



## **V CONVENIO COLECTIVO DE ROBERT BOSCH ESPAÑA, FÁBRICA LA CAROLINA, S.A. 2006-2007-2008-2009-2010**

### **Capítulo I Disposiciones Generales Extensión del Convenio en su aplicación territorial y personal.**

#### **Artículo 1.**

El presente Convenio, acordado entre la Dirección de la Empresa y sus trabajadores, es de ámbito de Empresa y su aplicación comprende al Centro de Trabajo de Robert Bosch España Fábrica

La Carolina, S.A. en España, y a los que en un futuro pudieran crearse.

#### **Artículo 2. Ámbito personal.**

El Convenio afectará a todo el personal de Robert Bosch España Fábrica La Carolina, S.A. vinculado por contrato de trabajo, con las excepciones siguientes:

a) Directores y Directivos.

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

#### **Período de vigencia y prórroga.**

#### **Artículo 3.**

El presente Convenio causará efectos a partir del 1 de Enero de 2006 siendo su duración de cinco años y, en consecuencia, finalizará el 31 de Diciembre de 2010, excepto para aquellos conceptos en los que se especifique concretamente otro plazo de iniciación y vigencia.

#### **Artículo 4.**

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

#### **Artículo 5.**

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



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

### **Artículo 6.**

Dentro de los niveles retributivos alcanzados por este Convenio de Robert Bosch España Fábrica La Carolina, S.A., 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 78 del presente C.C., 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 su cómputo anual, superen los pactados en Robert Bosch España Fábrica La Carolina, S.A.

### **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, excepto en aquellos puntos que se pacte la adhesión a Convenios de mayor rango.

### **Artículo 8.**

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

### **Artículo 9.**

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

## **Capítulo II. Período de Trabajo**

### **Artículo 10. Jornada de trabajo.**

La jornada anual de trabajo efectivo será de 1.704 horas durante los años 2006,



2007, 2008, 2009 y 2010.

Este período será de trabajo real y comprenderá a todos los trabajadores de la Empresa que estén contratados a jornada completa.

Por tanto la aplicación del párrafo tercero del artículo 10 del IV Convenio Colectivo queda congelada durante la vigencia del V Convenio Colectivo.

Con carácter excepcional y de forma coyuntural, durante los años 2006, 2007 y 2008, se crea una Bolsa de Horas con un máximo de 40 horas por persona y año que, en función de las necesidades productivas u organizativas, la Dirección podrá demandar su realización, considerándose estas horas como ordinarias y dentro de la jornada anual de trabajo.

Pudiendo ser estas 40 horas compensadas mediante su disfrute en igual tiempo antes del 31.12 del año de realización o económicamente al valor de las horas ordinarias correspondientes a su categoría.

Las horas realizadas sobre las horas establecidas en esta bolsa se considerarán extraordinarias.

### **Artículo 11. Calendario Laboral.**

El calendario laboral se elaborará en el último trimestre del año N-1, dando conocimiento previo del mismo a la R.S.

El Centro se mantendrá abierto como mínimo 225 días al año. Para los trabajadores a Turnos, la rotación será de dos semanas, figurando ésta en el Calendario Laboral.

11.1. La diferencia entre los días del Centro abierto y los de trabajo de cada persona (días flotantes) se planificará de forma que no afecte a la producción, siendo éstos establecidos por la Dirección, a excepción de dos de ellos que los fijará el propio trabajador.

11.2. Cuando las necesidades de la producción lo aconsejen, los días flexibles podrán ser trabajados, previo acuerdo con el trabajador, informando de ello a la R.S. y recibiendo una compensación en descanso según el artículo 55 del presente C.C., o bien económica según el Anexo 12.

Para la aplicación del artículo 11.2, durante los años 2006, 2007 y 2008 se deberán haber consumido previamente la bolsa de 40 horas.

### **Jornada estival**

### **Artículo 12.**





La jornada de trabajo estival para el turno normal se establece durante el período comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre en los años 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010 y el horario será de 7:00 a 14:20, incluida la pausa legal de bocadillo de 15 minutos.

### **Horario flexible**

#### **Artículo 13.**

El horario flexible se extenderá a áreas de la Empresa en tanto las características del trabajo en las mismas lo permitan y previa autorización del Jefe de Departamento.

El horario flexible para el Turno Normal se realizará 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 jornada de verano, que será treinta minutos después de la hora de entrada.

b) La pausa de mediodía se podrá flexibilizar hasta 15 minutos antes o 30 después del final de dicha pausa.

c) Este horario tendrá la consideración, a todos los efectos, de jornada partida.

d) La recuperación real del tiempo ha de hacerse en trabajo efectivo dentro de la misma jornada.

### **Período de prueba**

#### **Artículo 14.**

El período de prueba para el personal de todas las categorías se establece en un plazo cuya duración máxima podrá llegar hasta los seis meses.

El Productor y la Empresa tienen facilidad 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 del Servicio de quien dependa el personal contratado en período de prueba emitirá con la periodicidad necesaria los informes precisos de los que dependerá la continuidad o no de la persona en pruebas. Vacaciones

#### **Artículo 15.**

El período de vacaciones anuales será de 30 días naturales. Las vacaciones se



programarán en el período comprendido entre 1 de Julio y 30 de Septiembre, considerándose a todos los efectos el mes de Agosto como mes oficial de vacaciones.

La Dirección deberá informar a título individual a los trabajadores con una antelación superior a 2 meses del período definido para sus vacaciones estivales del disfrute de dicho período, cuando este sea en un mes distinto al de Agosto, no debiendo superar el número de personas afectadas del 25% de la plantilla.

Para la definición de estas personas, se tendrán en cuenta por orden de preferencia, los siguientes casos:

1.º) Personas que opcionalmente hayan elegido un período vacacional distinto al mes de Agosto.

2.º) Personal voluntario.

3.º) Si no se cubriesen todas las necesidades con el personal voluntario, la Dirección y el Comité de Empresa se reunirán para adoptar las medidas que se precisasen, para cubrir los puestos que tuviesen que trabajar en el mes de Agosto, no suponiendo las mismas mayores costes salariales del personal fijo.

Las vacaciones serán ininterrumpidas, salvo acuerdo con el trabajador, y no supondrán en ningún caso perjuicio económico para el mismo; se procurará, dentro de lo posible, la rotación de los trabajadores afectados en los períodos de vacaciones.

### **Veteranos**

**Artículo 16. Por razón de antigüedad, las vacaciones anuales reglamentarias se incrementarán con arreglo a la siguiente distribución:**

-Quince años de permanencia en la Empresa: un día.

-Veinte años de permanencia en la Empresa: dos días.

-Veinticinco años de permanencia en la Empresa: tres días.

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

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

### **Incapacidad Temporal (I.T.)**

**Artículo 17.**



Si durante el disfrute de las vacaciones la persona causara baja oficial en la Seguridad Social por enfermedad o accidente no laboral con una duración superior a 10 días y que suponga inmovilidad u hospitalización debidamente justificada, disfrutará los días de vacaciones en I.T. posteriormente a su reincorporación al trabajo y de acuerdo con la Dirección.

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 I.T.

### **Trabajo a tres turnos**

#### **Artículo 18.**

A efectos de planificación del trabajo a tres turnos, todos los procesos productivos en RBEL se considerarán como continuos, el trabajo a tercer turno se considera un sistema de trabajo normal y por consiguiente no se considera como colaboración.

Se garantiza el turno de noche (3.er turno), para ocupar los puestos de trabajo asignados al mismo, se procederá como sigue:

1. º) En primer lugar se buscarán las personas voluntarias en la propia sección y si no las hubiese, en el resto de RBEL.

