

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2022-1749 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Seg Automotive Spain, SAU, para el periodo 2021-2025.*

Código 39002122011995.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Seg Automotive Spain, S. A.U., para el periodo 2021-2025, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el 12 de noviembre de 2021, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de Empresa en representación de las personas trabajadoras; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, 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 en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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, 25 de febrero de 2022.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

1

**CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U.
AÑOS 2021-2025**

**CAPÍTULO I.
DISPOSICIONES GENERALES.**

Ámbito de aplicación territorial

Artículo 1.- El presente Convenio, acordado entre la Dirección de la Empresa y la representación unitaria de las personas trabajadoras, es de ámbito de Empresa y su aplicación comprende a SEG Automotive Spain S.A.U. en Treto (Cantabria).

Ámbito personal

Artículo 2.- El Convenio afectará a todo el personal de SEG Automotive Spain 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 2021, siendo su duración de cinco años y, en consecuencia, finalizará el 31 de Diciembre de 2025, 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 31.12.2025 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.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

2

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.

Absorción y compensación de precios

Artículo 6.- Dentro de los niveles retributivos alcanzados por este Convenio de SEG Automotive Spain, 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 SEG Automotive Spain, 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.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

3

CAPÍTULO II. PERIODO DE TRABAJO.

Jornada de trabajo

Artículo 9.- La jornada anual de referencia de trabajo efectivo durante el 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:

- 1.688 horas sin pago de plus de mantenimiento jornada
- 1.696 horas con pago de plus de mantenimiento de jornada de 115,26 € brutos anuales
- 1.704 horas con pago de plus de mantenimiento de jornada de 230,52 € brutos anuales

La jornada fijada por la Empresa para cada año se ajustará conforme al punto Séptimo del acuerdo Plan de Futuro.

Los valores de plus de mantenimiento de jornada se actualizarán, 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.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

4

- 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.

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.

En virtud del acuerdo del Plan de Futuro (pto. Séptimo) los días flotantes del colaborador se reducen en 1 día en los años 2021, 2022 y 2023, y en 2 días para los años 2024 y 2025.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

5

2. Días flotantes generados por las reducciones de jornada de 1990, 1991 y 2003

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 2021-2025, ambos inclusive, y fijarlos o desplazarlos libremente dentro de ese periodo.

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, 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.

En virtud del acuerdo del plan de futuro (punto Séptimo) los días flotantes de la empresa se reducen en 1 día en el año 2021, 2 días los años 2022 y 2023, y en 1 día para los años 2024 y 2025.

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.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

6

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.

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:

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

7

Años 2021 a 2025

- * 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.

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.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

8

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

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.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

9

- 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 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 2021 a 2025

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 43,3182 € en el año 2021, 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.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

10

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. 042, antes 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 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.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

11

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. 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.
3. Si, a lo largo del periodo del C.C. 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

Artículo 22.- Las nuevas necesidades de personal se cubrirán preferentemente con los trabajadores de la plantilla actual de SEG Automotive Spain, 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 SEG Automotive Spain, 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.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

12

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:
 - 2.1 Además de los trabajadores afectados, deberá tener conocimiento por escrito el Comité de Empresa.
 - 2.2 En el plazo más breve posible, la Dirección informará a la R.S. de los motivos de dichas horas extraordinarias urgentes.
 - 2.3 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 qué 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.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

13

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 2021 al 2025 en las pagas extras de julio y diciembre, de esta misma cantidad cada vez que se retire la prenda), se seguirá manteniendo.

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 SEG.

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 SEG 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.

**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

14

**CAPÍTULO IV
CONDICIONES ECONÓMICAS**

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 2021 a 2025 será el siguiente:

Año 2021: 0,0%
Año 2022: 0,0%
Año 2023: 0,0%
Año 2024: 0,0%
Año 2025: 0,0%

2. Revisión salarial:

No obstante, en caso de que el IPC de los años 2021 a 2023 acumulado fuera superior al 5%, se procederá a aplicar en 2024 la diferencia entre el IPC real y el mencionado 5%.

Asimismo, en el supuesto de que el IPC de los años 2021 a 2024 acumulado fuera superior al 6%, se procederá a aplicar la correspondiente diferencia en el ejercicio 2025.

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 0387 (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.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

15

Estructura Salarial

Artículo 30.-

Con efectividad 1 de enero de 2021, 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.

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 2021 y 2025, 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:

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

16

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.

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.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

17

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

1. La fórmula para el cálculo de la prima del personal Directo es para el periodo 2021 a 2025:

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

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 2021 es de 0,014845

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.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

18

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 2021 a 2025:

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

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 = Nº horas de presencia del mes

HB = Nº 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%.

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

Artículo 40bis.- Se modifica el sistema de prima personal directo y compensación, recogidos en los artículos 39 y 40 del convenio colectivo, de conformidad con el punto Sexto del Acuerdo Plan de Futuro.

En aplicación del punto Sexto del acuerdo Plan de Futuro, desde el mes siguiente a la firma del presente acuerdo y hasta el 31 de diciembre de 2021, se sustituye la actual prima de producción para trabajadores dir c/VT, por una prima de producción de 365 € bruto/mes en 14 pagas e incluyéndose en salario de referencia.

Durante los meses restantes del ejercicio 2021 se producirá una evaluación mensual de los datos de productividad y absentismo al objeto de introducir las medidas correctoras necesarias en caso de producirse cambios importantes en los mencionados valores.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

19

En caso de no poder cumplir los compromisos establecidos en el párrafo primero de dicho punto Sexto del acuerdo Plan de Futuro, las medidas establecidas en el presente apartado quedarán sin efecto a partir del 1 de enero de 2022, es decir, dejando de aplicarse el presente artículo y procediendo a la aplicación de los artículos 39 y 40 del presente convenio colectivo.

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:

Importe Base

<u>Categoría</u>	<u>Tabla Base 2021</u>	<u>Quinquenios 2021</u>
A1→B2	825,45	41,27
C1→C2	857,55	42,88
D1→D2	907,79	45,39
E1→F2	1022,20	51,11

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:

2021 1020 € brutos anuales

El abono se realizará en la clave 0388 en 12 pagos iguales mensuales en los meses en que se dé la circunstancia de ser dir c/VT fijo, y de forma proporcional, en el caso de que tal circunstancia no se diera el mes completo.

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

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

20

Cesará el derecho a percibir el pago cuando el trabajador 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.

Pluses

Plus VII CONVENIO COLECTIVO RBET

Artículo 43. –Plus VII Convenio Colectivo RBET:

Este Plus anula y sustituye el Plus del V C°.C°. 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 0321.
- 3 pagas extraordinarias, en las claves 0321, 0337.

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

Artículo 44. Se acuerda el mantenimiento, durante la vigencia del C°.C°. 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 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025	
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	

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

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

21

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

Anualmente, por cada décima de productividad que se consiga hasta el 5% se abonará 1€, por cada décima entre el 5% y el 8% se abonarán 3 € y del 8% en adelante 5 € por décima.

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.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

22

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 171,66 € en doce pagas/año durante 2021.

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 2021 se abonarán 176,10 € en 12 pagas /año, respectivamente.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

23

2.3 Absorciones

Esta cantidad es absorbible de la clave 0387 (antes 9218 y 3300) que eventualmente puedan tener las personas, siempre que ésta tenga por origen absorción de otras primas (Directa, Filiales, etc.). En el caso de rescindir la percepción de este plus, se restituiría en la clave 0387 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 2021:

- Jefe de Brigada: 140,29 €/mes
- Capataces: 121,61 €/mes
- Bomberos: 93,49 €/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".

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

24

- 3.4. Conocer los peligros generales y particulares que comporta la actividad de la empresa.
- 3.5. Evitar o combatir la propagación del fuego.
- 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 31,76 € durante el año 2021.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

25

Dietas y Kilometraje

Artículo 47.- En el año 2021 están en vigor los siguientes valores:

En España	Resto Países
55,11 €	66,65 €

Kilometraje: La tarifa de Km. para automóviles quedan fijadas en 0,24 € para los años 2021 a 2025.

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

Horas Extraordinarias

Artículo 48.- A partir del 01.01.2021 se establece la siguiente tabla por categorías para todo tipo de horas extraordinarias:

	Categoría Día laborable. (€/Hora)	Día no laborable (€/Hora)
A0	10,87	10,87
A2	13,75	17,44
B1	14,01	17,79
B2	14,50	18,36
C1	15,97	20,26
C2	17,08	21,57
D1	18,45	23,42
D2	20,26	25,70

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.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

26

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.

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.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

27

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, movilizándolo 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.

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 SEG Automotive Spain y el Comité de Empresa.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

28

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 1100 (actual 100 en nómina) "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.

CAPÍTULO VI SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL

Artículo 59.- La normativa del Grupo SEG sobre Seguridad, Higiene Industrial será de aplicación en SEG Automotive Spain S.A.U. La adecuación de SEG Automotive Spain 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 SEG, se adoptará la norma española.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

29

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.

El C.S.S. estudiará y propondrá a la Dirección los temas más sobresalientes de disconfort 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.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

30

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.

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 SEG, 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 SEG será responsable de entregar al Comité de Empresa y Secciones Sindicales de los mismos, las normas específicas del Grupo SEG que les afecten.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

31

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

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

32

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.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

33

Formación

Artículo 64.

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 Convenio Colectivo

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

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

34

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.

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 C°.C° de RBET, en la Clave 0321 (antes 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.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

35

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 2019 hasta que se alcance un acuerdo para los años de vigencia de este convenio.

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.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

36

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 Convenio Colectivo la convocatoria de Becas y Ayudas serán:

*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.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

37

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 103€ para el año 2021 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 Convenio Colectivo.

