

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2016-10065 *Resolución disponiendo la inscripción y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del IX Convenio Colectivo de la empresa Robert Bosch España, Fábrica de Treto, S.A.U., para el período 2016-2020.*

Código 39002122011995.

Visto el texto del IX Convenio Colectivo de la empresa Robert Bosch España, Fábrica de Treto, S. A.U. con vigencia durante el periodo 2016-2020, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas legitimadas en representación de las partes y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/1015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 3/2015, de 10 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 14 de noviembre de 2016.

La directora general de trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

CVE-2016-10065

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

IX CONVENIO COLECTIVO

**ROBERT BOSCH ESPAÑA
FÁBRICA TRETO, S.A.U.**

AÑOS 2016-2020

CVE-2016-10065

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

CAPÍTULO I.

DISPOSICIONES GENERALES.

Ámbito de aplicación territorial

Artículo 1.- El presente Convenio, acordado entre la Dirección de la Empresa y sus trabajadores es de ámbito de Empresa y su aplicación comprende a Robert Bosch España Fábrica Treto, S.A.U. en Treto (Cantabria).

Ámbito personal

Artículo 2.- El Convenio afectará a todo el personal de Robert Bosch España Fábrica Treto, S.A.U., vinculado por contrato de trabajo, con las excepciones siguientes:

- a. Directores y Directivos.
- b. El personal nombrado por decisión de la Empresa que a propuesta de la Dirección, acepte voluntariamente el trabajador, de manera expresa y por escrito.

Período de vigencia

Artículo 3.- El presente Convenio causará efectos a partir del 1 de Enero de 2016, siendo su duración de cinco años y, en consecuencia, finalizará el 31 de Diciembre de 2020, excepto para aquellos conceptos en los que se especifique concretamente otro plazo de aplicación o vigencia.

Prórroga

Artículo 4.- El Convenio se prorrogará por la tácita reconducción de año en año, a partir de 31.12.2020 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.

El plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo Convenio una vez denunciado éste será el establecido en el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Fuerza normativa

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

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

Absorción y compensación de precios

Artículo 6.- Dentro de los niveles retributivos alcanzados por este Convenio de Robert Bosch España Fábrica Treto, S.A.U., 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 a que se refiere el artículo 87, se reunirá para negociar los efectos de la nueva situación creada.

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

Exclusión de otros Convenios

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

Eficacia total

Artículo 8.- Si en el ejercicio de facultades que les corresponden, los organismos competentes, no aprobaran alguna de las cláusulas del Convenio, en especial las de carácter económico, éste quedaría sin eficacia debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

CAPÍTULO II. PERIODO DE TRABAJO.

Jornada de trabajo

Artículo 9.- La jornada anual de referencia de trabajo efectivo durante el IX Convenio Colectivo será de 1704 horas.

De acuerdo a los planes de producción previstos cada año, y a fin de poder evitar excesos de capacidad, la Dirección de la Empresa podrá fijar una jornada anual diferente a la anterior en el calendario laboral marco anual que publicará antes del 31 de diciembre de cada año, pudiendo establecerla del siguiente modo:

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

- 1.688 horas sin pago de plus de mantenimiento jornada
- 1.696 horas con pago de plus de mantenimiento de jornada de 110 Eur brutos anuales
- 1.704 horas con pago de plus de mantenimiento de jornada de 220 Eur brutos anuales

Los valores de plus de mantenimiento de jornada se actualizarán, desde el año 2017 en adelante, en función de los incrementos salariales pactados en el artículo 29. El abono de este plus se realizaría, en los años que proceda, en la nómina del mes de Abril, y se calculará de forma proporcional al tiempo que el trabajador haya permanecido en la empresa.

Los excesos de calendario que se generen al fijar una jornada anual inferior a 1704 horas, serán calificados como día “F de Empresa”.

Estos períodos serán de trabajo real y comprenderán a todos los trabajadores de la Empresa que estén contratados a jornada completa.

Horario flexible

Artículo 10.- En aquellos Departamentos que se permita el horario flexible para el turno normal, se autorizará el régimen de horario flexible en las siguientes condiciones:

- a. La entrada al trabajo por la mañana podrá flexibilizarse hasta treinta minutos antes o después del citado horario, excepto en la Jornada de Verano que podrá flexibilizar 30 minutos después del horario de entrada.
- b. La pausa de medio día podrá flexibilizarse hasta 45 minutos antes o 15 después del final de dicha pausa.
- c. Este régimen de horario será flexible durante todo el año.
- d. Este horario tendrá la consideración, a todos los efectos, de jornada partida.
- e. La recuperación real del tiempo ha de hacerse en trabajo efectivo dentro de la misma jornada, salvo que exista acuerdo con el mando para efectuar la recuperación en mayor período de tiempo por motivos de trabajo: por ejemplo, equilibrar la relación carga/capacidad.

Calendario Laboral

Artículo 11.- El Calendario Laboral se elaborará en el Centro de Trabajo de acuerdo con el Calendario Marco.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

Como norma general, el Centro se mantendrá abierto como mínimo 225 días/año.

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

La reducción de jornada habida hasta 1991 se ha aplicado para aminorar los días de trabajo individuales. 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 acordado, teniendo en cuenta las características locales, 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.

Se planificarán de forma que no afecte a la producción; para ello el trabajador comunicará a su jefe los días solicitados con 7 días de antelación.

En el caso de que un trabajador, no comunicara sus fechas de disfrute antes de iniciarse el último trimestre, la Dirección planificará el disfrute de los días flotantes pendientes, dentro del año en curso. En este último supuesto, la Dirección informará al interesado de los días fijados con una antelación mínima de 7 días.

2. Días flotantes generados por las reducciones de jornada de 1990, 1991 y 2003 (de 5 a 7 días/año según artículo 9 para el periodo 2016 a 2020)

La Dirección planificará el disfrute de estos días “F” preferentemente al final de cada año; no obstante, los cambios que pudieran llegar a producirse se comunicarán por la Dirección al Comité de Empresa con una antelación mínima de 7 días.

La Dirección informará al interesado de los días fijados con una antelación mínima de 7 días. Todo ello, sin perjuicio de que puedan establecerse acuerdos específicos al respecto entre Dirección y Comité de Empresa.

Con el fin de facilitar el ajuste de carga y capacidad y evitar o reducir en lo posible una eventual suspensión temporal de empleo ante posibles situaciones de falta de trabajo, la Dirección podrá acumular los días “F” de su designación correspondientes al periodo 2016-2021, ambos inclusive, y fijarlos o desplazarlos libremente dentro de ese periodo.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

Asimismo, anualmente la Dirección podrá, previa comunicación al Comité de Empresa y a los interesados, con una antelación mínima de 3 días, modificar la planificación de 3 de los días “F” de su designación ya fijados, respetando para ello su fijación en viernes, lunes, víspera o posterior a festivo. Para el resto de días “F” de su designación se mantiene el plazo de aviso de 7 días.

En el caso de que la Dirección consuma la totalidad de los días Flotantes de su designación, (de 25 a 35), podrá, previa comunicación al Comité de Empresa, utilizar uno de los días correspondientes al trabajador por cada año, en la fecha en que libremente defina.

Jornada de Verano

Artículo 12.- Se establece de forma voluntaria una jornada de verano, con horario de salida a las 16 horas o bien otro horario con salida posterior, acordado con el Departamento/Equipo.

La Dirección se reserva el derecho de modificar en los Departamentos que lo necesiten, el horario de verano debido a razones objetivas: clientes, proveedores, atención a Producción, elaboración Plan Económico, cierre de nóminas... respetando la voluntariedad de los trabajadores.

Se establece para el Turno Normal una jornada de verano de 8 a 14:15 horas con Pausa Deslizante y descanso de 15 minutos.

Vacaciones.

Artículo 13.- El periodo de vacaciones anuales será de 30 días naturales. El periodo 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.

Se cubrirán las vacaciones con personal voluntario de las áreas afectadas.

De no existir personal voluntario suficiente, la Dirección designará al personal restante.

En caso de que algún trabajador tuviera problemas para trabajar en su periodo de vacaciones asignado, se reunirá la Comisión Permanente del Convenio, para solucionar la cobertura del puesto.

Ningún trabajador sufrirá discriminación económica o profesional por no trabajar en vacaciones.

Por falta de ocupación, cinco días de vacaciones del mes de agosto podrán ser fijados por la Dirección en los últimos cinco días laborables de cada año, quedando el mes de agosto con tres semanas de vacaciones consecutivas. Esta modificación deberá quedar recogida en el calendario marco anual correspondiente.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

Incapacidad Temporal en Vacaciones

Artículo 14. - Si durante el disfrute de las vacaciones la persona causara baja oficial en la Seguridad Social, por enfermedad o accidente no laboral, disfrutará los días de vacaciones en IT posteriormente a su reincorporación al trabajo y de acuerdo con el Servicio del que dependa.

Una Comisión Mixta analizará el resto de casos que no se ajusten a lo anterior, para decidir si procede el disfrute posterior de los días de vacaciones en situación de IT.

Días de Veterano

Artículo 15.- Por razón de antigüedad, las vacaciones anuales reglamentarias se incrementarán con arreglo a la siguiente distribución:

Años 2016 a 2020-

- * Diez años de permanencia en la Empresa: Un día.
- * Quince años de permanencia en la Empresa: Dos días.
- * Veinticinco años de permanencia en la Empresa: Tres días.

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

CAPÍTULO III CONDICIONES DE TRABAJO

Turnos de trabajo

Artículo 16.-

1. Se establece un sistema de trabajo organizado en turnos de mañana, tarde, noche, 4º, 5º y turno normal.

Los cinco primeros son continuados y el último de jornada partida, excepto el período de jornada de verano del turno normal.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

2. Corresponde a la Dirección en función de criterios organizativos y de rentabilidad definir en cada caso el turno o turnos en el que en cada puesto de trabajo y la persona que lo ocupa, debe trabajar conforme al calendario laboral y a los horarios oficiales de la Empresa.

El 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.

Pausas rotativas

Artículo 17.- Se mantienen tres turnos de 8,15 horas con descanso de 15 minutos y pausas rotativas deslizantes para el personal a turno, al objeto del mejor aprovechamiento de la inversión, respetando las horas/año de trabajo efectivo.

Turnos 1º, 2º y 3º

Artículo 18.-

- 1.- Se garantiza la rotación en aquellas líneas de producción que trabajen a tres turnos. Caso de surgir alguna discrepancia será resuelta por la Comisión Técnica Paritaria nombrada al efecto.

Para conseguir esta garantía, se procederá de la forma siguiente:

- 1.1 Se cubrirá el 3º turno con personal voluntario de las líneas afectadas.
 - 1.2.- De no existir personal voluntario suficiente en la Fábrica, la Dirección designará al personal restante.
 - 1.3.- En caso de que algún trabajador tuviera problema para trabajar a 3º turno, se reunirá la Comisión Técnica nombrada al efecto para la cobertura de este 3º turno.
2. Ningún trabajador sufrirá discriminación económica o profesional por no trabajar en el tercer turno.

El personal que trabaje a 3º turno percibirá el complemento de acuerdo a los valores indicados en el Anexo 2.

Turnos 4º y 5º

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

Artículo 19.-

1. El personal adscrito al 4º y 5º Turno se regirá por un calendario específico, cuyo referente es el calendario general, de forma que se fijará:

- a) Un calendario marco orientativo con los días a trabajar que se determinará anualmente a principios de cada año.
- b) Un calendario específico para cada línea definido mensualmente, el primer día de cada mes.
- c) El resto de días a trabajar para completar la jornada anual se fijará el primer día de cada mes a nivel individual, procurando que los días libres coincidan justo antes o después del fin de semana. Por razones excepcionales (ocupación, absentismo) se podrán cambiar los días a trabajar también durante el mes.
- d) Se establecerán dos periodos de vacaciones entre los meses Junio, Julio, Agosto y Septiembre, siendo uno de ellos de duración de 15 días consecutivos mínimo y el otro de 10 días. Los periodos de vacaciones pueden ser distintos para el 4º y 5º Turno y serán fijados con 2 meses de antelación. El resto de días que hubiere hasta completar 30, (5 días) podrán ser fijados por la Dirección en los últimos cinco días laborables de cada año.
- e) Al personal fijo o eventual que tiene horario de 12 horas por día trabajado en Sábado, Domingo o Festivo se le compensará el equivalente a dicho período a partir del 01.10.2001.

2. Integración a Turnos 1º, 2º y 3º.

Para el personal fijo a fecha de hoy se procederá de la siguiente forma:

- a) Cuando se produzcan necesidades estables de plantilla en los Turnos 1º, 2º y 3º, estas necesidades se cubrirán con personal procedente de los Turnos 4º y 5º, cubriendo la vacante con personal eventual en dichos Turnos.
- b) A lo largo de la vigencia del Convenio, en la medida en que por motivos técnicos y organizativos sea posible, y contando con la voluntariedad del trabajador, se integrará el personal fijo de 4º y 5º Turno, en los Turnos 1º, 2º y 3º a tiempo completo. Se establecerá un listado de integración compaginando el orden de antigüedad como fijo desde su incorporación al 4º y 5º Turno con la proporcionalidad del personal existente en cada línea

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

de producción. A tales efectos será público el listado de integración. Si algún trabajador quisiera permanecer voluntariamente en el 4º o 5º Turno lo deberá manifestar antes de la realización definitiva del listado, pasando automáticamente a ocupar los últimos lugares del mismo.

3. Retribución años 2016 a 2020

El personal fijo con contrato indefinido adscrito al 4º y 5º turno que no sea integrado en los Turnos 1º, 2º, 3º o Turno Normal y que no perciba alguna compensación específica por este motivo, recibirá una compensación de 41,02 € en el año 2016, por día trabajado, en Sábado, Domingo o Festivo que incluye el equivalente económico (1/2 hora) indicado en el punto 1, apartado e).

4. Los Turnos 4º y 5º se consideran habituales dentro de la organización del trabajo. La cobertura de estos turnos se hará con contrato específico de carácter indefinido o a tiempo determinado.

5. Los Turnos 4º y 5º trabajarán el tiempo no cubierto por el personal de los turnos 1º, 2º, 3º y turno normal: Sábados, Domingos, Festivos, Vacaciones, etc. con una jornada diaria de hasta 12 horas para mantener la Fábrica abierta durante todo el año, a excepción de los días siguientes:

- 4º Turno: 1 de Enero, 1 de Mayo, 24 y 25 de Diciembre.
- 5º Turno: 1 de Enero, 1 de Mayo, 24, 25 y 31 de Diciembre.

6. Las horas efectivas de jornada anual para el personal que trabaje a 4º y 5º turno podrán distribuirse de forma irregular a lo largo del año.

El personal temporal que trabaje a 4º y 5º Turno, tendrá derecho a los pluses y primas inherentes al desempeño de su trabajo, exactamente igual a los trabajadores a 1º, 2º y 3º Turno.

PO, PV, TPM

Artículo 20.-

(A) PV

Por las características de su trabajo, los PV (T. 1042), se consideran como integrantes de una línea de producción.

(B) PO-TPM.

En el actual cálculo de la prima percibida, en función de los valores medios de HB y Rtº de la línea, se eliminarán los datos correspondientes de los O.D. que tengan horas verdes motivo MQ3 u horas de

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

bonificación por adiestramiento, cuando no haya valores significativos, se tomará el valor medio de los dos últimos meses.

(C) PV, PO y TPM.

El cálculo de la prima a abonar se hará de acuerdo con la fórmula del Manual de Nóminas actualizada.

Siempre que estos valores sean inferiores a la prima media del colectivo PO, PV y TPM de Fábrica se aplicará ésta.

Empleo

Artículo 21.-

1. Con el fin de favorecer la creación de nuevos puestos de trabajo es objetivo de ambas partes conseguir una significativa reducción de Horas Extraordinarias
2. Durante el periodo de vigencia del Convenio Colectivo, anualmente, se realizarán las siguientes contrataciones indefinidas de operarios polivalentes de almacén o taller:

Año 2016: 11

Año 2017: 10

Año 2018: 10

Año 2019: 10

Año 2020: 10

En el supuesto de que, durante el periodo de vigencia del convenio, las extinciones contractuales de trabajadores indefinidos por: declaración de incapacidad permanente con extinción de la relación laboral; por fallecimiento; por cese o extinción voluntaria, superaran la cifra de 25; se realizarían contrataciones adicionales a las previstas en el párrafo anterior en un número equivalente al de bajas que superen dicha cifra de 25, hasta un máximo de 5 (es decir, si hay 26 bajas se realizará 1 contratación, si hay 27 se realizarán 2 contrataciones y así, sucesivamente hasta un máximo de 5 contrataciones). No se considerarán a efectos de cómputo las extinciones contractuales distintas de las indicadas anteriormente como pueden ser por jubilación parcial, jubilación ordinaria, despido o excedencia voluntaria. Estas contrataciones adicionales se realizarían en Enero de 2021.

Las 31 contrataciones de los años 2016, 2017 y 2018 se realizarán con el personal que ha estado contratado en la Empresa mediante contrato de relevo y cuyo contrato de relevo se haya extinguido en los años 2014 o 2015 y por el mismo orden de extinción de los contratos de relevo.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

Las 20 contrataciones correspondientes a los años 2019 y 2020 se realizarán por la Dirección con el personal que haya tenido un contrato temporal con la Empresa y que esté registrado como activo a 1 de Noviembre de 2016 en la base de datos de personal temporal del departamento de RRHH, siguiendo el orden de antigüedad de matrícula (teniendo en cuenta el número antiguo de matrícula, tipo 75xxx).

No se considera personal activo en la base de datos a aquellas personas que cumplan alguno de los siguientes requisitos:

- A. No hayan tenido contrato de trabajo con RBET en los años 2014, 2015 y 2016.
- B. Se les haya ofertado durante 2015 ó 2016 dos posibilidades de contratación, y no hayan sido aceptadas por el destinatario.
- C. Que existan dos o más valoraciones negativas por parte de sus mandos a lo largo de sus últimos cinco años de relación laboral con RBET

Condición indispensable para las 51 contrataciones pactadas y las 5 adicionales condicionadas, será obtener la calificación de “apto” para las funciones de operario polivalente de almacén o taller, en el reconocimiento médico previo.

