

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 11 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Bosch Service Solutions, S. A. U. (Código número 28013162012005).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Bosch Service Solutions, S. A U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 23 de noviembre de 2022, 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 colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, 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 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, 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 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 11 de febrero de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO LABORAL**Bosch Service Solutions, S. A. U.****AÑOS 2022 2023 2024 2025****CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1. Ámbito territorial**

El presente convenio colectivo será de aplicación en el centro de trabajo de la empresa “Bosch Service Solutions, S.A.U.”, en Madrid. La negociación ha sido efectuada entre la dirección y la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo de Calle de los Hermanos García Noblejas, 19.

Artículo 2. Ámbito personal

Afectará al personal integrado en este Convenio, adscrito al centro de trabajo de Calle de los Hermanos García Noblejas, 19, con la excepción del personal con categoría FC y SL. Siendo estas las categorías que tiene la empresa para el personal excluido del ámbito del presente convenio:

FC: Categoría denominada Fuera de Convenio.

SL: Categoría denominada personal directivo.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente Convenio estará en vigor desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025, excepto para aquellos conceptos en los que se especifica concretamente otro plazo de iniciación y vigencia.

Artículo 4. Prórroga

El Convenio se prorrogará tácitamente de año en año, de no mediar denuncia por escrito de cualquiera de las partes. La denuncia se realizará con una antelación, como mínimo, de tres meses a la fecha de vencimiento.

Artículo 5. Comisión de Vigilancia y Trabajo

5.1. Se crea una comisión paritaria integrada por un miembro en representación de los trabajadores y otro en representación de la Dirección de la Empresa.

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

5.3. Serán funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

5.3.1. Interpretación o aclaración de las cláusulas del Convenio

5.3.2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

5.3.3. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos, en los supuestos previstos concretamente en este texto.

5.3.4. Cuantas otras actuaciones tiendan a la práctica del Convenio.

5.4. En caso de desacuerdo tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores cualquiera de las partes negociadoras podrá someter las mismas a la Comisión paritaria que dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia fue planteada. En caso de desacuerdo de la comisión paritaria, las partes podrán someter la discrepancia al procedimiento de conciliación y mediación regulado 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.

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

CAPÍTULO II**PERÍODO DE TRABAJO****Artículo 6. Jornada anual**

6.1. La jornada anual de trabajo efectivo para los años 2022-2023-2024-2025 será de 1.715 horas efectivas.

6.2. La empresa consultará con el representante de personal la elaboración anual del calendario correspondiente con sus horarios, al efecto de ajustarse a la jornada anual pactada. Anexo 2, horario 2022 de Madrid.

Artículo 7. Vacaciones

7.1. El periodo de vacaciones anuales será de 24 días laborables. Dicho periodo estará comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

7.2. El periodo de vacaciones solicitado por el trabajador tendrá que ser aprobado por su responsable directo.

7.3. A fecha límite de 30 de abril deberán estar definidos, como mínimo, 15 días naturales de vacaciones seguidos. La Empresa podrá definir esos 15 días, teniendo en cuenta las solicitudes de los empleados.

7.4. Los restantes periodos de vacaciones, cuando sean superiores a dos días seguidos, deberán ser solicitados con 15 días de antelación.

7.5. Las vacaciones una vez individualizadas, se reflejarán en un documento y serán firmadas por el empleado y el Jefe correspondiente.

7.6. A efectos del cómputo de horas/año, se considerarán disfrutados como vacaciones 5 días laborales en jornada normal y los restantes en jornada intensiva.

7.7. La gestión de las vacaciones es responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos, por lo que las solicitudes y las justificaciones serán visadas por él.

7.8. No se computarán como días de vacaciones los de baja por enfermedad documentados con el correspondiente "parte de baja" de la Seguridad Social.

7.9. El personal dispondrá de dos días de libre disposición al año para gestiones personales. El disfrute de los mismos será uno en jornada intensiva y otro en jornada normal.