Medallas de oro

Artículo 80.- Durante la vigencia del 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.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

38

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.

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.

**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

39

**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” – Acuerdo Plan de Futuro

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.

En el anexo 7 se incluye el acuerdo Plan de futuro y sus anexos de fecha 05.07.2021.

A todos los efectos este acuerdo “Plan de Futuro” establece las medidas de aplicación a la plantilla desde la firma del mismo, sustituyendo el denominado “Acuerdo Stage” en lo referente a las medidas establecidas en el presente acuerdo. No obstante, lo expuesto, el “Acuerdo Stage” firmado el 30 de septiembre de 2016 mantendrá su vigencia para aquellas medidas y compromisos no incluidos en el presente acuerdo “Plan de Futuro”

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

40

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.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de resolución de controversias del Órgano competente (ORECLA) para conocer de las

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

41

mismas. En todo caso, el procedimiento de arbitraje del ORECLA se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento por ambas partes.

Artículo 88.- El Plan de Igualdad de la Empresa quedó firmado en fecha 23 de mayo de 2013. Con fecha 08 de mayo de 2018 se procedió a la revisión y actualización del documento.

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 C^oC^o con el fin de alcanzar acuerdos en las siguientes materias:

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 C^o.C^o , tanto en sus ANTECEDENTES, motivaciones y en sus ACUERDOS, que se seguirán aplicando en sus propios términos durante la vigencia del presente C^o.C^o.

Asimismo aceptan y reconocen que, durante la vigencia del IV C^o.C^o. (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 traumáticas para ajustar el empleo a las necesidades de producción, todo lo cual justifica y ratifica el mantenimiento de los citados ACUERDOS.

**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

42

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Compromiso de progresiva convergencia retributiva.-

Antecedentes.-

1. En la negociación del III C^o.C^o, la Representación de los Trabajadores interesó un acuerdo de convergencia retributiva a favor de los trabajadores fijos de plantilla ingresados con posterioridad a 1^o 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 C^o.C^o. 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 n^o 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 C^o.C^o. 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 C^o.C^o. 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 C^o.C^o., 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.

**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

43

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.
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 0329”.

**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

44

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 0329 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)

(NOTA: % referido a Clave 04 actual 0329 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 Cº.Cº. con carácter general.

Si algún trabajador ingresado en la plantilla fija desde 1º de enero de 1997, tuviere reconocido, en forma individual, algún complemento salarial que no se halle contemplado en el Cº.Cº. , 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.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

45

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U.

Fecha: 12 de noviembre 2021 Hora: 11.00h

Lugar: SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. (Treto, Cantabria)

ASISTENTES

Por parte de la empresa:

Calvo Delgado, Iñaki
Littig, Markus
González Morales, Samuel
Förster, Andreas
Balsa Pascual, Juan
Rueda Palacio, Álvaro
Ara López, Pablo
Díaz González, Adela
Viadero Salcines, José A.
Blasco del Campo, Tomás
Abad Sarraga, Narciso
Del Campo de la Fuente, Javier

Por parte de los representantes de los trabajadores:

Carmona Pérez, Mariano
Caviedes Valle, Ana
Huerta Argos, Moisés
Carrera Gándara, Pilar
Alonso Lavín, Esther
Castillo Gardiazabal, Hilario
Cobo Rugama, Miguel Ángel
Pineda Crespo, Sergio
Granero García, Javier
Salamanca Gordovil, Carmen
Vidal Rasilla, Enrique
Cano Martínez, Francisco Javier

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

46

En el lugar y fecha indicados, se reúnen los Representantes de los Trabajadores y los Representantes de la Empresa que se han relacionado previamente y conforman la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA DE TRETO, AHORA SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U., reconociéndose la capacidad legal bastante y suficiente, así como la legitimación que establecen los artículos 87, 89 y concordantes del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Considerando la actual situación de la Empresa y el Acuerdo de Plan de Futuro pactado entre las partes, así como los Anexos que lo conforman, las partes

MANIFIESTAN :

I.- Que, con fecha 24.11.2020, la Representación de los trabajadores formuló denuncia del Convenio Colectivo de la Empresa para los años 2016-2020.

II.- Que, con fecha 14.12.2020, quedó constituida la Comisión Negociadora del Convenio.

III.- Que, con fecha 5 de Julio de 2021, la representación de la Empresa junto con el Comité de Huelga y la Comisión negociadora, firmo el denominado Plan de Futuro, así como su acuerdo para prorrogar el convenio colectivo anterior, excepto aquellos artículos allí especificados.

III.- Que en base a todo ello, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo

ACUERDA :

PRIMERO.- Aprobar el Texto del Convenio para los años 2021-2025 con sus Anexos, incluyendo en su anexo 7 el acuerdo Plan de Futuro, 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.

TERCERO.- Expresamente se designa por ambas partes a D. Samuel González Morales para el registro del presente acuerdo ante la Dirección General de Empleo de Cantabria.

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.

**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

47

Por la Dirección

NOMBRE Y APELLIDOS

FIRMA

Calvo Delgado, Iñaki
Littig, Markus
González Morales, Samuel
Förster, Andreas
Balsa Pascual, Juan
Rueda Palacio, Álvaro
Ara López, Pablo
Díaz González, Adela
Viadero Salcines, José A.
Blasco del Campo, Tomás
Abad Sarraga, Narciso
Del Campo de la Fuente, Javier

Por el Comité de Empresa

NOMBRE Y APELLIDOS

FIRMA

Carmona Pérez, Mariano
Caviedes Valle, Ana
Huerta Argos, Moisés
Carrera Gándara, Pilar
Alonso Lavín, Esther
Castillo Gardiazabal, Hilario
Cobo Rugama, Miguel Ángel
Pineda Crespo, Sergio
Granero García, Javier
Salamanca Gordovil, Carmen
Vidal Rasilla, Enrique
Cano Martínez, Francisco Javier

**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

48

ANEXO 1

- SGES - Tabla de estructura salarial para empleados e indirectos - 2021 - (0%)

<u>Categoría y Nivel</u>	<u>Retribución Base</u>	<u>Paga Única</u>
A0-01	1330,35	1271,84
A0-02	1348,35	1289,84
A2-01	1614,93	1780,76
A2-02	1618,07	1783,89
B1-01	1639,68	1805,53
B1-02	1642,75	1808,62
B1-03	1645,97	1811,78
B2-01	1685,73	1851,59
B2-02	1688,86	1854,68
B2-03	1691,93	1857,84
C1-01	1770,11	1935,97
C1-02	1791,90	1957,75
C1-03	1816,83	1982,71
C1-04	1848,03	2013,86
C2-01	1862,76	2028,57
C2-02	1893,88	2059,77
C2-03	1925,10	2090,92
C2-04	1956,26	2122,12
D1-01	1994,98	2160,8
D1-02	2026,88	2192,69
D1-03	2058,69	2224,55
D1-04	2090,55	2256,41
D1-05	2122,37	2288,27
D2-01	2131,20	2297,06
D2-02	2163,11	2328,9
D2-03	2194,92	2360,78
D2-04	2226,82	2392,66
D2-05	2258,63	2424,51
E1-01	2281,73	2447,62
E1-02	2325,40	2491,29
E1-03	2369,15	2534,95
E1-04	2412,77	2578,61
E1-05	2458,01	2623,82
E2-01	2500,79	2666,67
E2-02	2546,07	2711,94
E2-03	2591,23	2757,14
E2-04	2642,78	2808,61
E2-05	2698,92	2864,72
F1-01	2778,46	2944,3
F1-02	2834,54	3000,39
F1-03	2890,71	3056,55
F1-04	2953,10	3118,94
F1-05	3018,60	3184,47
F2-01	3114,11	3279,95
F2-02	3198,30	3364,18

**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

49

F2-03	3282,52	3448,36
F2-04	3379,19	3545
F2-05	3488,29	3654,14
F2-06	3597,33	3763,19
F2-07	3718,95	3884,78

ANEXO 1**- SGES - Tabla de estructura salarial para directos - 2021 - (0%)**

<u>Categoría y Nivel</u>	<u>Retribución Base</u>	<u>Paga Única</u>
A0-01	1139,10	1297,00
A0-02	1157,10	1315,00
A2-01	1440,93	1814,41
A2-02	1444,07	1817,57
B1-01	1464,55	1838
B1-02	1467,65	1841,13
B1-03	1470,82	1844,25
B2-01	1504,36	1877,84
B2-02	1507,49	1880,98
B2-03	1510,58	1884,09

**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

50

ANEXO 2

- SGES - Tabla de plus de 1º y 2º turno para empleados - 2021 - (0%)

<u>Categoría y Nivel</u>	<u>Valor/h sin antigüedad</u>	<u>Valor/h por quinquenio</u>
A2-01	1,1742	0,0534
A2-02	1,1772	0,0534
B1-01	1,1948	0,0534
B1-02	1,1974	0,0534
B1-03	1,2000	0,0534
B2-01	1,2327	0,0534
B2-02	1,2354	0,0534
B2-03	1,2382	0,0534
C1-01	1,3010	0,0542
C1-02	1,3189	0,0542
C1-03	1,3396	0,0542
C1-04	1,3654	0,0542
C2-01	1,3759	0,0550
C2-02	1,4014	0,0550
C2-03	1,4271	0,0550
C2-04	1,4526	0,0550
D1-01	1,4830	0,0565
D1-02	1,5093	0,0565
D1-03	1,5360	0,0565
D1-04	1,5620	0,0565
D1-05	1,5885	0,0565
D2-01	1,5925	0,0585
D2-02	1,6185	0,0585
D2-03	1,6451	0,0585
D2-04	1,6709	0,0585
D2-05	1,6973	0,0585
E1-01	1,7125	0,0615
E1-02	1,7483	0,0615
E1-03	1,7844	0,0615
E1-04	1,8203	0,0615
E1-05	1,8575	0,0615
E2-01	1,8865	0,0660
E2-02	1,9235	0,0660
E2-03	1,9608	0,0660
E2-04	2,0033	0,0660
E2-05	2,0497	0,0660
F1-01	2,1155	0,0660
F1-02	2,1616	0,0660
F1-03	2,2079	0,0660
F1-04	2,2594	0,0660
F1-05	2,3135	0,0660
F2-01	2,3919	0,0660
F2-02	2,4613	0,0660
F2-03	2,5311	0,0660
F2-04	2,6106	0,0660