2.º) Si algún puesto de trabajo no se cubriera con personal voluntario, la Dirección podrá designar las personas entre el personal de RBEL y siguiendo los criterios de no discriminación, para realizar el turno de noche en dicho puesto de trabajo

En todo caso, para los trabajadores que tuviesen problemas soportados para realizar el turno de noche, se tratará de solucionar su situación en relación con los turnos

### **Capítulo III. Condiciones económicas**

Artículo 19. 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.

#### **Artículo 20. Retribuciones.**

Incremento Salarial Convenio Colectivo.

El Incremento de Convenio Colectivo para el año 2006 será del 2,0 % sobre los conceptos salariales de las siguientes claves:



- a) 9101; 9105; 9Yxx; 9Xxx y 9Zxx.
- b) 9216; 024F; 9266; 9256 y 9257.
- c) 9232; 9233; 9236; 9274; 9273; 9258; 9263; 9275 y 9601.

Se tomarán como base los datos indicados en las tablas de referencia al 31.12.2005, pagaderas según la periodicidad habitual.

El Incremento de Convenio Colectivo para los años 2007, 2008, 2009 y 2010, será el equivalente al IPC Previsto para cada uno de estos años sobre los conceptos salariales de las siguientes claves:

- a) 9101; 9105; 9Yxx; 9Xxx y 9Zxx.
- b) 9216; 024F; 9266; 9256 y 9257.
- c) 9232; 9233; 9236; 9274; 9273; 9258; 9263; 9275 y 9601.

Se tomarán como base los datos indicados en las tablas de referencia al 31.12 de cada uno de los años N-1 anteriores, pagaderas según la periodicidad habitual.

Revisión Salarial del año 2007-2008-2009-2010.

La revisión salarial asegurará la percepción del IPC real de cada uno de los años indicados una vez conocido éste.

IPC Real Año N – IPC Previsto Año N aplicado.

La revisión, en cada uno de los años referidos tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año y se abonará en la nómina de abril del año posterior al de la revisión.

El resultado de la revisión, se adicionará, en las tablas de las claves mencionadas en el artículo 20, en cada uno de los años en que corresponda, sirviendo de base de cálculo para los incrementos posteriores.

## **Artículo 21. Estructura salarial.**

### **1. Estructura Salarial**

Año 2006

1.1. Con efectividad 1-1-06 se aplicará al personal empleado e indirecto la estructura salarial definida en el Anexo 1.

Con efectividad 1-1-06 se aplicará al personal directo la estructura salarial



definida en Anexo 2.

Años 2007, 2008, 2009 y 2010.

1.2. Con efectividad 1.1 de cada uno de los años se actualizarán las tablas definidas en los Anexos 1 y 2 según lo indicado en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.

2. A partir del Año 2006, se agruparán en la clave 9101, las antiguas claves 1N y 2A.

A partir del Año 2006, se agruparán en una nueva clave 9232, las antiguas claves 20 y 23.

Los agrupamientos indicados no supondrán ninguna repercusión económica en ningún otro concepto, salvo las que posterior y expresamente se acuerden.

3. Acceso a la tabla.

La asignación personal de las nuevas claves de la Tabla será la que corresponda a la Categoría y Nivel Salarial de cada persona.

4. Los posibles incrementos personales a que de lugar la aplicación de esta tabla se detraerán de la clave 9105 que la persona pueda tener.

5. Ambas partes, Dirección de la Empresa y Representación de los Trabajadores, convienen expresamente a todos los efectos legales pertinentes:

5.1. Mantener los valores de la Retribución base (C9101) como base de cálculo para el abono de los conceptos retributivos exigidos legalmente.

5.2. La actual tabla acordada no supondrá ninguna repercusión económica en ningún otro concepto retributivo, salvo las que posterior y expresamente se acuerden.

## **Artículo 22. Paga Única de Abril.**

1. Para 2006 se aplicará al personal empleado e indirecto la Paga Única de Abril definida en el Anexo 3, con la Categoría y Nivel Salarial que el trabajador tuviera en Abril de 2006.

Para 2006 se aplicará al personal directo la Paga Única de Abril definida en Anexo 4, con la Categoría y Nivel Salarial que el trabajador tuviera en Abril de 2006.

Esta Paga Única queda consolidada en el 2006.

2. Para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 se aplicará la Paga Única de Abril

actualizando las tablas definidas en los Anexos 3 y 4 según lo indicado en el artículo 20 del presente CC con la Categoría y Nivel Salarial que el trabajador tuviera en Abril de cada uno de estos años.

Esta Paga Única queda consolidada para cada uno de los años indicados respectivamente.

Cálculo pago Vacaciones

### **Artículo 23.**

El criterio para calcular el período de vacaciones se establece, 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. El factor aplicable a la media de claves para la Paga de Referencia de Vacaciones será  $K' = 1$ .

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 o no devengada.

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

### **Pago mensual**

#### **Artículo 24.**

El pago de los haberes de todos los productores de la Empresa se realizará mensualmente.

#### **Módulo de pago mensual**

#### **Artículo 25.**

El módulo de pago mensual establecido para facilitar la regularidad de los cobros del personal se actualiza conforme al promedio mensual del horario anual de trabajo que se establece en el Convenio, en 154,91 horas/mes, y servirá para calcular los conceptos retributivos que se perciben en función del tiempo de presencia.

#### **Artículo 26.**



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, excepto aquellas contrataciones que se realicen a tiempo parcial o definidas en el tiempo, que no sea posible aplicarle el promedio antes indicado.

### **Domiciliación de pago**

#### **Artículo 27.**

El abono de la nómina se realizará por transferencia bancaria a la Entidad elegida por el trabajador.

### **Ingresos mínimos**

#### **Artículo 28.**

El nivel de ingresos mínimos anuales para todos los trabajadores mayores de 18 años que realicen el horario normal de trabajo real en situación de normalidad, se fija en: 16.185,73 euros para 2006, siendo éste valor actualizable año a año según lo indicado en el artículo 20 del presente CC (Anexo 6).

### **Pagas extraordinarias**

#### **Artículo 29.**

Las pagas extraordinarias de Vacaciones y Navidad, según Anexo 9, serán percibidas por todo el personal en proporción al tiempo trabajado durante cada período a que corresponda.

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

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 o accidente.

#### **Artículo 30. Las pagas extraordinarias se harán efectivas:**

la de Vacaciones, con quince días de antelación al comienzo de éstas y la de Navidad, el último día hábil anterior al 22 de diciembre.

### **Antigüedad**

#### **Artículo 31.**

La antigüedad se abonará por quinquenios, a razón de un 5 % por cada

quinquenio, sobre una tabla base, y aplicándose de acuerdo con el Manual de Procedimientos 700.

La tabla base de importes para calcular el valor del quinquenio será la siguiente:

CATEGORÍA	IMPORTE BASE 2006
A1-01	469,64
A1-02	503,91
A1-03	503,91
A2	587,04
B1	587,04
B2	587,04
C1	596,74
C2	609,62
D1	622,53
D2	645,09
E1	677,36
E2	726,40
F1	726,40
F2	726,40

Para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 estos valores son actualizables año a año según lo indicado en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.

## Incentivos

### Artículo 32.1. Prima Personal Directo.

El personal directo a control percibirá una prima, en 14 pagas, cuya fórmula es.

Prima/Mes (euros) =  $\{[(1,55 \times R) - 1] \times R^* + 37\} \times HB \times K$  Donde:

R = Es el rendimiento individual en tanto por uno.

R\* = Es el rendimiento individual en tanto por ciento con un valor máximo de 130.

HB = Número de horas blancas realizadas por la persona en el mes correspondiente.