Artículo 8. Horas Extraordinarias

Se elimina este concepto

8.1. Se considerarán horas extraordinarias las así definidas en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

8.2. Todas las horas extraordinarias se abonarán con el valor indicado en este Convenio o podrán ser compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido a decisión de la empresa.

8.3. La realización de horas extraordinarias tiene que estar previamente autorizada por el Departamento de Recursos Humanos.

8.4. Se declara, tanto por la Representación de los Trabajadores como por la Dirección de la Empresa, la intención de cumplir con los límites de horas extraordinarias establecidos en la legislación vigente.

8.5. El valor de la hora extraordinaria es el siguiente:

8.5.1. Hora extraordinaria realizada en día laborable:

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL AÑO 2022	VALOR €/HORA
Personal Comercial	25,56 €
Personal Técnico de Servicio	14,50 €
Personal de Almacén	9,36 €
Personal de Oficina y apoyo	14,38€

8.5.2. Hora extraordinaria realizada en día festivo:

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL AÑO 2022	VALOR €/HORA
Personal Comercial	46,00 €
Personal Técnico de Servicio	26,1 €
Personal de Almacén	16,8 €
Personal de Oficina y apoyo	25,88 €

Para el período de vigencia del presente convenio se incrementarán año a año según IPC real.

CAPÍTULO IV RETRIBUCIONES

Artículo 9. Retribuciones y revisión

9.1. Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio se refieren siempre a percepciones brutas en cómputo anual.

9.2. Los importes de Salario Base y Plus existentes al 31 de diciembre del año anterior serán incrementados provisionalmente, sujeto a la regularización cuyos términos se describirán más adelante, por los siguientes porcentajes:

Año 2022: 5,2%

Año 2023: 3,5%

Año 2024: 1,8%

Año 2025: 1,8%

Revisión salarial:

Año 2022

Las tablas salariales se actualizarán con efecto retroactivo al 1 de enero de 2022 con un incremento provisional del 5,2%.

Si el IPC real del año 2022 fuera inferior a 5,2%, las tablas salariales para el año 2022 quedarán fijadas a dicho IPC real con efecto retroactivo al 1 de enero del 2022. El importe abonado en exceso correspondiente a la diferencia entre el IPC real y el 5,2% de incremento ya abonado quedará a favor de la persona trabajadora sin más efecto.

- Si el IPC real del año 2022 resultara entre 5,2% y 6%, las tablas salariales se actualizarán con carácter retroactivo al 1 de enero de 2022 y se abonará el importe correspondiente a la diferencia entre el 5,2% y el IPC real.
- Si el IPC real del año 2022 fuera superior a 6% e inferior o igual a 8%, las tablas salariales se actualizarán al 6% con carácter retroactivo al 1 de enero de 2022 y se abonará la diferencia entre el importe ya abonado y el resultante de aplicar el 6%. La diferencia entre el 6% y el IPC real se gestionará de la siguiente forma:
 - el 50% de la diferencia se aplicará sobre los conceptos de salario base y pluses complementarios y el importe correspondiente se abonará en un pago único no consolidable;
 - en caso de que el IPC real de 2022 supere el 7,5%, el 50% restante se aplicará en forma de dos días de libre disposición adicionales no consolidables en el año 2023. Si el IPC real no supera el 7,5%, no se dará efecto alguno.
- Si el IPC real del año 2022 fuera superior a 8%, se procederá de la siguiente forma:
 - se actualizarán las tablas salariales con carácter retroactivo al 1 de enero de 2022, mediante la aplicación del 75% del IPC real y se abonará la diferencia entre el importe ya abonado y el resultante de aplicar el 75% del IPC real;
 - el 15% del IPC real se aplicará sobre los conceptos de salario base y pluses complementarios y el importe correspondiente se abonará en un pago único no consolidable;
 - el 10 % restante se aplicará en forma de dos días de libre disposición adicional, no consolidable, en el año 2023.
- Si el IPC real del año 2022 fuera negativo, las tablas salariales permanecerán sin cambios y el incremento provisional no se consolidará. El importe ya abonado quedará a favor de la persona trabajadora sin más efecto.

