno de Noche.

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

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

3.4. Plus Noche Trabajada.

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

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

5. Plus Tóxico, Penoso o Peligroso.

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

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

- 6.1. En el Anexo 0 se determinan los coeficientes: K1 y K2 que se utilizan en las Tablas de Valores correspondientes (ver Anexos, punto 8).
- 6.2. Con la aplicación de los nuevos valores de los pluses de Turno de Tarde, Turno de Noche, Nocturnidad, Plus Noche Trabajada y el Plus Tóxico, Penoso o Peligroso en su cómputo global, quedan comprendidos y, por lo tanto, compensados el Plus de Turno, Plus de 2º. turno, Nocturnidad, Plus de Noche Trabajada y el Plus Tóxico, Penoso o Peligroso actualmente establecidos, así como los exigidos legalmente por estos conceptos.
- 6.3. La aplicación de estos pluses no supondrá ninguna otra repercusión económica en otros conceptos salariales.
- 6.4. La aplicación de estos pluses no supone equiparación de las categorías profesionales de ambos Convenios; no pudiendo por tanto derivarse reclamaciones de asimilación de estas categorías de un Convenio a otro, ni aún dentro del mismo Convenio, basadas en las percepciones de estos Pluses.
- 6.5. La retribución de estos pluses en el período de vacaciones anuales será conforme al promedio obtenido por el trabajador en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la iniciación del mismo. Promedio que se entenderá calculado como la suma de las tres percepciones, antes citadas, dividido por tres y multiplicado por el coeficiente 30/31.

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

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

8. Anexos. Se adjunta los siguientes Anexos:

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

RBEF

ANEXO 9

EMPLEADOS

Valores 2º Turno 2018

GRUPO PROFESIONAL	VALOR/H SIN ANTIGÜEDAD	VALOR/H POR QUINQUENIO
A0-01	1,7330	0,0785
A0-02	1,9064	0,0864
A0-03	2,0146	0,0911
A0-04	2,1012	0,0950
B0-01	1,7632	0,0785
B0-02	1,9397	0,0864
B0-03	2,0497	0,0911
B0-04	2,1379	0,0950
A2-11	1,9497	0,0885
A2-01	2,1666	0,0983
A2-02	2,1710	0,0983
B1-11	1,9836	0,0885
B1-01	2,2042	0,0983
B1-02	2,2090	0,0983
B1-03	2,2135	0,0983
B2-11	2,0468	0,0885
B2-01	2,2744	0,0983
B2-02	2,2791	0,0983
B2-03	2,2838	0,0983
C1-11	2,1603	0,0899
C1-01	2,4001	0,1001
C1-02	2,4334	0,1001
C1-03	2,4716	0,1001
C1-04	2,5187	0,1001
C2-11	2,2839	0,0920
C2-01	2,5377	0,1021
C2-02	2,5853	0,1021
C2-03	2,6330	0,1021
C2-04	2,6806	0,1021
D1-11	2,4624	0,0940
D1-01	2,7357	0,1045
D1-02	2,7846	0,1045
D1-03	2,8330	0,1045
D1-04	2,8814	0,1045
D1-05	2,9300	0,1045

RBEF

ANEXO 9

EMPLEADOS

Valores 2º Turno 2018

GRUPO PROFESIONAL	VALOR/H SIN ANTIGÜEDAD	VALOR/H POR QUINQUENIO
D2-11	2,6442	0,0971
D2-01	2,9381	0,1080
D2-02	2,9860	0,1080
D2-03	3,0345	0,1080
D2-04	3,0834	0,1080
D2-05	3,1311	0,1080
E1-11	2,8428	0,1021
E1-01	3,1588	0,1139
E1-02	3,2253	0,1139
E1-03	3,2917	0,1139
E1-04	3,3582	0,1139
E1-05	3,4270	0,1139
E2-11	3,1316	0,1094
E2-01	3,4797	0,1217
E2-02	3,5486	0,1217
E2-03	3,6178	0,1217
E2-04	3,6963	0,1217
E2-05	3,7816	0,1217
F1-11	3,5119	0,1094
F1-01	3,9023	0,1217
F1-02	3,9876	0,1217
F1-03	4,0735	0,1217
F1-04	4,1684	0,1217
F1-05	4,2678	0,1217
F2-11	3,9716	0,1094
F2-01	4,4128	0,1217
F2-02	4,5413	0,1217
F2-03	4,6693	0,1217
F2-04	4,8163	0,1217
F2-05	4,9823	0,1217
F2-06	5,1483	0,1217
F2-07	5,3332	0,1217

RBEF

ANEXO 9

EMPLEADOS

TABLA DE VALORES DEL

PLUS DE 3er. TURNO – 2018

GRUPO PROFESIONAL	VALOR/H SIN ANTIGÜEDAD	VALOR/H POR QUINQUENIO
A0-01	3,2634	0,1481
A0-02	3,5895	0,1633
A0-03	3,7934	0,1722
A0-04	3,9562	0,1797
B0-01	3,3197	0,1481
B0-02	3,6522	0,1633
B0-03	3,8594	0,1722
B0-04	4,0252	0,1797
A2-11	3,6710	0,1664
A2-01	4,0788	0,1850
A2-02	4,0879	0,1850
B1-11	3,7349	0,1664
B1-01	4,1498	0,1850
B1-02	4,1588	0,1850
B1-03	4,1681	0,1850
B2-11	3,8536	0,1664
B2-01	4,2818	0,1850
B2-02	4,2909	0,1850
B2-03	4,2995	0,1850
C1-11	4,0672	0,1695
C1-01	4,5190	0,1882
C1-02	4,5812	0,1882
C1-03	4,6531	0,1882
C1-04	4,7423	0,1882
C2-11	4,3008	0,1729
C2-01	4,7782	0,1922
C2-02	4,8677	0,1922
C2-03	4,9572	0,1922
C2-04	5,0465	0,1922
D1-11	4,6363	0,1768
D1-01	5,1513	0,1965
D1-02	5,2423	0,1965
D1-03	5,3337	0,1965
D1-04	5,4251	0,1965
D1-05	5,5162	0,1965

NOTA:

Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er. Turno, percibirán un complemento por noche trabada de 4.03 €

RBEF

ANEXO 9

EMPLEADOS

TABLA DE VALORES DEL

PLUS DE 3er. TURNO – 2018

GRUPO PROFESIONAL	VALOR/H SIN ANTIGÜEDAD	VALOR/H POR QUINQUENIO
D2-11	4,9780	0,1832
D2-01	5,5312	0,2031
D2-02	5,6222	0,2031
D2-03	5,7134	0,2031
D2-04	5,8048	0,2031
D2-05	5,8958	0,2031
E1-11	5,3527	0,1922
E1-01	5,9476	0,2137
E1-02	6,0723	0,2137
E1-03	6,1973	0,2137
E1-04	6,3222	0,2137
E1-05	6,4520	0,2137
E2-11	5,8968	0,2064
E2-01	6,5522	0,2291
E2-02	6,6815	0,2291
E2-03	6,8115	0,2291
E2-04	6,9585	0,2291
E2-05	7,1195	0,2291
F1-11	6,6124	0,2064
F1-01	7,3471	0,2291
F1-02	7,5078	0,2291
F1-03	7,6690	0,2291
F1-04	7,8477	0,2291
F1-05	8,0352	0,2291
F2-11	7,4780	0,2064
F2-01	8,3087	0,2291
F2-02	8,5499	0,2291
F2-03	8,7912	0,2291
F2-04	9,0680	0,2291
F2-05	9,3805	0,2291
F2-06	9,6931	0,2291
F2-07	10,0411	0,2291

NOTA:

Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er. Turno, percibirán un complemento por noche trabada de 4.03 €