K = Factor cuyo valor es 0,010993 para 2006, y para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 este valor será actualizado año a año según lo indicado en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.

El valor mínimo garantizado de dicha prima será de 98,63 euros/mes para 2006 y para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 este valor será actualizado año a año según lo indicado en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.

Cuando por causas imputables al trabajador, el rendimiento no superare el 100, el



mínimo garantizado será de 60,70 euros/mes para 2006 y para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 este valor será actualizado año a año según lo indicado en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.

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

**Artículo 32.2.** La compensación para situaciones de trabajo con bajo porcentaje de Horas Blancas, según acuerdo de 5 de Abril de 1984, queda establecido por la siguiente fórmula:

$C \text{ (euros)} = \{[(1,55 \times R_m) - 1] \times R_m^* + 37\} \times (K \times HP - HB) \times 0,6\}$  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 130.

$HP$  = N.º horas de Presencia del mes.

$HB$  = N.º Horas Blancas del mes.

$K$  = Coeficiente que representa el 95% del valor medio de las horas blancas del centro en los dos últimos meses conocidos, con un máximo de aplicación de este coeficiente del 85%.

### **Artículo 32.3. Prima de Calidad Productividad (Q +P).**

Se establece para los años 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010 una prima de calidad productividad según Anexo 14 que se abonará a año vencido (nómina de Marzo).

Este premio será proporcional al número de horas de presencia por trabajador en cada año.

De esta prima se consolidará, en caso de obtención de los objetivos, a año vencido, el equivalente a 10,00 euros por el sumando P (productividad) y 20,00 euros por el sumando Q (calidad), cantidad que se incluirá en la paga única de Abril del año siguiente de su generación, actualizándose los nuevos valores de dicha paga.

### **Artículo 32.4. Plus de Carencia de Incentivos**

Con el fin de fomentar la productividad de los trabajadores indirectos que no tienen acceso a primas de producción (FD, PV, PO y otros), existe un Plus Carencia de Incentivo, que se articula de la siguiente forma:



1. Se abonará en 14 pagas (12 normales, Extra de Julio y Diciembre).
2. Lo cobrarán aquellos colaboradores afectos al Convenio que no tienen acceso a alguna de las Primas relacionadas con la producción (PO, PV, FD u otras).
3. Su valor se abonará según el Anexo 15.

## **Artículo 33.Organización del Trabajo.**

### **Principio General**

1.º) Tomando como fundamento los deberes laborales básicos recogidos en los artículo 5 y 20 del E.T., se reconoce la potestad de la Dirección de la Empresa o persona en quien ésta delegue para la dirección del trabajo.

Los sistemas utilizados y reconocidos en R. Bosch para la medida del trabajo son Medida de los Tiempos y de los Métodos (M.T.M.) y Suplementos (NT4).

En base a los tiempos definidos en las Hojas de Instrucciones y de acuerdo con el Manual de Procedimientos en vigor y la fórmula acordada en C. Colectivo se calcularán las correspondientes primas de producción.

2.º) Introducción de Nuevas Hojas de Instrucciones.

2.1. Las H. de I. serán definidas por el departamento de Ingeniería, como proceso en estudio, aportando el oportuno bono de adiestramiento si procede. Durante un período máximo de 1 mes se comprobará la viabilidad de la citada hoja.

2.2. En el caso de discrepancia se someterá al arbitraje del Comité de Productividad, que en plazo de un mes deberá resolver.

Durante el plazo indicado en el punto 2.2 el operario percibirá su prima media.

Una vez aceptada la H. de I. se regularizará el tiempo tipo obtenido por el trabajador en el período transitorio, y como consecuencia de ello su prima.

3.º) Modificación de las H. de Instrucciones.

3.1. Modificaciones por innovaciones Técnicas.

Las H. de I. serán definidas por el Departamento de Ingeniería como proceso en estudio, procediendo de igual manera que lo indicado en el punto 2.º.

3.2. Modificaciones por Mejoras de Operarios.

Una vez valorada la viabilidad de la Mejora por el departamento de Ingeniería, será este departamento el responsable de valorar las nuevas H. de I., así como el





informar a los trabajadores de la mejora resultante, debiendo estar estos de acuerdo, con la emisión de las H. de I., emitiéndose en su caso la documentación pertinente.

En el período transitorio desde la puesta en marcha de la mejora hasta la introducción de la H. de I., el tiempo tipo se medirá por la emisión anterior. El período transitorio tendrá una duración máxima de un mes, salvo autorización del departamento de Ingeniería.

No se admitirán mejoras soportadas básicamente en la habilidad del operario.

4.9) Con aplicación desde el 01-07-06 se incrementará la productividad mediante actualización de Hojas de Instrucciones, reduciendo sus Tiempos Tipo concedidos en un 5%.

### **Artículo 34. Tareas P.V., P.O.**

Por las características de su trabajo, los P.V. se considerarán integrantes de sus líneas de Producción, por ello se considerarán como O.D. no a control.

Los P.O. se considerarán como personal perteneciente al sector de Función (FD) indirecto.

Para que sus percepciones sean similares a las de los O.D. integrantes de sus líneas, percibirán, independientemente de la aplicación de la tabla salarial de Indirectos, los siguientes incentivos en función de los valores medios de H.B. y Rendimiento de sus líneas.

Se aplicará la siguiente fórmula para P.O.S:

Y la siguiente fórmula para P.V.S:

Dónde:

R = Rendimiento medio mes N-1, en tanto por uno del equipo asignado.

R\* = Rendimiento medio mes N-1, en tanto por ciento, del equipo asignado, con un valor máximo de 130.

HB = Número de horas blancas/persona mes N-1 del equipo asignado  
K1 = Factor cuyo valor es 0,009797 para 2006, y para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 este valor será actualizado año a año según lo indicado en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.

K2 = Factor cuyo valor es 0,011422 para 2006, y para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 este valor será actualizado año a año según lo indicado en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.



Se garantiza que la prima calculada con los datos de producción del mes de diciembre tenga un valor equivalente al Plus de Carencia de Incentivo de la categoría correspondiente al trabajador que lo perciba.

#### **Capítulo IV Clasificación del Personal**

##### **Artículo 35.**

El personal afecto a la Empresa por contrato de trabajo, quedará comprendido en las categorías de Empresa indicadas en el Anexo 7, conforme a la distribución que se indica, y de acuerdo con la Valoración de Tareas establecida en los Manuales Internos y/o la función que realice.

##### **Artículo 36. Asignación de Tareas.**

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

#### **Capítulo V Beneficios Sociales Becas.**

##### **Artículo 37. La convocatoria de becas será:**

Años: 2006-2007-2008-2009-2010.

-Becas para hijos disminuidos psíquicos de trabajadores, por un importe de 419,96 euros/beca en el año 2006, 428,36 euros/beca en el año 2007, 436,93 euros/beca en el año 2008, 445,67 euros/beca en el año 2009 y 454,58 euros/beca en el año 2010, para todas las solicitudes que cumplan los requisitos actualmente establecidos.

-Becas para trabajadores que cursen estudios superiores con aprovechamiento, por un importe de 419,96 euros/beca en el año 2006, 428,36 euros/beca en el año 2007, 436,93 euros/beca en el año 2008, 445,67 euros/beca en el año 2009 y 454,58 euros/beca en el año 2010, para todas las solicitudes que cumplan los requisitos establecidos.

-Para los hijos de los trabajadores que cursen estudios superiores se establece un presupuesto para becas de 5553,08 euros en el año 2006, 5664,14 euros en el año 2007, 5777,42 euros en el año 2008, 5892,97 euros en el año 2009 y 6010,83 euros en el año 2010. La comisión de Becas establecerá el número y cuantía de las mismas en función de estos presupuestos, así como los baremos de adjudicación.