Año 2023

Las tablas salariales se actualizarán, con efecto retroactivo al 1 de enero de 2023, con un incremento provisional del 3,5%.

- Si el IPC real del año 2023 fuera inferior al 3,5%, las tablas salariales para el año 2023 quedarán fijadas a dicho IPC real con efecto retroactivo al 1 de enero del 2023.

El importe abonado en exceso correspondiente a la diferencia entre el IPC real y el 3,5% de incremento ya abonado quedará a favor de la persona trabajadora sin más efecto.

Si el IPC real del año 2023 resultará entre 3,5% y 4%, las tablas salariales se actualizarán con carácter retroactivo al 1 de enero de 2023 y se abonará el importe correspondiente a la diferencia entre el 3,5% y IPC real.
- Si el IPC real del año 2023 fuera superior a 4% e inferior o igual a 6%, las tablas salariales se actualizarán al 4% con carácter retroactivo al 1 de enero de 2023 y se abonará la diferencia entre el importe ya abonado y el resultante de aplicar el 4%.
- La diferencia entre el 4% y el IPC real se gestionará de la siguiente forma:
 - el 50% de la diferencia se aplicará sobre los conceptos de salario base, pluses complementarios y el importe correspondiente se abonará en un pago único no consolidable;

- en caso de que el IPC real de 2023 supere el 5,5%, el 50% restante se aplicará en forma de dos días de libre disposición adicional, no consolidable, en el año 2024.
- Si el IPC real del año 2023 fuera superior a 6%, se procederá de la siguiente forma:
 - se actualizarán las tablas salariales con carácter retroactivo al 1 de enero de 2023, mediante la aplicación del 75% del IPC real y se abonará la diferencia entre el importe ya abonado y el resultante de aplicar el 75% del IPC real;
 - el 15% del IPC real se aplicará sobre los conceptos salario base, pluses complementarios y el importe correspondiente se abonará en un pago único no consolidable;
 - el 10% restante se aplicará en forma de dos días de libre disposición, no consolidable, en el año 2024.
- Si el IPC real del año 2023 fuera negativo, las tablas salariales permanecerán sin cambios y el incremento provisional no se consolidará. El importe ya abonado quedará a favor de la persona trabajadora sin más efecto.

Año 2024

Una vez conocido el IPC real de 2024, se actualizarán las tablas salariales, con efecto retroactivo al 1 de enero de 2024, con aplicación del IPC real y se abonará la diferencia entre el IPC real y el 1,8% ya abonado.

Si el IPC real de 2024 fuera inferior al 1,8%, el exceso abonado con respecto al IPC real quedaría a favor de la persona trabajadora, si bien solo se consolidaría en las tablas salariales el IPC real.

Si el IPC real de 2024 fuera negativo, las tablas salariales permanecerán sin cambios y el incremento provisional no se consolidará. El importe ya abonado quedará a favor de la persona trabajadora sin más efecto.

Año 2025

Una vez conocido el IPC real de 2025, se actualizarán las tablas salariales, con efecto retroactivo al 1 de enero de 2025, con aplicación del IPC real y se abonará la diferencia entre el IPC real y el 1,8% ya abonado.

Artículo 10. Conceptos Salariales

10.1. Salario Base: El importe bruto anual por cada Grupo profesional figura en el anexo 1 al presente convenio.

10.2. El plus complementario está constituido por la diferencia entre el Salario Base y salario total, excluido el Plus de Antigüedad, plus de ayuda familiar y demás pluses de carácter dinerario.

10.3. Anticipos. Todos los empleados tendrán derecho a obtener, con la aprobación del Jefe de Personal, un anticipo de los salarios devengados a la fecha de la solicitud.

Artículo 11. Antigüedad

11.1. Los trabajadores devengarán un plus de Antigüedad de 35€ brutos por cada 3 años de antigüedad en la empresa contados a partir del 1/1/2004.