RBEF

ANEXO 9

OPERARIOS INDIRECTOS

Tabla de pluses de turno para indirectos 2018

GRUPO PROFESIONAL	VALOR HORA 2º TURNO	VALOR HORA 3º TURNO
A0-01	1,3576	2,5556
A0-02	1,4936	2,8116
A0-03	1,5780	2,9712
A0-04	1,6461	3,0991
B0-01	1,3672	2,5738
B0-02	1,5040	2,8316
B0-03	1,5890	2,9925
B0-04	1,6577	3,1210
A2-11	1,5273	2,8755
A2-01	1,6969	3,1948
A2-02	1,6969	3,1948
B1-11	1,5380	2,8958
B1-01	1,7089	3,2176
B1-02	1,7089	3,2176
B1-03	1,7089	3,2176
B2-11	1,5380	2,8958
B2-01	1,7089	3,2176
B2-02	1,7089	3,2176
B2-03	1,7089	3,2176
C1-11	1,6073	3,0259
C1-01	1,7860	3,3624
C1-02	1,7860	3,3624
C1-03	1,7860	3,3624
C1-04	1,7860	3,3624
C2-11	1,7026	3,2062
C2-01	1,8920	3,5622
C2-02	1,8920	3,5622
C2-03	1,8920	3,5622
C2-04	1,8920	3,5622
D1-11	1,7026	3,2062
D1-01	1,8920	3,5622
D1-02	1,8920	3,5622
D1-03	1,8920	3,5622
D1-04	1,8920	3,5622
D1-05	1,8920	3,5622

NOTA:

Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er. Turno, percibirán un complemento por noche trabada de 4.03 €

RBEF

ANEXO 9

OPERARIOS DIRECTOS

Tabla de pluses de turno para directos 2018

GRUPO PROFESIONAL	VALOR HORA 2º TURNO	VALOR HORA 3º TURNO
A0-01	1,0997	2,0711
A0-02	1,2099	2,2781
A0-03	1,2784	2,4073
A0-04	1,3334	2,5110
B0-01	1,1105	2,0914
B0-02	1,2219	2,3008
B0-03	1,2911	2,4314
B0-04	1,3467	2,5359
A2-11	1,2372	2,3300
A2-01	1,3751	2,5890
A2-02	1,3751	2,5890
B1-11	1,2497	2,3529
B1-01	1,3882	2,6138
B1-02	1,3882	2,6138
B1-03	1,3882	2,6138
B2-11	1,2497	2,3529
B2-01	1,3882	2,6138
B2-02	1,3882	2,6138
B2-03	1,3882	2,6138
C1-11	1,3057	2,4585
C1-01	1,4509	2,7318
C1-02	1,4509	2,7318
C1-03	1,4509	2,7318
C1-04	1,4509	2,7318

NOTA:

Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er. Turno, percibirán un complemento por noche trabada de 4.03 €

RBEF

ANEXO 9

EMPLEADOS

TABLA DE VALORES PLUSES DE NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2018

GRUPO PROFESIONAL	VALOR/H SIN ANTIGÜEDAD	VALOR/H POR QUINQUENIO
A0-01	1,6314	0,0741
A0-02	1,7950	0,0814
A0-03	1,8966	0,0860
A0-04	1,9782	0,0898
B0-01	1,6599	0,0741
B0-02	1,8258	0,0814
B0-03	1,9299	0,0860
B0-04	2,0129	0,0898
A2-11	1,8356	0,0832
A2-01	2,0397	0,0925
A2-02	2,0437	0,0925
B1-11	1,8673	0,0832
B1-01	2,0747	0,0925
B1-02	2,0793	0,0925
B1-03	2,0836	0,0925
B2-11	1,9270	0,0832
B2-01	2,1410	0,0925
B2-02	2,1454	0,0925
B2-03	2,1500	0,0925
C1-11	2,0335	0,0849
C1-01	2,2594	0,0942
C1-02	2,2908	0,0942
C1-03	2,3264	0,0942
C1-04	2,3710	0,0942
C2-11	2,1503	0,0866
C2-01	2,3893	0,0961
C2-02	2,4340	0,0961
C2-03	2,4785	0,0961
C2-04	2,5230	0,0961
D1-11	2,3178	0,0884
D1-01	2,5755	0,0979
D1-02	2,6214	0,0979
D1-03	2,6669	0,0979
D1-04	2,7124	0,0979
D1-05	2,7582	0,0979

GRUPO PROFESIONAL	VALOR/H SIN ANTIGÜEDAD	VALOR/H POR QUINQUENIO
D2-11	2,4890	0,0914
D2-01	2,7650	0,1017
D2-02	2,8111	0,1017
D2-03	2,8567	0,1017
D2-04	2,9022	0,1017
D2-05	2,9478	0,1017
E1-11	2,6761	0,0962
E1-01	2,9732	0,1071
E1-02	3,0359	0,1071
E1-03	3,0987	0,1071
E1-04	3,1613	0,1071
E1-05	3,2259	0,1071
E2-11	2,9481	0,1032
E2-01	3,2757	0,1146
E2-02	3,3405	0,1146
E2-03	3,4053	0,1146
E2-04	3,4792	0,1146
E2-05	3,5596	0,1146
F1-11	3,3063	0,1032
F1-01	3,6736	0,1146
F1-02	3,7538	0,1146
F1-03	3,8342	0,1146
F1-04	3,9237	0,1146
F1-05	4,0180	0,1146
F2-11	3,7391	0,1032
F2-01	4,1544	0,1146
F2-02	4,2752	0,1146
F2-03	4,3956	0,1146
F2-04	4,5338	0,1146
F2-05	4,6903	0,1146
F2-06	4,8464	0,1146
F2-07	5,0207	0,1146

RBEF

ANEXO 9

INDIRECTOS

TABLA DE VALORES PLUSES DE NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2018

GRUPO PROFESIONAL	VALOR/H SIN ANTIGÜEDAD	VALOR/H POR QUINQUENIO
A0-01	1,2399	0,0958
A0-02	1,3639	0,1054
A0-03	1,4413	0,1114
A0-04	1,5034	0,1161
B0-01	1,2522	0,0961
B0-02	1,3773	0,1057
B0-03	1,4560	0,1117
B0-04	1,5188	0,1163
A2-11	1,3952	0,1077
A2-01	1,5501	0,1196
A2-02	1,5501	0,1196
B1-11	1,4088	0,1079
B1-01	1,5657	0,1199
B1-02	1,5657	0,1199
B1-03	1,5657	0,1199
B2-11	1,4088	0,1079
B2-01	1,5657	0,1199
B2-02	1,5657	0,1199
B2-03	1,5657	0,1199
C1-11	1,4474	0,1093
C1-01	1,6078	0,1216
C1-02	1,6078	0,1216
C1-03	1,6078	0,1216
C1-04	1,6078	0,1216
C2-11	1,4929	0,1104
C2-01	1,6588	0,1229
C2-02	1,6588	0,1229
C2-03	1,6588	0,1229
C2-04	1,6588	0,1229
D1-11	1,4929	0,1104
D1-01	1,6588	0,1229
D1-02	1,6588	0,1229
D1-03	1,6588	0,1229
D1-04	1,6588	0,1229
D1-05	1,6588	0,1229

RBEF

ANEXO 9

OPERARIOS DIRECTOS

TABLA DE VALORES DE NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD – 2018

GRUPO PROFESIONAL	VALOR/H SIN ANTIGÜEDAD	VALOR/H POR QUINQUENIO
A0-01	1,2399	0,0958
A0-02	1,3639	0,1054
A0-03	1,4413	0,1114
A0-04	1,5034	0,1161
B0-01	1,2522	0,0961
B0-02	1,3773	0,1057
B0-03	1,4560	0,1117
B0-04	1,5188	0,1163
A2-11	1,3952	0,1077
A2-01	1,5501	0,1196
A2-02	1,5501	0,1196
B1-11	1,4088	0,1079
B1-01	1,5657	0,1199
B1-02	1,5657	0,1199
B1-03	1,5657	0,1199
B2-11	1,4088	0,1079
B2-01	1,5657	0,1199
B2-02	1,5657	0,1199
B2-03	1,5657	0,1199
C1-11	1,4474	0,1093
C1-01	1,6078	0,1216
C1-02	1,6078	0,1216
C1-03	1,6078	0,1216
C1-04	1,6078	0,1216