Tanto en el caso de no ser apto en el reconocimiento médico, como de haber quedado fuera de la base de datos antes de la contratación indefinida por malas valoraciones o, por haber rechazado dos posibilidades de contratación, se perderá la posibilidad de contratación, pasándose al siguiente que cumpla los requisitos anteriores.

Todas las contrataciones previstas se realizarán en el mes de Diciembre de cada año, salvo aquellas que se realicen por contrato de relevo en cumplimiento de lo previsto en el pto. 3.

- 3. Jubilaciones parciales: Por acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la Empresa, podrán celebrarse contratos de jubilación parcial, en los casos en que se cumplan los requisitos legalmente establecidos en cada momento. Las contrataciones indefinidas con contrato de relevo que se pudieran realizar al amparo de este punto se computarán a los efectos del número de contrataciones a realizar acordado en el punto anterior.
- 4. Si, a lo largo del periodo del Cº.Cº. fueran necesarias contrataciones eventuales, siempre que legalmente fuese posible, tendría preferencia de contratación el personal que ha estado contratado en la Empresa mediante contrato de relevo y cuyo contrato de relevo se haya extinguido en los años 2014 o 2015.

Nuevas necesidades de personal

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

Artículo 22.- Las nuevas necesidades de personal se cubrirán preferentemente con los trabajadores de la plantilla actual de Robert Bosch España Fábrica Treto, S.A.U. que reúnan los requisitos exigidos. A tal efecto y en aquellos puestos donde proceda el concurso, se convocará el mismo antes de realizar la selección en el exterior.

No se exigirá a ningún trabajador de la plantilla de Robert Bosch España Fábrica Treto, S.A.U., ninguna condición que no se exija al personal procedente del exterior para ocupar el puesto de trabajo objeto de la nueva necesidad.

Contrataciones

Artículo 23.- En lo referente a la duración máxima de la contratación de eventuales será de aplicación aquello que se establezca en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Cantabria.

Se procurará que los trabajadores con contrato eventual completen el máximo posible de tiempo de trabajo dentro de los límites legales de acuerdo con las necesidades productivas de la empresa, considerando a estos efectos las opciones de los contratos de interinidad/sustitución.

Contratos en Prácticas

Artículo 24.- A los contratos en prácticas se les aplicará en materia salarial el 75% y 93,75% para el primer y segundo año de contratación, respectivamente, de las tablas salariales definidas en Anexo 1.

Operaciones Especiales

Artículo 25.- Consideraciones Generales

1. Las necesidades de trabajo en situaciones imprevistas, no planificables y cuando no sea posible la contratación eventual, se atenderán mediante la realización de Horas Extraordinarias.
2. En estas situaciones, el mando propondrá directamente a los trabajadores afectados la realización de dichas horas extraordinarias, respetándose los puntos siguientes:
 - .1 Además de los trabajadores afectados, deberá tener conocimiento por escrito el Comité de Empresa.
 - .2 En el plazo más breve posible, la Dirección informará a la R.S. de los motivos de dichas horas extraordinarias urgentes.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

- .3 Con carácter periódico se reunirá una Comisión Paritaria (Dirección y R.S.) para analizar las Operaciones Especiales realizadas.

Horas Extraordinarias

Artículo 26.- Si por exigencias del proceso productivo, los Directores de Fábrica, por escrito, requiriesen y autorizasen al personal con categoría E y F la realización de horas extraordinarias a su jornada de trabajo, éstas serán compensadas con la bonificación establecida para las horas exceso de jornada ordinaria de trabajo u Operaciones Especiales, según de que se trate.

Esta situación será revisada durante el primer trimestre de cada año.

Ningún trabajador sufrirá discriminación por no prestarse voluntario a hacer horas extraordinarias.

El procedimiento y soporte para la compensación de las horas, será en todo caso el establecido en el MP-013.

Prendas de trabajo

Artículo 27.-

Ambas partes han acordado las normas que rigen el uso de las prendas de trabajo:

Personal de Oficinas: Se entregarán dos chaquetas o batas por año, la cual será obligatoria llevar siempre que se esté en el área del Taller, y voluntario en el puesto de trabajo. La renovación de la chaqueta o bata se llevará a cabo por reposición.

Personal de Taller: Se entregarán dos unidades de camisa (polo) y pantalón por año. Los colaboradores que lo soliciten podrán optar, en lugar de lo anterior, a dos batas, que serán del mismo color que el asignado al polo/pantalón. Se procederá a su renovación, en caso de deterioro antes del año, por reposición.

Adicionalmente se entregará a modo de prenda de abrigo otra prenda a acordar.

El personal de mantenimiento mantendrá el color gris que viste en la actualidad, y el de los mandos será el mismo que el de sus colaboradores pero en una tonalidad diferente.

El sistema que viene desarrollándose en la actualidad para la adquisición de prendas (descuento, previo ingreso de 12 € - valor del 2016 al 2020 en las pagas extras de julio y diciembre, de esta misma cantidad cada vez que se retire la prenda), se seguirá manteniendo.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

El valor de las prendas hasta alcanzar los 24 € será el siguiente:

Polo/pantalón 6 € cada unidad.

Batas 12 € la unidad.

Chaqueta 12 € la unidad.

Cualquier prenda adicional será cobrada a precio de adquisición por RBET.

El personal que por razón de su puesto de trabajo precise la utilización de prendas específicas las seguirá recibiendo directamente de la empresa.

Alternativamente se podrá sustituir la chaqueta, bata o polo por camisas o blusas azules o blancas con anagrama y estándar BOSCH que será por cuenta y cargo del colaborador. En este caso deben ir con pantalón oscuro, no vaquero.

Si en el desempeño de las tareas la ropa de trabajo se deteriorase o rompiera se repondrá la misma sin coste.

En caso de salida de RBET del Grupo Bosch durante la vigencia del Convenio Colectivo, se procederá a la actualización del vestuario según los nuevos estándares que puedan definirse.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONOMICAS.

Artículo 28.- Las condiciones económicas que se pactan en este Convenio corresponden a los trabajadores que realizan el período de trabajo ordinario anual.

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

Incremento Salarial Convenio Colectivo

Artículo 29.- Incremento salarial

1. El incremento salarial garantizado a aplicar en todas las claves salariales de 2016 a 2020 será el siguiente:

Año 2016: 0,80%

Año 2017: 1,25%

Año 2018: 1,25%

Año 2019: 1,00%

Año 2020: 1,00%

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

2. Revisión salarial:

Año 2016: IPC real
Año 2017: IPC real + 0,2%
Año 2018: IPC real + 0,2%
Año 2019: IPC real + 0,2%
Año 2020: IPC real + 0,2%

La revisión salarial será efectiva en la nómina del mes posterior al de la publicación por el Instituto Nacional de Estadística del valor correspondiente al año anterior.

3. Se exceptúan del incremento indicado la clave 3300 (Antigua 09 -Plus transitorio a extinguir) y las que tengan establecida una cantidad expresa ya recogida en la actualización del Convenio, las dietas y el kilometraje por tener su propia normativa.

Estructura Salarial

Artículo 30.-

Con efectividad 1 de Enero de 2016, se aplicará al personal Empleado, Indirecto y Directo, respectivamente, la estructura salarial definida en el Anexo 1.

Cálculo Pago Vacaciones.

Artículo 31.- El criterio para calcular el período de vacaciones será sobre la base de años naturales.

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

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

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

La duración de las vacaciones será proporcional al período de trabajo que hayan de realizar dentro del año, sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

Pago mensual de haberes.

Artículo 32.- El pago de los haberes de todos los trabajadores de la Empresa, se realizará mensualmente.

Además serán abonadas la Paga Única de Abril y las Extras de Julio y Diciembre.

Las Pagas Extraordinarias se harán efectivas: la de Julio, la 3ª semana del mes de Julio, la de Navidad, el último día hábil anterior al 22 de Diciembre y la Paga Única la tercera semana del mes de Abril.

Módulo de Pago Mensual.

Artículo 33.- El módulo de pago mensual establecido para facilitar la regularidad de los cobros del personal, entre 2016 y 2020, se actualiza conforme al promedio mensual del horario anual de trabajo que se establece en el Convenio (artículo 9). Dicho módulo servirá para calcular los conceptos retributivos que se perciben en función del tiempo de presencia y para las diferentes jornadas anuales serán:

Jornada de 1688 horas/año, módulo de 153,45 horas/mes

Jornada de 1696 horas/año, módulo de 154,18 horas/mes

Jornada de 1704 horas/año, módulo de 154,91 horas/mes

Liquidación y Pago

Artículo 34.- Con independencia de la naturaleza de su trabajo, no se efectuará distinción alguna entre el personal por la forma de liquidar y de pagarle su retribución.

Domiciliación del Pago

Artículo 35.- El abono de la nómina se realizará por transferencia bancaria en la entidad elegida por el trabajador.

Pagas Extraordinarias.

Artículo 36.- Las Pagas Extraordinarias de Julio y Diciembre, por un importe de una mensualidad de la paga tipo cada una de ellas, serán percibidas por todo el personal en proporción al tiempo trabajado durante cada período a que corresponda.

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

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

A los efectos señalados en el presente artículo, cuando no se preste servicio activo se considerará como presente en el trabajo, exclusivamente, a las personas en situación de baja por enfermedad, accidente y maternidad, paternidad, riesgo por embarazo, fiestas, permisos del ET, vacaciones.

Paga Única de Abril

Artículo 37.- Esta Paga Única quedó consolidada para todos los trabajadores desde 1.994.

La Paga Única de Abril está integrada por una mensualidad de la paga tipo de abril (según tablas) proporcional al tiempo trabajado

A tal efecto su devengo se iniciará el 1 de Enero de cada año y finalizará el 31 de Diciembre.

Ingresos mínimos

Artículo 38.- El nivel de ingresos mínimos anuales para todos los trabajadores mayores de 18 años, excepto Contratos en Prácticas, que realicen el horario completo de trabajo real en situación de normalidad, estará en función de la aplicación de las tablas salariales y acuerdos recogidos en este Convenio.

Incentivos

Artículo 39.- Sistema de Primas personal directo

La fórmula para el cálculo de la prima del personal Directo es para el periodo 2016 a 2020:

$$€ \text{ Prima/mes} = (1,55 \times R - 1) \times R^* + 37 \times HB \times K$$

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 2016 es de 0,014056

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

El valor mínimo garantizado de dicha prima será de 180 €/mes durante toda la vigencia del Convenio; excepto cuando por causas imputables al trabajador el rendimiento no superara el 100, en cuyo caso el mínimo garantizado será de 66,41 €/mes durante la vigencia del Convenio.

En situaciones de I.T. por enfermedad el valor mínimo garantizado será también de 180€/mes durante la vigencia del Convenio, sin que esta cantidad esté sujeta al incremento salarial previsto en el artículo 29 de este Convenio.

Estos valores se aplicarán únicamente cuando medie indicación expresa en este sentido del mando.

Se informará puntualmente al Comité de Empresa de estas anomalías.

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

2. Se establece el cálculo único por día de trabajo, con un reparto equitativo de las incidencias generadas a lo largo del día, así como de todas las notificaciones de tiempos.
3. Se establece un único punto de notificación del trabajo, siendo este, la Fase que cierra la Orden de Fabricación.
4. Para el resto de conceptos de cálculo, sigue en vigor el actual Sistema de Primas.

Compensación

Artículo 40.- La compensación para situaciones de trabajo con bajo porcentaje de Horas Blancas, queda como sigue para 2016 a 2020:

$$C = (1,55R_m - 1) \times R^*m + 37 \times (K \times HP - HB) \times 0,003606 \text{ €}$$

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 de la Fábrica en los dos últimos meses conocidos, con un máximo de aplicación de este coeficiente del 85%.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

Se creará una Comisión Paritaria que con carácter mensual analizará el listado del personal directo con Bajo Porcentaje de H. Blancas.

Antigüedad

Artículo 41.- La antigüedad se abonará por quinquenios a razón de un 5% por cada quinquenio, en 15 pagas al año, es decir en las 12 mensualidades ordinarias, en la paga única de abril y en las pagas extraordinarias de julio y diciembre, sobre una tabla base. La tabla base de importes para calcular el valor del quinquenio será la siguiente:

<u>Importe Base</u>		
<u>Categoría</u>	<u>Tabla Base 2016</u>	<u>Quinquenios 2016</u>
A1 ⊃ B2	781,57	39,08
C1 ⊃ C2	811,95	40,60
D1 ⊃ D2	859,53	42,98
E1 ⊃ F2	967,86	48,39

Acercamiento salarial directos c/VT y directos s/VT

Artículo 42.- A fin de acercar los salarios promedios de colaboradores dir c/VT y los dir s/VT, se acuerda pagar un importe anual a los colaboradores dir c/VT por los siguientes importes:

2016 300 Eur brutos anuales

2017 600 Eur brutos anuales

2018 1000 Eur brutos anuales

El abono se realizará en clave de nueva creación en 12 pagos iguales mensuales en los meses en que se dé la circunstancia de ser dir c/VT y de forma proporcional, en el caso de que tal circunstancia no se diera el mes completo.

Este pago único se actualizará desde el año 2019 en adelante en función de los incrementos de IPC pactados en el art 29.

Cesará el derecho a percibir el pago cuando el trabajador/a deje de tener la condición de dir c/VT (por paso a dir s/VT o empleado) y, en ese caso, se regularizará en la nómina, si fuera necesario, el importe ya percibido.

En caso de que, durante la vigencia del convenio, se produjera por cualquier motivo una igualación de tablas salariales entre los colectivos de dir s/VT y dir c/VT este pago de acercamiento quedará suprimido.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

Pluses

Plus VII CONVENIO COLECTIVO

Artículo 43. –Plus VII Convenio Colectivo:

Este Plus anula y sustituye el Plus del V Cº.Cº. clave 9220,. Este plus se consolidó en tablas con efectos 01.01.2014 con importe de 30,4€/paga y se abona en 15 pagas:

- 12 pagas ordinarias, en la clave 1000.
- 3 pagas extraordinarias, en las claves 9430, 9540 y 9304.

Prima de objetivos: Mejora de la calidad, aumento de la productividad, antiabsentismo y BPS.

Artículo 44. Se acuerda el mantenimiento, durante la vigencia del IX Cº.Cº. de este incentivo, con los valores establecidos en el Plan Económico de cada año, a repartir entre el personal fijo a día 1 de enero del año anterior al reparto, según los siguientes criterios:

Objetivos 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020
Absentismo Individual por enfermedad común: 80.000 €, que se repartirán entre quienes tengan el 2% o menos de abs. individual por enfermedad común. A lo largo del convenio, se acordará entre la Dirección y el Comité de Empresa, la adopción de medidas y revisión de presupuestos destinados a la reducción de las cifras de absentismo y mejora de la salud.
RESTO OBJETIVOS: 50€ X CADA VERDE 25€ X CADA AMARILLO 0 € X CADA ROJO

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

Año 2016	BPS	Mejora calidad	
Verde	≥ 220 Puntos	≤ 3,0	≤ 0,42
Amarillo	≥ 210 Puntos	≤ 4,0	≤ 0,45
Rojo	< 210 Puntos	> 4,0	> 0,45

Estos objetivos se actualizarán anualmente en función de lo que marque la División de SG en el Plan Económico.

Anualmente, por cada décima de productividad que se consiga hasta el 5%, se abonará 1Eur. Por cada décima entre el 5% y el 8%, se abonaran 3 Eur. Del 8% en adelante 5 Eur por décima. Para el cálculo de productividad, no se tendrá en cuenta la influencia del Estator PL en los indicadores hasta el año 2018.

Plus de Disponibilidad

Artículo 45.-

1. Trabajos especiales de mantenimiento

1.1 Objetivo

Crear para trabajos 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.

1.2. 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 horas extras por colaborador y año (aunque por posibles acuerdos se redujera el número de horas extras para el resto de la plantilla). Estas horas tienen la consideración, a todos los efectos, de lo establecido en el Art. 35.3 del Estatuto de los Trabajadores por lo que su realización no será obstáculo para que se realicen horas extraordinarias legales.

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

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

1.3. 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 e informará a la R. Sindical.

1.4. Percepciones

En compensación por este compromiso se abonará a las personas incluidas en el mismo la cantidad de 162,54€ en doce pagas/año durante 2016.

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

2. Plus carga-descarga y limpieza de Almacenes

2.1 Descripción

Es un plus que percibirán todos los 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.

2.2 Cantidad a abonar

Para el año 2016 se abonarán 166,74 € en 12 pagas /año, respectivamente.

2.3 Absorciones

Esta cantidad es absorbible de la clave 3300 (antes 9218) que eventualmente puedan tener las personas, siempre que ésta tenga por origen absorción de otras primas (Directa, Filiales, etc.). En el

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

caso de rescindir la percepción de este plus, se restituiría en la clave 3300 la cantidad absorbida por este motivo.

2.4 Asimilación

Este plus se asimila al de "Gratificación carga, descarga y limpieza de almacenes".

1. Plus 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.

Información al Comité de Empresa de los componentes del equipo.

Como compensación por estos trabajos se establecen las siguientes cantidades/mes a abonar en 12 pagas.

Para 2016:

- Jefe de Brigada: 132,82 €/mes
- Capataces: 115,14 €/mes
- Bomberos: 88,51€/mes

Tareas y responsabilidades

3.1. Conocer el manejo y ubicación de los medios de extinción de incendios, así como el material auxiliar de extinción.

3.2. Velar por el buen estado de conservación de los medios de extinción de incendios, realizando las inspecciones necesarias.

3.3. 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".