##### **Anticipos personales**

**Artículo 38.** Se establecen las cuantías máximas siguientes para los créditos personales para 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010.

Categoría: A1 - F2. Importe máximo: 3.000 euros

Se facilitarán de acuerdo con la normativa interna (CEDD-115).

### **Economato**

#### **Artículo 39.**

Al no ser viable el servicio concertado de Economato en La Carolina, se asigna, con carácter substitutivo, la cantidad de 24,12 euros para 2006, 24,60 euros para 2007, 25,09 euros para 2008, 25,59 euros para 2009 y 26,10 euros para 2010 por persona y año, cuya cuantía total será gestionada o acordado su abono con la Comisión correspondiente a todo el personal que esté en activo en la Empresa en ese momento.

### **Caja de Asistencia**

#### **Artículo 40.**

El presupuesto asignado para atender la Caja de Asistencia queda establecido en 2.961,84 euros para 2006, 3.021,08 euros para 2007, 3.081,50 euros para 2008, 3.143,13 euros para 2009 y 3.205,99 euros para 2010.

En caso de no utilizarse este fondo, la Comisión Paritaria decidirá su aplicación en otros conceptos sociales tendentes a la sustitución de este fondo asistencial.

### **Seguro de Vida**

#### **Artículo 41.**

Se incorporarán al Convenio, en sus propios términos, el Acuerdo del Seguro de Vida de 25 de Enero de 1998 (Anexo 18).

### **Compra de productos**

#### **Artículo 42.**

El personal de RBEL podrá acceder a la compra de productos Bosch a través de la Tienda interna suministrada por el E.D. provincial, en las condiciones indicadas a tal efecto en las normas internas (CEDD 115).

### **Premio de nupcialidad**

#### **Artículo 43. Premio de Nupcialidad.**

Todo productor con antigüedad de un año como mínimo, recibirá al contraer matrimonio, por una sola vez, un Plus de Nupcialidad calculado con arreglo a la



siguiente fórmula:

Plus N = 5 % de B x H

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

H = Número de años en la empresa.

Indemnización por fallecimiento

#### **Artículo 44.**

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

### **Capítulo VI Pluses, dietas y kilometrajes**

#### **Artículo 45. Dietas y kilometraje.**

Se establecen los siguientes valores de dietas.



Desde el 1.1.2006 hasta el 31.12.2006.

Categoría	España	Portugal	Iberoamérica	Resto Países
E1 - F2	36,52	29,39	35,08	44,90
A1 - D2	31,17	24,55	33,52	42,30

Desde el 1.1.2007 hasta el 31.12. 2007.

Categoría	España	Portugal	Iberoamérica	Resto Países
E1 - F2	37,25	29,98	35,78	45,80
A1 - D2	31,79	25,04	34,19	43,15

Desde el 1.1.2008 hasta el 31.12.2008

Categoría	España	Portugal	Iberoamérica	Resto Países
E1 - F2	38,00	30,58	36,5	46,72
A1 - D2	32,43	25,54	34,87	44,01

Desde el 1.1.2009 hasta el 31.12.2009.

Categoría	España	Portugal	Iberoamérica	Resto Países
E1 - F2	38,76	31,19	37,23	47,65
A1 - D2	33,08	26,05	35,57	44,89

Desde el 1.1.2010 hasta el 31.12. 2010.

Categoría	España	Portugal	Iberoamérica	Resto Países
E1 - F2	39,54	31,81	37,97	48,60
A1 - D2	33,74	26,57	36,28	45,79

Kilometraje: Las tarifas de Kms. para automóviles quedan fijadas en 0.2521 euros/km. para toda la vigencia del presente Convenio Colectivo.

La tarifa fijada incluye la cobertura de seguro a todo riesgo.

### **Plus de rotación de turnos continuados**

#### **Artículo 46.**

##### **1. Plus de rotación de turnos continuados.**

A) Se consideran como turnos continuados los de mañana, tarde y noche, todos ellos regulados por el actual convenio colectivo en vigor.



B) Corresponde a la Dirección en función de criterios organizativos y de rentabilidad, definir, en cada caso, el turno o turnos en el que cada puesto de trabajo y la persona que lo ocupa, debe trabajar conforme al C. Colectivo y los horarios oficiales del centro, recogidos en el Calendario laboral del mismo.

C) Queda expresamente excluido del abono de estos pluses el personal que trabaje en el horario con jornada partida (Turno Normal), con independencia de que pueda prolongar su jornada.

D) Este complemento de puesto de trabajo es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Los valores definidos para este plus serán abonados en razón al número de horas efectivas trabajadas en Primero y Segundo turno y de acuerdo con la tabla indicada en el Anexo 8.

### **Plus de noche**

#### **Artículo 47.**

Se consideran horas nocturnas las horas efectivas trabajadas entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

Se abonarán con los valores indicados en las tablas del Anexo 8.

Los trabajadores que presten sus servicios en el turno tercero, percibirán un complemento por noche trabajada de 3,2436 euros en el año 2006 y para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 este valor será actualizado año a año según lo indicado en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.

Con la aplicación de los valores indicados quedan compensados los pluses de Nocturnidad, Turno de noche y plus de noche anteriormente establecidos, así como los exigidos legalmente por estos conceptos.

### **Plus de Disponibilidad**

#### **Artículo 48.**

##### **1. Objeto.**

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

##### **2. Prestaciones.**



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

Para este concepto de Disponibilidad se garantiza por parte del Comité de Empresa la posibilidad de realización y cobro de 80 horas extras por colaborador y año (aunque por posibles acuerdos se redujera el número de horas extras para el resto de la plantilla), estas horas se considerarán adicionales a las indicadas en el artículo 10 como Bolsa de Horas. Estas horas tienen la consideración, a todos los efectos, de lo establecido en el artículo 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. Se informará de ello al Comité de Empresa.

### 3. Organización.

La selección, organización y distribución de las personas que vayan a desarrollar estos trabajos de Mantenimiento, así como la modificación del número de personas incluidas en este Plus y los demás detalles relacionados con su funcionamiento, serán competencia exclusiva de la Dirección.

Causará baja en la percepción de este Plus la persona que no se encuentre en situación de disponible, cuando sea requerido para ello, cumpliéndose el resto de requisitos acordados.

Anualmente la Dirección revisará el número de personas integradas en este Plus adecuándolo a las necesidades de la Compañía. Se informará al Comité de Empresa.

### 4. Percepciones.

En compensación por este compromiso se abonará a las personas incluidas en el mismo en doce pagas/año la cantidad de 121,18 euros en 2006, y para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 este valor será actualizado año a año según lo indicado en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.

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

## **Artículo 49. Plus del Servicio de Bomberos.**

Las personas seleccionadas por la Dirección para la integración en el Servicio de Bomberos deberán firmar el contrato correspondiente donde se especifican las funciones y régimen laboral que les son de aplicación. Ver Anexo 10.

Como compensación por estos trabajos en los que se encuentran incluidas las prácticas mensuales de extinción y salvamento, se establecen las siguientes cantidades/mes a abonar en 12 pagas.

2006. Capataces: 89,80 euros/mes.

Bombero: 69,08 euros/mes

Para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 estos valores serán actualizados año a año según lo indicado en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 50. Plus de quebranto de moneda.**

Se le abonará este Plus, al personal que de forma continuada realice pagos y cobros en actuaciones de caja o similares, dentro de los límites establecidos en el Manual de Procedimientos (MP-700), mientras desempeñe esta tarea.

Este Plus tiene carácter mensual (12 pagas).