ANEXO 9

EMPLEADOS

TABLA DE VALORES DEL PLUS DE 2º TURNO – 2019

GRUPO PROFESIONAL	VALOR/H SIN ANTIGÜEDAD	VALOR/H POR QUINQUENIO
A0-01	1,7676	0,0801
A0-02	1,9445	0,0881
A0-03	2,0549	0,0929
A0-04	2,1432	0,0969
B0-01	1,7985	0,0801
B0-02	1,9784	0,0881
B0-03	2,0907	0,0929
B0-04	2,1807	0,0969
A2-11	1,9887	0,0902
A2-01	2,2099	0,1003
A2-02	2,2144	0,1003
B1-11	2,0233	0,0902
B1-01	2,2483	0,1003
B1-02	2,2532	0,1003
B1-03	2,2578	0,1003
B2-11	2,0878	0,0902
B2-01	2,3199	0,1003
B2-02	2,3247	0,1003
B2-03	2,3294	0,1003
C1-11	2,2035	0,0917
C1-01	2,4481	0,1021
C1-02	2,4820	0,1021
C1-03	2,5210	0,1021
C1-04	2,5691	0,1021
C2-11	2,3295	0,0938
C2-01	2,5885	0,1041
C2-02	2,6370	0,1041
C2-03	2,6856	0,1041
C2-04	2,7342	0,1041
D1-11	2,5116	0,0959
D1-01	2,7904	0,1066
D1-02	2,8403	0,1066
D1-03	2,8896	0,1066
D1-04	2,9390	0,1066
D1-05	2,9886	0,1066

RBEF

ANEXO 9

EMPLEADOS

TABLA DE VALORES DEL PLUS DE 2º TURNO – 2019

GRUPO PROFESIONAL	VALOR/H SIN ANTIGÜEDAD	VALOR/H POR QUINQUENIO
D2-11	2,6971	0,0990
D2-01	2,9968	0,1102
D2-02	3,0457	0,1102
D2-03	3,0952	0,1102
D2-04	3,1451	0,1102
D2-05	3,1937	0,1102
E1-11	2,8997	0,1041
E1-01	3,2220	0,1162
E1-02	3,2898	0,1162
E1-03	3,3576	0,1162
E1-04	3,4253	0,1162
E1-05	3,4955	0,1162
E2-11	3,1943	0,1116
E2-01	3,5493	0,1242
E2-02	3,6196	0,1242
E2-03	3,6901	0,1242
E2-04	3,7703	0,1242
E2-05	3,8572	0,1242
F1-11	3,5822	0,1116
F1-01	3,9803	0,1242
F1-02	4,0674	0,1242
F1-03	4,1550	0,1242
F1-04	4,2518	0,1242
F1-05	4,3532	0,1242
F2-11	4,0511	0,1116
F2-01	4,5011	0,1242
F2-02	4,6321	0,1242
F2-03	4,7627	0,1242
F2-04	4,9126	0,1242
F2-05	5,0820	0,1242
F2-06	5,2513	0,1242
F2-07	5,4398	0,1242

EMPLEADOS

TABLA DE VALORES DEL PLUS DE 3er. TURNO – 2019

GRUPO PROFESIONAL	VALOR/H SIN ANTIGÜEDAD	VALOR/H POR QUINQUENIO
A0-01	3,3286	0,1511
A0-02	3,6613	0,1666
A0-03	3,8693	0,1756
A0-04	4,0354	0,1833
B0-01	3,3861	0,1511
B0-02	3,7252	0,1666
B0-03	3,9365	0,1756
B0-04	4,1057	0,1833
A2-11	3,7444	0,1698
A2-01	4,1604	0,1887
A2-02	4,1696	0,1887
B1-11	3,8096	0,1698
B1-01	4,2328	0,1887
B1-02	4,2419	0,1887
B1-03	4,2515	0,1887
B2-11	3,9307	0,1698
B2-01	4,3675	0,1887
B2-02	4,3767	0,1887
B2-03	4,3855	0,1887
C1-11	4,1485	0,1728
C1-01	4,6093	0,1919
C1-02	4,6729	0,1919
C1-03	4,7461	0,1919
C1-04	4,8371	0,1919
C2-11	4,3868	0,1763
C2-01	4,8738	0,1961
C2-02	4,9651	0,1961
C2-03	5,0563	0,1961
C2-04	5,1474	0,1961
D1-11	4,7291	0,1804
D1-01	5,2544	0,2004
D1-02	5,3472	0,2004
D1-03	5,4404	0,2004
D1-04	5,5336	0,2004
D1-05	5,6266	0,2004

NOTA:

Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er. Turno, percibirán un complemento por noche trabajada de 4,11 €

EMPLEADOS

TABLA DE VALORES DEL PLUS DE 3er. TURNO – 2019

GRUPO PROFESIONAL	VALOR/H SIN ANTIGÜEDAD	VALOR/H POR QUINQUENIO
D2-11	5,0776	0,1869
D2-01	5,6418	0,2072
D2-02	5,7346	0,2072
D2-03	5,8277	0,2072
D2-04	5,9209	0,2072
D2-05	6,0137	0,2072
E1-11	5,4598	0,1961
E1-01	6,0665	0,2180
E1-02	6,1938	0,2180
E1-03	6,3212	0,2180
E1-04	6,4487	0,2180
E1-05	6,5810	0,2180
E2-11	6,0148	0,2105
E2-01	6,6832	0,2337
E2-02	6,8151	0,2337
E2-03	6,9477	0,2337
E2-04	7,0976	0,2337
E2-05	7,2619	0,2337
F1-11	6,7446	0,2105
F1-01	7,4940	0,2337
F1-02	7,6579	0,2337
F1-03	7,8224	0,2337
F1-04	8,0047	0,2337
F1-05	8,1959	0,2337
F2-11	7,6276	0,2105
F2-01	8,4748	0,2337
F2-02	8,7208	0,2337
F2-03	8,9671	0,2337
F2-04	9,2493	0,2337
F2-05	9,5681	0,2337
F2-06	9,8869	0,2337
F2-07	10,2420	0,2337

NOTA:

Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er. Turno, percibirán un complemento por noche trabajada de 4,11 €

OPERARIOS INDIRECTOS

Tabla de pluses de turno para indirectos 2019

GRUPO PROFESIONAL	VALOR HORA 2º TURNO	VALOR HORA 3º TURNO
A0-01	1,3847	2,6067
A0-02	1,5234	2,8678
A0-03	1,6095	3,0307
A0-04	1,6790	3,1611
B0-01	1,3945	2,6253
B0-02	1,5340	2,8883
B0-03	1,6208	3,0524
B0-04	1,6909	3,1835
A2-11	1,5578	2,9330
A2-01	1,7309	3,2587
A2-02	1,7309	3,2587
B1-11	1,5687	2,9537
B1-01	1,7430	3,2820
B1-02	1,7430	3,2820
B1-03	1,7430	3,2820
B2-11	1,5687	2,9537
B2-01	1,7430	3,2820
B2-02	1,7430	3,2820
B2-03	1,7430	3,2820
C1-11	1,6394	3,0864
C1-01	1,8217	3,4297
C1-02	1,8217	3,4297
C1-03	1,8217	3,4297
C1-04	1,8217	3,4297
C2-11	1,7367	3,2703
C2-01	1,9299	3,6335
C2-02	1,9299	3,6335
C2-03	1,9299	3,6335
C2-04	1,9299	3,6335
D1-11	1,7367	3,2703
D1-01	1,9299	3,6335
D1-02	1,9299	3,6335
D1-03	1,9299	3,6335
D1-04	1,9299	3,6335
D1-05	1,9299	3,6335

NOTA:

Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er. Turno, percibirán un complemento por noche trabajada de 4,11 €

OPERARIOS DIRECTOS

Tabla de pluses de turno para directos 2019

GRUPO PROFESIONAL	VALOR HORA 2º TURNO	VALOR HORA 3º TURNO
A0-01	1,1217	2,1125
A0-02	1,2341	2,3237
A0-03	1,3039	2,4554
A0-04	1,3600	2,5612
B0-01	1,1327	2,1333
B0-02	1,2464	2,3468
B0-03	1,3169	2,4800
B0-04	1,3736	2,5866
A2-11	1,2620	2,3766
A2-01	1,4026	2,6408
A2-02	1,4026	2,6408
B1-11	1,2747	2,3999
B1-01	1,4159	2,6661
B1-02	1,4159	2,6661
B1-03	1,4159	2,6661
B2-11	1,2747	2,3999
B2-01	1,4159	2,6661
B2-02	1,4159	2,6661
B2-03	1,4159	2,6661
C1-11	1,3318	2,5077
C1-01	1,4800	2,7865
C1-02	1,4800	2,7865
C1-03	1,4800	2,7865
C1-04	1,4800	2,7865

NOTA:

Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er. Turno, percibirán un complemento por noche trabajada de 4,11 €.