**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

51

F2-05	2,7007	0,0660
F2-06	2,7909	0,0660
F2-07	2,8912	0,0660

ANEXO 2

- SGES - Tabla de plus de 3º turno para empleados - 2021 - (0%)

<u>Categoría y Nivel</u>	<u>Valor/h sin antigüedad</u>	<u>Valor/h por quinquenio</u>
A2-01	7,1828	0,3012
A2-02	7,1976	0,3012
B1-01	7,2981	0,3012
B1-02	7,3127	0,3012
B1-03	7,3273	0,3012
B2-01	7,5132	0,3012
B2-02	7,5271	0,3012
B2-03	7,5419	0,3012
C1-01	7,8984	0,3062
C1-02	8,0002	0,3062
C1-03	8,1164	0,3062
C1-04	8,2614	0,3062
C2-01	8,3201	0,313
C2-02	8,4655	0,313
C2-03	8,6107	0,313
C2-04	8,7559	0,313
D1-01	8,9261	0,3196
D1-02	9,0751	0,3196
D1-03	9,2236	0,3196
D1-04	9,3716	0,3196
D1-05	9,5204	0,3196
D2-01	9,5445	0,3311
D2-02	9,6926	0,3311
D2-03	9,8409	0,3311
D2-04	9,9894	0,3311
D2-05	10,1380	0,3311
E1-01	10,2208	0,3474
E1-02	10,4243	0,3474
E1-03	10,6279	0,3474
E1-04	10,8315	0,3474
E1-05	11,0421	0,3474
E2-01	11,2046	0,3725
E2-02	11,4152	0,3725
E2-03	11,6256	0,3725
E2-04	11,8657	0,3725
E2-05	12,1273	0,3725
F1-01	12,4974	0,3725
F1-02	12,7591	0,3725
F1-03	13,0203	0,3725
F1-04	13,3112	0,3725
F1-05	13,6167	0,3725

**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

52

F2-01	14,0614	0,3725
F2-02	14,4532	0,3725
F2-03	14,8459	0,3725
F2-04	15,2957	0,3725
F2-05	15,8044	0,3725
F2-06	16,3124	0,3725
F2-07	16,8788	0,3725

ANEXO 2

- SGES - Tabla de pluses de turno para indirectos - 2021 - (0%)

<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>
A0-01	0,7578	1,2000	0
A0-02	0,7578	1,2000	0
A2-01	0,9199	5,6935	0,13
A2-02	0,9199	5,6935	0,13
B1-01	0,9263	5,7352	0,1304
B1-02	0,9263	5,7352	0,1304
B1-03	0,9263	5,7352	0,1304
B2-01	0,9263	5,7352	0,1304
B2-02	0,9263	5,7352	0,1304
B2-03	0,9263	5,7352	0,1304
C1-01	0,9679	5,9376	0,1317
C1-02	0,9679	5,9376	0,1317
C1-03	0,9679	5,9376	0,1317
C1-04	0,9679	5,9376	0,1317
C2-01	1,0258	6,2106	0,1332
C2-02	1,0258	6,2106	0,1332
C2-03	1,0258	6,2106	0,1332
C2-04	1,0258	6,2106	0,1332
D1-01	1,0258	6,2106	0,1332
D1-02	1,0258	6,2106	0,1332
D1-03	1,0258	6,2106	0,1332
D1-04	1,0258	6,2106	0,1332
D1-05	1,0258	6,2106	0,1332

**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

53

ANEXO 2

- SGES - Tabla de pluses de turno para directos - 2021 - (0%)

<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>
A0-01	0,5892	1,1700	0
A0-02	0,5892	1,1700	0
A2-01	0,7453	5,0369	0,13
A2-02	0,7453	5,0369	0,13
B1-01	0,7527	5,0809	0,1304
B1-02	0,7527	5,0809	0,1304
B1-03	0,7527	5,0809	0,1304
B2-01	0,7527	5,0809	0,1304
B2-02	0,7527	5,0809	0,1304
B2-03	0,7527	5,0809	0,1304

ANEXO 2

- SGES - Tabla de pluses toxicidad para empleados - 2021 - (0%)

<u>Categoría y Nivel</u>	<u>Valor/h sin antigüedad</u>	<u>Valor/h por quinquenio</u>
A2-01	2,2108	0,1006
A2-02	2,2159	0,1006
B1-01	2,2491	0,1006
B1-02	2,2542	0,1006
B1-03	2,2590	0,1006
B2-01	2,3211	0,1006
B2-02	2,3257	0,1006
B2-03	2,3306	0,1006
C1-01	2,4495	0,1022
C1-02	2,4836	0,1022
C1-03	2,5220	0,1022
C1-04	2,5705	0,1022
C2-01	2,5900	0,1044
C2-02	2,6387	0,1044
C2-03	2,6870	0,1044
C2-04	2,7355	0,1044
D1-01	2,7920	0,1065
D1-02	2,8416	0,1065

VIERNES, 18 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 54

**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

54

D1-03	2,8912	0,1065
D1-04	2,9403	0,1065
D1-05	2,9902	0,1065
D2-01	2,9983	0,1105
D2-02	3,0474	0,1105
D2-03	3,0968	0,1105
D2-04	3,1464	0,1105
D2-05	3,1959	0,1105
E1-01	3,2238	0,1158
E1-02	3,2913	0,1158
E1-03	3,3593	0,1158
E1-04	3,4274	0,1158
E1-05	3,4976	0,1158
E2-01	3,5517	0,1239
E2-02	3,6217	0,1239
E2-03	3,6917	0,1239
E2-04	3,7720	0,1239
E2-05	3,8589	0,1239
F1-01	3,9827	0,1239
F1-02	4,0697	0,1239
F1-03	4,1566	0,1239
F1-04	4,2537	0,1239
F1-05	4,3559	0,1239
F2-01	4,5041	0,1239
F2-02	4,6345	0,1239
F2-03	4,7652	0,1239
F2-04	4,9154	0,1239
F2-05	5,0846	0,1239
F2-06	5,2541	0,1239
F2-07	5,4429	0,1239

**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

55

ANEXO 2**- SGES - Tabla de pluses toxicidad para indirectos - 2021 - (0%)**

<u>Categoría y Nivel</u>	<u>Valor/h sin antigüedad</u>	<u>Valor/h por quinquenio</u>
A0-01	1,3842	0
A0-02	1,3842	0
A2-01	1,6803	0,13
A2-02	1,6803	0,13
B1-01	1,6971	0,1304
B1-02	1,6971	0,1304
B1-03	1,6971	0,1304
B2-01	1,6971	0,1304
B2-02	1,6971	0,1304
B2-03	1,6971	0,1304
C1-01	1,7428	0,1317
C1-02	1,7428	0,1317
C1-03	1,7428	0,1317
C1-04	1,7428	0,1317
C2-01	1,7985	0,1332
C2-02	1,7985	0,1332
C2-03	1,7985	0,1332
C2-04	1,7985	0,1332
D1-01	1,7985	0,1332
D1-02	1,7985	0,1332
D1-03	1,7985	0,1332
D1-04	1,7985	0,1332
D1-05	1,7985	0,1332

**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

56

ANEXO 2

- SGES - Tabla de pluses toxicidad para directos - 2021 - (0%)

<u>Categoría y Nivel</u>	<u>Valor/h sin antigüedad</u>	<u>Valor/h por quinquenio</u>
A0-01	1,3283	0
A0-02	1,3283	0
A2-01	1,6803	0,13
A2-02	1,6803	0,13
B1-01	1,6971	0,1304
B1-02	1,6971	0,1304
B1-03	1,6971	0,1304
B2-01	1,6971	0,1304
B2-02	1,6971	0,1304
B2-03	1,6971	0,1304

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

57

Anexo 3 al C^o.C^o. de SEG AUTOMOTIVE SPAIN, 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.

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.

**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

58

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 SEG tiene suscrita una póliza de seguro que cubre dicha circunstancia estando disponible en la intranet una copia de la misma.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

59

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 Minero-metalúrgica de CC.OO.

EXPONEN

- 1º Que la dirección de la empresa ROBERT BOSCH S.A., ha iniciado las actuaciones preceptivas para reorganizar la estructura de la Sociedad, a partir del 1 de Enero de 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:

**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

60

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.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

61

2. PRESUPUESTO DE FINANCIACION DE LOS COMITÉS DE EMPRESA

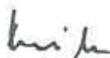
A efectos económicos de funcionamiento de la comisión, y para sus gastos de desplazamiento (cuando no se reúna con la Dirección, a petición de ambas partes), se fija para 1.995 un presupuesto de hasta un máximo de 1 Millón de pesetas por cada Comité de Empresa de cada Sociedad.

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

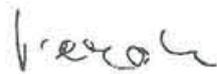
Dada la implicación en las distintas Sociedades, este acuerdo se incluirá en los próximos Convenios Colectivos.