Para 2006 su valor es de 23,46 euros y para los años 2007, 2008,2009 y 2010 este valor será actualizado año a año según lo indicado en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 51. Plus de Calendario Especial.**

Se le abonará este Plus, al personal de vigilancia que, mediante acuerdo establecido al efecto, tengan un Calendario Especial que cubra los 365 días del año, así como las ausencias imprevistas.

- Este Plus será de carácter mensual (12 pagas).

-Su valor es de 106,20 euros (paga).

La tendencia de este plus y función se considera a extinguir, por lo que se procederá a su reestructuración en los próximos años.

### **Capítulo VII Varios. Operaciones Especiales**

#### **Artículo 52.**

1. Definición y Consideraciones Generales.

-Se entiende por operación especial (O.E.) la operación que tiene por cometido

corregir alteraciones anormales en la producción planificada o en la organización del trabajo, motivados por causas ajenas a la voluntad de los agentes del trabajo.

-Las O.E. no deben considerarse como un procedimiento para la solución de desequilibrios estructurales entre la carga y la capacidad.

-Ninguna O.E. debe coincidir en el tiempo con un expediente de regulación temporal de empleo, si existen trabajadores de la misma profesión en situación de regulación en el Centro.

-Las operaciones especiales al ser consideradas para su abono como horas extras y por tanto por requerimiento legal, tendrán carácter voluntario para los trabajadores.

## 2. Motivo.

### 2.1. Alteración imprevista de N.R. por Imprevistos en demanda de clientes.

Si el desequilibrio carga-capacidad es sostenido se fijará el período para adecuar la capacidad industrial y humana a las nuevas necesidades.

2.2. Imprevistos por falta de capacidad industrial o humana motivados por averías, puesta a punto de nuevas líneas o máquinas o un elevado absentismo localizado en un área específica.

### 2.3. Retrasos en abastecimientos de materia prima.

### 2.4. Alteraciones en la carga de trabajo del personal indirecto.

## 3. Procedimiento.

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

## 4. Medidas posibles a tomar.

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

Las medidas a tomar por orden de preferencia serán:

4.1. Movilidad transitoria interna conforme a los acuerdos que existan al respecto en cada momento.

4.2. Flexibilidad de calendario, sin que suponga la realización de horas



extraordinarias.

4.3. Cambio de turno para equilibrar la capacidad industrial y humana.

4.4. Horas extraordinarias con el tope numérico individual máximo señalado por la Ley.

4.5. Turno de noche según artículo 18 actual C. Colectivo.

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

1. Las necesidades de trabajo en situaciones imprevistas, no planificables y que no sea posible la contratación eventual, se atenderán mediante la realización de Horas Extraordinarias. Estas horas tendrían el carácter de estructurales.

2. En estas situaciones, cuando no sea posible seguir el proceso habitual de que se reúna la Comisión de productividad, el mando propondrá directamente a los trabajadores afectados la realización de dichas horas extraordinarias, respetándose los puntos siguientes:

2.1. Además de los trabajadores afectados, deberá tener conocimiento algún miembro del comité de empresa.

2.2. En el plazo más breve posible, la Dirección informará a la

R.S. de los motivos de dichas horas extraordinarias urgentes.

2.3. El núm. de personas afectadas no deberá de exceder de 8.

2.4. Cuando el número de trabajadores afectados sea superior a 8 se informará previamente a un representante sindical de cada sección sindical con representación en el Comité.

### **Horas extraordinarias**

#### **Artículo 53.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo indicada en el artículo 10 del presente Convenio Colectivo.

Todos los trabajadores de RBEL, atenderán los requerimientos soportados de la Dirección y podrán realizar de forma voluntaria horas extraordinarias si la necesidad de la Compañía así lo aconsejara.

La reglamentación general que regula la realización de estas horas



extraordinarias, se enmarca a lo indicado en el artículo 35 del E.T. Asimismo se considerarán a todos los efectos como H.E. Estructurales las indicadas en el artículo 54 del C.C.

Se abonarán de acuerdo con la tarifa hora siguiente.

Categoría	2006	
	Labor	No labor
A1-01	7,94	10,08
A1-02	8,52	10,82
A1-03	8,52	10,82
A2	10,14	12,87
B1	10,14	12,87
B2	10,51	13,31
C1	11,54	14,68
C2	12,35	15,63
D1	13,38	16,94
D2	14,69	18,62
E1	14,69	18,62
E2	14,69	18,62
F1	14,69	18,62
F2	14,69	18,62

Para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 estos valores son actualizables año a año según lo indicado en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 54.**

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

- Mantenimiento.
- Conductores de vehículos.
- Sustitución de personas por ausencias imprevistas.
- Trabajos en períodos punta de:
- Despachos de Trabajo.
- Cierre de Fichas.
- Administración de Personal.



- Operadores y perforistas de Proceso de Datos
- Cierre de contabilidad y de inventarios fin de año.
- Campañas de recambios.
- Fabricación.

La prestación de estas Horas se regulará según el artículo 53 del C.C. y se notificará al Comité de Empresa para que, con su conformidad, se comunique a la Autoridad Laboral, si así procediese.

### **Compensación horas exceso de jornada**

#### **Artículo 55.**

Para las horas de exceso de Jornada, que previamente autorizadas por el mando, se haya acordado con el trabajador serán compensadas como permiso al 1,75, una vez superadas las indicadas en el artículo 10 del presente Convenio Colectivo.

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

#### **Promoción**

#### **Artículo 56.**

La promoción del personal sujeto a convenio, se realizará de acuerdo con los Sistemas de Promoción (Progreso de

Tarea) y Evaluación Tridimensional vigentes en el Convenio según los manuales de procedimientos internos de la Empresa.

La Dirección, mediante los sistemas en vigor, podrá modificar las condiciones salariales de los trabajadores incluidos en las categorías

C1 a F2 inclusives, y excepcionalmente en tareas con categoría inferior a C1 (Directos e Indirectos) que por su contenido profesional les pudiera corresponder una tarea de nivel superior. La Dirección informará al Comité de Empresa de los resultados obtenidos.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se separarán los presupuestos dedicados a cada concepto, y la Representación Sindical será informada por la Dirección de los presupuestos correspondientes.

En el Anexo 19 se adjuntan los acuerdos alcanzados con fecha 05.11.2003 por la





Comisión compuesta por representantes de la Dirección y de la R.S., durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se estudiará la introducción y ampliación de los sistemas de valoración ya aplicables en el Grupo Bosch (M.A.G).

### **Artículo 56.1.**

El Progreso Profesional de todos los operarios de nuevo ingreso (directos o indirectos) se realizará según el Anexo 16.

### **Artículo 57.**

Las nuevas necesidades de personal se cubrirán preferentemente con los trabajadores de la plantilla actual de Robert Bosch España Fábrica La Carolina, S.A. 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.

### **Formación**

### **Artículo 58.**

Las Comisiones Paritarias de Formación, determinarán y valorarán, separadamente las necesidades específicas de la Dirección, en especial las orientadas a las nuevas tecnologías, de las solicitadas por los trabajadores, relacionadas con las actividades del Centro, y compaginarán los recursos económicos de forma que el presupuesto anual especifique ambas.

## **Capítulo VIII. Empleo**

### **Artículo 59.**

Durante los años 2006 a 2010 se realizarán contratos de relevo para sustituir al personal que cumpla 60 años en dicho período (contrato de jubilación parcial) según el acuerdo específico alcanzado y reflejado en el Anexo 20.

#### **59.1. Jubilación a los 65 años.**

Cumplidos los 65 años de edad los trabajadores causarán baja definitiva en la empresa, salvo que no reúnan el período mínimo de cotización para causar derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, en cuyo caso podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

### **Artículo 60.**

1. Los trabajadores que realicen los servicios y obras subcontratadas (en el marco de la legalidad vigente) estarán dentro del ámbito de organización, dirección y control del subcontratista, el cual tendrá actividad, estructura y entidad propias.