3.4. Conocer los peligros generales y particulares que comporta la actividad de que comporta la actividad de la empresa.

3.5. Evitar o combatir la propagación del fuego.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

- 3.6. 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.
- 3.7. Adiestramiento especial en el manejo de hidrantes, BIES y elementos de protección respiratoria.
- 3.8. Conocimiento de la red de agua contra incendios, verificando periódicamente el correcto funcionamiento de la misma.
- 3.9. Conocimiento de las instalaciones especiales.
- 3.10. Realizar prácticas de extinción y salvamento, incluyendo fuego real y humos.
- 3.11. Realizar prácticas de agrupamiento y equipamiento en caso de actuación inmediata.
- 3.12. Conocer los puntos de cortes de energía, aire, etc.
- 3.13. Prestación de primeros auxilios.
- 3.14. Colaborar con los Servicios de Protección Civil.
- 3.15. Dar buen ejemplo a los compañeros.

Quebranto de moneda

Artículo 46.-

Al personal que de una manera continuada realice pagos y cobros en funciones de Caja o asimiladas, se le abonará mientras ejerza la tarea un plus por quebranto de moneda en doce mensualidades de 30,08€ durante el año 2016.

Dietas y Kilometraje

Artículo 47.- En el año 2016 están en vigor los siguientes valores:

En España	Resto Países
55,11€	66,65€

Kilometraje: La tarifa de Kms. para automóviles quedan fijadas en 0,24 € para los años 2016 a 2020.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

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

Horas Extraordinarias

Artículo 48.- A partir del 01.01.2016 se establece la siguiente tabla por categorías para todo tipo de horas extraordinarias:

Categoría	Día laborable. (€/Hora)	Día no laborable (€/Hora)
A2	13,01	16,51
B1	13,27	16,84
B2	13,73	17,38
C1	15,11	19,19
C2	16,17	20,43
D1	17,47	22,18
D2	19,19	24,33

Compensación Horas Extraordinarias

Artículo 49.- 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 las mismas. Al término de cada año natural no quedarán horas pendientes por este concepto.

CAPÍTULO V CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Período de prueba

Artículo 50.- El período de prueba para el personal de todas las categorías se establece en un plazo cuya duración máxima podrá llegar hasta seis meses para los técnicos titulados y dos meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados que será de quince días.

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

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

El responsable 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 y grado de preparación.

Formación

Artículo 51.- La Comisión Paritaria de Formación, determinará y valorará, separadamente las necesidades específicas de la Dirección, en especial sobre las nuevas tecnologías, de las solicitadas por los trabajadores, relacionadas con las actividades de la Sociedad, y compaginarán los recursos económicos de forma que el presupuesto anual especifique ambas.

Promoción

Artículo 52.- La promoción del personal sujeto a convenio, es responsabilidad de la Dirección y se realizará con las propuestas del mando, de acuerdo con los Sistemas de Promoción.

Los planes de Promoción estarán concluidos al 31 de Octubre y su efectividad será al 1 de Junio de cada año.

Previamente a la decisión definitiva se informará a la Representación Sindical del Plan General para recibir sus sugerencias.

Movilidad de Plantilla y Producto

Artículo 53.- 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, movilizandolos productos y maquinaria, se pondrá en conocimiento previo del Comité de Empresa, 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.

Competitividad

Artículo 54.- La Dirección y la Representación de los Trabajadores consideran necesario realizar un significativo esfuerzo para recuperar los Clientes y la competitividad de los productos.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

Incapacidad Permanente Parcial

Artículo 55.- En el caso de que algún trabajador haya sido calificado con un grado 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 salario y categoría durante el tiempo que dure dicha incapacidad.

Clasificación y asimilación

Artículo 56.- Todos los puestos de trabajo quedan agrupados en 3 grupos profesionales:

- Especialistas
- Profesionales
- Técnicos

Durante la vigencia del Convenio Colectivo deberá modificarse el sistema de clasificación profesional para adaptarlo al sistema de Grupos previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores en el marco de la negociación abierta al respecto, entre la Dirección de RBET y el Comité de Empresa.

Especialista Polivalente

Artículo 57.- A los operarios fijos de nivel A2 del Grupo Especialistas se les dará oportunidad de trabajar en un puesto con Tarea de Especialista de nivel B1 en el plazo de 7 años acumulados, teniendo en cuenta el tiempo con contrato a tiempo determinado y contabilizados desde su primera contratación.

Superado el período de prueba se les asignará la Tarea 1.100 "Especialista polivalente B1".

El "Especialista polivalente B1" que cumpla las siguientes condiciones se le reconocerá la categoría B2:

- a) Tener 20 años de antigüedad, y
- b) Que el promedio de los últimos 5 años de su índice de absentismo por enfermedad común, no sea superior al promedio de los últimos 5 años del índice de absentismo por enfermedad común fijados en el Plan Económico.

Una Comisión Mixta analizará los casos excepcionales de los colaboradores que, cumpliendo la primera condición, no cumplieran la segunda.

Asignación de Tareas

Artículo 58.- El período máximo en que un trabajador puede permanecer sin asignación de tarea (categoría inferior a E1), tarea 999, será de 6 meses.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL

Artículo 59.- La normativa del Grupo Robert Bosch sobre Seguridad, Higiene Industrial será de aplicación en Robert Bosch España Fábrica Treto, S.A.U. La adecuación de Robert Bosch España Fábrica Treto, S.A.U. a esta normativa se realizará de forma progresiva y de acuerdo con los planes de desarrollo.

Se presentará en el Comité de Seguridad y Salud (C.S.S.) los programas específicos orientados a esta adecuación.

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

1. Ruidos

Para la protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido durante el trabajo, se aplicará el Real Decreto 286/2006 del 10 de Marzo de 2.006 y cuanta Legislación que, sobre el tema, aparezca.

Se acuerda mantener los actuales niveles de periodicidad para los reconocimientos médicos de audiometría, tanto generales como específicos. El Servicio de Prevención del Centro dispondrá de los medios necesarios para la realización de las exploraciones audiométricas.

En caso de necesidad y a criterio del Servicio Médico se realizarán exploraciones especializadas.

El Servicio Médico informará al C.S.S., trimestralmente, sobre la evolución en el cumplimiento de las exploraciones audiométricas.

2. Temperatura.

2.1 En el período del presente Convenio el C.S.S. desarrollará este tema, definiendo los niveles de temperatura s/índices de exposiciones permitidas en C° WBGT.

El C.S.S. definirá los Puestos de Trabajo de Fábrica que requieran una especial atención cuando se alcancen los niveles definidos.

2.2 La Dirección dará carácter prioritario a las inversiones para Seguridad, Higiene y Salud Laboral para la mejora de las condiciones de trabajo bajo temperaturas elevadas.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

El C.S.S. estudiará y propondrá a la Dirección los temas más sobresalientes de discomfort debido a altas temperaturas.

3 Prevención de riesgo

El Plan de Emergencias del Centro 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 fabril, además de fijar medidas preventivas para evitar dichos riesgos.

La Dirección mantendrá actualizado el Plan de Emergencias del Centro haciendo entrega a la C.S.S. de cuantas modificaciones se realicen.

Dicho Comité tiene encomendada la discusión, modificación en su caso y acuerdo sobre este documento así como su posterior mejora y el seguimiento de su aplicación.

4. P.V.D.

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

Seguridad, Higiene y Salud Laboral

Artículo 60.-

1. El C.S.S. establecerá un plan general de actuaciones en previsión de riesgos potenciales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) que puedan derivarse de los puestos de trabajo y de los materiales utilizados.

El C.S.S. negociará y acordará antes del 31.12 de cada año las voces de Seguridad, Higiene, Salud Laboral y Medio Ambiente correspondiente para el año siguiente. En materia de Seguridad, Higiene, Salud

Laboral y Medio Ambiente se considerará, dentro de las limitaciones económicas, las prioridades indicadas por la representación de los trabajadores.

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

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

2. Con el fin de que el C.S.S. tenga información sobre la situación y evolución de la salud laboral de la plantilla de RBET, recibirá una copia de la Memoria Anual del S.P.P.
3. Las recomendaciones del Centro de Seguridad y Salud en el Trabajo de Cantabria serán asumidas por la Dirección, quién las cumplirá obligatoriamente en el menor tiempo posible, siempre que la petición del dictamen al Centro sea originada por mutuo acuerdo entre la Representación de los Trabajadores y la Dirección y así se especifique en el acuerdo.
4. La Dirección de RBET será responsable de entregar al Comité de Empresa y Secciones Sindicales de los mismos, 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.

5. A las nuevas inversiones, instalaciones y obras en general, se les deben dotar de los medios necesarios para cumplir las normativas externas e internas en materia de Seguridad, Higiene y Salud Laboral, antes de su puesta en funcionamiento, constatando y documentando el cumplimiento de estos requisitos, a través de un acta o protocolo de recepción según norma específica correspondiente. El C.S.S. participará en esta recepción.
6. Se entregarán a los trabajadores gafas de seguridad (graduadas, en caso de defecto visual del trabajador), con cargo a la Empresa en aquellos puestos de trabajo donde existan riesgos de proyecciones. Estos puestos de trabajo permanentes, se recogerán en una lista argumentada, emitida y autorizada por el C.S.S.
7. Los Servicios Técnicos de la Empresa adecuarán los perfiles ergonómicos de los puestos de trabajo y de los trabajadores.

Cuando en un puesto de trabajo puedan aparecer situaciones de riesgo (físicas, higiénicas y/o ambientales) se realizará una actuación dirigida a la eliminación del riesgo 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.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

8. Los trabajadores con alguna discapacidad, temporal o permanente, pasarán a desarrollar su trabajo en puestos acorde con sus capacidades psíquicas y/o funcionales.

Comité de Seguridad y Salud

Artículo 61.-

1. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud con la composición, competencias y facultades establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y lo establecido en el presente Convenio.
2. El C.S.S. podrá ser asistido, para casos específicos, por técnicos externos, a elección de las partes.
3. El C.S.S. será, especialmente, informado por los Jefes de Fábrica de:
 - El presupuesto dedicado a Seguridad, Higiene y Medio Ambiente dentro del primer trimestre de cada año.
 - Los nuevos puestos de trabajo establecidos, para que el C.S.S. pueda informar sobre sus condiciones.
 - Los nuevos procesos y empleo de nuevas materias primas.
 - De los índices de absentismo de la Fábrica.
4. En los casos de accidente de trabajo, el S.P.P. realizará un informe sobre su causa.

Actualización relación Puestos de Trabajo

Artículo 62.- El C.S.S. actualizará la relación de puestos de trabajo ya clasificados s/CEDD 235.

Riesgos derivados del plomo

Artículo 63.- En el caso de riesgos derivados de la presencia del plomo, se aplicará el R.D. 374/2001 de 06 de abril de 2001.

Formación

Artículo 64.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

1. Dentro de la formación de los trabajadores en nuevos puestos de trabajo, es obligatoria la instrucción sobre la materia de Seguridad y Salud Laboral.

Asimismo, a las nuevas contrataciones se les instruirá en materias de Seguridad y Salud Laboral, no solo genérica sino también específica del puesto de trabajo, constatando la recepción de información a través de la hoja de confirmación de la misma. El C.S.S. participará en esta formación.

2. El C.S.S. programará cada año la formación específica en materia de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente para sus componentes.

Se realizarán aquellas campañas preventivas sobre salud laboral y prevención de accidentes 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, Servicios Médicos, el C.S.S. y otros Departamentos.

Plan de Rotaciones

Artículo 65.- El CSS tras estudio de Puestos de Trabajo con carga psicofísica y en los que técnicamente no sea posible su modificación programará un plan de rotaciones que el mando de cada línea aplicará entre los trabajadores de la misma.

Acuerdo específico IX Convenio Colectivo

Artículo 66.- En Anexo 3 se recogen los Acuerdos de Seguridad y Salud del IX Convenio Colectivo, que podrán ser actualizados o sustituidos por acuerdo posterior.

CAPÍTULO VII BENEFICIOS SOCIALES

Permiso por matrimonio

Artículo 67.- Al personal de la Empresa que, con arreglo a lo establecido en la Reglamentación, tenga derecho a permiso para contraer matrimonio, se le concederá éste por un período de 15 días ininterrumpidos.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

Cuando el permiso por matrimonio, tenga lugar coincidiendo con otros permisos, vacaciones o festivos retribuidos, el permiso por matrimonio sólo podrá ser acumulable con los mismos a efectos económicos.

Complemento Ayuda Familiar

Artículo 68.- El complemento de Ayuda Familiar ha quedado integrado y consolidado, desde el IV Cº. Cº., en la Clave 1000.

Incapacidad Temporal (I.T.)

Artículo 69.- En la situación de IT, se hace extensivo a todos los trabajadores el abono de 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.

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

El control de la enfermedad, a efectos de reconocimiento del derecho al percibo de esta compensación, corresponde a los facultativos de la Empresa que informarán al C.S.S.

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.

Indemnización por Fallecimiento

Artículo 70.- La indemnización por fallecimiento de un trabajador en activo será equivalente a una mensualidad y media de la paga tipo.

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

Seguro de Vida

Artículo 71.- Se adjunta como Anexo 5 el Acuerdo alcanzado el 25.1.1996 sobre Seguro de Vida. Se seguirán aplicando los valores de 2015 hasta que se alcance un acuerdo en el seno del Grupo Bosch en España que contemple los valores para los años de vigencia de este convenio.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

Premio de Nupcialidad

Artículo 72.- Todo trabajador con antigüedad, de un año como mínimo, recibirá al contraer matrimonio en un único pago un plus de nupcialidad calculado con arreglo a la siguiente fórmula:

- Plus N = 5% de B x H

Siendo:

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

H= Número de años en la empresa.

En caso de que se contrajeran posteriores nupcias, el valor H será el número de años transcurridos desde la fecha del anterior matrimonio.

Paga por Nacimiento de hijo/a

Artículo 73.- Se establece durante la vigencia del Convenio Colectivo, una Paga Extraordinaria (por unidad familiar) de 195 € por nacimiento de cada hijo/a o adopción.

Anticipos personales

Artículo 74.- Se establece la cuantía máxima de 3.005 € durante la vigencia del Convenio para los créditos personales:

Estos niveles máximos se incluirán en la reglamentación correspondiente.

Se establece como máximo una petición cada 5 años.

Para acceder a dichos créditos personales, será necesario el soporte documento justificativo adecuado, a partir de los 1.503 €.

Ayudas y Becas

Artículo 75.- Durante toda la vigencia del IX Convenio Colectivo la convocatoria de becas y Ayudas serán:

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

*Ayudas para hijos de trabajadores con discapacidad legalmente reconocida por un importe de 600€/ayuda, para todas las solicitudes que cumplan los requisitos actualmente establecidos.

*Becas para Estudios Superiores de trabajadores por un importe de 500€/beca, para todas las solicitudes que cumplan los requisitos establecidos.

Compensación por Bar-Comedor.

Artículo 76.- La Empresa subvencionará el Bar-Comedor con el 50% de su precio.

Economato

Artículo 77.- Como complemento de todo lo establecido anteriormente en los Convenios Colectivos sobre Economatos, se confirma la posibilidad de utilizar Servicios Concertados, sustitutivos de Economatos Laborales.

El presupuesto de Economato será incrementado en los porcentajes acordados en el presente Convenio Colectivo.

Este presupuesto será gestionado por la Comisión de Seguimiento con cierta flexibilidad.

Caja Asistencia

Artículo 78.- El presupuesto de Caja de Asistencia se incrementará en los porcentajes acordados para el presente Convenio.

Este presupuesto será gestionado por la Comisión de Seguimiento con cierta flexibilidad.

Premio/ Cesta de Navidad

Artículo 79.- Se establece un Premio/Cesta de Navidad con un valor de 97,52€ para el año 2016 en sustitución de las cantidades asignadas a Economato y Caja de Asistencia, para los trabajadores que tengan contrato a 30 de noviembre de cada año.

Asimismo se entregará este premio al personal fijo que cause baja por despido objetivo en la empresa durante el año correspondiente.

Las excepciones serán resueltas por la Comisión de Seguimiento del IX Convenio Colectivo.

Medallas de oro

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

Artículo 80.- Durante la vigencia del C.C.C. el valor de la Medalla de Oro será de 983,00€, dicho importe se entregará a los colaboradores que lleven 25 años de antigüedad en la Empresa .

CAPÍTULO VIII

ACTIVIDAD SINDICAL

Comité de Empresa y Delegados de los Trabajadores

Artículo 81.-

1. El crédito horario para los miembros del Comité de Empresa, será de 40 +10 horas mensuales por persona para el ejercicio de sus funciones sindicales que tendrán carácter flexible en los periodos de Convenios o de otros temas generales que exijan especial intensidad en las relaciones sindicales o con la Dirección.
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 del trabajador, para poder planificar su trabajo.

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

3. Igualmente, se concretará, entre ambas partes, los procedimientos para la recepción de visitas que estimen el Comité de Empresa, para el desempeño de sus funciones laborales y sindicales.
4. Podrán acumularse horas Sindicales en personas determinadas, de cada Sindicato, (entre indirectos, entre directos y de directos a indirectos), sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar estos liberados de su trabajo habitual.

Secciones Sindicales

Artículo 82.-

1. Cuando el número de miembros del Comité de Empresa, dentro de la candidatura del Sindicato, supere el 10 por 100 de los delegados obtenidos en las últimas elecciones, la representación del sindicato será reconocida por la Empresa y ostentada por un delegado. Si hay más de 750 trabajadores se añadirá un delegado suplente.

En este caso, la titularidad será indistinta.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

2. Cuando 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 y medios indispensables.
3. Podrán acumularse horas Sindicales en personas determinadas, de cada Sindicato, (entre indirectos, entre directos y de directos a indirectos), sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar estos liberados de su trabajo habitual.

Cuota Sindical

Artículo 83.- La Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, para aquel que voluntariamente lo solicite.