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 [REDACTED]

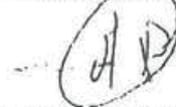


D. Dieter Zieroth
T.I. n.º [REDACTED]

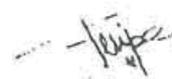


D. José Luis Santos Cistau
DNI. n.º [REDACTED]

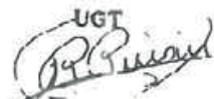
Federación del Metal de UGT



D. Antonio Ruiz Ocaña
DNI. n.º [REDACTED]
Federación Minerometalúrgica de CC.OO.



D. Felipe López Alonso
DNI. [REDACTED]
Comité Intercentros



UGT
D. Ricardo Rincón Herranz
DNI. n.º [REDACTED]

CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

62


D. José Luis Abad Maestre
DNI. n.º.


D. Germán Ocaña Ocaña
DNI. n.º.


D. Antonio García Ruano
DNI. n.º.


D. Juan Aguado Hernández
DNI. n.º.


D. Manuel Pérez San Miguel
DNI. n.º.

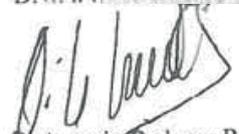

D. José Sánchez G. Guerrero
DNI. n.º.


D. José Parache Grau
DNI. n.º.

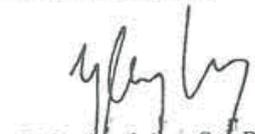

D. Juan Peralta Zorrilla
DNI. n.º.


D. Laureano Martos Expósito
DNI. n.º.


D. José Parra Fernández
DNI. n.º.


D. Antonio De lucas Rocha
DNI. n.º.


D. Pedro Salvarrey Quintana
DNI. n.º.


D. José A. Lóbez San Román
DNI. n.º.

**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

63


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. Alvaro Fdez-Dávila Martínez
DNI. n.º. 7.478.234


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

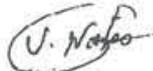

D. Angel Diaz Cardiel
DNI. n.º. 50.992.186


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

VIERNES, 18 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 54

**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

64



D. Victoriano Nates Setien
DNI. n.º [REDACTED]

CGT

D. Jesús-Angel Rojo Simón
DNI. n.º [REDACTED]

CVE-2022-1749

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

65

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.

**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

66

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 TRETTO, 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.

**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

67

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.

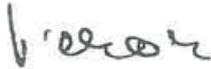
Y en prueba de conformidad con todo lo pactado, todas las partes firman el presente documento, en el lugar y fecha expresado en el encabezamiento.

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

Por la Representación Legal de los
Trabajadores:

n.º. 

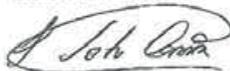
D. Hubertus Thiele
TI. n.º. 



D. Dieter Zieroth
TI. n.º. 

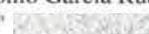


D. José Luis Santos Gistau
DNI. n.º. 



D. Juan Soto Cámara
DNI. n.º. 



D. Antonio García Ruano
DNI. n.º. 



D. José Luis Abad Maestre
DNI. n.º. 



D. L. Manuel Bautista García
DNI. n.º. 



D. Fernando López Mora
DNI. n.º. 

Comité Empresa RBEA



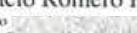
D. Miguel Gabalda Suñe
DNI. n.º. 



D. José Sánchez Granados
DNI. n.º. 

Comité de Empresa RBEC



D. Ignacio Romero Pérez
DNI. n.º. 

CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

68

D. Francisco J. Esteve Fernández-Golfín
DNI. n.º. [REDACTED]

D. José A. López San Román
DNI. n.º. [REDACTED]

D. Manuel Bover Jorqueras
DNI. n.º. [REDACTED]

D. Javier Garicano Cirugeda
DNI. n.º. [REDACTED]

D. Guillermo Morales Núñez
DNI. n.º. [REDACTED]

D. Manuel Pérez San Miguel
DNI. n.º. [REDACTED]

D. Laureano Martos Expósito
DNI. n.º. [REDACTED]

D. José Pons Aglio
DNI. n.º. [REDACTED]

Comité de Empresa RBEH

D. Francisco Muela Moreno
DNI. n.º. [REDACTED]

D. José Parra Fernández
DNI. n.º. [REDACTED]

Comité de Empresa RBEL

D. Javier Llorente Canal
DNI. n.º. [REDACTED]

D. Germán Ocaña Ocaña
DNI. n.º. [REDACTED]

Comité de Empresa RBEM

**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

69



D. Fermín Garrido Ruiz
DNI. [REDACTED]



D. J. Manuel Alcántara Díaz
DNI. [REDACTED]



D. Hendrik Janssen Stap
DNI. [REDACTED]

Comité de Empresa RBES



D. Antonio Roque Cieza
DNI. [REDACTED]

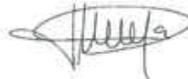


D. Pedro Salvarrey Quintana
DNI. [REDACTED]

Comité de Empresa RBET



D. Pedro Román de las Heras Díaz
DNI. [REDACTED]



D. José I. Uyá García
DNI. [REDACTED]

Comité de Empresa RBSP

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

70

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%.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

71

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:

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

72

- 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).

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

73

- 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.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

74

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.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

75

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.

VIERNES, 18 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 54

CONVENIO COLECTIVO

76

Capitales Seguro de Vida ANEXO 1

Table with columns A2 through F2 and rows numbered 1995 to 2035. The table contains numerical values for each cell, representing capital amounts for life insurance.

NOTA: Dado que el presente sistema es personal y a extinguido, mientras exista algún trabajador acogido al mismo, no se van afectadas sus condiciones, por cualquier modificación que se pueda pactar en Convenio Colectivo. (La Firma mantendrá la aplicación normal del trabajador a la planta del Seguro)

21/mar/22

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

ANEXO 2

SEGURO DE CAPITALIZACION Capital a los 60 años (VER NOTA)

Table with columns for Age (Año) and various capitalization levels (A2, B1, B2, C1, C2, D1, D2, E1, E2, F1, F2) for years 1934 to 1975. Includes a legend for 'Cotas indicadas hasta 61 años'.

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

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

78

ANEXO 3

F = Fallecimiento natural o Invalidez

SEGURO DE VIDA PERSONAL NUEVO INGRESO Valores Capital S. Vida

Femsa-ait / Ctg.	2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
A1	Ptas. 5.440.000	Euros 32695,06	5.580.000	33536,48	34377,89	35279,41	36180,93	37142,55				
A2	Ptas. 5.640.000	Euros 34798,60	5.790.000	34798,60	35700,12	36601,64	37563,26	38524,88				
B1	Ptas. 5.850.000	Euros 35159,21	6.000.000	36060,73	36962,24	37923,86	38885,48	39907,20				
B2	Ptas. 6.050.000	Euros 36361,23	6.210.000	37322,85	38284,47	39246,09	40267,81	41289,53				
C1	Ptas. 6.460.000	Euros 38825,38	6.630.000	39847,10	40868,82	41890,54	42972,37	44054,19				
C2	Ptas. 6.870.000	Euros 41289,53	7.050.000	42371,35	43453,18	44595,10	45737,02	46939,05				
D1	Ptas. 7.380.000	Euros 44354,69	7.570.000	45496,62	46638,54	47840,56	49042,59	50304,71				
D2	Ptas. 7.790.000	Euros 46818,84	7.990.000	48020,87	49222,89	50485,02	51747,14	53069,37				
E1	Ptas. 8.410.000	Euros 50545,12	8.630.000	51867,34	53189,57	54571,90	55954,23	57396,66				
E2	Ptas. 9.330.000	Euros 56074,43	9.570.000	57516,86	58959,29	60461,82	62024,45	63587,98				
F1	Ptas. 10.360.000	Euros 62264,85	10.620.000	63827,49	65450,22	67133,05	68815,89	70558,82				
F2	Ptas. 11.690.000	Euros 70258,32	11.990.000	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)

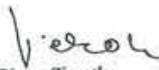
CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

79

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
TI. n.º


D. José Luis Santos Gistau
DNI.


D. Juan Soto Cámara
DNI.

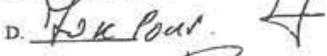

D. Antonio García Ruano
DNI.


D. José Luis Abad Maestre
DNI.


D. 
Comité de Empresa RBEA

D. 
Comité de Empresa RBEL

D. 
Comité de Empresa RBEL

D. 
Comité de Empresa RBEH

D. 
Comité de Empresa RBEH

D. 
Comité de Empresa RBEM

D. 
Comité de Empresa RBEM

D. 
Comité de Empresa RBES

D. 
Comité de Empresa RBES

CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

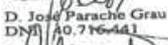
80

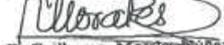

D. José A. López San Román
DNI. n.º. 7.217.509


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


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


D. Leocadio Martes Expósito
DNI. n.º. 26.411.649


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


D. Guillermo Morates-Núñez
DNI. n.º. 1.362.771


D. María
DNI. n.º. 38.117.330

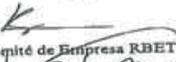


D. 

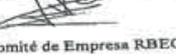
D. 
Comité de Empresa RBSP

D. 

D. 

D. 
Comité de Empresa RBET

D. 

D. 
Comité de Empresa RBEC

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

81

En Madrid, a 31 de Octubre de 2017, y en el domicilio social de las Sociedades RBEC, RBEF, RBEM, RBIB y SGES se reúne una Representación de la Dirección de las citadas Sociedades y representantes de la Federación FICA 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 2015.

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 2016 a 2019.

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 f) y Anexo 1, emisión f), para el periodo 2016 a 2019.

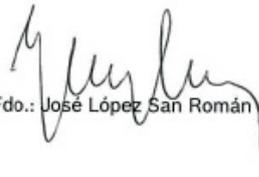
SEGUNDO: Que los citados Anexo 3 y Anexo 1 serán transpuestos al primer Convenio Colectivo que se firme en cada Sociedad.