EMPLEADOS

TABLA DE VALORES PLUSES DE NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD – 2019

GRUPO PROFESIONAL	VALOR/H SIN ANTIGÜEDAD	VALOR/H POR QUINQUENIO
A0-01	1,6640	0,0756
A0-02	1,8310	0,0830
A0-03	1,9345	0,0877
A0-04	2,0178	0,0916
B0-01	1,6931	0,0756
B0-02	1,8623	0,0830
B0-03	1,9685	0,0877
B0-04	2,0532	0,0916
A2-11	1,8723	0,0848
A2-01	2,0805	0,0944
A2-02	2,0846	0,0944
B1-11	1,9046	0,0848
B1-01	2,1162	0,0944
B1-02	2,1209	0,0944
B1-03	2,1253	0,0944
B2-11	1,9655	0,0848
B2-01	2,1838	0,0944
B2-02	2,1883	0,0944
B2-03	2,1930	0,0944
C1-11	2,0742	0,0866
C1-01	2,3046	0,0961
C1-02	2,3366	0,0961
C1-03	2,3729	0,0961
C1-04	2,4184	0,0961
C2-11	2,1933	0,0883
C2-01	2,4371	0,0980
C2-02	2,4827	0,0980
C2-03	2,5280	0,0980
C2-04	2,5734	0,0980
D1-11	2,3641	0,0901
D1-01	2,6270	0,0999
D1-02	2,6738	0,0999
D1-03	2,7203	0,0999
D1-04	2,7666	0,0999
D1-05	2,8134	0,0999

EMPLEADOS

TABLA DE VALORES PLUSES DE NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD – 2019

GRUPO PROFESIONAL	VALOR/H SIN ANTIGÜEDAD	VALOR/H POR QUINQUENIO
D2-11	2,5388	0,0932
D2-01	2,8203	0,1037
D2-02	2,8674	0,1037
D2-03	2,9138	0,1037
D2-04	2,9603	0,1037
D2-05	3,0068	0,1037
E1-11	2,7296	0,0981
E1-01	3,0327	0,1092
E1-02	3,0966	0,1092
E1-03	3,1607	0,1092
E1-04	3,2245	0,1092
E1-05	3,2905	0,1092
E2-11	3,0070	0,1053
E2-01	3,3412	0,1169
E2-02	3,4073	0,1169
E2-03	3,4734	0,1169
E2-04	3,5488	0,1169
E2-05	3,6308	0,1169
F1-11	3,3724	0,1053
F1-01	3,7470	0,1169
F1-02	3,8289	0,1169
F1-03	3,9109	0,1169
F1-04	4,0022	0,1169
F1-05	4,0984	0,1169
F2-11	3,8139	0,1053
F2-01	4,2375	0,1169
F2-02	4,3607	0,1169
F2-03	4,4835	0,1169
F2-04	4,6245	0,1169
F2-05	4,7841	0,1169
F2-06	4,9434	0,1169
F2-07	5,1211	0,1169

INDIRECTOS

TABLA DE VALORES PLUSES DE NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD – 2019

GRUPO PROFESIONAL	VALOR/H SIN ANTIGÜEDAD	VALOR/H POR QUINQUENIO
A0-01	1,2647	0,0978
A0-02	1,3912	0,1075
A0-03	1,4701	0,1137
A0-04	1,5335	0,1184
B0-01	1,2772	0,0980
B0-02	1,4049	0,1078
B0-03	1,4852	0,1139
B0-04	1,5492	0,1187
A2-11	1,4231	0,1099
A2-01	1,5811	0,1219
A2-02	1,5811	0,1219
B1-11	1,4370	0,1101
B1-01	1,5970	0,1223
B1-02	1,5970	0,1223
B1-03	1,5970	0,1223
B2-11	1,4370	0,1101
B2-01	1,5970	0,1223
B2-02	1,5970	0,1223
B2-03	1,5970	0,1223
C1-11	1,4764	0,1114
C1-01	1,6400	0,1241
C1-02	1,6400	0,1241
C1-03	1,6400	0,1241
C1-04	1,6400	0,1241
C2-11	1,5228	0,1126
C2-01	1,6919	0,1253
C2-02	1,6919	0,1253
C2-03	1,6919	0,1253
C2-04	1,6919	0,1253
D1-11	1,5228	0,1126
D1-01	1,6919	0,1253
D1-02	1,6919	0,1253
D1-03	1,6919	0,1253
D1-04	1,6919	0,1253
D1-05	1,6919	0,1253

OPERARIOS DIRECTOS

TABLA DE VALORES DE NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD – 2019

GRUPO PROFESIONAL	VALOR/H SIN ANTIGÜEDAD	VALOR/H POR QUINQUENIO
A0-01	1,2647	0,0978
A0-02	1,3912	0,1075
A0-03	1,4701	0,1137
A0-04	1,5335	0,1184
B0-01	1,2772	0,0980
B0-02	1,4049	0,1078
B0-03	1,4852	0,1139
B0-04	1,5492	0,1187
A2-11	1,4231	0,1099
A2-01	1,5811	0,1219
A2-02	1,5811	0,1219
B1-11	1,4370	0,1101
B1-01	1,5970	0,1223
B1-02	1,5970	0,1223
B1-03	1,5970	0,1223
B2-11	1,4370	0,1101
B2-01	1,5970	0,1223
B2-02	1,5970	0,1223
B2-03	1,5970	0,1223
C1-11	1,4764	0,1114
C1-01	1,6400	0,1241
C1-02	1,6400	0,1241
C1-03	1,6400	0,1241
C1-04	1,6400	0,1241

ANEXO 10

CONVENIO COLECTIVO 2018-20

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

Plus de disponibilidad de mantenimiento

1. Objeto

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

2. Prestaciones

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

Para este concepto de disponibilidad se garantiza por parte del Comité de Empresa la posibilidad de realización y cobro de 80 horas extras por colaborador y año (aunque por posibles acuerdos se redujera el número de horas extras para el resto de la plantilla).

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

3. Organización

La selección, organización y distribución de las personas que vayan a desarrollar estos trabajos de Mantenimiento, así como la modificación del número de personas incluidas en este Plus y los demás detalles relacionados con su funcionamiento, serán competencia exclusiva de la Dirección. Causará baja en la percepción de este Plus la persona que no se encuentre en situación de disponible, cuando sea requerido para ello cumpliéndose el resto de requisitos acordados.

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

Se informará al Comité de Empresa.

4. Percepciones

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

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

Plus carga - descarga y Limpieza de Almacenes**Descripción**

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

Cantidad a abonar

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

Absorciones

Esta cantidad es absorbible de la C09 que eventualmente puedan tener las personas, siempre que esta C 09 tenga por origen absorción de otras primas (Directa, Filiales, etc.) En el caso de rescindir la percepción de este plus, se restituiría en la C09 la cantidad absorbida por este motivo.

Asimilación

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

Plus del servicio de bomberos

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

Plus del servicio de bomberos Tareas y responsabilidades

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

RBEF**ANEXO 10****OTROS PLUSES-VALORES 2018**

Disponibilidad de mantenimiento	
GRUPO PROFESIONAL	PLUS/MES
Sin distinción	145
Carga, descarga y limpieza de almacenes	
GRUPO PROFESIONAL	PLUS/MES
Sin distinción	48,32
Servicio de bomberos	
FUNCIÓN	PLUS/MES
Bombero	86,22
Capataz	112,11
Jefe de Brigada	129,41
Quebranto de moneda	
PAGOS O COBROS	PLUS/MES
Menos de 1.800 €	0,00
De 1.800 a 6.000 €	14,53
Más de 6.000 €	29,06

NOTA: Todas estas cantidades se abonarán en 12 Pagas.