CAPÍTULO IX

MARCO DE RELACIONES LABORALES

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

Artículo 84.- Para su adaptación al presente Convenio, el Reglamento de Régimen Interior será actualizado por una Comisión Paritaria, creada al efecto, constituida por cuatro Representantes de la Dirección y cuatro Representantes de los Trabajadores.

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

En tanto se lleva a cabo la actualización del R.R.I., continuará en vigor el actual en los aspectos que no se opongan ni contradigan al presente Convenio.

Con el objetivo de prevenir la realización de actos susceptibles de ser sancionados, si la Dirección o el Comité de Empresa tuvieren conocimiento genérico de los mismos se reunirán para acordar medidas o acciones conducentes a informar a la Plantilla y así evitar expedientes disciplinarios.

Acuerdo Reestructuración

Artículo 85.- Se recoge como Anexo 4 el Principio de Acuerdo sobre Reestructuración de 22.12.94.

Acuerdo de Garantías “Stage”

Artículo 86.- Se recoge como Anexo 6 el Acuerdo de Garantías “Stage” que está condicionado a la salida efectiva de Robert Bosch España Fábrica Treto S.A.U. del Grupo Bosch. En caso de aplicación, dejará sin efecto el Anexo 4.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

CAPÍTULO X CLAÚSULAS FINALES

Comisión Paritaria

Artículo 87.- Se crea una Comisión Paritaria integrada por seis miembros de la Representación Sindical y un número igual por la Dirección.

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

Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- La interpretación o aclaración sin carácter vinculante de las cláusulas del Convenio. A estos efectos, deberán someterse estas cuestiones a la Comisión Paritaria con carácter previo a su planteamiento ante los tribunales y esta deberá resolver en el plazo máximo de los 20 días posteriores.
- La adaptación y/o modificación del Convenio durante su vigencia.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos, en los supuestos previstos concretamente en este texto.
- La denuncia del presente Convenio antes de llegado su vencimiento en el plazo y forma legales.
- En caso de desacuerdo tras la finalización del periodo de consultas en materia de no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T. 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.
- Cuantas otras actuaciones tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

Una vez instada la actuación de la Comisión Paritaria por cualquiera de las partes ésta deberá reunirse dentro de los 15 días siguientes y deberá resolver la cuestión que se le haya planteado dentro del plazo de los 15 días siguientes al de la última reunión mantenida.

Artículo 88.- El Plan de Igualdad de la Empresa quedó firmado en fecha 23 de mayo de 2013.

Artículo 89.- Se crearán grupos de trabajo formados por igual número de representantes de la Dirección y del Comité de Empresa durante la vigencia del CºCº con el fin de alcanzar acuerdos en las siguientes materias:

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

1. Medidas de reducción del absentismo y mejora de la salud
2. Modificación del sistema de prima directa
3. Movilidad interna

Los grupos de trabajo iniciarán sus actividades en 2017 (Absentismo y mejora de la salud), 2019 (Sistema de prima) y 2020 (Movilidad interna)

Disposición Adicional Primera.-
Compromiso de progresiva convergencia retributiva.-

Las partes ratifican expresamente la DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA del IV Cº.Cº. , tanto en sus ANTECEDENTES, motivaciones y en sus ACUERDOS, que se seguirán aplicando en sus propios términos durante la vigencia del presente IX Cº.Cº.

Asimismo aceptan y reconocen que, durante la vigencia del IV Cº.Cº. (2004 – 2006), la evolución del proyecto industrial de la fábrica de TRETO no ha podido alcanzar las expectativas en su día previstas y analizadas con la representación de los trabajadores, por causa de las tensiones que en este sector genera la competencia de los países de Oriente y del Este Europeo, no obstante lo cual, se han convertido de temporales a fijos hasta un total de 50 contratos de trabajo; se ha mantenido el programa de inversiones en la planta, que en el período indicado ha superado los 10 millones de €; y se ha evitado tener que acudir a medidas

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

traumáticas para ajustar el empleo a las necesidades de producción, todo lo cual justifica y ratifica el mantenimiento de los citados ACUERDOS.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Compromiso de progresiva convergencia retributiva.-

Antecedentes.-

1. En la negociación del III Cº.Cº, la Representación de los Trabajadores interesó un acuerdo de convergencia retributiva a favor de los trabajadores fijos de plantilla ingresados con posterioridad a 1º de enero de 1997, y a tal fin, las partes expusieron sus motivaciones y se alcanzaron los Acuerdos que constan referenciados en la Disposición Final Primera del III CONVENIO, y que en este IX Cº.Cº. las partes ratifican.
2. Las amortiguaciones salariales objeto de aquel pacto fueron objeto de impugnación judicial en un procedimiento de Conflicto Colectivo, dando lugar a los Autos 29/2002 del Juzgado Social nº 2 de Santander, que desestimó la demanda de impugnación del Convenio, declarando dichos pactos no discriminatorios y ajustados a derecho por Sentencia de 27 de marzo de 2002, confirmada por la del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 12 de junio de 2002, que ha devenido firme, al haber sido inadmitido el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina presentado ante el Tribunal Supremo, por Auto de 11 de septiembre de 2002.
3. En la negociación de este IX Cº.Cº. ambas partes han analizado y valorado la evolución y desarrollo del plan de viabilidad industrial y de consolidación del empleo objeto de aquellos acuerdos, y han podido constatar la eficacia de aquellas medidas, que se refleja en los siguientes datos:
 - a) Desde el punto de vista del empleo, durante la vigencia del III Cº.Cº. la política se ha orientado hacia la consolidación de los empleos fijos, de forma que en el indicado período se han concertado 184 contrataciones indefinidas que han venido a sustituir a las bajas vegetativas producidas en el mismo período.
 - b) Respecto a la actividad industrial de la planta, durante la vigencia del III Cº.Cº., se ha acusado la crisis del sector, y se ha producido la retirada de algunas líneas, pero lo anterior se ha intentado compensar con aportaciones tecnológicas avanzadas en el proceso de fabricación, para dotar a nuestros productos de un nivel competitivo, pudiéndose concretar en habernos convertido en el centro de competencia a nivel mundial en la tecnología de producción del Estator (LIE), y todo ello mediante un importante esfuerzo inversor que alcanza los 30 millones de euros.
4. Por otra parte, la Representación de los Trabajadores ha accedido a la información periódica facilitada por la Dirección de la Empresa sobre las perspectivas industriales y del empleo para el presente año.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

5. Las circunstancias que se dejan reflejadas, han motivado que por la Representación de los Trabajadores se haya planteado como uno de los puntos de la negociación de este Convenio, una reducción de los períodos de convergencia retributiva pactados.

La Dirección de la Empresa manifiesta que a pesar de los favorables resultados alcanzados en la consolidación del proyecto industrial y del empleo en la planta de TRETO, no debe olvidarse que el sector auxiliar del automóvil en donde se desarrolla la actividad de la planta, está sujeta a una fuerte competencia que, en estos momentos proviene tanto de los Países de Oriente (China, Corea, Taiwán, etc.), como, de forma mas cercana, de los Países del Este Europeo (Chequia, Eslovaquia, Polonia, Hungría, etc.) recientemente ingresados en la Unión Europea, que, con una mano de obra especializada y unos costes salariales muy inferiores a los nuestros, atraen la instalación de industrias radicadas en Países tradicionalmente industriales, en un fenómeno llamado “deslocalización”, del que hay ejemplos recientes de cierres de plantas y/o empresas, en España.

6. Que con la prevención que se deja mencionada, la Dirección de la Fábrica de Treto estima poder asumir las peticiones de la Representación de los Trabajadores, y únicamente condiciona que los avances que se puedan alcanzar en la convergencia retributiva, no afecten a la competitividad de la planta, de forma que se pudiera colocar nuevamente en situación de riesgo para el empleo.

En las conversaciones mantenidas por ambas partes sobre los márgenes de acercamiento retributivo, para atender las aspiraciones de los trabajadores sin comprometer la competitividad y estabilidad del empleo alcanzados, se han alcanzado los siguientes acuerdos:

ACUERDOS:

PRIMERO.- La convergencia retributiva convenida consistirá en la asignación progresiva al personal de la Empresa que haya adquirido la condición de fijo de plantilla desde 1º de enero de 1997 – además de las retribuciones del Convenio de general aplicación a todos los empleados - de los complementos personales que vienen percibiendo los trabajadores de su misma categoría, derivados del respeto a las condiciones más beneficiosas que habían adquirido antes de la entrada en vigor del I Cº.Cº., y que se hallan reflejados en la nómina con la “Clave-04 actual 1100”.

SEGUNDO.- La progresión con que se procederá a la aplicación de estos complementos será la siguiente:

Se reduce el período de **Convergencia** a 5 años, pasando a percibir la **Clave 04** actual 1100 el personal afectado, a partir de la fecha del paso a fijo, según el siguiente esquema:

Durante el 1º año:	0%
“ “ 2º “	0%
“ “ 3º “	0%
“ “ 4º “	25% (3º año más 1 día)
“ “ 5º “	50% (4º año más 1 día)
“ “ 6º “	100% (5º año más 1 día y en adelante)

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

(NOTA: % referido a **Clave 04** actual 1100 y con vigencia a partir del 1.1.2004)

TERCERO.- Para tener derecho a percibir el complemento personal en la forma progresiva indicada, es condición necesaria que el trabajador se halle percibiendo única y exclusivamente los conceptos retributivos previstos en el C^o.C^o. con carácter general.

Si algún trabajador ingresado en la plantilla fija desde 1^o de enero de 1997, tuviere reconocido, en forma individual, algún complemento salarial que no se halle contemplado en el C^o.C^o. , solo acreditará derecho al complemento que se pacta, en la cuantía que pueda exceder en cada momento de la retribución extra-convenio que tenga reconocida.

**ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA
SOCIEDAD ROBERT BOSCH ESPAÑA FÁBRICA TRETO S.A.U.**

REUNIDOS

• **Por la Dirección de la Empresa:**

BALSA PASCUAL, JUAN
BLASCO DEL CAMPO, TOMÁS
DEL CAMPO DE LA FUENTE, JAVIER
DÍAZ GONZÁLEZ, ADELA
FOERSTER, ANDREAS
GONZÁLEZ MORALES, SAMUEL

CVE-2016-10065

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

GUTIÉRREZ ESPESO, JOSÉ LUIS
LITTIG, MARKUS
RODRÍGUEZ SAEZ, SUSANA
TINEO ADE, MIGUEL ÁNGEL

• **Por la representación legal de los trabajadores de la empresa:**

ALONSO LAVÍN, ESTHER
BAEZA IZQUIERDO, FRANCISCO
CAMPO FERNÁNDEZ, ROBERTO
CARMONA PÉREZ, MARIANO
CASTILLO GARDIAZÁBAL, HILARIO
CAVIEDES VALLE, ANA
GRANERO GARCÍA, JAVIER
GUTIÉRREZ DEL RÍO, EDUARDO
HUERTA ARGOS, MOISÉS
IBÁÑEZ MARTÍNEZ, JOSÉ ANTONIO
MORLOTE CORNEJO, ALFONSO
VIDAL RASILLA, ENRIQUE

En Treto, siendo las 12:30 horas del día 28 de Octubre de 2016, se reúnen las personas indicadas como miembros de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa para los años 2016 a 2020, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos con capacidad y legitimación necesarias de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

MANIFIESTAN

I.- Que, con fecha 7 de julio de 2015, la Dirección de la Empresa formuló denuncia del Convenio Colectivo de la Empresa para los años 2013-2015.

II.- Que, con fecha 13 de julio de 2015, quedó constituida la Comisión Negociadora del Convenio.

III.- Que, desde dicha fecha, la Comisión Negociadora, en virtud de las atribuciones que tiene conferidas, ha venido negociando el nuevo Convenio Colectivo para los años 2016-2020.

IV.- Que, como consecuencia de las negociaciones mantenidas, se ha alcanzado el siguiente

ACUERDO

PRIMERO.- Aprobar el Texto del Convenio para los años 2016-2020 con sus Anexos que se adjunta al presente Acta y proceder a la firma del mismo.

SEGUNDO.- Visar todas las demás hojas del documento por tres representantes de cada una de las partes.

Y en prueba de conformidad con todo lo anteriormente expuesto, tanto la comisión negociadora como el Comité de Empresa/Delegado/s de personal, firman la presente Acta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

Por la Dirección

<u>NOMBRE Y APELLIDOS</u>	<u>DNI</u>	<u>FIRMA</u>
---------------------------	------------	--------------

BALSA PASCUAL, JUAN	51656771-J	
BLASCO DEL CAMPO, TOMÁS	44168497-X	
DEL CAMPO DE LA FUENTE, JAVIER	13772299-Z	
DÍAZ GONZÁLEZ, ADELA	13941548-Y	
FOERSTER, ANDREAS	X-2200551-A	
GONZÁLEZ MORALES, SAMUEL	08947730-V	
GUTIÉRREZ ESPESO, JOSÉ LUIS	72120072-F	
LITTIG, MARKUS	X-0718416-B	
RODRÍGUEZ SAEZ, SUSANA	31661196-V	
TINEO ADE, MIGUEL ÁNGEL	20190230-W	

Por el Comité de Empresa

<u>NOMBRE Y APELLIDOS</u>	<u>DNI</u>	<u>FIRMA</u>
---------------------------	------------	--------------

ALONSO LAVÍN, ESTHER	13781847-V	
BAEZA IZQUIERDO, FRANCISCO	13767798-K	

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

CAMPO FERNÁNDEZ, ROBERTO	13706255-A
CARMONA PÉREZ, MARIANO	13928768-Z
CASTILLO GARDIAZÁBAL, HILARIO	13773037-Q
CAVIEDES VALLE, ANA	13782406-R
GRANERO GARCÍA, JAVIER	13760532-T
GUTIÉRREZ DEL RÍO, EDUARDO	72020835-S
HUERTA ARGOS, MOISÉS	13764017-N
IBÁÑEZ MARTÍNEZ, JOSÉ ANTONIO	20196653-P
MORLOTE CORNEJO, ALFONSO	13771474-V
VIDAL RASILLA, ENRIQUE	13771828-A

ANEXO 1**- RBET - Tabla de estructura salarial para empleados e indirectos - 2016 -**

<u>Categoría y Nivel</u>	<u>Retribución Base</u>	<u>Paga Única</u>
A2-01	1529,07	1686,10
A2-02	1532,06	1689,07
B1-01	1552,53	1709,54
B1-02	1555,44	1712,47
B1-03	1558,46	1715,46
B2-01	1596,11	1753,16
B2-02	1599,08	1756,10
B2-03	1601,99	1759,08
C1-01	1676,01	1833,05
C1-02	1696,64	1853,68

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

C1-03	1720,25	1877,30
C1-04	1749,78	1906,79
C2-01	1763,74	1920,72
C2-02	1793,20	1950,28
C2-03	1822,76	1979,77
C2-04	1852,26	2009,32
D1-01	1888,93	2045,93
D1-02	1919,13	2076,14
D1-03	1949,26	2106,29
D1-04	1979,42	2136,47
D1-05	2009,54	2166,63
D2-01	2017,90	2174,95
D2-02	2048,12	2205,10
D2-03	2078,24	2235,29
D2-04	2108,44	2265,47
D2-05	2138,57	2295,62
E1-01	2160,43	2317,50
E1-02	2201,79	2358,85
E1-03	2243,21	2400,19
E1-04	2284,51	2441,54
E1-05	2327,33	2484,35
E2-01	2367,84	2524,92
E2-02	2410,72	2567,76
E2-03	2453,48	2610,56
E2-04	2502,28	2659,31
E2-05	2555,45	2712,45
F1-01	2630,75	2787,79
F1-02	2683,86	2840,90
F1-03	2737,05	2894,07
F1-04	2796,11	2953,14
F1-05	2858,13	3015,18
F2-01	2948,56	3105,60
F2-02	3028,28	3185,34
F2-03	3108,02	3265,05
F2-04	3199,55	3356,55
F2-05	3302,85	3459,88
F2-06	3406,10	3563,14
F2-07	3521,25	3678,26

ANEXO 1

- RBET - Tabla de estructura salarial para directos - 2016 -

<u>Categoría y Nivel</u>	<u>Retribución Base</u>	<u>Paga Única</u>
A2-01	1364,32	1717,95
A2-02	1367,30	1720,94
B1-01	1386,70	1740,29
B1-02	1389,63	1743,26
B1-03	1392,62	1746,21
B2-01	1424,39	1778,01
B2-02	1427,35	1780,98
B2-03	1430,27	1783,93

CVE-2016-10065

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

ANEXO 2

- RBET - Tabla de plus de 1º y 2º turno para empleados - 2016 -

<u>Categoría y Nivel</u>	<u>Valor/h sin antigüedad</u>	<u>Valor/h por quinquenio</u>
A2-01	1,1118	0,0506
A2-02	1,1146	0,0506
B1-01	1,1313	0,0506
B1-02	1,1337	0,0506
B1-03	1,1362	0,0506
B2-01	1,1672	0,0506
B2-02	1,1698	0,0506
B2-03	1,1723	0,0506
C1-01	1,2318	0,0514
C1-02	1,2487	0,0514
C1-03	1,2685	0,0514
C1-04	1,2929	0,0514
C2-01	1,3027	0,0522
C2-02	1,3268	0,0522
C2-03	1,3513	0,0522
C2-04	1,3754	0,0522