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

Por la Dirección



Fdo.: Javier González Pareja



Fdo.: José López San Román

Sección sindical intercentros de CCOO en Bosch



Fdo.: Felipe López Alonso

Coordinadora de secciones sindicales UGT en Bosch



Fdo.: Tomás Alonso Tenorio

VIERNES, 18 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 54

**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

82

ANEXO I

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

F= Fallecimiento Natural o Invalidez

Categoría	2016		2017		2018		2019		Prima anual
	F	P	F	P	F	P	F	P	
A1	Euros	44.807,00	46.151,21	47.535,75	48.961,82				El 1 por 1000 de los valores del Capital del Seguro de Vida indicados para cada caso
A2/Peón Especialista	Euros	46.474,00	47.868,22	49.304,27	50.783,39				
B1/Ofzº y asimilado	Euros	48.139,00	49.583,17	51.070,67	52.602,79				
B2	Euros	49.808,00	51.302,24	52.841,31	54.426,55				
C1/Oficial 2º	Euros	53.143,00	54.737,29	56.379,41	58.070,79				
C2/Oficial 1º	Euros	56.623,00	58.321,69	60.071,34	61.873,48				
D1	Euros	60.683,00	62.503,49	64.378,59	66.309,95				
D2	Euros	64.018,00	65.938,54	67.916,70	69.954,20				
E1	Euros	69.240,00	71.317,20	73.456,72	75.660,42				
E2	Euros	76.708,00	79.009,24	81.379,52	83.820,90				
F1	Euros	85.116,00	87.669,48	90.299,56	93.008,55				
F2	Euros	96.065,00	98.946,96	101.915,36	104.972,82				

Nota: Situación personal al 1.º de cada año (o a la fecha de adhesión al S. de Vida, en el caso de nuevo ingreso)

Emisión "I" 24/10/2017

CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

83

ANEXO 3

SEGURO DE VIDA PERSONAL NUEVO INGRESO
Valores Capital S.Vida

F= Fallecimiento Natural o Invalidez

		2016	2017	2018	2019	
Femsa-alt/Ctg.		F	F	F	F	Prima anual
A1	Euros	44.807,00	46.151,21	47.535,75	48.961,82	El 1 por 1000 de los valores del Capital del Seguro de Vida indicados para cada caso
A2	Euros	46.474,00	47.868,22	49.304,27	50.783,39	
B1	Euros	48.139,00	49.583,17	51.070,67	52.602,79	
B2	Euros	49.808,00	51.302,24	52.841,31	54.426,55	
C1	Euros	53.143,00	54.737,29	56.379,41	58.070,79	
C2	Euros	56.623,00	58.321,69	60.071,34	61.873,48	
D1	Euros	60.683,00	62.503,49	64.378,59	66.309,95	
D2	Euros	64.018,00	65.938,54	67.916,70	69.954,20	
E1	Euros	69.240,00	71.317,20	73.456,72	75.660,42	
E2	Euros	76.708,00	79.009,24	81.379,52	83.820,90	
F1	Euros	85.116,00	87.669,48	90.299,56	93.008,55	
F2	Euros	96.065,00	98.946,96	101.915,36	104.972,82	

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

Emisión "I" 24/10/2017

**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

84

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)

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

85

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

CLÁUSULAS

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

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

86

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 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.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

87

- 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:

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

88

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.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

89

- **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

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

90

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

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

91

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.

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

92

Si no fuera posible resolverlo con medidas coyunturales se aplicarían, temporalmente, las medidas voluntarias y no traumáticas del punto 9.2 hasta que se solvente 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 garanticen el cumplimiento de estos objetivos en el periodo de vigencia de este Acuerdo.

CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

93

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 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 Luís 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

**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

94

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

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

95

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.

VIERNES, 18 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 54

**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

96



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 RRIH 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 RRIH 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-2022-1749

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

97

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

<u>P35</u>	<u>HR-Core</u>	<u>Concepto</u>
9273	2240	HHEE días laborables
9274	2250	HHEE FuerzaMayor 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

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

98

PERCEPCIONES EN ESPECIE

<u>P35</u>	<u>HR-Core</u>	<u>Concepto</u>
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
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.

**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

99

ANEXO 7 PLAN DE FUTURO



ACTA DE ACUERDO "PLAN DE FUTURO"

REUNIDOS

DE UNA PARTE: *D. Iñaki Calvo, D. Markus Littig, D. Samuel González en representación de la Empresa SEG Automotive Spain, SAU*

DE OTRA PARTE: *D. Moisés Huerta, D. Mariano Carmona, Dña. Ana Caviedes, Dña. Pilar Carrera, D. Hilario Castillo, D. Miguel Ángel Cobo, D. Sergio Pineda, D. Enrique Vidal, D. Francisco Javier Cano, Dña. Carmen Salamanca, Dña. Esther Alonso, D. Javier Granero, todos ellos en su condición de Representantes de los Trabajadores y miembros del Comité de Huelga de la compañía mencionada, y en representación de los trabajadores afectados por el proceso, con la representación que ostentan en el ámbito de la mencionada empresa.*

MANIFIESTAN

Que la Dirección de la Empresa tiene la necesidad de que la Entidad se constituya en una Compañía altamente profesionalizada y eficiente, en la que se consoliden como objetivos básicos de la misma la creación de valor para empleados, clientes y accionistas. Consecuentemente con todo ello, la empresa se ha visto obligada a viabilizar sus estructuras adaptándolas a la realidad del negocio actual y futuro.

Ambas partes se reconocen capacidad jurídica para suscribir los presentes acuerdos, en virtud de la representación que ostentan, acordando suscribir el presente Acuerdo "Plan de Futuro", entendiéndose que es el instrumento más adecuado para dar solución a la problemática empresarial y que la reordenación que conlleva deberá hacerse agotando las fórmulas orientadas a minorar el efecto negativo sobre el empleo.



CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

100



En base a todo ello, ambas partes

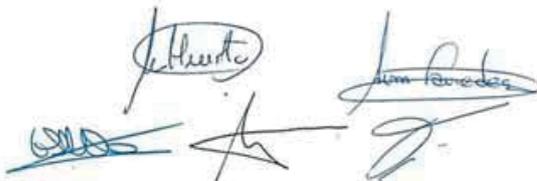
ACUERDAN

PRIMERO.- El plan tendrá vigencia desde la fecha del acuerdo, hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo para aquellos puntos que así se expresen.

SEGUNDO.- El plan supondrá la salida de un máximo de 220 colaboradores por las vías y condiciones establecidas en el Anexo I "Medidas de extinción de contratos"

TERCERO.- Las necesidades que puedan surgir para cubrir puestos de trabajo motivadas por la anteriores salidas, se articularán mediante medidas de movilidad funcional interna para los colaboradores que permanezcan en la empresa, y según la legislación vigente.

CUARTO.- Los salarios de las nuevas contrataciones se producirán en las condiciones del convenio colectivo sectorial aplicable, con el compromiso de evitar la externalización de actividades. Con este fin se creará una o varias categorías salariales a las que se dotarán de sus respectivos salarios bases y pluses, sobre la base de los actualmente existentes en el IX CºCº y según anexo 2 de este acuerdo "Categorías para nuevas contrataciones".



**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

101



QUINTO.- Se aplicarán los compromisos establecidos en el artículo 21 del IX Convenio Colectivo, procediendo a la contratación indefinida de los trabajadores correspondientes.

Si durante el periodo desde la firma de este acuerdo hasta diciembre de 2025, las circunstancias económicas, productivas y organizativas lo permiten, y en función de la temporalidad de la contratación que se vaya produciendo, a la fecha de octubre de 2025 se reunirá una comisión de dirección y representación de los trabajadores para estudiar la situación y decidir la posibilidad de realización de nuevos contratos fijos de personal directo en plantilla.

SEXO.- Las partes se comprometen a analizar y establecer un proceso de unificación de las tablas salariales y/o modificación del sistema actual de prima de producción, acordando expresamente que dicho proceso no suponga una variación al alza o a la baja de los salarios. Para ello se establecerá una comisión paritaria entre Empresa y representación de los trabajadores, de la que se levantará acta de constitución, en la que se nombrará a las personas integrantes de la misma, con el compromiso de las partes de que, llegados a un acuerdo, este sea aplicable desde 1 de enero de 2022.

Con el objeto de avanzar en el mencionado proceso, desde el mes siguiente a la firma del presente acuerdo y hasta el 31 de diciembre de 2021, se sustituye la actual prima de producción para trabajadores dir c/VT, por una prima de producción de 365 Eur bruto/mes en 14 pagas e incluyéndose en salario de referencia.



**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

102



Durante los meses restantes del ejercicio 2021 se producirá una evaluación mensual de la información incluida en el "informe trimestral al Comité de Empresa" objeto de introducir las medidas correctoras necesarias en caso de producirse cambios importantes en los mencionados valores.

En caso de no poder cumplir los compromisos establecidos en el párrafo primero, las medidas establecidas en el presente apartado quedarán sin efecto a partir del 1 de enero de 2022.

SÉPTIMO.- Con el objetivo de facilitar un ajuste de costes se acuerda una congelación salarial para los años 2021 a 2025 ambos inclusive.

- i. No obstante, en caso de que el IPC de los años 2021 a 2023 acumulado fuera superior al 5%, se procederá a aplicar la diferencia entre el IPC real y el mencionado 5%.
- ii. Asimismo, en el supuesto de que el IPC de los años 2021 a 2024 acumulado fuera superior al 6%, se procederá a aplicar la correspondiente diferencia en el ejercicio.