11.2. Los trienios se considerarán devengados a partir del 1 de enero del año en que se cumpla el correspondiente trienio si la fecha es anterior al 30 de junio, y en el 1 de enero del año siguiente si la fecha es posterior.

Artículo 12. Ayuda familiar

Para todos los trabajadores en activo en el mes de octubre de cada año se establece una ayuda de 450 Euros brutos anuales a partir del 1 de enero del 2022, abonables durante dicho mes de octubre, por cada hijo escolarizado, comenzando a los 0 años y hasta el momento en que el descendiente cumpla los veinticuatro años dentro del año natural.

Artículo 13. Devengo y abono de salarios

13.1. Las retribuciones anuales salariales descritas anteriormente, se abonarán divididas en catorce mensualidades por iguales importes. Las 12 pagas ordinarias se abonarán como muy tarde el último día natural de cada mes. La paga extraordinaria de junio y la paga extraordinaria de diciembre se abonará a mediados del mes de junio y a mediados de mes de diciembre respectivamente.

13.2. La paga de junio se devengará el primer semestre del año a razón de 1/6 por cada mes en alta en la Empresa desde enero a junio.

13.3. La paga de Navidad se devengará el segundo semestre del año a razón de 1/6 por cada mes de alta en la Empresa desde julio a diciembre.

13.4. La Dirección de la empresa podrá establecer anualmente incentivos individuales en función del cumplimiento de objetivos.

Artículo 14. Gastos de Viaje

Se Actuará de acuerdo con norma interna de la empresa en vigor en cada momento.

CAPÍTULO V REGIMEN DE PERSONAL

Artículo 15. Principios generales

15.1. La organización del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

15.2. Sin perjuicio de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa, los representantes legales de los trabajadores tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 16. Etapas de organización

16.1. Si la Empresa decidir implantar sistemas de organización del trabajo, será procedente, desde el punto de vista laboral, cumplimentar las siguientes etapas:

16.2. Racionalización del trabajo.

16.3. Análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupos de puestos.

16.4. Adaptación de los trabajadores a los puestos, de convenio con sus aptitudes.

16.5. La Empresa prestará atención constante a la formación profesional a la que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar mediante la práctica diaria en las necesarias condiciones de mutua colaboración.

Artículo 17. Racionalización del trabajo

17.1. Este concepto abarca dos apartados fundamentales:

17.2. Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.

17.3 Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.

Artículo 18. Análisis de rendimientos correctos de ejecución.

Determinando el sistema de análisis y control de rendimientos personales, quienes estuvieren disconformes con los resultados podrán presentar la correspondiente reclamación. A tal efecto, se constituirá una Comisión Paritaria con miembros de los representantes legales de los trabajadores y de la Dirección de la Empresa, que entenderá sobre las reclamaciones individuales nacidas del sistema. Todo ello sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. Rendimiento óptimo

19.1. La fijación de un rendimiento óptimo deberá tener por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de toda su vida laboral, sobreentendiéndose que se trata de las tareas a desarrollar en cada puesto por un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto.

19.2. En cada caso, el rendimiento mínimo exigible o normal es el 75 por ciento del rendimiento óptimo y debe ser alcanzado por el trabajador tras el necesario período de adaptación que debe transcurrir normalmente para que el trabajador que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar la actividad mínima. En caso de surgir divergencias en la fijación de los períodos de adaptación, intervendrá la Comisión Paritaria creada al efecto.

Artículo 20. Contratación y empleo

La contratación temporal será utilizada por la Dirección de la Empresa dentro de las normas y limitaciones establecidas en la normativa legal vigente.

Artículo 21. Periodo de prueba

21.1. Los ingresos de nuevo personal en la Empresa se considerarán hechos a título de prueba durante 15 días laborables para el personal no cualificado, seis meses para el personal titulado y dos meses para el resto de personal.

21.2. Durante el periodo de prueba, tanto la Empresa como el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 22. Formación y becas

22.1. La dirección de la Empresa fomentará la formación permanente del personal, aportando los medios necesarios para la misma.