CVE-2016-10065

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

D1-01	1,4041	0,0534
D1-02	1,4291	0,0534
D1-03	1,4542	0,0534
D1-04	1,4789	0,0534
D1-05	1,5040	0,0534
D2-01	1,5078	0,0554
D2-02	1,5325	0,0554
D2-03	1,5577	0,0554
D2-04	1,5822	0,0554
D2-05	1,6071	0,0554
E1-01	1,6215	0,0582
E1-02	1,6553	0,0582
E1-03	1,6895	0,0582
E1-04	1,7236	0,0582
E1-05	1,7589	0,0582
E2-01	1,7862	0,0625
E2-02	1,8213	0,0625
E2-03	1,8566	0,0625
E2-04	1,8969	0,0625
E2-05	1,9408	0,0625
F1-01	2,0032	0,0625
F1-02	2,0466	0,0625
F1-03	2,0905	0,0625
F1-04	2,1393	0,0625
F1-05	2,1905	0,0625
F2-01	2,2648	0,0625
F2-02	2,3305	0,0625
F2-03	2,3965	0,0625
F2-04	2,4719	0,0625
F2-05	2,5571	0,0625
F2-06	2,6426	0,0625
F2-07	2,7375	0,0625

ANEXO 2

- RBET - Tabla de plus de 3º turno para empleados - 2016 -

<u>Categoría y Nivel</u>	<u>Valor/h sin antigüedad</u>	<u>Valor/h por quinquenio</u>
A2-01	6,8010	0,2852
A2-02	6,8149	0,2852
B1-01	6,9101	0,2852
B1-02	6,9240	0,2852
B1-03	6,9379	0,2852
B2-01	7,1138	0,2852
B2-02	7,1270	0,2852
B2-03	7,1410	0,2852
C1-01	7,4786	0,2900
C1-02	7,5749	0,2900
C1-03	7,6848	0,2900
C1-04	7,8222	0,2900
C2-01	7,8778	0,2964
C2-02	8,0155	0,2964
C2-03	8,1530	0,2964
C2-04	8,2905	0,2964
D1-01	8,4516	0,3026
D1-02	8,5926	0,3026

CVE-2016-10065

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

D1-03	8,7334	0,3026
D1-04	8,8734	0,3026
D1-05	9,0142	0,3026
D2-01	9,0371	0,3135
D2-02	9,1772	0,3135
D2-03	9,3178	0,3135
D2-04	9,4585	0,3135
D2-05	9,5990	0,3135
E1-01	9,6775	0,3290
E1-02	9,8701	0,3290
E1-03	10,0630	0,3290
E1-04	10,2557	0,3290
E1-05	10,4551	0,3290
E2-01	10,6090	0,3527
E2-02	10,8084	0,3527
E2-03	11,0077	0,3527
E2-04	11,2350	0,3527
E2-05	11,4825	0,3527
F1-01	11,8331	0,3527
F1-02	12,0808	0,3527
F1-03	12,3282	0,3527
F1-04	12,6035	0,3527
F1-05	12,8929	0,3527
F2-01	13,3140	0,3527
F2-02	13,6849	0,3527
F2-03	14,0568	0,3527
F2-04	14,4826	0,3527
F2-05	14,9643	0,3527
F2-06	15,4452	0,3527
F2-07	15,9815	0,3527

ANEXO 2

- RBET - Tabla de pluses de turno para indirectos - 2016 -

<u>Categoría y</u> <u>Nivel</u>	<u>Valor</u> <u>hora</u> <u>1º y 2º</u> <u>turno</u>	<u>Valor/h sin</u> <u>antigüedad</u> <u>3º turno</u>	<u>Valor/h por</u> <u>quinquenio</u> <u>3º turno</u>
A2-01	0,8710	5,3908	0,1230
A2-02	0,8710	5,3908	0,1230
B1-01	0,8771	5,4303	0,1234
B1-02	0,8771	5,4303	0,1234
B1-03	0,8771	5,4303	0,1234
B2-01	0,8771	5,4303	0,1234
B2-02	0,8771	5,4303	0,1234
B2-03	0,8771	5,4303	0,1234
C1-01	0,9165	5,6219	0,1247
C1-02	0,9165	5,6219	0,1247
C1-03	0,9165	5,6219	0,1247
C1-04	0,9165	5,6219	0,1247
C2-01	0,9712	5,8804	0,1261
C2-02	0,9712	5,8804	0,1261
C2-03	0,9712	5,8804	0,1261
C2-04	0,9712	5,8804	0,1261
D1-01	0,9712	5,8804	0,1261
D1-02	0,9712	5,8804	0,1261

CVE-2016-10065

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

D1-03	0,9712	5,8804	0,1261
D1-04	0,9712	5,8804	0,1261
D1-05	0,9712	5,8804	0,1261

ANEXO 2

- RBET - Tabla de pluses de turno para directos - 2016 -

<u>Categoría y Nivel</u>	<u>Valor hora 1º y 2º turno</u>	<u>Valor/h sin antigüedad 3º turno</u>	<u>Valor/h por quinquenio 3º turno</u>
A2-01	0,7057	4,7690	0,1230
A2-02	0,7057	4,7690	0,1230
B1-01	0,7127	4,8108	0,1234
B1-02	0,7127	4,8108	0,1234
B1-03	0,7127	4,8108	0,1234
B2-01	0,7127	4,8108	0,1234
B2-02	0,7127	4,8108	0,1234
B2-03	0,7127	4,8108	0,1234

ANEXO 2

- RBET - Tabla de pluses toxicidad para empleados - 2016 -

<u>Categoría y Nivel</u>	<u>Valor/h sin antigüedad</u>	<u>Valor/h por quinquenio</u>
A2-01	2,0933	0,0953
A2-02	2,0982	0,0953
B1-01	2,1296	0,0953
B1-02	2,1343	0,0953
B1-03	2,1389	0,0953
B2-01	2,1976	0,0953
B2-02	2,2020	0,0953
B2-03	2,2068	0,0953
C1-01	2,3192	0,0968
C1-02	2,3517	0,0968
C1-03	2,3880	0,0968
C1-04	2,4338	0,0968
C2-01	2,4524	0,0989
C2-02	2,4984	0,0989
C2-03	2,5442	0,0989
C2-04	2,5902	0,0989
D1-01	2,6436	0,1009
D1-02	2,6905	0,1009
D1-03	2,7375	0,1009
D1-04	2,7840	0,1009
D1-05	2,8313	0,1009
D2-01	2,8388	0,1045
D2-02	2,8854	0,1045
D2-03	2,9322	0,1045
D2-04	2,9791	0,1045
D2-05	3,0260	0,1045
E1-01	3,0524	0,1098

CVE-2016-10065

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

E1-02	3,1163	0,1098
E1-03	3,1806	0,1098
E1-04	3,2453	0,1098
E1-05	3,3117	0,1098
E2-01	3,3628	0,1173
E2-02	3,4292	0,1173
E2-03	3,4953	0,1173
E2-04	3,5714	0,1173
E2-05	3,6538	0,1173
F1-01	3,7710	0,1173
F1-02	3,8533	0,1173
F1-03	3,9355	0,1173
F1-04	4,0276	0,1173
F1-05	4,1243	0,1173
F2-01	4,2645	0,1173
F2-02	4,3881	0,1173
F2-03	4,5119	0,1173
F2-04	4,6540	0,1173
F2-05	4,8144	0,1173
F2-06	4,9748	0,1173
F2-07	5,1535	0,1173

ANEXO 2

- RBET - Tabla de pluses toxicidad para indirectos - 2016 -

<u>Categoría y Nivel</u>	<u>Valor/h sin antigüedad</u>	<u>Valor/h por quinquenio</u>
A2-01	1,5910	0,1230
A2-02	1,5910	0,1230
B1-01	1,6069	0,1234
B1-02	1,6069	0,1234
B1-03	1,6069	0,1234
B2-01	1,6069	0,1234
B2-02	1,6069	0,1234
B2-03	1,6069	0,1234
C1-01	1,6501	0,1247
C1-02	1,6501	0,1247
C1-03	1,6501	0,1247
C1-04	1,6501	0,1247
C2-01	1,7030	0,1261
C2-02	1,7030	0,1261
C2-03	1,7030	0,1261
C2-04	1,7030	0,1261
D1-01	1,7030	0,1261
D1-02	1,7030	0,1261
D1-03	1,7030	0,1261
D1-04	1,7030	0,1261
D1-05	1,7030	0,1261

ANEXO 2

- RBET - Tabla de pluses toxicidad para directos - 2016 -

<u>Categoría y Nivel</u>	<u>Valor/h sin antigüedad</u>	<u>Valor/h por quinquenio</u>
A2-01	1,5910	0,1230
A2-02	1,5910	0,1230

CVE-2016-10065

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

B1-01	1,6069	0,1234
B1-02	1,6069	0,1234
B1-03	1,6069	0,1234
B2-01	1,6069	0,1234
B2-02	1,6069	0,1234
B2-03	1,6069	0,1234

Anexo 3 al IX Cº.Cº. de ROBERT BOSCH ESPAÑA FÁBRICA TRETO, S.A.U.

1.- Campaña Primeros Auxilios

Durante la vigencia del Convenio, el Servicio de Prevención organizará seminarios en esta materia para el colectivo de PO's.

2.- Nuevas gafas de Seguridad.

Ambas partes acuerdan que una vez agotado el stock del modelo actual, se consensuará nuevo modelo.

3.- Medias/calzetines de descanso.

No siendo un equipo de protección individual, se estima que de acuerdo a la patología individual se valorará por parte del Servicio Médico la indicación o no de tal medida.

Además se instalarán en los puestos de trabajo de pie alfombras de descanso, siendo repuestas en caso de deterioro.

4.- Guantes.

Se establece una nueva sistemática para que la dotación llegue directamente del proveedor a las líneas. En las nuevas hojas de instrucciones se especificará, caso de que fuera necesario, el tipo de guante a emplear.

5.-Vestuarios.

a) Se cambiarán las duchas de mampara por puertas abatibles.

b) En la zona de vestuarios principal se habilitarán taquillas para consignar cascos de bicicleta o motocicleta. En cualquier caso, al final de la jornada la taquilla deberá quedar vacía.

6.- Entrega de reposapiés a los colaboradores que lo soliciten en puestos de trabajo manuales.

7.- Rotación de puestos de trabajo.

Se especificará en las hojas de instrucciones aquellos puestos en los que de acuerdo al riesgo evaluado sea obligatoria la rotación. El periodo de recuperación será como mínimo de 1,2 veces el periodo de trabajo.

8.- Vigilancia de la salud.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

- a) durante la vigencia del Convenio colectivo se planificará una campaña informativa sobre osteoporosis.
- b) como se viene haciendo y de acuerdo a dicha vigilancia, en caso de estar indicado por el Servicio Médico, se realizarán pruebas adecuadas para confirmar la existencia o no de patología de mano-muñeca.
- 9.- Se facilitará a los Delegados de prevención que lo requieran el curso básico en prevención de riesgos laborales. Los Delegados de prevención podrán proponer a la Dirección los cursos que relacionados con la Seguridad y Salud consideren oportunos siendo la Dirección la que resuelva finalmente la participación o no de los mismos.
- 10.- Se desarrollará por ambas partes una norma que regule los escritos de deficiencias observadas por los Delegados de prevención y las respuestas a los mismos por la Empresa.
- 11.- Se estudiará una inversión en la mejora del estrés térmico producido por la temperatura (verano e invierno). Se vigilarán también las corrientes de aire. Mientras no se solucione el problema se actuará dando botellas de agua, de 1,5 litros, a los trabajadores cuando la temperatura alcance los 27°C. Se elaborará un protocolo que regule la entrega de agua a los colaboradores.
- 12.- En caso de que en un viaje de trabajo un trabajador sufriera una hospitalización, la Dirección informa de que en la actualidad, el Grupo Bosch tiene suscrita una póliza de seguro que cubre dicha circunstancia estando disponible en la BGN una copia de la misma.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

ANEXO 4

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

La Dirección de Robert Bosch, S.A., el Comité Intercentros de Robert Bosch, S.A., y los Representantes de la Federación del Metal de UGT y de la Federación 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 1.995, por ramas de actividad, 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, no se opone a la reestructuración proyectada.
- 5º Que, sin perjuicio de la plena validez de este Acuerdo, la Representación de los Trabajadores que suscribe el presente documento, manifiesta su preocupación por considerar que concurren hechos y circunstancias objetivas que podrían dificultar la viabilidad como Sociedades independientes de RBEL Y RBEA.
- 6º Que conforme se refiere en el expositivo 3º y con la finalidad explicitada en el mismo, las partes pactan y se comprometen al cumplimiento del Acuerdo que consta en las siguientes:

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

CLAUSULAS

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 aquellos que, previamente, ambas partes pudieren otorgarle.
- 1.2. Ante cualquiera de los problemas anteriormente citados, esta Comisión se reunirá para estudiar y negociar una solución de características similares a las hasta ahora aplicadas en Robert Bosch, 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 alguna de las Sociedades, a otra Sociedad ajena a ésta, la Dirección presentará a la Representación de los Trabajadores, las condiciones e información necesaria, para que, esta Representación, pueda emitir los informes pertinentes ante los Organismos competentes.

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

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

2. PRESUPUESTO DE FINANCIACION 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 1.995 un presupuesto de hasta un máximo de 1 Millón de pesetas por cada Comité de Empresa de cada Sociedad.

3. INCORPORACION 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 firman el presente documento en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento.

Por Robert Bosch, S. A.

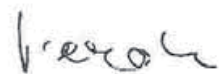


D. Hubertus Thiele
Pasaporte n.º 5223271370

Federación del Metal de UGT



D. Antonio Ruiz Ocaña
DNI. n.º 74.986.882
Federación Minerometalúrgica de CC.OO.



D. Dieter Zieroth
T.I. n.º X-1490121-C



D. Felipe López Alonso
DNI. n.º 51.878.477
Comité Intercentros



D. José Luis Santos Cistau
DNI. n.º 354.690



D. Ricardo Rincón Herranz
DNI. n.º 3.380.540

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224


D. José Luis Abad Maestre
DNI. n.º. 1.620.557


D. Germán Ocaña Ocaña
DNI. n.º. 24.066.884


D. Antonio García Ruano
DNI. n.º. 12.138.125


D. Juan Aguado Hernández
DNI. n.º. 2.863.940


D. Manuel Pérez San Miguel
DNI. n.º. 27.802.450

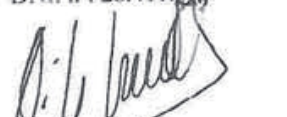

D. José Sánchez G. Guerrero
DNI. n.º. 36.805.697


D. José Parache Grau
DNI. n.º. 40.716.441


D. Juan Peralta Zorrilla
DNI. n.º. 51.976.203


D. Luciano Martos Expósito
DNI. n.º. 26.411.649


D. José Parra Fernández
DNI. n.º. 26.733.824


D. Antonio De Lucas Rocha
DNI. n.º. 70.022.239


D. Pedro Salvarrey Quintana
DNI. n.º. 13.679.226


D. José A. López San Román
DNI. n.º. 7.219.509

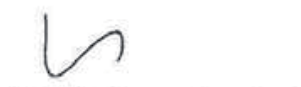
MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224


D. Guillermo Morales Núñez
DNI. n.º. 1.362.771


D. Tomás Balairón Perezagua
DNI. n.º. 3.738.879

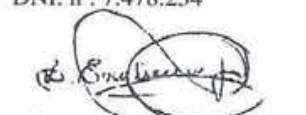

D. Antonio Berlanga López
DNI. n.º. 2.442.979

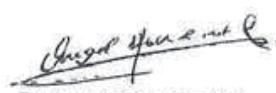
CC.OO.


D. Javier Romeo Amantegui
DNI. n.º. 14.871.796


D. Francisco Mora Navarro
DNI. n.º. 2.149.882


D. Álvaro Fdez-Dávila Martínez
DNI. n.º. 7.478.234


D. Dionisio Escribano Julián
DNI. n.º. 3.041.136


D. Ángel Díaz Cardiel
DNI. n.º. 50.992.186


D. Antonio Martínez Moreno
DNI. n.º. 26.724.982

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224



D. Victoriano Nates Setien
DNI. nº. 72.015.380

CGT

D. Jesús-Angel Rojo Simón
DNI. nº. 13.673.092

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

DOCUMENTACION BASICA ENTREGADA Y ESTUDIADA:

- 1.- Documentos "Nueva estructura de Robert Bosch, S. A.", de fecha 15.7.1994.
- 2.- Escrituras de Constitución de las Sociedades.
- 3.- Previsión de ocupación de fecha 11.11.1994.
- 4.- Previsión de Plantillas al 1.1.1995 de fecha 22.11.1994.
- 5.- Principio de Acuerdo de fecha 28.11.1994.
- 6.- Documentos de Nueva estructura a partir 1.1.1995 de fecha 30.11.1994
- 7.- Informe de los Auditores Independientes "KPMG - Peat Marwick" de fecha 15.11.1994.
- 8.- Listados de personal de cada Sociedad.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

ANEXO 5

En Madrid, a 25 de Enero de 1.996, se ha reunido la Comisión del Seguro de Vida, de ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA ARANJUEZ, S.A. (RBEA), ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA CASTELLET, S.A. (RBEC), ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA ALCALA DE HENARES, S.A. (RBEH), ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA LA CAROLINA, S.A. (RBEL), ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA MADRID, S.A. (RBEM), ROBERT BOSCH ESPAÑA FINANCIACION Y SERVICIOS, S.A. (RBES), ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA TRETO, S.A. (RBET), ROBERT BOSCH ESPAÑA, S.A. (RBSP), establecida en los artículos: 43-1 del XXI Convenio Colectivo y 45 del XXII Convenio Colectivo, de la antigua Robert Bosch, S.A. al objeto de dar cumplimiento a los citados artículos

EXPONEN

PRIMERO: Que, con fecha 21 de Diciembre de 1.995, se firmó el Principio de Acuerdo relativo a la racionalización del Seguro de Vida.

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

TERCERO: Que una vez conocido el número de trabajadores que han solicitado mantener el Seguro de Vida anterior, las Direcciones de las Sociedades arriba indicadas **ACEPTAN EL PRINCIPIO DE ACUERDO DE FECHA 21 de Diciembre de 1.995.**

Por todo lo anteriormente expuesto

ACUERDAN

PRIMERO: Elevar a definitivo el Principio de Acuerdo del Seguro de Vida Colectivo ROBERT BOSCH (FEMSA alt) de fecha 21 de Diciembre de 1.995.