OTROS PLUSES-VALORES 2019

Disponibilidad de mantenimiento	
Grupo profesional	Plus/mes
Sin distinción	148,00
Carga, descarga y limpieza de almacenes	
Grupo profesional	Plus/mes
Sin distinción	49,29
Servicio de bomberos	
Función	Plus/mes
Bombero	87,94
Capataz	114,35
Jefe de Brigada	132,00
Quebranto de moneda	
Pagos o cobros	Plus/mes
Menos de 1.800 €	0,00
De 1.800 a 6.000 €	14,82
Más de 6.000 €	29,64

NOTA: Todas estas cantidades se abonarán en 12 Pagos.

RBEF

ANEXO 11

TABLA DE REMUNERACIÓN ANUAL MÍNIMA 2018

GRUPO PROFESIONAL	MENSUALIDAD ORDINARIA (12 pagas)	MENSUALIDAD EXTRAORDINARIA (2 pagas)	PAGA UNICA CONSOLIDADA	BRUTO AÑO 2018
A0	1.439,83	1.439,83	1.428,64	21.586,33
B0	1.461,58	1.461,58	1.450,43	21.912,49
A2	1.587,80	1.587,79	1.591,53	23.820,80
B1	1.612,27	1.612,27	1.616,03	24.187,72
B2	1.653,64	1.653,62	1.657,33	24.808,20
C1	1.726,71	1.726,71	1.741,94	25.915,74
C2	1.898,36	1.898,36	1.898,37	28.475,48
D1	2.035,61	2.035,61	2.035,62	30.534,06
D2	2.177,01	2.177,02	2.176,99	32.655,34
E1	2.333,23	2.333,23	2.333,22	34.998,49
E2	2.560,56	2.560,57	2.560,55	38.408,30
F1	2.848,67	2.848,67	2.848,65	42.730,06
F2	3.196,99	3.196,99	3.196,98	47.954,70

Estas cantidades corresponden a 1696 horas trabajadas

RBEF

ANEXO 11

TABLA DE REMUNERACIÓN ANUAL MÍNIMA 2019

GRUPO PROFESIONAL	MENSUALIDAD ORDINARIA (12 pagas)	MENSUALIDAD EXTRAORDINARIA (2 pagas)	PAGA UNICA CONSOLIDADA	BRUTO AÑO 2019
A0	1.468,63	1.468,63	1.457,21	22.018,05
B0	1.490,81	1.490,81	1.479,44	22.350,74
A2	1.619,55	1.619,54	1.623,36	24.297,22
B1	1.644,52	1.644,52	1.648,35	24.671,47
B2	1.686,71	1.686,70	1.690,47	25.304,36
C1	1.761,24	1.761,24	1.776,78	26.434,05
C2	1.936,33	1.936,33	1.936,34	29.044,99
D1	2.076,32	2.076,32	2.076,33	31.144,74
D2	2.220,55	2.220,56	2.220,53	33.308,45
E1	2.379,90	2.379,90	2.379,89	35.698,46
E2	2.611,77	2.611,78	2.611,76	39.176,47
F1	2.905,64	2.905,64	2.905,62	43.584,66
F2	3.260,93	3.260,93	3.260,92	48.913,79

Estas cantidades corresponden a 1696 horas trabajadas

ANEXO 12

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

La Dirección de Robert Bosch, S.A., el Comité Inter centros de Robert Bosch, S.A. y los Representantes de la Federación del Metal de UGT y de la Federación Minero metalúrgica de CC.OO.

EXPONEN

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

CLÁUSULAS

PRIMERO:

1. EMPLEO.

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

2. PRESUPUESTOS DE FINANCIACIÓN DE LOS 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 1 Millón de pesetas por cada Comité de Empresa de cada Sociedad

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

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

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

Anexo I

Documentación básica entregada y estudiada:

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

ANEXO 13

PRINCIPIO DE ACUERDO

SEGURO DE VIDA COLECTIVO R.B (Femsa alt)

PREÁMBULO

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

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

Modalidad "A": Seguro de vida hasta la Jubilación más Seguro de Capitalización

Modalidad "B": Seguro de Vida Básico

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

1.1 Personal afectado.

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

1.2 Seguro de Vida hasta la Jubilación

1.2.1 Capital Asegurado.

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

– El capital Asegurado por categoría, será según Anexo 1

- b) En caso de muerte por accidente:

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

1.2.2 Prima del Seguro.

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

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

1.2.3 Vigencia del Seguro de Vida.

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

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

El seguro de Vida se suspenderá:

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

1.3 Seguro de Capitalización.

1.3.1 Capital asegurado:

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

1.3.2 Aportación:

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

No se harán aportaciones en los siguientes:

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

1.3.3 Cobro del Capital:

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

- Si en esa fecha se jubila.
- Si existe acuerdo individual con la Empresa, para jubilarse en edad posterior.

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

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

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

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

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

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

E= Edad al 1.1.1995

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

2.1 Personal afectado.

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

2.2 Capital Asegurado.

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

2.2.2 Las cantidades en caso de muerte por Accidente serán:

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

2.3 Incorporación:

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

2.4 Prima del Seguro:

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

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

2.5 Vigencia del Seguro:

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

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

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

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

DOCUMENTACIÓN

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

INFORMACIÓN

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

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

SEGURO DE VIDA ANTERIOR

Las personas en activo que, estando acogidas a la actual Póliza de Seguro de Vida Colectivo en la fecha de la firma del presente acuerdo, manifiesten por escrito en el Servicio de Personal de su Empresa, antes del 28.12.1995 /esta fecha podrá prorrogarse, por una sola vez, hasta el 15.1.1996), su necesidad de mantener dicho seguro, se les mantendrá éste, a título personal y con carácter excepcional con las condiciones que existían, en todos sus términos, en la situación anterior al Principio de Acuerdo.

ACEPTACIÓN DEL PRINCIPIO DE ACUERDO

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

ENTRADA EN VIGOR

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

INCLUSIÓN EN EL CONVENIO COLECTIVO.

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

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

F= Fallecimiento Natural o Invalidez

	2016	2017	2018	2019
Grupo profesional	F	F	F	F

Prima anual

A1	Euros	44.807,00	46.151,21	47.535,75	48.961,82
A2/Peón Especialista	Euros	46.474,00	47.868,22	49.304,27	50.783,39
B1/Of.3ª y asimilado	Euros	48.139,00	49.583,17	51.070,67	52.602,79
B2	Euros	49.808,00	51.302,24	52.841,31	54.426,55
C1/Oficial 2ª	Euros	53.143,00	54.737,29	56.379,41	58.070,79
C2/Oficial 1ª	Euros	56.623,00	58.321,69	60.071,34	61.873,48
D1	Euros	60.683,00	62.503,49	64.378,59	66.309,95
D2	Euros	64.018,00	65.938,54	67.916,70	69.954,20
E1	Euros	69.240,00	71.317,20	73.456,72	75.660,42
E2	Euros	76.708,00	79.009,24	81.379,52	83.820,90
F1	Euros	85.116,00	87.669,48	90.299,59	93.008,55
F2	Euros	96.065,00	98.946,96	101.915,36	104.972,82

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)

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

Emisión “F”