22.2. Las actividades de formación irán encaminadas a cubrir necesidades originadas por exigencias estructurales generales o parciales de la Empresa, o bien las de tipo individual, siempre que tengan relación con el contenido del puesto de trabajo.

22.3. La formación específica siempre que sea posible se impartirá dentro de la jornada laboral. En este caso, tendrá carácter obligatorio.

22.4. La formación no específica se desarrollará fuera de la jornada de trabajo y será de carácter voluntario.

22.5. A los efectos del párrafo anterior, se entiende por formación específica aquella que objetivamente puede exigirse al titular del puesto para el correcto desarrollo de su función.

22.6. El plan de formación de la empresa deberá estar firmado y finalizado antes del 1 de abril de cada año según el proceso de desarrollo de la empresa (GPD, Cmpt. Management...).

Artículo 23. Clasificación profesional

23.1. El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente Convenio, se clasificará en atención a la función que desarrolle, en los siguientes Grupos profesionales:

23.1.1. Personal Comercial: Funciones que tienen como misión la determinación de políticas comerciales y de producto, gestión y puesta en práctica de dichas políticas.

23.1.2. Personal Técnico de servicio: Funciones consistentes en la instalación, reparación o mantenimiento de bienes o equipos comercializados por la Sociedad o utilizados por ella en sus centros de trabajo.

23.1.3. Personal de Almacén (movimiento físico): Funciones de distribución física que incluyen alguna o algunas de las actividades de manipulación, separación, embalaje, estiva, transporte, con ayuda o no de medios mecánicos, recepción, clasificación, entrega de mercancía y similares.

23.1.4. Personal de oficina y apoyo: Funciones consistentes en la realización de actividades administrativas, de planificación, información, asesoramiento, control, diseño y automatización de procesos y, en general, todas aquellas de análogas características que tienden a facilitar la consecución de los objetivos de la Empresa.

23.2. A los trabajadores que realizan, con carácter de continuidad funciones correspondientes a distintas tareas o categorías profesionales, se les asignará la función correspondiente al trabajo o actividad predominante, siempre que no sea inferior a la que ostenten.

Artículo 24. Movilidad funcional.

24.1. Además de la pertenencia al grupo profesional se tendrá en cuenta los derechos económicos y profesionales del trabajador y las titulaciones académicas y profesionales del mismo, debiendo recibir por parte de la Empresa la formación adecuada para el desarrollo del nuevo puesto de trabajo.

24.2. La encomienda de funciones inferiores deberá estar justificada por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva. La Sociedad comunicará esta situación a los Representantes de los Trabajadores.

24.3. Durante el tiempo que dure la movilidad el empleado recibirá el salario de su nueva función, si esta fuera superior al salario de origen, si fuera inferior, mantendrá su salario de partida.

24.4. Si la encomienda de funciones fuera superiores, pero por un periodo inferior a seis meses, no se consolidará la función ni la retribución, pero tendrá derecho a percibir la diferencia de salario entre el que realmente percibe y el que corresponde a la función desempeñada durante el periodo que lo realice.

24.5. La movilidad funcional dentro del grupo profesional podrá ser de carácter temporal con un límite de seis meses, o de carácter indefinido.

24.6. Una vez concluidos los traslados de carácter temporal, volverá a su puesto de trabajo de origen.

24.7. La movilidad funcional fuera del grupo profesional se podrá producir sólo en circunstancias excepcionales y nunca por periodos superiores a seis meses.

Artículo 25. Capacidad disminuida.

Todos aquellos trabajadores que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional con reducción de sus facultades físicas o intelectuales sufran una disminución de su capacidad, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos que existan en la Empresa con relación a sus condiciones, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

CAPÍTULO VI

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 26. Seguro médico

26.1. La Empresa abonará las cuotas del Seguro Médico hasta un límite de 180€ mensuales para los trabajadores en activo que lo soliciten, cubriendo aquellos servicios que la empresa tenga contratados colectivamente con una compañía al efecto.