SEGUNDO: De conformidad con lo establecido en el Principio de Acuerdo, a las personas que han optado por el Seguro de vida anterior, se les mantendrá este Seguro a título personal y con carácter excepcional, con las condiciones que existían y con los valores individuales de Capital asegurado que tenían al 31 de Diciembre de 1.993, o a la fecha de incorporación a este Seguro, si esta ha sido posterior a dicha fecha.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

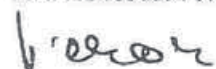
TERCERO: El contenido de este Acuerdo, será transpuesto al Primer Convenio Colectivo que se firme, sustituyendo y anulando todo lo regulado en Convenio Colectivo, sobre esta materia.

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

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

p. a. 

D. Hubertus Thiele
TI. nº. X-0338894-N



D. Dieter Zieroth
TI. nº. X-149121-C



D. José Luis Santos Gistau
DNI. nº. 345.690



D. Juan Soto Cámara
DNI. nº. 1.257.421



D. Antonio García Ruano
DNI. nº 12.138.125



D. José Luis Abad Maestre
DNI. nº. 1.620.557

Por la Representación Legal de los Trabajadores:



D. L. Manuel Bautista García
DNI. nº 70.040.043



D. Fernando López Mora
DNI. nº. 79.026.487

Comité Empresa RBEA



D. Miguel Gabalda Suñe
DNI. nº. 38.385.872



D. José Sánchez Granados
DNI. nº 36.805.697

Comité de Empresa RBEC

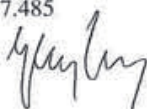


D. Ignacio Romero Pérez
DNI. nº. 649.317

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224



D. Francisco J. Esteve Fernández-Golfin
DNI. nº. 2.107.485



D. José A. López San Román
DNI. nº. 7.217.509



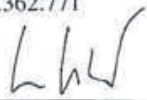
D. Manuel Bover Jorqueras
DNI. nº. 38.517.320



D. Javier Garicano Cirugeda
DNI. nº. 50.402.317



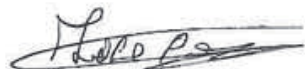
D. Guillermo Morales Núñez
DNI. nº. 1.362.771



D. Manuel Pérez San Miguel
DNI. nº. 27.802.450

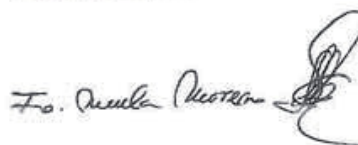


D. Laureano Martos Expósito
DNI. nº. 26.411.649



D. José Pons Aglio
DNI. nº. 1.621.120

Comité de Empresa RBEH



D. Francisco Muela Moreno
DNI. nº. 26.732.617



D. José Parra Fernández
DNI. nº. 26.733.824

Comité de Empresa RBEL



D. Javier Llorente Canal
DNI. nº. 3771458



D. Germán Ocaña Ocaña
DNI. nº. 24066884

Comité de Empresa RBEM

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224



D. Fermín Garrido Ruiz
DNI. nº 2.154.074



D. J. Manuel Alcántara Díaz
DNI. nº. 50.683.685



D. Hendrik Janssen Stap
DNI. nº. 5.400.811

Comité de Empresa RBES



D. Antonio Roque Cieza
DNI. nº. 72.016.958



D. Pedro Salvarrey Quintana
DNI. nº. 13.679.226

Comité de Empresa RBET



D. Pedro Román de las Heras Díaz
DNI. nº. 51.616.758



D. José I. Uyá García
DNI. nº. 51.561.453

Comité de Empresa RBSP

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

**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 Seguro de Vida Colectivo anterior a esa fecha.

1.2. Seguro de Vida hasta la Jubilación.

1.2.1. Capital asegurado

- a) En caso de muerte natural o invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, producida por cualquier causa antes de la jubilación, siempre que cause baja definitiva en la Empresa por dicho concepto.
 - El Capital Asegurado por categorías, será según Anexo I.
- b) En caso de muerte por accidente
 - Capital asegurado = Los valores del Anexo I incrementados en un 50%.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

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 Prestación 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 el 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 casos siguientes:

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

- 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 se percibirá, como máximo, a los 65 años.

Los trabajadores que no puedan jubilarse a los 60 años por no reunir los requisitos legales, cobrarán en el momento de la jubilación, el capital que hubieran recibido a los 60 años revalorizando 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).

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

- b) Capital según la siguiente fórmula:
- $$C_{1934} = \text{Capital correspondiente a los 60 años según categoría para los nacidos en 1934}$$
- $$C_{60} = C_{1934} \times 1,035^{(60-E)} \text{ (según categoría al 31.12.1995)}$$
- $$E = \text{Edad al 1.1.1995.}$$

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 trabajador. Para posterior adscripción deberá haber acuerdo del interesado y la Dirección.

2.2. Capital Asegurado.

2.2.1. Las cantidades de los capitales garantizados hasta el 31.12.1999, en caso de muerte natural y por declaración oficial de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, producida por cualquier motivo, siempre que cause baja definitiva en la Empresa: 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 su incorporación a la Sociedad o en el momento de cumplir los requisitos.

2.4. Prima del Seguro.

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

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

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

2.5. Vigencia del Seguro.

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

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

El Seguro de Vida se suspenderá por cualquiera de los siguientes casos:

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

DOCUMENTACIÓN

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

INFORMACIÓN

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.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

ACEPTACIÓN DEL PRINCIPIO DE ACUERO

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

ENTRADA EN VIGOR

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

INCLUSIÓN EN CONVENIO COLECTIVO

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

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

Capitales Seguro de Vida

ANEXO 1

Año	A2	B1	B2	C1	C2	D1	D2	E1	E2	F1	F2
1995	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	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	10.500.000	11.000.000	12.000.000	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	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
1998	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
1999	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2000	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2001	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2002	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2003	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2004	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2005	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2006	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2007	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2008	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2009	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2010	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2011	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2012	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2013	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2014	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2015	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2016	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2017	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2018	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2019	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2020	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2021	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2022	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2023	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2024	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2025	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2026	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2027	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2028	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2029	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2030	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2031	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2032	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2033	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2034	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
2035	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000

NOTA. Dado que el presente sistema es personal y a extinguido, mientras exista algún trabajador acogido al mismo, no se ven afectadas sus condiciones, por cualquier modificación que se pueda pactar en Convenio Colectivo.

21 (2016)

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

SEGURO DE CAPITALIZACION

Capital a los 60 años (VER NOTA)

ANEXO 2

Año Nacim. años	A2	B1	B2	C1	C2	D1	D2	E1	E2	F1	F2
1924	2.000.000	2.075.000	2.150.000	2.250.000	2.500.000	2.750.000	2.950.000	3.150.000	3.500.000	3.900.000	4.600.000
1925	2.370.000	2.460.000	2.550.000	2.700.000	2.950.000	3.200.000	3.400.000	3.700.000	4.150.000	4.630.000	5.480.000
1926	2.740.000	2.840.000	2.940.000	3.100.000	3.350.000	3.600.000	3.800.000	4.100.000	4.600.000	5.100.000	6.050.000
1927	3.110.000	3.220.000	3.330.000	3.500.000	3.750.000	4.000.000	4.200.000	4.500.000	5.000.000	5.500.000	6.550.000
1928	3.480.000	3.600.000	3.720.000	3.900.000	4.150.000	4.400.000	4.600.000	4.900.000	5.400.000	5.900.000	7.050.000
1929	3.850.000	3.980.000	4.110.000	4.300.000	4.550.000	4.800.000	5.000.000	5.300.000	5.800.000	6.300.000	7.550.000
1930	4.220.000	4.360.000	4.500.000	4.700.000	4.950.000	5.200.000	5.400.000	5.700.000	6.200.000	6.700.000	8.050.000
1931	4.590.000	4.740.000	4.890.000	5.100.000	5.350.000	5.600.000	5.800.000	6.100.000	6.600.000	7.100.000	8.450.000
1932	4.960.000	5.120.000	5.280.000	5.500.000	5.750.000	6.000.000	6.200.000	6.500.000	7.000.000	7.500.000	8.850.000
1933	5.330.000	5.500.000	5.670.000	5.900.000	6.150.000	6.400.000	6.600.000	6.900.000	7.400.000	7.900.000	9.250.000
1934	5.700.000	5.880.000	6.060.000	6.300.000	6.550.000	6.800.000	7.000.000	7.300.000	7.800.000	8.300.000	9.650.000
1935	6.070.000	6.260.000	6.450.000	6.700.000	6.950.000	7.200.000	7.400.000	7.700.000	8.200.000	8.700.000	10.050.000
1936	6.440.000	6.640.000	6.840.000	7.100.000	7.350.000	7.600.000	7.800.000	8.100.000	8.600.000	9.100.000	10.400.000
1937	6.810.000	7.020.000	7.230.000	7.500.000	7.750.000	8.000.000	8.200.000	8.500.000	9.000.000	9.500.000	10.800.000
1938	7.180.000	7.400.000	7.620.000	7.900.000	8.150.000	8.400.000	8.600.000	8.900.000	9.400.000	9.900.000	11.200.000
1939	7.550.000	7.780.000	8.010.000	8.300.000	8.550.000	8.800.000	9.000.000	9.300.000	9.800.000	10.300.000	11.600.000
1940	7.920.000	8.160.000	8.400.000	8.700.000	8.950.000	9.200.000	9.400.000	9.700.000	10.200.000	10.700.000	12.000.000
1941	8.290.000	8.540.000	8.790.000	9.100.000	9.350.000	9.600.000	9.800.000	10.100.000	10.600.000	11.100.000	12.400.000
1942	8.660.000	8.920.000	9.180.000	9.500.000	9.750.000	10.000.000	10.200.000	10.500.000	11.000.000	11.500.000	12.800.000
1943	9.030.000	9.300.000	9.570.000	9.900.000	10.150.000	10.400.000	10.600.000	10.900.000	11.400.000	11.900.000	13.200.000
1944	9.400.000	9.680.000	9.960.000	10.300.000	10.550.000	10.800.000	11.000.000	11.300.000	11.800.000	12.300.000	13.600.000
1945	9.770.000	10.060.000	10.350.000	10.700.000	10.950.000	11.200.000	11.400.000	11.700.000	12.200.000	12.700.000	14.000.000
1946	10.140.000	10.440.000	10.740.000	11.100.000	11.350.000	11.600.000	11.800.000	12.100.000	12.600.000	13.100.000	14.400.000
1947	10.510.000	10.820.000	11.130.000	11.500.000	11.750.000	12.000.000	12.200.000	12.500.000	13.000.000	13.500.000	14.800.000
1948	10.880.000	11.200.000	11.520.000	11.900.000	12.150.000	12.400.000	12.600.000	12.900.000	13.400.000	13.900.000	15.200.000
1949	11.250.000	11.580.000	11.910.000	12.300.000	12.550.000	12.800.000	13.000.000	13.300.000	13.800.000	14.300.000	15.600.000
1950	11.620.000	11.960.000	12.300.000	12.700.000	12.950.000	13.200.000	13.400.000	13.700.000	14.200.000	14.700.000	16.000.000
1951	11.990.000	12.340.000	12.690.000	13.100.000	13.350.000	13.600.000	13.800.000	14.100.000	14.600.000	15.100.000	16.400.000
1952	12.360.000	12.720.000	13.080.000	13.500.000	13.750.000	14.000.000	14.200.000	14.500.000	15.000.000	15.500.000	16.800.000
1953	12.730.000	13.100.000	13.470.000	13.900.000	14.150.000	14.400.000	14.600.000	14.900.000	15.400.000	15.900.000	17.200.000
1954	13.100.000	13.480.000	13.860.000	14.300.000	14.550.000	14.800.000	15.000.000	15.300.000	15.800.000	16.300.000	17.600.000
1955	13.470.000	13.860.000	14.250.000	14.700.000	14.950.000	15.200.000	15.400.000	15.700.000	16.200.000	16.700.000	18.000.000
1956	13.840.000	14.240.000	14.640.000	15.100.000	15.350.000	15.600.000	15.800.000	16.100.000	16.600.000	17.100.000	18.400.000
1957	14.210.000	14.620.000	15.030.000	15.500.000	15.750.000	16.000.000	16.200.000	16.500.000	17.000.000	17.500.000	18.800.000
1958	14.580.000	15.000.000	15.420.000	15.900.000	16.150.000	16.400.000	16.600.000	16.900.000	17.400.000	17.900.000	19.200.000
1959	14.950.000	15.380.000	15.810.000	16.300.000	16.550.000	16.800.000	17.000.000	17.300.000	17.800.000	18.300.000	19.600.000
1960	15.320.000	15.760.000	16.200.000	16.700.000	16.950.000	17.200.000	17.400.000	17.700.000	18.200.000	18.700.000	20.000.000
1961	15.690.000	16.140.000	16.590.000	17.100.000	17.350.000	17.600.000	17.800.000	18.100.000	18.600.000	19.100.000	20.400.000
1962	16.060.000	16.520.000	16.980.000	17.500.000	17.750.000	18.000.000	18.200.000	18.500.000	19.000.000	19.500.000	20.800.000
1963	16.430.000	16.900.000	17.370.000	17.900.000	18.150.000	18.400.000	18.600.000	18.900.000	19.400.000	19.900.000	21.200.000
1964	16.800.000	17.280.000	17.760.000	18.300.000	18.550.000	18.800.000	19.000.000	19.300.000	19.800.000	20.300.000	21.600.000
1965	17.170.000	17.660.000	18.150.000	18.700.000	18.950.000	19.200.000	19.400.000	19.700.000	20.200.000	20.700.000	22.000.000
1966	17.540.000	18.040.000	18.540.000	19.100.000	19.350.000	19.600.000	19.800.000	20.100.000	20.600.000	21.100.000	22.400.000
1967	17.910.000	18.420.000	18.930.000	19.500.000	19.750.000	20.000.000	20.200.000	20.500.000	21.000.000	21.500.000	22.800.000
1968	18.280.000	18.800.000	19.320.000	19.900.000	20.150.000	20.400.000	20.600.000	20.900.000	21.400.000	21.900.000	23.200.000
1969	18.650.000	19.180.000	19.710.000	20.300.000	20.550.000	20.800.000	21.000.000	21.300.000	21.800.000	22.300.000	23.600.000
1970	19.020.000	19.560.000	20.100.000	20.700.000	20.950.000	21.200.000	21.400.000	21.700.000	22.200.000	22.700.000	24.000.000
1971	19.390.000	19.940.000	20.490.000	21.100.000	21.350.000	21.600.000	21.800.000	22.100.000	22.600.000	23.100.000	24.400.000
1972	19.760.000	20.320.000	20.880.000	21.500.000	21.750.000	22.000.000	22.200.000	22.500.000	23.000.000	23.500.000	24.800.000
1973	20.130.000	20.700.000	21.270.000	21.900.000	22.150.000	22.400.000	22.600.000	22.900.000	23.400.000	23.900.000	25.200.000
1974	20.500.000	21.080.000	21.660.000	22.300.000	22.550.000	22.800.000	23.000.000	23.300.000	23.800.000	24.300.000	25.600.000
1975	20.870.000	21.460.000	22.050.000	22.700.000	22.950.000	23.200.000	23.400.000	23.700.000	24.200.000	24.700.000	26.000.000

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

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

ANEXO 3

SEGURO DE VIDA PERSONAL NUEVO INGRESO
Valores Capital S. Vida

F = Fallecimiento natural o Invalidez

Femsa-alt / Ctg.	2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	F		F		F		F		F		F	
A1	Ptas.	5.440.000	5.580.000		34377,89	35279,41	36180,93	37142,55				
A2	Euros	32695,06	33536,48									
	Ptas.	5.640.000	5.790.000									
B1	Euros	33897,08	34798,60		35700,12	36601,64	37563,26	38524,88				
	Ptas.	5.850.000	6.000.000									
B2	Euros	35159,21	36060,73		36962,24	37923,86	38885,48	39907,20				
	Ptas.	6.050.000	6.210.000									
C1	Euros	36361,23	37322,85		38284,47	39246,09	40267,81	41289,53				
	Ptas.	6.460.000	6.630.000									
C2	Euros	38825,38	39847,10		40865,82	41890,54	42972,37	44054,19				
	Ptas.	6.870.000	7.050.000									
D1	Euros	41289,53	42371,35		43453,18	44595,10	45737,02	46939,05				
	Ptas.	7.380.000	7.570.000									
D2	Euros	44354,69	45496,62		46638,54	47840,56	49042,59	50304,71				
	Ptas.	7.790.000	7.990.000									
E1	Euros	46818,84	48020,87		49222,89	50485,02	51747,14	53069,37				
	Ptas.	8.410.000	8.630.000									
E2	Euros	50545,12	51867,34		53189,57	54571,90	55954,23	57396,66				
	Ptas.	9.330.000	9.570.000									
F1	Euros	56074,43	57516,86		58959,29	60461,82	62024,45	63587,08				
	Ptas.	10.360.000	10.620.000									
F2	Euros	62264,85	63827,49		65450,22	67133,05	68815,89	70558,82				
	Ptas.	11.690.000	11.990.000									
	Euros	70258,32	72061,35		73864,39	75727,53	77650,76	79634,10				

Prima anual

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

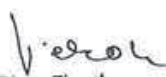
NOTA: Situación personal al 1.1 de cada año (o a la fecha de adhesión al S. de Vida, en el caso de nuevo ingreso)

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

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

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

Por la Representación Legal de los Trabajadores


D. Dieter Zieroth
TL. n.º. X- 1490121-C


D. José Luis Santos Gistau
DNI. n.º. 345.690


D. Juan Soto Cámara
DNI. n.º. 1.257.421


D. Antonio García Ruano
DNI. n.º. 12.138.125


D. José Luis Abad Maestro
DNI. n.º. 1.620.557


D. [illegible]
Comité de Empresa RBEA

D. Christian Moreno Ruiz 
D. Lorenzo Escobar 
Comité de Empresa RBEL

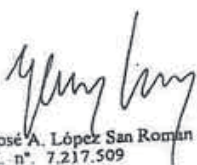
D. Leke Pour 
D. [illegible] 
Comité de Empresa RBEH