Asimismo no podrán ejercer funciones de mando sobre el personal Robert Bosch España Fábrica La Carolina, S.A.

2. Con el fin de cubrir posibles necesidades futuras, Robert Bosch España Fábrica La Carolina, S.A. establecerá con Escuelas de Formación Profesional y Universidades programas de colaboración de tipo de formación dual.

Para el personal procedente de programas del tipo de formación dual a que se refiere el apartado anterior, la evaluación continua y objetiva, en el caso de realizarse, se considerará como las pruebas de selección teórico-prácticas que se indican en el punto 4 del

Anexo 5.

3. Se reducirán al mínimo posible las horas extraordinarias, con el objetivo, entre otros, de lograr el máximo posible de nuevas contrataciones.

4. Se adjunta como Anexo 5 documento para las contrataciones.

### **Contratos eventuales**

#### **Artículo 61.**

Las contrataciones eventuales de Peones, especialistas o similares de primer ingreso en la compañía se realizarán con categoría A1 de acuerdo a tablas y Anexo 11.

Asimismo la duración de este tipo de contratación será la indicada en el Anexo 11 y/o Anexo 21.

1. En el caso de operarios que trabajen a control con incentivo abonable, se le añadirá la prima directa obtenida en cada mes, según la fórmula del manual de nóminas.

2. En las pagas extras se abonará el promedio de prima y pluses de los meses trabajados.

3. Las retribuciones brutas incluyen, la parte proporcional de domingos, festivos y días de descanso retribuidos.

4. Las pagas de, vacaciones, extra y única, se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado.

### **Contratos en prácticas**

**Artículo 62.** De acuerdo con lo indicado en el artículo 60 sobre la Formación Dual y como complemento a la formación del personal titulado, se podrán realizar

contratos en Prácticas de acuerdo a la Ley, con los siguientes criterios salariales.

Estudios Terminados Categoría RBEL Asignada

- Personal en posesión de la Titulación Formación Profesional 2.º Grado (FP-2) B2
- Ingenieros Técnicos y Diplomados C2
- Ingenieros Superiores y Licenciados D2

En cuanto a la duración de estos contratos, se acogerán a lo que se establezca en el C.C. para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Jaén del año 2006 y 2007, y sucesivos.

## **Capítulo IX Seguridad, Higiene y Salud Laboral**

### **Artículo 63.**

La composición de la comisión paritaria de Seguridad y Salud Laboral, así como sus funciones, serán las establecidas por la Ley en cada momento.

Asimismo será de obligado cumplimiento por parte de la Dirección, de sus representantes, de los trabajadores y de sus representantes la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus Reglamentos conforme vayan entrando en vigor.

### **Artículo 64.**

La normativa del Grupo Robert Bosch sobre Seguridad e Higiene Industrial será de aplicación en Robert Bosch España Fábrica La Carolina, S.A. La adecuación del Centro de Trabajo de Robert Bosch España Fábrica La Carolina, S.A. a esta normativa se realizará de forma progresiva y de acuerdo con los planes de desarrollo e inversión de RBEL.

Se presentará en el Comité de Seguridad y Salud Laboral del Centro los programas específicos orientados a esta adecuación.

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

#### **1. Ruidos**

Se seguirán las siguientes directrices:

1.1. Recepción obligatoria por parte de los Técnicos de Seguridad de todas las nuevas inversiones (tanto las que sean de nueva compra, como las trasladadas desde otros Centros del Grupo (RB), marcándose como objetivo una emisión máxima de 80 dB (A). Se informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral.



Si la emisión de ruido superara este límite, se deberá actuar sobre las máquinas y/o instalaciones para reducir la emisión hasta el límite indicado, definiéndose en estos casos un plan de acción.

Siempre que el sistema productivo lo permita no se instalarán puestos de trabajo mecánicos o manuales que por su naturaleza de trabajo no generen ruido, en zonas influenciadas por 80 ó más db

(A), los posibles casos que se dieran se analizarían en el Comité de Seguridad y Salud antes de su instalación.

1.2. En cuanto a ruidos se estará a lo indicado por la Ley en cada momento.

1.3. Con objeto de disminuir el nivel de ruido y cumplir con la Ley, la Dirección se compromete a introducir en los P.I. de los próximos años actuaciones dentro del presupuesto tendentes a reducir el nivel de ruido en los puestos de trabajo donde el nivel de ruido sea superior al permitido por la Ley (basándose en los mapas de ruidos que se elaboren).

1.4. Se acuerda mantener los actuales niveles de periodicidad (1 año) para los reconocimientos médicos de audiometría, tanto generales como específicos.

2. Temperatura.

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

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

Los problemas derivados de fabricación se discutirán en el Comité de Seguridad y Salud Laboral.





2.2. Los objetivos de temperaturas secas máximas y de definición de los puntos críticos del Centro se realizarán por el Comité de Seguridad y Salud.

2.3. La Comisión Paritaria de Seguimiento, vigilará el cumplimiento de lo pactado en este punto 2.2, a fin de que se lleve a efecto.

### 3. Prevención de Riesgos.

El Manual de Gestión, el BKO y la Evaluación de Riesgos son los documentos en los 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 definir las medidas preventivas para fijar dichos riesgos.

La Dirección del centro elaborará los correspondientes manuales y hará entrega de los mismos a la Comisión Paritaria de S y S.L. por los medios establecidos.

Dicha Comisión tiene encomendada la discusión, modificación y acuerdo sobre estos documentos así como su posterior mejora y 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.

## **Artículo 65. Seguridad, Higiene y Salud Laboral.**

1. La Comisión Paritaria de S. y Salud Laboral del Centro, negociará y acordará antes del 30.09 de cada año las voces de Seguridad y Salud Laboral correspondientes para el año siguiente.

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

2. Con el fin de que el Comité de Empresa, tenga información sobre la situación y evolución de la salud laboral de la plantilla del Centro, recibirán una copia de la Memoria Anual de los Servicios Médicos.

Asimismo estos Servicios Médicos pasarán al Comité de Empresa el informe anual que envían a la OSME.

3. La Empresa gestionará anualmente a través de su Servicio Médico las pruebas de diagnóstico precoz de los cánceres ginecológico de la mujer y de próstata en el hombre.



Estas pruebas constarán de:

a) Prevención del cáncer ginecológico de la mujer:

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

b) Prevención del cáncer de próstata

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

Estas pruebas se consideran de carácter voluntario. Si el Servicio Médico dispone de medios para realizar las citadas pruebas, éstas se podrán hacer en el propio Servicio Médico del Centro dentro de las horas de trabajo. Aquellas pruebas que no puedan realizarse dentro del Servicio Médico se harán fuera de las horas de trabajo.

Una vez recibida la formación pertinente, la realización de esta formación se procurará planificar en el menor tiempo posible, el Servicio Médico dispondrá de un aparato desfibrilador para su uso más conveniente según determine el Servicio Médico.

4. A los trabajadores que tengan una minusvalía transitoria, definida por los Servicios Médicos de la empresa, para realizar algún tipo de trabajo se les adecuará, siempre que sea viable, el puesto de trabajo a su minusvalía, o se les definirá un puesto acorde con la misma.

La viabilidad será estudiada en el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

En el caso de que esta minusvalía fuese permanente, se buscarán, de acuerdo con el trabajador, soluciones técnicas y/o administrativas al respecto.