24/10/2017

SEGURO DE VIDA PERSONAL DE NUEVO INGRESO
Valores Capital S. Vida

F= Fallecimiento Natural o Invalidez

	2016	2017	2018	2019
Grupo profesional	F	F	F	F

Prima anual

A1	Euros	44.807,00	46.151,21	47.535,75	48.961,82
A2/Peón Especialista	Euros	46.474,00	47.868,22	49.304,27	50.783,39
B1/Of.3ª y asimilado	Euros	48.139,00	49.583,17	51.070,67	52.602,79
B2	Euros	49.808,00	51.302,24	52.841,31	54.426,55
C1/Oficial 2ª	Euros	53.143,00	54.737,29	56.379,41	58.070,79
C2/Oficial 1ª	Euros	56.623,00	58.321,69	60.071,34	61.873,48
D1	Euros	60.683,00	62.503,49	64.378,59	66.309,95
D2	Euros	64.018,00	65.938,54	67.916,70	69.954,20
E1	Euros	69.240,00	71.317,20	73.456,72	75.660,42
E2	Euros	76.708,00	79.009,24	81.379,52	83.820,90
F1	Euros	85.116,00	87.669,48	90.299,59	93.008,55
F2	Euros	96.065,00	98.946,96	101.915,36	104.972,82

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)

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

Emisión “F”

24/10/2017

AÑO	A2	B1	B2	C1	C2	D1	D2	E1	E2	F1	F2
1995	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.900.000	11.600.000	12.600.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
1996	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.900.000	11.600.000	12.600.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
1997	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.900.000	11.600.000	12.600.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
1998	9.470.000	9.880.000	10.300.000	11.220.000	11.940.000	12.970.000	13.900.000	14.930.000	16.580.000	18.230.000	21.830.000
1999	9.760.000	10.180.000	10.600.000	11.560.000	12.300.000	13.360.000	14.320.000	15.380.000	17.080.000	18.770.000	22.490.000
2000	10.050.000	10.490.000	10.920.000	11.910.000	12.670.000	13.760.000	14.750.000	15.840.000	17.590.000	19.340.000	23.160.000
2001	10.350.000	10.800.000	11.250.000	12.260.000	13.050.000	14.160.000	15.190.000	16.310.000	18.120.000	19.920.000	23.860.000
2002	10.660.000	11.120.000	11.590.000	12.630.000	13.440.000	14.600.000	15.650.000	16.800.000	18.660.000	20.510.000	24.570.000
2003	10.980.000	11.460.000	11.940.000	13.010.000	13.850.000	15.040.000	16.110.000	17.310.000	19.220.000	21.113.000	25.310.000
2004	11.310.000	11.800.000	12.290.000	13.400.000	14.260.000	15.490.000	16.600.000	17.830.000	19.800.000	21.760.000	26.070.000
2005	11.650.000	12.160.000	12.660.000	13.800.000	14.690.000	15.960.000	17.100.000	18.360.000	20.390.000	22.420.000	26.850.000
2006	12.000.000	12.520.000	13.040.000	14.220.000	15.130.000	16.440.000	17.610.000	18.910.000	21.000.000	23.090.000	27.660.000
2007	12.350.000	12.900.000	13.430.000	14.640.000	15.580.000	16.930.000	18.140.000	19.480.000	21.630.000	23.780.000	28.490.000
2008	12.730.000	13.280.000	13.840.000	15.080.000	16.050.000	17.440.000	18.680.000	20.070.000	22.280.000	24.500.000	29.340.000
2009	13.110.000	13.680.000	14.250.000	15.540.000	16.530.000	17.960.000	19.240.000	20.670.000	22.950.000	25.230.000	30.220.000
2010	13.510.000	14.090.000	14.680.000	16.000.000	17.030.000	18.500.000	19.820.000	21.290.000	23.640.000	25.990.000	31.130.000
2011	13.910.000	14.520.000	15.120.000	16.480.000	17.540.000	19.050.000	20.410.000	21.930.000	24.350.000	26.770.000	32.060.000
2012	14.330.000	14.950.000	15.700.000	16.980.000	18.070.000	19.630.000	21.030.000	22.590.000	25.080.000	27.570.000	33.020.000
2013	14.760.000	15.400.000	16.040.000	17.498.000	18.610.000	20.210.000	21.660.000	23.260.000	25.830.000	28.400.000	34.010.000
2014	15.200.000	15.860.000	16.520.000	18.010.000	19.170.000	20.820.000	22.310.000	23.960.000	26.610.000	29.250.000	35.040.000
2015	15.660.000	16.340.000	17.020.000	18.550.000	19.740.000	21.450.000	22.980.000	24.680.000	27.400.000	30.130.000	36.090.000
2016	16.130.000	16.860.000	17.530.000	19.111.000	20.340.000	22.090.000	23.670.000	25.420.000	28.230.000	31.030.000	37.170.000
2017	16.610.000	17.330.000	18.060.000	19.680.000	20.950.000	22.750.000	24.380.000	26.180.000	29.070.000	31.960.000	38.280.000
2018	17.110.000	17.850.000	18.600.000	20.270.000	21.570.000	23.430.000	25.110.000	26.970.000	29.950.000	32.920.000	39.430.000
2019	17.620.000	18.390.000	19.160.000	20.880.000	22.220.000	24.140.000	25.860.000	27.780.000	30.840.000	33.910.000	40.620.000
2020	18.150.000	18.940.000	19.730.000	21.510.000	22.890.000	24.860.000	26.640.000	28.610.000	31.770.000	34.930.000	41.840.000
2021	18.700.000	19.510.000	20.320.000	22.150.000	23.580.000	25.610.000	27.440.000	29.470.000	32.720.000	35.980.000	43.090.000
2022	19.260.000	20.100.000	20.930.000	22.820.000	24.280.000	26.380.000	28.260.000	30.350.000	33.700.000	37.050.000	44.380.000
2023	19.840.000	20.700.000	21.560.000	23.500.000	25.010.000	27.170.000	29.110.000	31.270.000	34.720.000	38.170.000	45.710.000
2024	20.430.000	21.320.000	22.210.000	24.201.000	25.760.000	27.980.000	29.980.000	32.200.000	35.760.000	39.310.000	47.090.000
2025	21.040.000	21.960.000	22.870.000	24.930.000	26.530.000	28.820.000	30.880.000	33.170.000	36.830.000	40.490.000	48.500.000
2026	21.680.000	22.620.000	23.560.000	25.680.000	27.330.000	29.690.000	31.810.000	34.170.000	37.940.000	41.710.000	49.850.000
2027	22.330.000	23.300.000	24.270.000	26.450.000	28.150.000	30.580.000	32.760.000	35.190.000	39.070.000	42.960.000	51.450.000
2028	23.000.000	24.000.000	25.000.000	27.250.000	29.000.000	31.500.000	33.750.000	36.250.000	40.250.000	44.250.000	53.000.000
2029	23.690.000	24.720.000	25.750.000	28.060.000	29.870.000	32.440.000	34.760.000	37.330.000	41.450.000	45.570.000	54.500.000
2030	24.400.000	25.460.000	26.520.000	28.910.000	30.760.000	33.410.000	35.800.000	38.430.000	42.700.000	46.940.000	56.220.000
2031	25.130.000	26.220.000	27.310.000	29.770.000	31.690.000	34.420.000	36.880.000	39.610.000	43.980.000	48.350.000	57.910.000
2032	25.880.000	27.010.000	28.130.000	30.870.000	32.640.000	35.450.000	37.980.000	40.800.000	45.300.000	49.800.000	59.650.000
2033	26.660.000	27.820.000	28.980.000	31.590.000	33.820.000	36.510.000	39.120.000	42.020.000	46.660.000	51.290.000	61.440.000
2034	27.470.000	28.650.000	29.850.000	32.530.000	34.620.000	37.610.000	40.300.000	43.280.000	48.060.000	52.830.000	63.280.000
2035	28.280.000	29.510.000	30.740.000	33.510.000	35.660.000	38.740.000	41.500.000	44.580.000	49.500.000	54.420.000	65.180.000
Prima mes	2.600	2.700	2.800	3.000	3.200	3.500	3.700	4.000	4.500	4.900	5.900