D. [illegible] 
D. [illegible] 
Comité de Empresa RBEM

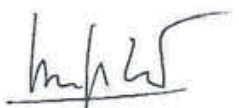
D. [illegible] 
D. [illegible] 
Comité de Empresa RBES

CVE-2016-10065

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

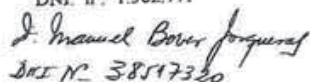

D. José A. López San Román
DNI. n.º. 7.217.509


D. Javier Garicano Cirugeda
DNI. n.º. 50.402.317


D. Manuel Pérez San Miguel
DNI. n.º. 27.802.450


D. José Parache Grau
DNI. n.º. 40.716.441

D. Guillermo Morales Nuñez
DNI. n.º. 1.362.771


D. Manuel Bover Jaquez
DNI. n.º. 38.517.320

D. 
D. 
Comité de Empresa RBSP
D. 
D. 
D. 
Comité de Empresa RBET
D. 
D. 
Comité de Empresa RBEC

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224



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

EXPONEN

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

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

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

Por todo lo anteriormente expuesto

ACUERDAN

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

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

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

Por la Empresa



Fdo.: José López San Román

Por la Federación de Industria de CCOO Por la Federación de Industria de MCA-UGT

Fdo.: Felipe López Alonso



Fdo.: Tomás Alonso Tenorio



MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

ANEXO I

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

F= Fallecimiento Natural o Invalidez

Categoría	2013		2014		2015	
	F		F		F	
A1	Euros	43.925		44.145		44.807
A2/Peón Especialista	Euros	45.559		45.787		46.474
B1/Of.3ª y asimilado	Euros	47.192		47.428		48.139
B2	Euros	48.828		49.072		49.808
C1/Oficial 2ª	Euros	52.097		52.357		53.143
C2/Oficial 1ª	Euros	55.509		55.787		56.623
D1	Euros	59.489		59.786		60.683
D2	Euros	62.758		63.072		64.018
E1	Euros	67.877		68.216		69.240
E2	Euros	75.198		75.574		76.708
F1	Euros	83.441		83.858		85.116
F2	Euros	94.174		94.645		96.065

Prima anual

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

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

Emisión "e"

12/06/2014

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

ANEXO 3

SEGURO DE VIDA PERSONAL NUEVO INGRESO
Valores Capital S. Vida

F= Fallecimiento Natural o Invalidez

Prima anual

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

Fensa-alt/Cig.	2013		2014		2015	
	F		F		F	

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

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

Emisión "e"

12/06/2014

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

ANEXO 6

ACUERDO DE GARANTÍAS “STAGE”

Reunidas el día 30 de septiembre de 2016, en Santander, las personas que se hacen constar a continuación, con indicación de la representación que ostentan:

- Por la empresa ROBERT BOSCH ESPAÑA FÁBRICA TRETO S.A.U. (en adelante, “RBET” o la “Sociedad” o la “Empresa”):

Frank Seidel
José Luís Gutiérrez Espeso
Markus Littig
Samuel González Morales
José López San Román

Como asesores:

Miguel Rodríguez del Castillo
María del Mar Samperio Galán

- Por la representación legal de los trabajadores/as, el Comité de Empresa de ROBERT BOSCH ESPAÑA FÁBRICA TRETO S.A.U.:

Carmona Pérez, Mariano
Gutiérrez Del Río, Eduardo
Granero García, Javier
Campo Fernández, Roberto
Salamanca Gordovil, M^a Carmen
Pineda Crespo, Sergio
Vidal Rasilla, Enrique
Ibáñez Martínez, José Antonio
Baeza Izquierdo, Francisco
Dominguez Vejo, Gema
Ortiz Ruiz, José

Alonso Lavín, Esther
Castillo Gardiazábal, Hilario
Morlote Cornejo, Alfonso
Sisniega Pascual, Roberto
Morgado Salgado, Carlos
Carrera Gándara, Pilar
Zorrilla Araujo, Beatriz
Huerta Argos, Moises
Caviedes Valle, Ana
Goribar Ochoa, Ernesto

Asesores:

Felipe López Alonso (Ejecutivo del Comité Europeo)
María Jesús Cedrún Gutiérrez (UGT)
Daniel San Miguel del Hierro (CCOO)
José Vía Iglesias (USO)
Simón Souto Herreros (CGT)

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

EXPONEN

PRIMERO: En fecha 9 de junio de 2015, se anunció que el Grupo Bosch a nivel mundial iniciaba un proceso de búsqueda de un potencial comprador o socio industrial para la división de *Starters and Generators* (en adelante, "SG" o la "División").

SEGUNDO: Desde entonces se ha puesto en marcha el "Proyecto Stage", consistente en un proceso global de búsqueda de un comprador o socio para la división de SG en el que está incluida RBET.

TERCERO: En el contexto de la posible venta/búsqueda de un socio industrial de la división de SG, el Comité de Empresa de RBET ha planteado la necesidad de llevar a cabo una negociación, de forma que el proceso tenga lugar, en el ámbito laboral, de manera responsable y con las garantías para la plantilla de la Empresa contenidas en este Acuerdo.

CUARTO: El objetivo de este acuerdo es que, en caso de que se produzca la salida de SG y, como consecuencia de ello, de RBET del Grupo Bosch, ello no implique una disminución de la capacidad productiva o industrial de la Planta, ni pérdida de derechos para los trabajadores/as afectados durante el periodo de tiempo especificado en las distintas cláusulas de este acuerdo, respecto de la situación que habrían tenido de permanecer SG en el Grupo Bosch. No es intención de las partes crear para los trabajadores/as de RBET condiciones laborales adicionales a las que tienen o hubieran tenido de permanecer dentro del Grupo Bosch.

A estos efectos, se han mantenido diversas reuniones de negociación a lo largo de los meses de Julio, Agosto y Septiembre y, como resultado de las mismas, las partes han alcanzado los acuerdos contenidos en las siguientes

CLAUSULAS

PRIMERA.- El presente acuerdo está condicionado a la salida efectiva de Robert Bosch España Fábrica Treto S.A.U. del Grupo Bosch, entendiéndose por tal salida, la compraventa del 100% de las acciones de RBET por un tercero ajeno al Grupo Bosch o un acuerdo de asociación con un tercero ajeno al Grupo Bosch que pudiera llevarse a cabo, en su caso.

SEGUNDA.- El contenido del presente Acuerdo será de aplicación a los trabajadores/as con contrato en vigor con RBET durante la vigencia establecida en cada una de las cláusulas.

TERCERA.- RBET garantiza que, en el marco del proyecto Stage, no abordará de forma individual ningún proceso de venta o búsqueda de socio al margen del conjunto de la división de SG.

CUARTA.- Mientras RBET pertenezca al Grupo Bosch en España y no se materialice el proceso de venta o acuerdo de asociación con un tercero ajeno al Grupo Bosch, se mantendrán los mecanismos de relación y coordinación a nivel sindical existentes entre RBET y el resto de las sociedades del Grupo Bosch en España. Asimismo RBET y, por tanto, su Comité de Empresa, podrá participar, si así lo decide, en los procesos de negociación de ámbito general que se pudieran llevar a cabo a nivel del Grupo Bosch en España siéndole de aplicación los acuerdos que se alcancen y que sean ratificados, expresamente, por la Dirección de RBET y el Comité de Empresa.

QUINTA.- Los acuerdos y convenios vigentes suscritos entre la Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores/as de RBET, que recogen los derechos y obligaciones contractuales, tanto individuales como colectivos de que disfruten los trabajadores/as de RBET en el momento de la venta o acuerdo de asociación con un tercero ajeno al Grupo Bosch, se mantendrán y respetarán mientras estén en vigor y no sean modificados por los cauces legales establecidos o mediante acuerdo de las partes citadas. Se adjunta como Anexo 1 una relación de

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

los acuerdos en vigor así como de los derechos no reflejados en acuerdos sino en normativa interna de la Empresa, sin perjuicio de los que se puedan alcanzar hasta el momento de la venta o acuerdo de asociación con un tercero ajeno al Grupo Bosch.

SEXTA.-La antigüedad de los trabajadores/as indefinidos de RBET no se verá modificada por motivo de la venta de las acciones de la Empresa. En el caso de los trabajadores/as temporales cuyos contratos, tras la venta total o acuerdo de asociación con un tercero ajeno al Grupo Bosch, fueran convertidos en indefinidos, la antigüedad se fijará conforme a la práctica habitual en la Empresa, de conformidad con la Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria a este respecto en fecha 24 de octubre 2008 ratificada por Sentencia dictada por el Tribunal Supremo de fecha 21 de septiembre de 2009 (Recurso casación unificación de doctrina nº 4049/2008). El cambio de titularidad de la Empresa no provocará, en ese

momento, cambios en el número de matrícula antigua vigente de los contratos temporales que integran la base de datos.

SÉPTIMA.- El Comité de Empresa será puntualmente informado por la Dirección sobre el estado del proyecto Stage y los planes específicos que afecten a RBET, siempre que dicha información sea posible ofrecerla de acuerdo con las leyes y los compromisos que puedan haberse asumido con los potenciales inversores/compradores en el marco de las negociaciones o durante las mismas.

Asimismo, durante todo el proceso de búsqueda de inversor/comprador hasta su finalización, la dirección de RBET se compromete a respetar los derechos de información y/o consulta de los representantes de los trabajadores/as de RBET que las leyes mercantiles, civiles y laborales les garanticen.

Si se estableciese la decisión de renunciar a este proyecto, se informará al Comité de Empresa de los planes y consecuencias que tuviera esta decisión.

OCTAVA.- Robert Bosch España Fábrica Treto S.A.U. ha evolucionado estos últimos años desde un mero centro productivo hasta convertirse en una fábrica de actividad industrial y centro de competencia (planta líder). Para mantener estas condiciones actuales en RBET, aseguramos la actividad productiva con la asignación de productos y su emplazamiento en un horizonte no inferior al 31 de diciembre de 2025 mediante los siguientes compromisos:

- Proyectos actuales: Se garantiza la asignación y fabricación de todos los aparatos PL destinados a los clientes del mercado europeo hasta el 31 de diciembre del año 2025. Así mismo garantizamos la fabricación de los siguientes subconjuntos: rotor, estator y rectificador no SAR en el mismo periodo. Con respecto al resto de productos principales, por ejemplo LicB, EL y LIE, se mantiene la fabricación en RBET, tal y como se ha venido haciendo hasta ahora de acuerdo a las necesidades de nuestros clientes.
- Proyectos de futuro: Con independencia de otros productos que puedan desarrollarse a medio/ largo plazo, la División garantiza el desarrollo del BRM realizando el lanzamiento y fabricación en RBET de todos los aparatos para satisfacer la demanda de los clientes del mercado europeo hasta 31 de diciembre de 2025.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

- Inversiones: Con lo indicado en los puntos anteriores ya están previstas las inversiones necesarias para cubrir la capacidad de producción con un importe aproximado de 26 millones de euros entre los años 2016, 2017 y 2018, incluyendo maquinaria y utillaje.
- Treto como “lead-plant”: Continuación de esta responsabilidad, hasta 31 de diciembre de 2025, y en tanto en cuanto se mantengan los actuales niveles de desempeño de la sociedad en estas tareas y siga existiendo la función lead plant.
- Nuestra marca Treto: Ambas partes se comprometen a facilitar las condiciones que aseguren el mantenimiento de las circunstancias que propician que los actuales indicadores de calidad, productividad, entregas y reducción de costes sigan la evolución de los últimos años.

NOVENA.-

9.1 En base a lo establecido en el punto anterior, RBET se compromete a que, durante los tres años siguientes a la fecha de la venta de las acciones de RBET o firma de un acuerdo de asociación con un tercero ajeno al Grupo Bosch, no se producirá ningún despido por causas económicas, técnicas, organizativas y/o productivas. En cualquier caso este compromiso estará vigente, hasta el 31 de diciembre de 2020.

9.2 Si, a partir del 1 de enero de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2023, se produjese una situación estructural de falta de carga de trabajo que derivara en una necesidad de reestructuración de plantilla por causas económicas, técnicas, organizativas y/o productivas, el Grupo Robert Bosch se compromete a que la vía fundamental de solución del posible excedente sea la recolocación del personal, en alguna de las sociedades firmantes del Acuerdo de segregación de fecha 22/12/1994, y en las condiciones recogidas en el mismo.

El procedimiento a seguir por RBET sería:

1. Alternativas de ocupación del personal dentro de cualquiera de las Sociedades de Robert Bosch en España, preferentemente dentro de la misma zona geográfica.

y/o

2. Medidas laborables no traumáticas y de naturaleza voluntaria. *

y/o

3. Otras medidas que de común acuerdo adopten las partes.

9.3 Si se diera la situación estructural descrita en el punto 9.2 en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2025, se aplicarán medidas laborales no traumáticas y de naturaleza voluntaria con las condiciones indemnizatorias que se prevén en este Acuerdo. Si estas medidas fueran insuficientes, las partes se reunirán para negociar y encontrar una solución al excedente.

Durante este periodo, el departamento de RRHH de RBET recabará información de posibles puestos vacantes en cualquiera de las Sociedades del Grupo Bosch en España e impulsará la posibilidad de ocupación de dichos puestos por el personal de RBET que así lo solicite.

* Medidas laborables no traumáticas y de naturaleza voluntaria:

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

Las condiciones indemnizatorias para el caso de que sea necesario realizar extinciones por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas serán las siguientes:

1. Trabajadores/as que, a la fecha de la extinción de la relación laboral, tengan una edad igual o superior a 59 años durante el periodo comprendido entre los años 2021 a 2025

Percibirán, en concepto de indemnización por la extinción de la relación laboral, una cantidad que será el resultado de la suma de los siguientes conceptos:

- **Complemento bruto de la prestación contributiva por desempleo** bruta a que tenga derecho el trabajador/a, hasta alcanzar un 72% del salario bruto anual de referencia, que será abonado hasta la fecha en que el trabajador/a alcance los 63 años de edad.

A los efectos de cálculo del citado complemento se tomará como "salario bruto anual de referencia" el definido en el Anexo 2 de este acuerdo.

Dicho salario bruto anual de referencia se actualizará el 1 de enero de cada año a partir del siguiente al comienzo de la percepción del complemento referido con un incremento anual acumulativo del 2%.

La cuantía del complemento se calculará, de forma estimada, en el momento de la extinción conforme a la legislación que regula la prestación de desempleo en el momento de la firma de este Acuerdo y no será objeto de revisión en función de la prestación de desempleo efectivamente percibida.

- **Convenio Especial con la Seguridad Social:** En el caso de que la extinción se produjera como consecuencia de un despido objetivo individual, la Empresa abonará a los trabajadores/as afectados la

cuantía a tanto alzado que éstos deban aportar para la suscripción de un Convenio Especial con la Seguridad Social una vez finalizada su prestación o subsidio por desempleo y hasta que éstos alcancen la edad de 63 años (en la cuantía necesaria para mantener la base de cotización que tenían en la Empresa en el momento anterior a la extinción, según lo establecido en la normativa reguladora del Convenio especial, con una revalorización anual del 2% a partir del segundo año de abono del Convenio Especial).

En el caso de que la extinción se produjera en el marco de un despido colectivo, la empresa asumirá las aportaciones al Convenio Especial a la Seguridad Social de estos trabajadores/as una vez finalizada su prestación por desempleo, y hasta que éstos alcancen la edad de 63 años con una revalorización anual del 2% a partir del segundo año de Convenio Especial, siempre y cuando no presten servicios por cuenta propia o ajena y se encuentren dados de alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda. En caso de que el trabajador/a se encuentre prestando servicios por cuenta propia o ajena una vez cumplidos los 61 años, la obligación de efectuar aportaciones por parte de la Empresa al Convenio Especial se suspenderá durante los periodos en los que el trabajador/a se encuentre en esta situación.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

- **Complemento bruto de la pensión de jubilación:** Cuando el trabajador/a cumpla los 63 años de edad, se le abonará, en un pago único, una cuantía bruta equivalente a la diferencia entre el 72% del salario bruto anual de referencia (como se define en el Anexo 2 de este acuerdo) y la pensión de jubilación anticipada derivada de cese involuntario en el trabajo, (*) calculada conforme a la legislación en vigor a la firma de este acuerdo desde los 63 años y hasta que el trabajador/a alcance los 65 años de edad.

La cuantía del complemento se calculará, de forma estimada, en el momento de la extinción de la relación laboral con arreglo a la legislación vigente a la firma de este acuerdo y no será objeto de revisión en función de la pensión efectivamente percibida.

() Artículo 207 del nuevo Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.*

- **Compensación diferencia pensión:** Cuando el trabajador/a cumpla los 63 años, se abonará, en un pago único, una cuantía bruta equivalente al valor actual-actuarial de una renta mensual post pagable de importe igual a la diferencia entre la pensión de jubilación que le correspondería al trabajador/a de haberse jubilado a los 65 años y la que le correspondería de acceder a la jubilación anticipada derivada de cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador/a a los 63 años, de acuerdo con la legislación vigente a la fecha de firma del presente acuerdo, incrementándose anualmente un 0,25%. Para el cálculo de dicha renta se aplicará una esperanza de vida de 23 años (con independencia del sexo o edad del trabajador/a) contados a partir de los 65 años y un tipo de interés efectivo de descuento igual a la cotización del bono español a 10 años del último día de cotización del mes anterior al que el trabajador/a cause baja en la empresa (con un mínimo del 1% y sin que el tipo de interés de descuento pueda ser negativo). Dicha cuantía se calculará de forma estimada en el momento de la extinción con arreglo a la legislación vigente a la firma de este acuerdo y no será objeto de revisión en función de la pensión efectivamente percibida.