5. Las recomendaciones de los Gabinetes del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo serán asumidas por las Direcciones del Centro, quienes las cumplirán obligatoriamente en el menor tiempo posible, siempre que la petición del dictamen al Instituto sea originada por mutuo acuerdo entre la Representación Sindical de los Trabajadores y la Dirección y así se especifique en el acuerdo.

6. El Director Técnico del Centro será el responsable de entregar al Comité de Empresa y Secciones Sindicales del mismo las normas específicas del Grupo Bosch que les afecten.

La entrega de estas normas se cumplimentará con independencia de las que





vayan apareciendo posteriormente, que se entregarán a la mayor brevedad de tiempo posible.

#### 7. Campañas preventivas sobre Salud Laboral y prevención de accidentes.

Se realizarán aquellas que se consideren necesarias, de acuerdo con las características del Centro, las circunstancias en las que se valore su utilidad para una mayor formación e información en la prevención y dirigidos fundamentalmente a riesgos concretos, y siempre que a juicio de la Dirección se consideren necesarias, y propuestas y con participación organizativa de los Servicios Técnicos: Seguridad e Higiene, Servicios Médicos, Comisiones Paritarias de Seguridad e Higiene y Salud Laboral y otros Departamentos (por ejemplo: tabaquismo, cáncer de pulmón etc.).

Dentro del capítulo preventivo, cuando por motivos de salud sea aconsejable cambiar de puesto de trabajo o actividad a una persona, será estudiado el caso por el Servicio Médico, el cual realizará las recomendaciones correspondientes al Departamento afectado.

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.

8. A las nuevas inversiones, instalaciones y obras en general, se les deben dotar de los medios necesarios para cumplimentar las normativas externas e internas en materia de Seguridad e Higiene y Salud Laboral, antes de su puesta en funcionamiento constatando y documentando argumentada mente el cumplimiento de estos requisitos, a través de un acta o protocolo de recepción.

9. Se entregará a los trabajadores gafas de seguridad (graduadas, en caso de defecto visual del trabajador), con cargo a la Empresa, en aquellos puestos de trabajo dónde existan riesgos de proyecciones.

Estos puestos de trabajo permanentes, se recogerán en una lista argumentada, emitida y autorizada por la Comisión de Seguridad e Higiene y Salud Laboral.

Es responsabilidad de los Servicios Técnicos de la Empresa la adecuación de los perfiles ergonómicos de los puestos de trabajo y de los trabajadores, y dentro de este perfil está la agudeza visual.

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

- Análisis de los factores de riesgo.
- Eliminación de la situación de peligro.
- Corrección y/o aislamiento de los factores de riesgo.
- Protección en el puesto de trabajo.
- Protección personal.

10. En cuanto a excedencias por motivos familiares se estará a lo indicado por la Ley sobre este tema en cada momento.

11. Con relación a la protección de reproducción, gestación y período de lactancia, será de aplicación lo indicado sobre este tema por la Ley en cada momento.

### **Artículo 66. Prendas de trabajo.**

La Empresa, dotará al personal de dos prendas de trabajo, anualmente, con las siguientes características:

- a) Personal femenino: Bata blanca o mono (a elección).
- b) Personal masculino: Bata blanca para cualquier categoría en oficinas. En taller bata o mono blanco, salvo que para un determinado trabajo se autorice por la Dirección la utilización de otro color.

Todas estas prendas, irán identificadas con el anagrama de Empresa definido en cada momento.

Para regularizar el sistema actual, la compensación económica de las dos prendas anuales a cargo de la Empresa, se efectuará en las Pagas de Vacaciones y Navidad, respectivamente, al coste de su adquisición.

Las tareas o funciones que precisen entrar o salir de la nave de forma habitual serán estudiadas por el Comité de Seguridad y Salud Laboral a fin de decidir la necesidad de dotarlos de ropa impermeable.

## **Capítulo X**

### **Artículo 67. Incapacidad Temporal.**

En la situación de I.T, se abonará a todo el personal hasta el 100% de la paga de Referencia que se adjunta como Anexo 13 desde el primer día.

Ambas partes reconocen la necesidad de buscar las medidas necesarias para la corrección de las causas que originan los índices de absentismo actuales, con

este fin, en el mes de mayo se realizará por parte de una Comisión Paritaria la evolución de estos índices y los datos de control correspondientes, así como las medidas que sean necesarias tener para variar en el segundo semestre la tendencia de los índices.

1. Se mantiene como índice de referencia, el índice de 4,78%.

La Comisión Mixta indicada en el artículo 78 del presente C.C. se reunirá cuando la evolución de los índices lo haga necesario. Se analizarán las causas de desviación y se adoptarán las medidas oportunas para reducir el índice de absentismo a la normalidad.

2. Medidas de control:

2.1. Las personas cuyo índice de absentismo por I.T supere el 1,25 de la media de su Centro, serán reconocidas o citadas para su seguimiento.

2.2. La Comisión de Seguimiento de I.T celebrará una reunión de Seguimiento en la segunda quincena de Octubre.

3. Será de aplicación a los trabajadores eventuales la compensación por I.T., en las mismas condiciones que para el personal fijo, si estos tuviesen derecho a prestación por I.T. por parte de la S. Social.

4. Dentro de la facultad de la Dirección para controlar la actividad laboral, el Servicio Médico podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de los trabajadores afectados, mediante reconocimiento médico. La negativa y/o rechazo a dicho reconocimiento por parte del trabajador podrá determinar la suspensión de la compensación por parte de la Empresa.

## Capítulo XI Relaciones sindicales

### Artículo 68.

Trimestralmente la Dirección facilitará a los Representantes de los Trabajadores información sobre la marcha de la Compañía en lo que respecta a:

- Producción.
- Costes de Personal y plantilla.
- Inversiones.
- Financiación.
- Ventas, situación de Mercado y expectativas, y, en general, aquella otra que la Representación Sindical pueda solicitar sobre los aspectos anteriores o que en



cada momento permita reflejar de una forma adecuada la situación de la empresa y sus proyecciones futuras.

Excepcionalmente, cuando exista alguna circunstancia que así lo exija, la información a que se refiere este párrafo, se podrá facilitar en el plazo de un mes desde su petición.

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

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

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

#### **Artículo 69. Secciones Sindicales.**

1. En el Centro de Trabajo que exista Comité de Empresa cuando el número de miembros, dentro de la candidatura del Sindicato, supere el 15 por 100 de los delegados obtenidos en las últimas elecciones, la representación del sindicato será reconocida por la Empresa y ostentada por un delegado.

En este caso, la titularidad será indistinta.

2. A estos delegados se les reconoce los mismos derechos y garantías que a los miembros del Comité de Empresa.

3. En el Centro en que la candidatura de un sindicato supere el 10 por 100 del número total de vocales del Comité, se dispondrá para cada Sección Sindical de un local con los muebles indispensables y los medios administrativos adecuados.

#### **Artículo 70. Comités de Empresa y Delegados de los trabajadores.**

1. Los Representantes Sindicales en el Comité de Empresa dispondrá de 50 horas mensuales por persona para el ejercicio de sus funciones sindicales, que tendrán carácter flexible en los períodos de negociación de Convenios Colectivos o de otros temas generales, que exijan especial intensidad en las relaciones sindicales o con la Dirección.

Las horas de los distintos miembros serán acumulables entre sí, en cómputo mensual, pudiendo, además, quedar relevados de su trabajo hasta un 15 por 100 de los miembros de cada Comité de Empresa, dentro del cómputo de horas global

de cada centro.

2. Los representantes de los Trabajadores se comprometen a tener informados a sus mandos de su tiempo de dedicación sindical, con objeto de que éstos puedan conocer previamente la disponibilidad laboral del trabajador, para poder planificar su trabajo.