NOTA:—

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

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

SEGURO DE CAPITALIZACIÓN

ANEXO 2

Año Nacimiento	Capital a los 60 años (Ver nota)										Cobro s/NOTA a los 64 años	Cobro s/NOTA a los 63 años	Cobro s/NOTA a los 62 años	Cobro s/NOTA a los 61 años
	Años al 1.1.95	A2	B1	B2	C1	C2	D1	D2	E1	E2	F1	F2		
1934	60	2.000.000	2.075.000	2.150.000	2.350.000	2.500.000	2.750.000	2.950.000	3.150.000	3.500.000	3.900.000	4.600.000		
1935	59	2.370.000	2.460.000	2.550.000	2.790.000	2.960.000	3.260.000	3.500.000	3.740.000	4.150.000	4.630.000	5.460.000		
1936	58	2.370.000	2.460.000	2.550.000	2.790.000	2.960.000	3.260.000	3.500.000	3.740.000	4.150.000	4.630.000	5.460.000		
1937	57	2.370.000	2.460.000	2.550.000	2.790.000	2.960.000	3.260.000	3.500.000	3.740.000	4.150.000	4.630.000	5.460.000		
1938	56	2.370.000	2.460.000	2.550.000	2.790.000	2.960.000	3.260.000	3.500.000	3.740.000	4.150.000	4.630.000	5.460.000		
1939	55	2.370.000	2.460.000	2.550.000	2.790.000	2.960.000	3.260.000	3.500.000	3.740.000	4.150.000	4.630.000	5.460.000		
1940	54	2.450.000	2.550.000	2.640.000	2.880.000	3.070.000	3.380.000	3.620.000	3.870.000	4.300.000	4.790.000	5.650.000		
1941	53	2.540.000	2.630.000	2.730.000	2.980.000	3.180.000	3.490.000	3.750.000	4.000.000	4.450.000	4.960.000	5.850.000		
1942	52	2.540.000	2.630.000	2.730.000	2.980.000	3.180.000	3.490.000	3.750.000	4.000.000	4.450.000	4.960.000	5.850.000		
1943	51	2.720.000	2.820.000	2.930.000	3.200.000	3.400.000	3.740.000	4.020.000	4.290.000	4.770.000	5.310.000	6.260.000		
1944	50	2.820.000	2.920.000	3.030.000	3.310.000	3.520.000	3.870.000	4.160.000	4.440.000	4.930.000	5.500.000	6.480.000		
1945	49	2.910.000	3.020.000	3.130.000	3.430.000	3.640.000	4.010.000	4.300.000	4.590.000	5.100.000	5.690.000	6.710.000		
1946	48	3.020.000	3.130.000	3.240.000	3.550.000	3.770.000	4.150.000	4.450.000	4.750.000	5.280.000	5.890.000	6.950.000		
1947	47	3.120.000	3.240.000	3.360.000	3.670.000	3.900.000	4.300.000	4.610.000	4.920.000	5.470.000	6.090.000	7.190.000		
1948	46	3.230.000	3.350.000	3.480.000	3.800.000	4.040.000	4.450.000	4.770.000	5.090.000	5.660.000	6.310.000	7.440.000		
1949	45	3.350.000	3.470.000	3.600.000	3.930.000	4.180.000	4.600.000	4.940.000	5.270.000	5.860.000	6.530.000	7.700.000		
1950	44	3.460.000	3.590.000	3.720.000	4.070.000	4.330.000	4.760.000	5.110.000	5.460.000	6.060.000	6.760.000	7.970.000		
1951	43	3.580.000	3.720.000	3.850.000	4.210.000	4.480.000	4.930.000	5.290.000	5.650.000	6.280.000	6.990.000	8.250.000		
1952	42	3.710.000	3.850.000	3.990.000	4.360.000	4.640.000	5.100.000	5.470.000	5.850.000	6.500.000	7.240.000	8.540.000		
1953	41	3.840.000	3.980.000	4.130.000	4.510.000	4.800.000	5.280.000	5.670.000	6.050.000	6.720.000	7.490.000	8.840.000		
1954	40	3.970.000	4.120.000	4.270.000	4.670.000	4.970.000	5.470.000	5.860.000	6.260.000	6.960.000	7.760.000	9.150.000		
1955	39	4.110.000	4.270.000	4.420.000	4.830.000	5.140.000	5.660.000	6.070.000	6.480.000	7.200.000	8.030.000	9.470.000		
1956	38	4.260.000	4.420.000	4.580.000	5.000.000	5.320.000	5.860.000	6.280.000	6.710.000	7.460.000	8.310.000	9.800.000		
1957	37	4.410.000	4.570.000	4.740.000	5.180.000	5.510.000	6.060.000	6.500.000	6.940.000	7.720.000	8.600.000	10.140.000		
1958	36	4.560.000	4.730.000	4.900.000	5.360.000	5.690.000	6.270.000	6.700.000	7.190.000	8.000.000	8.900.000	10.500.000		
1959	35	4.720.000	4.900.000	5.080.000	5.550.000	5.900.000	6.490.000	6.970.000	7.440.000	8.270.000	9.210.000	10.870.000		
1960	34	4.890.000	5.070.000	5.250.000	5.740.000	6.110.000	6.720.000	7.210.000	7.700.000	8.560.000	9.530.000	11.250.000		
1961	33	5.060.000	5.250.000	5.440.000	5.940.000	6.320.000	6.960.000	7.460.000	7.970.000	8.860.000	9.870.000	11.640.000		
1962	32	5.240.000	5.430.000	5.630.000	6.150.000	6.550.000	7.200.000	7.720.000	8.250.000	9.170.000	10.210.000	12.050.000		
1963	31	5.420.000	5.620.000	5.830.000	6.370.000	6.770.000	7.450.000	8.000.000	8.540.000	9.490.000	10.570.000	12.470.000		
1964	30	5.610.000	5.820.000	6.030.000	6.590.000	7.010.000	7.710.000	8.280.000	8.840.000	9.820.000	10.940.000	12.910.000		
1965	29	5.810.000	6.020.000	6.240.000	6.820.000	7.260.000	7.980.000	8.560.000	9.150.000	10.160.000	11.320.000	13.360.000		
1966	28	6.010.000	6.230.000	6.460.000	7.060.000	7.510.000	8.260.000	8.860.000	9.470.000	10.520.000	11.720.000	13.830.000		
1967	27	6.220.000	6.450.000	6.690.000	7.310.000	7.770.000	8.550.000	9.180.000	9.800.000	10.890.000	12.130.000	14.310.000		
1968	26	6.440.000	6.680.000	6.920.000	7.560.000	8.050.000	8.850.000	9.500.000	10.140.000	11.270.000	12.560.000	14.810.000		
1969	25	6.660.000	6.910.000	7.160.000	7.830.000	8.330.000	9.160.000	9.830.000	10.500.000	11.660.000	13.000.000	15.370.000		
1970	24	6.900.000	7.150.000	7.410.000	8.100.000	8.620.000	9.480.000	10.170.000	10.850.000	12.070.000	13.450.000	15.870.000		
1971	23	7.140.000	7.400.000	7.670.000	8.390.000	8.920.000	9.820.000	10.530.000	11.210.000	12.490.000	13.920.000	16.420.000		
1972	22	7.390.000	7.660.000	7.940.000	8.680.000	9.240.000	10.160.000	10.900.000	11.610.000	12.930.000	14.410.000	17.000.000		
1973	21	7.650.000	7.930.000	8.220.000	8.980.000	9.560.000	10.510.000	11.280.000	12.040.000	13.360.000	14.910.000	17.590.000		
1974	20	7.810.000	8.210.000	8.510.000	9.300.000	9.890.000	10.880.000	11.670.000	12.470.000	13.850.000	15.440.000	18.201.000		
1975	19	8.190.000	8.600.000	8.810.000	9.620.000	10.240.000	11.260.000	12.080.000	12.900.000	14.340.000	15.980.000	18.850.000		

ANEXO 14

CONVENIO COLECTIVO 2018-20

ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA ARANJUEZ S.A.U.