26.2. Se podrán incluir en el seguro la pareja (justificada por el trabajador sin necesidad de tener que ser pareja legalmente establecida) hijos hasta la edad de 25 años que no perciban ingresos por rendimiento de trabajo. En caso de que el respectivo coste total sea superior de 180€, la diferencia será soportada por el trabajador.

Artículo 27. Compensación por Bar-Comedor

27.1. La empresa subvencionará las comidas y bocadillos del Bar-Comedor con el 50% de su precio.

Artículo 28. Seguro de Vida.

28.1. La Empresa concertará con una empresa de seguros un seguro de vida a favor de los empleados fijos de la compañía con las siguientes prestaciones:

28.1.1. Indemnización de dos anualidades brutas del Salario base, plus complementario y plus antigüedad, en caso de muerte o de invalidez permanente total y absoluta. Tres anualidades de los mismos conceptos en caso de muerte por accidente.

28.1.2. Se mantendrán las condiciones personales sobre seguros y planes de pensiones existentes, en la parte que pudieran superar los establecidos en el punto anterior.

Artículo 29. Permisos

29.1. Permisos retribuidos. - El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo suficiente, de convenio con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

29.2. Permisos sin sueldo. - Por razones justificadas se podrá solicitar permisos, que deberán ser autorizados previamente.

29.3. Todos los permisos, sin excepción, se solicitarán según el siguiente proceso:

29.3.1. Cuando sean de hasta un día, ante el jefe inmediato, que hará remitir a seguir la solicitud hasta el Jefe del Departamento, quien lo concederá o denegará comunicándolo seguidamente al Departamento de Recursos Humanos.

29.3.2. Cuando la duración sea superior a un día, habrán de solicitarse al Departamento de recursos Humanos;

Artículo 30. Incapacidad temporal.

30.1. En el caso de baja derivada de enfermedad o accidente, comunes o profesionales, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% correspondiente al Salario Base, Plus complementario y Plus de Antigüedad.

30.2. Esta ayuda terminará al final del 6.º mes de baja cuando la misma sea motivada por contingencias comunes.

Artículo 31. Premios por años de servicio en la Empresa.

31.1. Premio por 25 años de servicio: Obtendrán este premio todos los trabajadores que lleven prestando sus servicios en la Empresa veinticinco años. Consistirá en una gratificación bruta equivalente a una mensualidad bruta de Salario Base, Plus complementario y Plus de antigüedad y un regalo a definir por la Dirección de la Empresa cuyo montante máximo sea 500€.

31.2. Premio por 40 años de servicio: Obtendrán este premio todos los trabajadores que lleven prestando sus servicios en la Empresa cuarenta años. Consistirá en una gratificación bruta equivalente a dos mensualidades brutas de Salario Base, Plus complementario y Plus de antigüedad y un regalo a definir por la Dirección de la Empresa de aproximadamente 500€.

Artículo 32. Ayuda por defunción

En caso de fallecimiento de un empleado, se entregará a sus derechohabientes una cantidad igual al importe de tres duodécimas partes del Salario Base, Plus Complementario y Plus de Antigüedad.

CAPÍTULO VII DERECHOS SINDICALES

Artículo 33. Crédito de horas

El crédito de horas mensuales retribuidas que podrá disponer cada miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, para el ejercicio de sus funciones de representación, se ajustará a lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34.- Sanciones

Para la aplicación de sanciones a los representantes de los trabajadores se seguirá el procedimiento de expediente contradictorio.

CAPÍTULO IX PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 35. Faltas

A efectos laborales se entiende por falta toda actitud u omisión que suponga quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 36. Faltas leves.

36.1. Se califican como faltas leves las siguientes:

36.1.1. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

36.1.2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

36.1.3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o considerada como grave o muy grave según los casos.