- iii. En el caso de que la empresa lo considere necesario se modificará el sistema de días flotantes incrementando la jornada laboral en 24 horas anuales, con la correspondiente reducción de 3 de los mencionados días flotantes y aplicándose la reducción de la siguiente forma:

h

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

103



2021 -> reducción de un día F de Empresa y un día F del colaborador
De 2022 a 2023 -> reducción de dos días F de Empresa y un día F del colaborador
De 2024 a 2025 -> reducción de un día F de Empresa y dos días F del colaborador

Dicha modificación del sistema de días flotantes, se realizará con la publicación del calendario anual y sobre la base de las jornadas de trabajo anual y pluses de mantenimiento de jornada establecidos en art. 9 de IX C^oC^o.

OCTAVO.- El nuevo C^oC^o de SEG Automotive Spain, SAU, o prórroga del actualmente vigente, tendrá la misma duración que el presente acuerdo y se incluirán en él las modificaciones necesarias a fin de recoger lo aquí acordado y por lo tanto, lo relativo a:

- Inclusión en tablas de nuevas categorías salariales
- Condiciones económicas (art. 29, art. 39, art. 40 del IX C^oC^o)
- Jornada de trabajo/Días F (art. 9, art. 11 del IX C^oC^o)

Una vez realizados los cambios antes expuestos en el texto del convenio colectivo, las partes procederán, a la firma del presente acuerdo, a su inclusión en la prórroga del IX C^oC^o de SEG Automotive Spain, SAU y a la firma por parte de la comisión negociadora en el mismo acto.



CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

104



A todos los efectos este acuerdo "Plan de Futuro", establece las medidas de aplicación a la plantilla desde la firma del mismo, sustituyendo al denominado "Acuerdo Stage" en lo referente a las medidas establecidas en el presente acuerdo. No obstante, lo expuesto, el "Acuerdo Stage" firmado el 30 de septiembre de 2016 mantendrá su vigencia para aquellas medidas y compromisos no incluidos en el presente acuerdo.

NOVENO.- Proyectos de Futuro

El BRM fabricado en Treto es un producto con una gran importancia estratégica para el futuro de nuestra compañía. Nuestra planta fabricó en 2020 el primer millón de máquinas de 48V, que ya llevan vehículos premium de fabricantes europeos y que también hemos comenzado a entregar a clientes de Norteamérica y Asia.

La fabricación de la primera generación del BRM ha sido un éxito y se ha realizado tal y como estaba recogido en el acuerdo del Stage.

Actualmente, la planta se está preparando para la fabricación en serie de la segunda generación del BRM, una máquina mejorada y basada en nuestro PL. Para la producción de esta nueva generación, se realizará una inversión de 11 millones de euros. Una cantidad que, en función de los proyectos que podamos sumar con nuevos clientes, podría verse incrementada en 6 millones de euros.

La fábrica de Treto cuenta con un equipo de expertos en hardware y software y viene potenciando esta área durante los últimos años, reforzando así la cualificación de la plantilla en alta tecnología. En este sentido, se está trabajando en proyectos para fabricar en la propia planta componentes electrónicos claves para la creciente hibridación y electrificación, con una inversión significativamente superior a la del



CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

105



BRM Gen2. Asimismo, se están desarrollando proyectos para adentrarse en la movilidad ligera 100% eléctrica.

La competitividad de nuestra planta respecto a costes será un aspecto clave para ser más atractivos, optar a más cantidades con nuevos clientes y abrirnos oportunidades de negocio.

Asimismo, desde la dirección de Treto se viene impulsando la colaboración con instituciones y organismos públicos, tanto gubernamentales como directamente vinculados al sector de la automoción. No en vano, los gobiernos pueden influir positivamente en nuestra transformación a través de su apoyo para proyectos de innovación, por lo que seguiremos trabajando para optar a ayudas y poner en valor la relevancia de la fábrica de Treto, tanto a nivel regional como a nivel nacional.

DÉCIMO.- Se creará una Comisión Mixta y Paritaria de seguimiento del presente acuerdo, reuniéndose con carácter ordinario una vez cada seis meses, sin perjuicio de celebrar reuniones extraordinarias en cualquier momento por causa que lo justifique.

La comisión será constituida mediante reunión de las partes, de la que se levantará acta de constitución, en la que se nombrará a las personas integrantes de la misma.

UNDÉCIMO.- Finalizada la aplicación del presente acuerdo (31 de diciembre de 2025), si fuere necesario abordar procesos análogos al que ha dado lugar el presente acuerdo o la empresa tuviera graves problemas de ocupación o falta de liquidez, se establece el compromiso por parte de la empresa de no abordar medidas laborales de carácter traumático de forma unilateral, debiendo articular con carácter previo a

h   

**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

106



cualquier medida de carácter colectivo extintiva, una mesa tripartita de negociación y diálogo compuesta por representantes de la empresa, representantes de los trabajadores y representantes de las instituciones gubernamentales y/o regionales. El principal objetivo de esta mesa será alcanzar un acuerdo de características similares al presente acuerdo.

Asimismo, las partes se comprometen a posicionar la empresa como estratégica para el desarrollo industrial de Cantabria y obtener los apoyos correspondientes de las administraciones públicas que faciliten su desarrollo futuro.

Y para que así conste a los efectos legales, lo firman las partes en Treto a 5 de julio de 2021

ANEXO 1 DEL "PLAN DE FUTURO": MEDIDAS DE EXTINCIÓN
ANEXO 2 DEL "PLAN E FUTURO": CATEGORIAS PARA NUEVAS CONTRATACIONES



**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

107

ACUERDO PLAN DE FUTURO

POR LA DIRECCIÓN:

NOMBRE Y APELLIDOS

NIF

FIRMA

CALVO DELGADO, IÑAKI



LITIG, MARKUS

GONZALEZ MORALES, SAMUEL

POR LOS ASESORES DE LA EMPRESA

EDUARDO GOMEZ DE ENTERRÍA

JOSE Mª LABADIA

POR EL COMITÉ DE EMPRESA

HUERTA ARGOS, MOISES

CARMONA PEREZ, MARIANO

CAVIEDES VALLE, ANA

CARRERA GANDARA, PILAR



VIERNES, 18 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 54

**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

108

CASTILLO GARDIAZÁBAL, HILARIO

COBO RUGAMA, MIGUEL ANGEL

PINEDA CRESPO, SERGIO

VIDAL RASILLA, ENRIQUE

CANO MARTINEZ, FRANCISCO JAVIER

SALAMANCA GORDÓVIL, CARMEN

ALONSO LAVÍN, ESTHER

GRANERO GARCIA JAVIER



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

109

ANEXO 1 DE "PLAN DE FUTURO": MEDIDAS DE EXTINCIÓN DE CONTRATOS

El objeto del presente anexo al denominado "Acuerdo Plan de Futuro" es recoger las condiciones económicas y mecanismo para la realización de las dos alternativas de salidas de colaboradores pactadas en dicho acuerdo y que son:

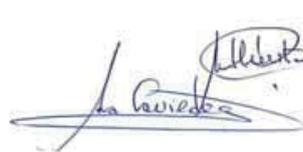
- I. Acceso a un sistema de jubilación anticipada
- II. Salidas indemnizadas
- III. Procedimiento de aplicación

A los efectos de la aplicación de las medidas indemnizatorias establecidas en el presente anexo, ambas partes acuerdan que la antigüedad de los trabajadores/as se fijará conforme a la práctica habitual en la Empresa (usada para el cálculo de quinquenios), 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).

I. ACCESO A UN SISTEMA DE JUBILACIÓN ANTICIPADA

A. ACCESO DIRECTO AL SISTEMA DE JUBILACIÓN ANTICIPADA

Podrán optar a esta medida aquellos trabajadores que cumplan los siguientes requisitos:



02/07/2021 13:27

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

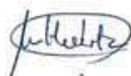
110

Tener 58 o más años cumplidos a la fecha del presente acuerdo y cumplir los requisitos exigidos por la legislación vigente en materia de Seguridad Social, (periodos de carencia, etc.), para poder acceder a los 63 años de edad a las prestaciones de jubilación anticipada del Régimen General de la Seguridad Social. A las personas mayores de 58 años que no cumplan los requisitos anteriores para la prejubilación, se les ofrecerá, si así lo solicitan, otras alternativas a negociar individualmente con cada trabajador.

Los trabajadores a los que resulte de aplicación efectiva la presente medida, extinguirán el contrato de trabajo por despido por causas objetivas de carácter económico de conformidad con lo dispuesto en el art.52 c) del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, extinguiéndose a su vez la totalidad de las obligaciones empresariales derivadas de la relación laboral, incluido el compromiso de seguro de vida en caso de existir, 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.

Los trabajadores incorporados a la presente medida, accederán a la situación legal de desempleo, hasta agotar el periodo máximo que legalmente corresponda, con derecho a percibir las prestaciones públicas derivadas de tal situación.

Como compensación por la extinción del contrato, los trabajadores afectados, percibirán, en concepto de indemnización una cantidad que será el resultado de la suma de los siguientes conceptos:



02/07/2021 13:27

2

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

111

1. Complemento bruto de la prestación por desempleo:

Desde el momento de la extinción del contrato y hasta que se produzca el acceso definitivo a la situación de jubilación anticipada en el Régimen General de la Seguridad Social a la fecha de cumplimiento de los 63 años de edad, el trabajador tendrá derecho a percibir un complemento bruto de la prestación contributiva por desempleo bruta, hasta alcanzar el 72% del "salario bruto anual de referencia".

A los efectos de cálculo del citado complemento se tomará como "salario bruto anual de referencia" el definido en el Anexo 2 del Acuerdo Stage de 30 de septiembre de 2016.

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.