La indemnización total a percibir en virtud de este apartado no podrá ser inferior al equivalente de 20 días de salario por año de servicio con el tope de 12 mensualidades.

En caso de defunción del trabajador/a, antes de cumplir los 63 años, los herederos legales percibirán en un único pago las cuantías que el trabajador/a tuviera pendientes de recibir en virtud de este apartado.

El Seguro de Vida si lo hubiere, finalizará en la fecha de la extinción. Ello sin perjuicio de los compromisos adquiridos en cuanto a Seguro de Capitalización en el acuerdo de 21.12.1995 Seguro de Vida Colectivo Grupo Robert Bosch.

Externalización

En el momento de la extinción el trabajador/a podrá optar entre la fórmula de pago a través de un contrato de seguro o bien el cobro íntegro de toda la cantidad que le corresponda según los términos reflejados en este acuerdo. En este último caso, la cuantía a percibir será la equivalente al valor actual, a la fecha de salida, de las prestaciones calculadas según lo indicado en este

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

apartado, aplicando para dicho descuento el tipo de interés del bono español a 5 años del último día de cotización del mes anterior al que el trabajador cause baja en la empresa (con un mínimo del 0,5% y sin que el tipo de interés de descuento pueda ser negativo).

En el supuesto de que el trabajador/a opte por la fórmula de pago a través de un contrato de seguro, la Empresa, en los términos previstos en el artículo 8.6 y la Disposición Adicional Primera del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones se obliga a instrumentar el correspondiente contrato de seguro con una compañía de seguros de referencia en el mercado para externalizar de manera adecuada los presentes compromisos por pensiones, conforme a los términos previstos en dicha normativa y en su desarrollo reglamentario. Asimismo se hará entrega al trabajador/a de un certificado que refleje el compromiso de pago, con las cantidades especificadas, al que tiene derecho y su correspondiente calendario.

2. Trabajadores/as, que a la fecha de la extinción de la relación laboral, tengan menos de 51 años, durante el periodo comprendido entre los años 2021 y 2025.

Los trabajadores/as percibirán una indemnización bruta por despido (incluyendo la indemnización legal prevista para las extinciones por causas objetivas) de 33 días de salario por año trabajado sin tope alguno. A efectos de cálculo de la indemnización se tomará en consideración la antigüedad de los trabajadores/as a la fecha de la extinción y el salario bruto anual de referencia" definido en el Anexo 2 de este acuerdo.

Asimismo los trabajadores/as afectados percibirán una cuantía indemnizatoria adicional de 50.000 euros brutos.

Las cuantías establecidas en el presente apartado se abonarán al trabajador/a mediante transferencia bancaria emitida en la fecha en que se produzca la entrega de la comunicación extintiva al mismo.

3. Trabajadores/as que, a la fecha de la extinción de la relación laboral, tengan una edad de entre 51 y 58 años, durante el periodo comprendido entre los años 2021 a 2025

Los trabajadores/as percibirán una indemnización bruta por despido de 33 días de salario por año trabajado, sin tope alguno. A efectos de cálculo de la indemnización se tomará en consideración la antigüedad de los trabajadores/as en el momento de la extinción y el salario bruto anual de referencia" definido en el Anexo 2 de este acuerdo.

Asimismo los trabajadores/as afectados percibirán una cuantía indemnizatoria adicional de 50.000 euros brutos.

Las cuantías anteriormente establecidas se abonarán al trabajador/a mediante transferencia bancaria emitida en la fecha en que se produzca la entrega de la comunicación extintiva al mismo.

En el caso de los trabajadores/as con edad igual o superior a los 55 años a la fecha de la baja que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, la Empresa suscribirá el convenio especial previsto en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores en las condiciones previstas en el mismo.

Para aquellos trabajadores/as que no se encuentren dentro del colectivo regulado por el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa reembolsará a los trabajadores/as afectados la cuantía que éstos hayan aportado para la suscripción de un Convenio Especial a la Seguridad Social una vez finalizada su prestación por desempleo, y hasta que éstos alcancen la primera edad

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

posible de acceso a la jubilación anticipada por cese involuntario en el trabajo, en una cuantía máxima de 8.300 euros brutos anuales. A tal

efecto el trabajador/a se obliga a solicitar la oportuna prestación por desempleo a la finalización de su relación laboral con la Empresa, así como a formalizar el convenio especial con la seguridad social.

La obligación de reembolso de las cuantías aportadas por el trabajador/a afectado/a para la suscripción de un convenio especial sólo se hará efectiva en caso de que (i) el trabajador/a haya agotado su periodo legal de desempleo y (ii) el trabajador/a acredite a la Empresa con carácter previo y de manera fehaciente las cuantías aportadas por el mismo a la Seguridad Social cada mes.

Si el trabajador/a iniciara una prestación de servicios por cuenta propia o ajena, la Empresa dejaría de reembolsar el coste del Convenio Especial mientras dure dicha situación, retomándose el reembolso hasta el máximo acordado cuando finalice la prestación de servicios y como máximo hasta que cumpla la primera edad posible de acceso a la jubilación anticipada por cese involuntario en el trabajo. A estos efectos, el trabajador/a estará obligado a acreditar a la Empresa tanto el inicio como el fin de la prestación de servicios.

En el caso de que, durante la vigencia de esta Cláusula Novena, se produzca un cambio normativo relevante que altere, significativamente, las obligaciones y/o derechos de las partes contemplados en este documento o sus costes económicos que implique una mayor onerosidad para alguna de las partes, o que implique una discordancia entre los elementos normativos utilizados como referencia en este acuerdo para la constitución de los compromisos en él adquiridos y aquellos elementos normativos que pudiera establecer el citado cambio, las partes deberán reunirse en el plazo improrrogable de 15 días para negociar una alternativa

debiendo asimismo acordar la suspensión de la aplicación de las condiciones económicas afectadas por dicho cambio a partir del momento de su entrada en vigor

Si no se llegara a un acuerdo en el plazo de 1 mes, las partes acudirán al procedimiento de mediación establecido en el ORECLA.

La suspensión no afectará a aquellas desvinculaciones que pudieran haber tenido lugar antes de la entrada en vigor del cambio normativo.

DÉCIMA.-

10.1 Dado que es objetivo común perseguido por los firmantes de este Acuerdo procurar la buena marcha de la Sociedad, las partes acuerdan que, sin perjuicio de lo establecido en el punto 9.1 de la cláusula Novena, si en la Sociedad se produjeran, antes del 31 de diciembre de 2020, situaciones extraordinarias de carácter imprevisible y estructural, que produzcan una grave caída en los volúmenes de venta del mercado, catástrofes naturales o cambios en la legislación que afecten, drásticamente, a la comercialización de los productos deberá reunirse una comisión, a petición de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de 15 días, para valorar las causas concurrentes y el impacto y el carácter coyuntural o estructural de la situación. Siempre que sea posible se procurará solventar la situación con las medidas de flexibilidad previstas en el Convenio Colectivo, expediente de regulación temporal de empleo o acuerdos entre las partes.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

Si no fuera posible resolverlo con medidas coyunturales se aplicarían, temporalmente, las medidas voluntarias y no traumáticas del punto 9.2 hasta que se solviente el problema. Una vez resuelto volvería a ser de aplicación la garantía prevista en el punto 9.1 hasta la fecha inicialmente prevista.

10.2 Por lo que se refiere a lo previsto en el punto 9.2 de la Cláusula Novena, si las medidas previstas en el mismo fueran insuficientes para resolver el problema, las partes firmantes se reunirán para buscar una solución cotejando la información disponible relativa a la justificación del número de excedentes de modo que la representación sindical pueda confirmar el excedente o emitir informe contradictorio. En el caso de que no se confirmara el excedente las partes acudirán al procedimiento de mediación establecido en el ORECLA.

Una vez agotado este procedimiento, se pondrá en marcha el proceso que se describe a continuación.

La afectación de los trabajadores se realizará, dentro del área donde se produzca el desequilibrio estructural y, en ningún caso se podrá producir descapitalización humana en el departamento o núcleo de actividad correspondiente, por el siguiente orden excluyente dando preferencia a la voluntariedad en cualquiera de los tramos en que por edad se encuentre el trabajador en el momento de la baja, hasta alcanzar el excedente laboral:

- Bajas de trabajadores/as con edad igual o superior a 59 años y bajas voluntarias
- Bajas de trabajadores/as menores de 51 años
- Bajas de trabajadores/as con edad entre 51 y 58 años

En el caso de que existiera un volumen potencial de bajas de trabajadores/as con edad igual o superior a 59 años y/o bajas voluntarias superior al número de excedentes necesarios, causarán baja según el orden de prelación anterior y exclusivamente hasta alcanzar el número de excedentes.

En el caso de las bajas de trabajadores/as con edad igual o superior a 59 años será necesario que el trabajador/a reúna los requisitos legales en vigor en cada momento de acceso a la jubilación anticipada.

Por motivos técnicos, organizativos o de producción, la Dirección, previa información al Comité de Empresa, podrá excluir de la aplicación de las medidas hasta un máximo del 5% de la plantilla.

10.3 La asignación de productos a RBET es un compromiso a largo plazo que se sustenta en la garantía de rentabilidad de los productos asignados. Los compromisos recogidos en la Cláusula Octava están basados

en mantener los indicadores de calidad, productividad, entregas y los planes de reducción de costes de los últimos años. Para conseguirlo, ambas partes se comprometen a establecer, de común acuerdo, los mecanismos que garantizan el cumplimiento de estos objetivos en el periodo de vigencia de este Acuerdo.

UNDÉCIMA.- Este acuerdo se realiza sobre la previsión de que la salida de RBET del Grupo Bosch se produzca en el año 2017. Si no fuera así, las partes deberán reunirse para analizar las

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

implicaciones del cambio de fecha, sin que ello implique en ningún caso una ampliación de la fecha de referencia del año 2025.

Las condiciones contempladas en el presente Acuerdo integran un todo y no pueden examinarse por separado.

Este Acuerdo quedó ratificado por parte de la plantilla en referéndum celebrado los días 7 y 8 de octubre de 2016 y por autorización recibida de la Gerencia de Bosch.

Por la Dirección,

Robert Bosch España Fábrica Treto S.A.U.

Frank Seidel

José Luis Gutiérrez Espeso

José López San Román

Markus Littig

Samuel González Morales

Por el Comité de Empresa

Carmona Pérez, Mariano

Alonso Lavín, Esther

Gutiérrez Del Río, Eduardo

Castillo Gardiazabal, Hilario

Granero García, Javier

Morlote Cornejo, Alfonso

Campo Fernández, Roberto

Sisniega Pascual, Roberto

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

Salamanca Gordovil, M^a Carmen

Morgado Salgado, Carlos

Pineda Crespo, Sergio

Carrera Gándara, Pilar

Vidal Rasilla, Enrique

Zorrilla Araujo, Beatriz

Ibáñez Martínez, José Antonio

Huerta Argos, Moisés

Baeza Izquierdo, Francisco

Caviedes Valle, Ana

Domínguez Vejo, Gema

Goribar Ochoa, Ernesto

Ortiz Ruiz, José

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

ANEXO 1 del acuerdo de garantías “Stage”

- Se mantendrán y respetarán mientras estén en vigor y no sean modificadas por los cauces legales establecidos o mediante acuerdo entre Dirección de RBET y los representantes de los trabajadores, toda la normativa actual que regula las relaciones entre los trabajadores de RBET y la Empresa, en aquello que afecte a los derechos y obligaciones contractuales (y por lo tanto no a los procesos o documentación de trabajo), tanto individuales como colectivos de los trabajadores y que no esté recogida explícitamente en acuerdos y convenios tales como CEDD, NIFAT, manuales de procedimiento, y cualquiera otra.
- Se adjunta para ello, listado de normativa en vigor.
- Se mantendrán las condiciones actuales del servicio de comedor, manteniendo los usos y costumbres existentes para la atención de los diferentes turnos de trabajo. Se mantendrá la subvención de comedor que se especifique en el convenio colectivo.
- Se mantendrá en las condiciones actuales las tiendas virtuales (Tienda Bosch y tienda BSH) mientras técnicamente sea posible y como mínimo mientras se permanezca en el grupo Bosch. El nuevo propietario deberá en cualquier caso facilitar este beneficio en condiciones similares.
- El seguro de vida y capitalización, se mantendrá en las condiciones actuales reflejadas en convenio colectivo, tal y como acordado entre la Dirección de RBET y los representantes de los trabajadores.
- Los trabajadores de RBET podrán seguir perteneciendo voluntariamente y manteniendo actividad y relación con el círculo de veteranos de RBET. La Empresa seguirá facilitando los medios actualmente necesarios para que esto pueda seguir siendo posible.

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224



Nº	Título	Emisor	Fecha
0	VIII Convenio colectivo RBET (2013-2015)	RBET/HLR	16/12/2013
1	Acuerdo Stage	RBET/HLR, RB España	
2	Anexo 4 VIII Convenio colectivo RBET: Empleabilidad	RB España	22/12/1994
3	Anexo 5 VIII Convenio colectivo RBET: Seguro de vida colectivo	RB España	25/01/1996
4	Acuerdo tienda de empleados	RBET/HLR	24/02/2011
5	Plan de Igualdad	RBET/HLR	23/03/2007
6	Reglamento Régimen interior art. 179/189	RBET	24/09/1975
7	MP007- HRL Compensación Prima Directa	RBET/HLR	03/05/2016
8	MP013- HRL Horas Extras	RBET/HLR	03/05/2016
9	Norma RRHH Horas extraordinarias	RBIB/HRC	01/06/2014
10	MP015- HRL Jornada de Verano	RBET/HLR	03/05/2016
11	MP016- HRL Control de Presencia	RBET/HLR	28/04/2016
12	MP 723 Control de presencia	RBIB/HRC	01/10/2015
13	• Folleto permisos reglamentarios	RBET/HLR	01/07/2016
14	• Acuerdo permisos	RBET/HLR	09/10/2007
15	MP017- HRL Viajes y Locomoción	RBET/HLR	03/05/2016
16	MP 718 Viajes y locomoción urbana	RBIB/HRC	01/01/2016
17	CEDD 132 Fallecimiento empleados y familiares	RBIB/HRC	26/01/2011
18	Norma RRHH Anticipos y préstamos personales	RBIB/HRC	01/06/2014
19	CEDD 251 Caja de asistencia	RBIB/HRC	07/02/2011

Fecha: 07/10/2016,
RBET/HLR

Página: 1

CVE-2016-10065

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

ANEXO 2 del acuerdo de garantías "Stage"

Salario bruto anual de referencia

El salario bruto anual de referencia viene constituido por la totalidad de los conceptos salariales percibidos por el trabajador/a en los 12 meses completos y cerrados anteriores al mes de la fecha de la extinción excluyendo las cuantías reflejadas en las claves que se detallan a continuación:

CONCEPTOS A EXCLUIR EN CÁLCULO SALARIO BRUTO ANUAL DE REFERENCIA

PERCEPCIONES DINERARIAS

P35	HR-Core	Concepto
9273	2240	HHEE días laborables
9274	2250	HHEE Fuerza Mayor día lab
9277	2260	HHEE Fuerza mayor no lab
9278	2270	HHEE días no laborables
013G	3000	Comp. Traslado
025G	3005	Regularización
9504	3020	Becas Empresa
7006	3055	Reg. Conv. Colectivo/IPC
709F	3060	Abonos diversos
733F	3075	Abono especial
9240	3130	Abono especial
9269	3135	Ayuda de asentamiento
9272	3140	P.Mejora Mét.& Sugerencia
9313	3185	Premio antigüedad
9316	3200	Pago Complementario
9608	3240	Premio nupcialidad
9615	3250	Compensación especial
9215	3310	Plus de traslado

PERCEPCIONES EN ESPECIE

P35	HR-Core	Concepto
9970/9501	6798/6160	Especie seguro de vida
9971/9512	6800/6210	Especie seguro de capital
9506	6170	P.Mej.Métodos y S. (c/r)
950A	6190/6460	Salario Especie-P.Antig.
9511	6200	Sal.en Esp.(Ve.c/r)
9515	6220	Sal.en Esp.(Vi s/r)
9516	6230	Sal.en Esp.(Vi c/r)
9551	6470	Subvención economato

9532	6240	Subvencion comedor
9533	6250	Subv. Seguro Quirúrgico
9534	6260	Formación

MARTES, 22 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 224

9544	6320	Formación (no cotiza)
9535	6270	Aport. Emp. Seg Jubil.
9536	6280	Préstamos p. especie
9537	6290	Otras retribuciones especie

Los conceptos salariales incluidos serán actualizados conforme a la previsión que establezca el convenio colectivo en vigor en el año de la extinción pero no se aplicará regularización tras la fecha de la baja.

En el caso de que en los 12 meses anteriores considerados conforme al primer párrafo de este Anexo, el trabajador/a haya estado en situación de Incapacidad Temporal, se procederá de la siguiente manera: en el periodo de los 30 meses anteriores a la fecha de la extinción se eliminarán los meses en que haya faltado por Incapacidad Temporal más de 5 días, tomándose para el cálculo los 12 meses consecutivos no afectados por esta situación inmediatamente anteriores a la fecha de la baja. Si no hubiera 12 meses consecutivos sin más de 5 días de Incapacidad Temporal se computarán el número de meses (más próximos a la fecha de la extinción) con más de 5 días de incapacidad necesarios hasta llegar a los 12 meses necesarios para el cálculo.

De darse una futura conversión/transformación del sistema de nómina, ambas partes acuerdan supervisar y adaptar las claves a incluir/excluir del cálculo del salario bruto de referencia de una forma equivalente a la actualmente expresada en este documento.

Si en algún momento dentro de las claves reflejadas en este acuerdo como a "excluir" se pagase un concepto considerado como habitual, se desarrollará una nueva clave donde incluir esa percepción.

2016/10065

CVE-2016-10065