36.1.4. Pequeños descuidos en la conservación del material

36.1.5. Falta de aseo o limpieza personal

36.1.6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas

36.1.7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

36.1.8. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

36.1.9. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 37. Faltas graves

37.1. Se califican como faltas graves las siguientes:

37.1.1. Más de seis faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

37.1.2. Faltar de dos a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma causara perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

37.1.3. No comunicar con la diligencia razonable los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de datos se considerará como falta muy grave.

37.1.4. Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

37.1.5. La desobediencia a las órdenes de los superiores en materia de trabajo. Si implicase quebrando manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo se considerará falta muy grave.

37.1.6. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

37.1.7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

37.1.8. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para si o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

37.1.9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos o asuntos particulares durante la jornada.

37.1.10. La embriaguez y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral.

37.1.11. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

37.1.12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción

Artículo 38.- Faltas muy graves

38.1. Se califican como faltas muy graves las siguientes:

38.1.1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometida en un período de seis meses o veinte en un año.

38.1.2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

38.1.3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio, en cualquier lugar.

38.1.4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

38.1.5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

38.1.6. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

38.1.7. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

38.1.8. Los malos tratos de palabra u obra u abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

38.1.9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

38.1.10. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo

38.1.11. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas.

38.1.12. Incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 39. Detención del trabajador

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador.

Artículo 40. Sanciones

40.1. Las máximas que podrán imponerse serán las siguientes:

40.1.1. Por faltas Leves:

40.1.1.1. Amonestación verbal.

40.1.1.2. Amonestación por escrito.

40.1.2. Por faltas graves:

40.1.2.1. Traslado de puesto dentro del mismo Centro.

40.1.2.2. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

40.1.3. Por faltas muy graves:

40.1.3.1. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días;

40.1.3.2. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.

40.1.3.3. Despido

40.2. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

Artículo 41. Abusos de autoridad

41.1. Las Empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios. Se considerará como abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal con perjuicio notorio para un inferior. En este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento de los representantes del personal y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la empresa.

41.2. Si la resolución adoptada por la Dirección de la Empresa no satisficiera al agraviado, tanto éste como los representantes del personal podrán iniciar la vía jurisdiccional.

**CAPÍTULO X
DISPOSICIÓN FINAL**

Artículo 43. Compensación y absorción

43.1. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejora unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejoras de sueldo o salario, primas, pluses fijos o variables o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, pacto de cualquier otra clase, contrato individual o por cualquier otra causa.

43.2. Asimismo, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica, si global y anualmente considerados, superasen el nivel total del convenio. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras establecidas en el presente pacto hasta donde alcancen, sin necesidad de una nueva redistribución.

43.3. Se respetarán las situaciones en las que las percepciones económicas y derechos adquiridos excedan en cómputo anual y globalmente consideradas a las del presente convenio, manteniéndose con carácter estrictamente individual las diferencias que pudieran existir.

43.4. La Dirección de la empresa y los empleados serán libres de negociar las diferencias descritas en el punto anterior, en la voluntad de encontrar un punto de equilibrio.

Artículo 44. Derecho supletorio

44.1. En todo lo no previsto en el presente Convenio se regirán las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes de aplicación.

Reunidos

Por la Dirección de la Sociedad:

D. Daniel Fernández Herrera.
D.^a Mercedes Calvo Moyano.

Por la representación legal de los trabajadores de la empresa

El delegado del personal del centro de trabajo Avenida de la Institución Libre de Enseñanza: D José Antonio Botana Martin.

Y en prueba de conformidad con todo lo anteriormente expuesto, las partes firman el presente documento en lugar y fecha Indicados en el pie de página.

Madrid, a 21 noviembre 2022.

CONVENIO COLECTIVO BOSCH SERVICE SOLUTIONS AÑOS 2022-2023-2024-2025

ANEXO 1

SALARIO BASE	MENSUAL	ANUAL
Importe bruto anual por cada Grupo profesional: Clasificación profesional		
Personal Comercial	1.700	23.800
Personal Técnico de Servicio	1.500	21.000
Personal de Almacén	1.300	18.200
Personal de Oficina y apoyo	1.300	18.200

(03/2.556/23)