Dicho complemento tendrá la consideración de "bruto" sin que soporte la Empresa a su cargo, los posibles descuentos y/o retenciones que legalmente procedan.



CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

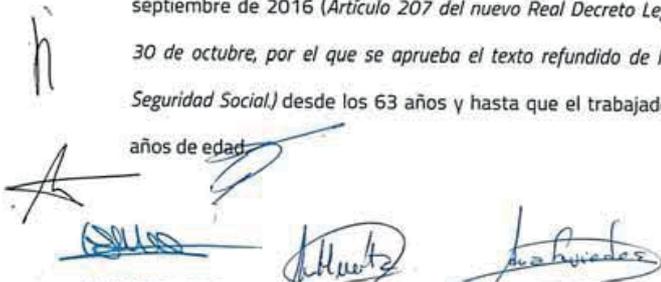
112

2. Convenio Especial con la Seguridad Social:

Al producirse la extinción como consecuencia de un despido individual, la Empresa abonará a los trabajadores afectados, la cuantía 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 estos 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).

3. Complemento bruto a la pensión de jubilación:

En el plazo máximo de un mes desde la fecha de extinción, computándose un 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 cause baja en la empresa con un mínimo del 1% y sin que el tipo de interés de descuento pueda ser negativo 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 del acuerdo Stage de 30 de septiembre de 2016) y la pensión de jubilación anticipada derivada de cese involuntario en el trabajo, calculada conforme a la legislación en vigor a la firma del acuerdo Stage de 30 de septiembre de 2016 (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.) desde los 63 años y hasta que el trabajador/a alcance los 65 años de edad.



h
A
[Signature]
[Signature]
[Signature]

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

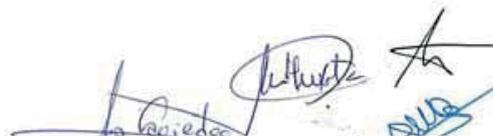
113

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 del acuerdo Stage de 30 septiembre de 2016 y no será objeto de revisión en función de la pensión efectivamente percibida.

4. Compensación diferencia pensión:

En el plazo de un mes desde la extinción del contrato de trabajo, percibirá, 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 acuerdo Stage de 30 de septiembre de 2016, 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 a la fecha de abono real del complemento 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 del acuerdo Stage de 30 de septiembre de 2016 y no será objeto de revisión en función de la pensión efectivamente percibida.



CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

114

La indemnización total a percibir por la presente medida de acceso directo a la jubilación, no podrá ser inferior al equivalente de 20 días de salario por año de servicio con el tope de 12 mensualidades.

Ambas partes se comprometen a garantizar el cumplimiento de las obligaciones complementarias establecidas en los párrafos anteriores mediante la suscripción de la correspondiente póliza de aseguramiento, según el instrumento que legalmente proceda. Asimismo, se hará entrega al trabajador de un certificado que refleje el compromiso de pago, con las cantidades especificadas, al que tiene derecho y su correspondiente calendario.

Dicho instrumento asegurador, en caso de defunción del trabajador, antes de cumplir los 63 años, garantizará que los herederos legales perciban las cuantías que el trabajador tuviera pendientes de recibir en virtud de la póliza.

B. COMPROMISO DE ACCESO AL SISTEMA DE JUBILACIÓN ANTICIPADA

Los trabajadores, de menos de 58 años a la firma del presente acuerdo, pero que la alcancen antes del 31 de diciembre de 2025, podrán comprometer su decisión de acceder al sistema de jubilación a la fecha en que cumplan 58 años de edad.

Las condiciones de aplicación, requisitos para el acogimiento, términos y obligaciones para su materialización, compensaciones económicas complementarias, mantenimiento de cotizaciones, garantías y, en general, régimen jurídico y de compensaciones, serán idénticas a las que se establecen en la medida contenida en el apartado anterior (Acceso Directo a un Sistema de Jubilación Anticipada).

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

115

II. SALIDAS INDEMNIZADAS

Se establecen unos parámetros indemnizatorios, superiores a los legalmente previstos en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores para estas situaciones, en función del segmento de edad en que se encuentren los afectados y de acuerdo con los siguientes factores:

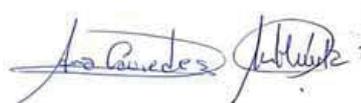
- a) **Trabajadores/as que, a la fecha de la extinción de la relación laboral, tengan menos de 51 años, durante el periodo comprendido entre la firma del presente acuerdo y el 31 de diciembre de 2025**

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 del acuerdo Stage de 30 de septiembre de 2016.

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.

02/07/2021 13:27



**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

116

- b) **Trabajadores/as que, a la fecha de la extinción de la relación laboral, tengan una edad de entre 51 y 57 años, durante el periodo comprendido entre la firma del presente acuerdo y el 31 de diciembre de 2025**

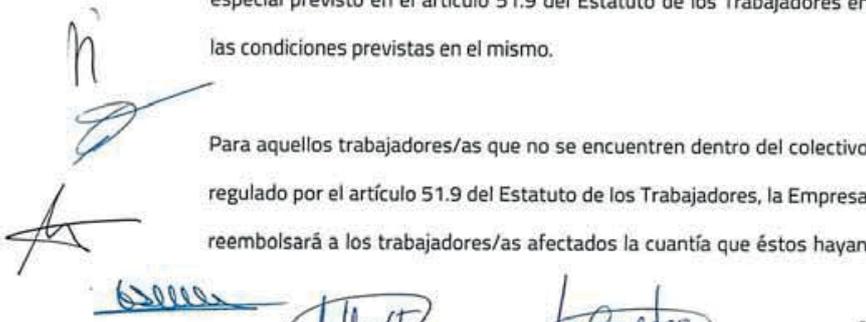
Los trabajadores/as percibirán una indemnización bruta por despido de 33 días de salario por año trabajado, sin tope alguno. A efectos de cálculo de la indemnización se tomará en consideración la antigüedad de los trabajadores/as en el momento de la extinción y el salario bruto anual de referencia" definido en el Anexo 2 del acuerdo Stage de 30 de septiembre de 2016.

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 abonará al trabajador el importe del 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



CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

117

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 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.

h



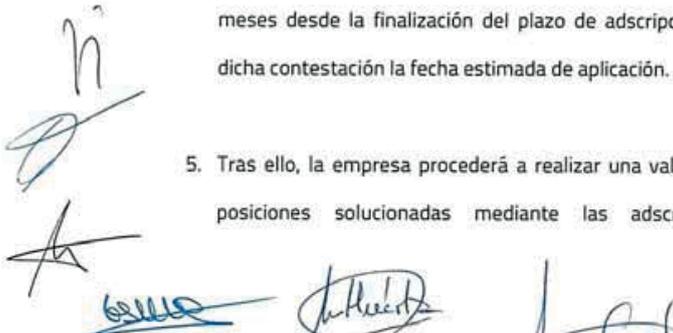
CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

118

III. PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN

El procedimiento de aplicación de las medidas será:

1. La empresa ofertará la posibilidad de acogimiento voluntario a las medidas contenidas en el presente acuerdo, con las condiciones, requisitos y garantías establecidas en el mismo.
2. El plazo para el acogimiento voluntario a las medidas será de 15 días hábiles contados a partir de la publicación por la empresa de las diferentes ofertas.
3. Transcurrido dicho plazo y cerrado el plazo de adscripción voluntaria a las medidas, la empresa dispondrá hasta el 31 de julio para resolver cada una de las peticiones de adscripción voluntaria a las medidas de acceso directo al sistema de jubilación anticipada y baja indemnizada, a realizar en el año 2021, otorgando o denegando la misma y en virtud de la aplicación de la cláusula de excepcionalidad.
4. Por su parte, las solicitudes de adscripción a la medida de compromiso de acceso al sistema de jubilación anticipada, y de bajas indemnizadas con efecto teórico posterior al año 2021, serán resueltas en el plazo de 6 meses desde la finalización del plazo de adscripción, incorporándose a dicha contestación la fecha estimada de aplicación.
5. Tras ello, la empresa procederá a realizar una valoración interna de las posiciones solucionadas mediante las adscripciones voluntarias



CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

119

materializadas, y determinará en atención a ello, el número de excedentes finales, comunicándolo a la representación social firmante del Acuerdo.

6. En el caso de trabajadores que soliciten su adscripción a las medidas fuera del plazo establecido, su petición será resuelta en el plazo máximo de 6 meses antes definido, debiendo dar prioridad, en cualquier caso, a las solicitudes realizadas dentro de plazo fijado en el punto 2.

7. A los efectos de la aplicación efectiva de los despidos a realizar como consecuencia del presente plan, las partes acuerdan aplicar con carácter preferencial las medidas de acceso a un sistema de jubilación anticipada.

8. CLAUSULA DE EXCEPCIONALIDAD: La empresa por razones técnicas, económicas o necesidades de producción, podrá excepcionalizar o modificar la fecha de la aplicación de las medidas contenidas en el presente acuerdo, para cualquiera de los trabajadores, comprometiéndose a motivarlo y razonarlo ante la comisión de seguimiento.

h'
 ÁMBITO DE APLICACIÓN: Las presentes medidas de extinción podrán ser de aplicación exclusivamente a los trabajadores fijos de SEG Automotive Spain SAU a la fecha del presente acuerdo, incluyendo los 14 trabajadores que pasarían a fijos por aplicación del compromiso establecido en el punto QUINTO del Acuerdo "Plan de Futuro", así como trabajadores en excedencia a fecha de este acuerdo, cuya reincorporación se hiciera efectiva durante la duración del acuerdo y respetando los criterios del punto 6 de este anexo.



CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

120

Anexo 2. Acuerdo Plan de Futuro. Categorías para nuevas contrataciones. Alternativa A: Tabla salarial separadas

INDICADORES	SALARIO BASE (6 pagas)	PAGA ÚNICA (1 paga)	PLUS ALTA (104 horas)	NOCTURNIDAD	PLUS FOLIALES / FINA (11 pagas / 14 pagas)	TUCCIANO	8 y 33	HORAS EXTRA L.	HORAS EXTRA F.	TOTAL (aprox.)
Cat A0-01 Dir c/VT	1330,35	1271,84	0,7578	1,0000	176,10	1,3842	0,8292	10,87	10,87	23.301,23
Cat A0-02 Dir c/VT (Oficial 3/2 años exp)	1348,35	1289,84	0,7578	1,0000	176,10	1,3842	0,8292	10,87	10,87	23.571,23
Cat A0-01 Dir c/VT** (Especialista)	1139,10	1297	0,5892	1,1700	365	1,3283	0,8292	10,87	10,87	23.358,39
Cat A0-02 Dir c/VT** (Oficial 3/2 años exp)	1157,10	1315	0,5892	1,1700	365	1,3283	0,8292	10,87	10,87	23.628,39

* El personal con estas categorías al tener los totales unificados no percibirá la clave de acercamiento salarial previsto en art. 42 del IX C/CP



[Handwritten signatures and initials]

CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

121

Anexo 2. Acuerdo Plan de Futuro.
Categorías para nuevas contrataciones. Alternativa B: Tablas salariales unificadas

(Handwritten signatures)

DESCRIPCIÓN	ALICUOTA BASES DE PAGO	ALICUOTA BASES DE PAGO + 10%	ALICUOTA BASES DE PAGO + 15%	ALICUOTA BASES DE PAGO + 20%	ALICUOTA BASES DE PAGO + 25%	ALICUOTA BASES DE PAGO + 30%	ALICUOTA BASES DE PAGO + 35%	ALICUOTA BASES DE PAGO + 40%	ALICUOTA BASES DE PAGO + 45%	ALICUOTA BASES DE PAGO + 50%	ALICUOTA BASES DE PAGO + 55%	ALICUOTA BASES DE PAGO + 60%	ALICUOTA BASES DE PAGO + 65%	ALICUOTA BASES DE PAGO + 70%	ALICUOTA BASES DE PAGO + 75%	ALICUOTA BASES DE PAGO + 80%	ALICUOTA BASES DE PAGO + 85%	ALICUOTA BASES DE PAGO + 90%	ALICUOTA BASES DE PAGO + 95%	TOTAL (aprox.)
Cat A0-01 *	1330,35	1271,84	0,7578	1,2000	176,10	1,3842	0,8292	10,87	10,87	10,87	10,87	10,87	10,87	10,87	10,87	10,87	10,87	10,87	10,87	23.501,23
Cat A0-02 * (Oficial 3/2 años exp)	1348,35	1289,84	0,7578	1,2000	176,10	1,3842	0,8292	10,87	10,87	10,87	10,87	10,87	10,87	10,87	10,87	10,87	10,87	10,87	10,87	23.571,23

* El personal con estas categorías al tener los totales unificados no percibirá la clave de acercamiento salarial previsto en art. 42 del IX C/CA



**CONVENIO COLECTIVO
SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025**

122

**ACTA DE LA REUNION DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO
ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA DE TRETU, AHORA SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U.**

Fecha: 5 de julio 2021 Hora: 09:30 h

Lugar: SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. (Tretu, Cantabria)

ASISTENTES

Por parte de la empresa:

Calvo Delgado, Iñaki
Littig, Markus
González Morales, Samuel
Förster, Andreas
Balsa Pascual, Juan
Rueda Palacio, Álvaro
Ara López, Pablo
Díaz González, Adela
Viadero Salcines, José A.
Blasco del Campo, Tomás
Abad Sarraga, Narciso
Del Campo de la Fuente, Javier



[Handwritten signatures in blue ink]

Por parte de los representantes de los trabajadores:

Carmona Pérez, Mariano
Caviedes Valle, Ana
Huerta Argos, Moisés
Carrera Gándara, Pilar
Alonso Lavín, Esther
Castillo Gardiazabal, Hilario
Cobo Rugama, Miguel Ángel
Pineda Crespo, Sergio
Granero García, Javier
Salamanca Gordovil, Carmen
Vidal Rasilla, Enrique
Cano Martínez, Francisco Javier



[Handwritten signatures in blue ink]

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

123

En el lugar y fecha indicados, se reúnen los Representantes de los Trabajadores y los Representantes de la Empresa que se han relacionado previamente y conforman la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA DE TRETO, AHORA SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U., reconociéndose la capacidad legal bastante y suficiente, así como la legitimación que establecen los artículos 87, 89 y concordantes del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Considerando la actual situación de la Empresa y el Acuerdo de Plan de Futuro pactado entre las partes, así como los Anexos que lo conforman, las partes consideran que lo más beneficioso para éstas es proceder a la prórroga del referido Convenio Colectivo hasta el 31 de Diciembre de 2025, así como modificar los artículos que están afectados por el citado Acuerdo.

En virtud de lo anterior, al objeto de dar seguridad jurídica a lo pactado entre las partes, se procede a suscribir el siguiente acuerdo de prórroga y modificación del convenio colectivo referido:

ACUERDO

PRIMERO.- Ambas partes acuerdan prorrogar la vigencia del Convenio colectivo actual, denominado ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA DE TRETO, ahora SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U., aprobado por Resolución de 14 de noviembre de 2016 (código de convenio nº 39002122011995), salvo aquellos artículos modificados en el presente acuerdo.

SEGUNDO.- Acordada la referida prórroga de convenio colectivo procede la modificación de los siguientes artículos:

- **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



Página 2 de 6

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

124

el calendario laboral marco anual que publicará antes del 31 de diciembre de cada año, pudiendo establecerla del siguiente modo:

*1.688 horas sin pago de plus de mantenimiento de 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*

La jornada fijada por la Empresa para cada año se ajustará conforme al punto Séptimo del acuerdo Plan de Futuro

Los valores de plus de mantenimiento de jornada se actualizarán, 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.

- Calendario Laboral

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

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.



Página 3 de 6



CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

125

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.

En virtud del acuerdo del plan de futuro (pto. Séptimo) los días flotantes del colaborador se reducen en 1 día en los años 2021,2022 y 2023, y en 2 días para los años 2024 y 2025.

2. Días flotantes generados por las reducciones de jornada de 1990, 1991 y 2003.

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 2021-2025, ambos inclusive, y fijarlos o desplazarlos libremente dentro de ese periodo.

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.



Página 4 de 6

CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

126

En el caso de que la Dirección consuma la totalidad de los días Flotantes de su designación, 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.

En virtud del acuerdo del plan de futuro (punto Séptimo) los días flotantes de la empresa se reducen en 1 día en el año 2021, 2 días los años 2022 y 2023, y en 1 día para los años 2024 y 2025.

Incremento Salarial Convenio Colectivo

- Artículo 29.- Incremento salarial

1. El incremento salarial garantizado a aplicar en todas las claves salariales de 2021 a 2025 será el siguiente:

Año 2021: 0,0%

Año 2022: 0,0%

Año 2023: 0,0%

Año 2024: 0,0%

Año 2025: 0,0%

2. Revisión salarial:

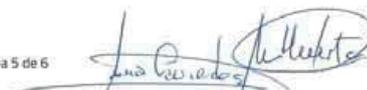
No obstante, en caso de que el IPC de los años 2021 a 2023 acumulado fuera superior al 5%, se procederá a aplicar en 2024 la diferencia entre el IPC real y el mencionado 5%. Asimismo, en el supuesto de que el IPC de los años 2021 a 2024 acumulado fuera superior al 6%, se procederá a aplicar la correspondiente diferencia en el ejercicio 2025.

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 0387 (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.



Página 5 de 6



CONVENIO COLECTIVO SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U. 2021-2025

127

Artículo 40bis.- Se modifica el sistema de prima personal directo y compensación, recogidos en los artículos 39 y 40 del convenio colectivo, de conformidad con el punto Sexto del Acuerdo Plan de Futuro.

En aplicación del punto Sexto del acuerdo Plan de Futuro, desde el mes siguiente a la firma del presente acuerdo y hasta el 31 de diciembre de 2021, se sustituye la actual prima de producción para trabajadores dir c/VT, por una prima de producción de 365 Eur bruto/mes en 14 pagas e incluyéndose en salario de referencia.

Durante los meses restantes del ejercicio 2021 se producirá una evaluación mensual de los datos de productividad y absentismo al objeto de introducir las medidas correctoras necesarias en caso de producirse cambios importantes en los mencionados valores.

En caso de no poder cumplir los compromisos establecidos en el párrafo primero de dicho punto Sexto del acuerdo Plan de Futuro, las medidas establecidas en el presente apartado quedarán sin efecto a partir del 1 de enero de 2022, es decir, dejando de aplicarse el presente artículo y procediendo a la aplicación de los artículos 39 y 40 del presente convenio colectivo.

TERCERO.- El presente acuerdo de prórroga y modificación del IX Convenio Colectivo BOSCH ESPAÑA FABRICA DE TRETU, AHORA SEG AUTOMOTIVE SPAIN S.A.U., cumpliendo los requisitos legales, será presentado para registro y publicación en los términos del artículo 90 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 6.1 a) del Real Decreto 713/2010, de Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de 28 de mayo de 2010.

Expresamente se designa por ambas partes a Don Samuel González para el registro del presente acuerdo ante la Dirección General de Empleo de Cantabria en el plazo de 15 días.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión y acta del presente acuerdo que, una vez leído y encontrado conforme lo firman los asistentes en el lugar y fecha arriba indicados.



Página 6 de 6