RECONVERSIÓN

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

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

2. En virtud de la necesidad de reestructurar servicios y puestos de trabajo, el reajuste del personal afectado se concretará especialmente en:
 - Trasladar trabajadores de puestos indirectos a puestos directos.
 - Trasladar profesionales de oficios atípicos a puestos de oficios típicos en la Empresa.
 - Adiestrar a dichos trabajadores en las técnicas de sus nuevos puestos.
 - Capacitar, en general, a todo el personal afectado por los avances técnicos y de organización, para un satisfactorio desempeño de su misión.
3. Quienes se vieran afectados por la reconversión, no perderán la categoría alcanzada en la Empresa y conservarán su salario base y complementos salariales fijos que tuviera, estando para el resto de los conceptos retributivos a lo que esté establecido respecto al puesto que pase a ocupar.
4. El proceso de reconversión se efectuará por los Servicios de Formación y Psicología de la Empresa, en colaboración con los representantes de los Trabajadores de la Empresa.
5. Se concretarán las condiciones de traslado y reconversión desarrollando el punto 2.1.2. de los acuerdos de la prórroga del PRI.

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

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

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

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

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

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

ANEXO 15

CONVENIO COLECTIVO 2018-2020

ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA ARANJUEZ S.A.U

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

Respecto al trabajo a tres turnos

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

ANEXO 16

RUTA 1

AZUQUECA

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

ARANJUEZ

RUTA 2

ALCALÁ DE HENARES

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

ARANJUEZ

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

RUTA 3

TORREJON-SAN FERNANDO-COSLADA-MADRID

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

ARANJUEZ

RUTA 4

MADRID

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

ARANJUEZ

ruta 5

ALCORCON-MOSTOLES-MADRID

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

ARANJUEZ

ruta 6

MADRID-LEGANES

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

ARANJUEZ

ANEXO 17

CONVENIO COLECTIVO 2018-2020

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

PERMISOS REGLAMENTARIOS

Este acuerdo anula y sustituye al anterior y será de aplicación a partir del 01.11.2006

Permisos reglamentarios**Matrimonio**

15 días naturales. Se podrán empezar a 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.

Por matrimonio de hijos, hermanos, cuñados y padres, 1 día natural que habrá de coincidir con la fecha de celebración del acto.

Nacimiento de hijo

3 días naturales o 2 días laborables a elección del interesado. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de 4 días naturales.

Intervenciones quirúrgicas menores (requieren anestesia local)

Cónyuge, hijos, padres y suegros, 1 día natural.

Intervenciones quirúrgicas mayores (requieren anestesia general ó epidural)

Cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, suegros, cuñados, yernos, nueras y abuelos políticos, se concederán 2 días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales.

Accidente grave o Enfermedad grave u Hospitalización

Cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, suegros, cuñados, yernos, nueras y abuelos políticos, se concederán 2 días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales.

Fallecimiento

Cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, suegros, cuñados, yernos, nueras y abuelos políticos, se concederán 3 días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales.

Traslado del domicilio habitual

1 día natural que deberá coincidir con la fecha del traslado.

Consulta de medicina general de la Seguridad Social

Tiempo empleado en la consulta hasta un máximo de 16 horas al año. Se podrán utilizar también para el acompañamiento al médico de padres/madres dependientes e hijos/hijas hasta cumplir los 16 años de edad y a hijos discapacitados que tengan acreditada oficialmente su discapacidad y que necesiten ayuda para asistir a la consulta o atender a la misma, independientemente de la edad que tengan. Será necesario presentar el justificante de asistencia al centro de salud para la obtención del citado permiso. En el caso de los padres/madres es necesario presentar además la declaración oficial de dependencia.

Consulta de especialidades médicas

Tiempo necesario. Se requerirá el volante del médico de familia de la Seguridad Social, excepto la consulta odontológica que se sustituirá por el justificante normal de la Seguridad Social.

Citaciones Judiciales

Según el artículo 37.3 d) del Estatuto de los trabajadores por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Exámenes prenatales y Técnicas de preparación al parto

El tiempo necesario si el horario coincide con la jornada de trabajo.

Permisos especiales por lactancia

(Artículo 37-4 del Estatuto de los trabajadores)

Permisos especiales por nacimiento de hijos prematuros

(Artículo 37-5 del Estatuto de los trabajadores)

Permisos especiales para trabajadores que tengan a su cargo menores de 6 años o un minusválido

(Artículo 37-6 del Estatuto de los trabajadores)

Norma General

- Si la ausencia se inicia antes de llevar trabajando el 50 % de la jornada laboral, se considerará a todos los efectos como día completo de permiso retribuido, con independencia del número de horas trabajadas.
- Si la ausencia se inicia cuando ha transcurrido más del 50 % de la jornada laboral, el resto de esta se incrementará al permiso reglamentario correspondiente.
- Se considera desplazamiento cuando el hecho que origina el permiso, tenga lugar fuera de un radio de Aranjuez de 40 Km.
- Se considera enfermedad grave de un familiar con derecho a permiso retribuido cuando hay un internamiento de más de 24 horas en un centro hospitalario, y cuando un familiar es atendido en Urgencias Hospitalarias permaneciendo ingresado en observación o control médico más de 12 horas.
- Si la hospitalización es inferior a dos días el permiso será como máximo el tiempo que dure la misma y deberá coincidir con la estancia del enfermo en el hospital.
- Si la hospitalización es superior a dos días el permiso que corresponda, se podrá repartir durante todo el periodo en que se mantenga el enfermo en el hospital.

Aranjuez, a 23 de octubre de 2006

ANEXO A
CONVENIO COLECTIVO 2018-20
ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA ARANJUEZ, S.A.U.

Asignación del nivel salarial para los grupos profesionales A0 y B0

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

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

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

Dirección

Comité de empresa

ANEXO B
CONVENIO COLECTIVO 2018-2020
ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA ARANJUEZ, S.A.U.

Permisos en días de huelga.

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

Dirección

Comité de empresa

ANEXO C

CONVENIO COLECTIVO 2018-2020

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

OPERACIONES ESPECIALES

1. DEFINICIÓN Y CONSIDERACIONES GENERALES

- Se entiende por operación especial (O.E.) la operación que tiene por cometido corregir alteraciones anormales en la producción planificada o en la organización del trabajo, motivados por causas ajenas a la voluntad de los agentes del trabajo.
- Las O.E. no deben considerarse como un procedimiento para la solución de desequilibrios estructurales entre la carga y la capacidad.
- Ninguna O.E. debe coincidir en el tiempo con un expediente de regulación temporal de empleo, si existen trabajadores de la misma profesión en situación de regulación en el Centro.
- Todas las O.E. aceptadas tendrán carácter voluntario para los trabajadores.

2. MOTIVO

- 2.1 Alteración imprevista de N.R. por Imprevistos en demanda de clientes.
Si el desequilibrio carga-capacidad es sostenido se fijará el período para adecuar la capacidad industrial y humana a las nuevas necesidades.
- 2.2. Imprevistos por falta de capacidad industrial o humana motivados por averías, puesta a punto de nuevas líneas o máquinas o un elevado absentismo localizado en un área específica.
- 2.3. Retrasos en abastecimiento de materia prima.
- 2.4. Alteraciones en la carga de trabajo del personal indirecto.

3. PROCEDIMIENTO

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

4. MEDIDAS POSIBLES A TOMAR

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

Las medidas a tomar por orden de preferencia serán:

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

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

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

ANEXO D**CONVENIO COLECTIVO 2018-2020****ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA ARANJUEZ, S.A.U.****HORAS COMPLEMENTARIAS PERSONAL GRUPOS E y F**

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

Dirección

Comité de empresa

ANEXO E**CONVENIO COLECTIVO 2018-2020****ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA ARANJUEZ, S.A.U.****COMPENSACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS**

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

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

Dirección

Comité de empresa

ANEXO F**CONVENIO COLECTIVO 2018-2020****ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA ARANJUEZ, S.A.U.**

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

Dirección

Comité de empresa

ANEXO G

CONVENIO COLECTIVO 2018-2020

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

MEDALLAS DE ORO POR 25 AÑOS

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

- Los que cumplan 25 años de permanencia en 2018..... 1000 €
2019..... 1000 €
2020..... 1000 €

Dirección

Comité de empresa

ANEXO H

CONVENIO COLECTIVO 2018-2020

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

ESTRUCTURA SALARIAL DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

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

1. Renovaciones del plan de prejubilaciones

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

2. Restantes contrataciones indefinidas.

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

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

Dirección

Comité de empresa

(03/6.847/20)