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

3. Igualmente se concretarán entre ambas partes los procedimientos para la recepción de visitas que estime el Comité de Empresa, para el desempeño de su función laboral y sindical.

### **Artículo 71.**

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

## **Capítulo XII Clasificación y graduación de faltas y sanciones**

### **Artículo 72.**

El incumplimiento por parte de los trabajadores de sus obligaciones laborales y el quebrantamiento de la disciplina y el orden dentro de la Empresa podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa, por lo que atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, las faltas se clasificarán en LEVES, GRAVES, y MUY GRAVES, de acuerdo con las siguientes definiciones.

1. Faltas leves.

1.1. Las pequeñas faltas de cuidado en la ejecución de un trabajo.

1.2. El retraso en el desempeño de las funciones encomendadas cuando no se perturbe sensiblemente el servicio.

1.3. Los pequeños descuidos en la conservación del material y útiles.

1.4. La suciedad y el desorden en el puesto de trabajo.

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

1.6. El abandono del puesto de trabajo sin autorización, aunque sea por breve tiempo. Si aquel fuera apreciable o como consecuencia del mismo, se produjera perjuicio de alguna consideración a la Empresa, o fuera causa de accidente de terceros, esta falta será Grave o Muy Grave, según los casos.



1.7. Las pequeñas desatenciones a las órdenes recibidas.

1.8. La incorrección en el trato a los compañeros y subordinados, y el proferir palabras soeces o mal sonantes. Cuando el ofendido fuera

Representante Sindical, la falta será siempre Grave.

1.9. Discutir y distraer a los demás con asuntos ajenos al trabajo durante la jornada. Si se produjera escándalo notorio, podrá ser considerado como falta Grave.

1.10. La falta de aseo y limpieza personal.

1.11. Ensuciar o deteriorar por negligencia los locales, instalaciones, mobiliario y objetos de la Empresa o de las cosas depositadas en su recinto, cuando no se produzca daño grave.

1.12. Omitir el comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

1.13. No hacer en tiempo oportuno la comunicación de falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

1.14. De una a tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al puesto de trabajo, con retrasos inferiores a los treinta minutos, cometidos durante el mes.

1.15. Faltar al trabajo un día sin causa que lo justifique.

2. Faltas graves.

2.1. Los descuidos y errores en el trabajo que se repitan con frecuencia y originen perjuicios a la Empresa.

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

2.3. La disminución voluntaria en el rendimiento normal de la labor encomendada.

2.4. El retraso en el desempeño de las funciones encomendadas, cuando perturben sensiblemente al servicio.

2.5. La imprudencia en actos de servicio y la infracción de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Si implicase riesgo de accidente en las personas o daño en las cosas podrá ser considerada como falta muy grave.

2.6. La falta de respeto a los clientes o visitantes de la Empresa.



- 2.7. No advertir inmediatamente a los Jefes de cualquier anomalía de importancia, observada en las instalaciones, máquinas, materiales o locales.
- 2.8. La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos en el trabajo que puedan causar perjuicio a la Empresa.
- 2.9. Descuidos de importancia en la conservación y limpieza de materiales, máquinas e útiles que el trabajador tenga a su cargo.
- 2.10. Realizar trabajos particulares durante la jornada o emplear para usos propios herramientas de la Empresa, aún fuera de la jornada de trabajo.
- 2.11. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo, o producir alboroto dentro del recinto de la Empresa.
- 2.12. La falta de asistencia a un trabajo extraordinario previamente comprometido.
- 2.13. Admitir gratificaciones por trabajos propios de la función a desempeñar.
- 2.14. Utilizar, cambiar, manipular o falsear maliciosamente los datos de control.
- 2.15. El quebranto o violación de secretos de reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.
- 2.16. Proporcionar maliciosamente a la Empresa información falsa relacionada con el Servicio
- 2.17. La desobediencia a los superiores en materia de trabajo y la incorrección en la palabra o actitud. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o se derivase perjuicio notorio para la Empresa o los compañeros, se considerará falta Muy Grave.
- 2.18. Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
- 2.19. No respetar el sistema de control de entradas y salidas que se halle establecido y no atender las advertencias reiteradas del personal de vigilancia, cuando se pueda producir escándalo o tenga trascendencia.
- 2.20. Negarse a abandonar el recinto de la Empresa, cuando sea invitado a ello por los representantes de la misma. Cuando se haga de forma violenta o con escándalo será falta Muy Grave.
- 2.21. Realizar colectas o suscripciones sin autorización, cualquiera que fuese su finalidad.
- 2.22. Agravar voluntaria y maliciosamente cualquier enfermedad o lesión.





2.23. La incorrección grave de palabras y ademanes a los compañeros y subordinados. Cuando el ofendido fuera representante sindical, la falta será siempre Muy Grave.

2.24. Los altercados y pendencias en el Centro de trabajo.

2.25. La ocultación de hechos ilegales o faltas que el productor haya presenciado, cuando causen perjuicio grave a los intereses de la Empresa o de otros trabajadores.

2.26. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el mes.

2.27. Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días, sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta en el caso de que tuviera que relevar a un compañero, cuando como consecuencia de la misma se cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa, o si fuese el día hábil inmediato a la terminación de las vacaciones o de un permiso.

2.28. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que afecten al régimen de la Seguridad Social. La malicia en estos datos se considerará como falta Muy Grave.

2.29. Fumar en los lugares que esté prohibido, cuando ello implique riesgo para las personas o instalaciones.

2.30. La reincidencia en falta leve, excluida la puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

3. Faltas muy graves.

3.1. La negligencia habitual en el trabajo encomendado.

3.2. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento habitual de la labor y, en todo momento, cuando es colectiva.

3.3. La imprudencia o negligencia en actos de servicio y el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuando impliquen riesgos de accidente o peligro de avería en las instalaciones.

3.4. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

3.5. El abandono del puesto de trabajo sin autorización, cuando produzca perjuicio notable o pueda ser causa de accidente grave.

3.6. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos a primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios,





enseres o documentos de la Empresa.

3.7. El abuso de autoridad por parte de los Jefes.

3.8. La insubordinación, mediante escándalo, con amenazas o en forma colectiva.

3.9. Los malos tratos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros y subordinados.

3.10. Revelar a elementos extraños a la Empresa, datos de reserva obligada, produciendo perjuicio sensible a la misma.

3.11. Violar el secreto de correspondencia o documentación reservada a la Empresa.

3.12. Dedicarse a actividades que impliquen competencia a la Empresa.

3.13. Arrogarse o utilizar el nombre o representación de la Empresa o de su personal con cualquier fin, sin estar autorizado para ello.

3.14. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

3.15. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

3.16. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la Empresa o cualquier persona, dentro de las dependencias de aquella o en cualquier lugar durante actos de servicio.

3.17. Los actos que merecen la calificación de sabotaje.

3.18. La coacción moral o física sobre los Representantes Sindicales.

3.19. La continua y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.

3.20. La embriaguez durante el trabajo.

3.21. Las proposiciones y actos contrarios a la moral o que se puedan interpretar como acoso.

3.22. No comunicar al Servicio Médico la adquisición de enfermedad contagiosa





inmediatamente que se tenga conocimiento de ella.

3.23. La falta maliciosa de datos relativos a cambios familiares de interés a efectos de la Seguridad Social.

3.24. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o de veinte durante un año.

3.25. Falta al trabajo durante cinco días alternos o tres consecutivos en el mismo mes sin causa justificada. A efectos de los dos artículos anteriores, se tendrá en cuenta lo indicado en el artículo 52 del E.T.

3.26. La reincidencia en faltas graves, aun cuando sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

### **Artículo 73. Prescripción.**

La prescripción de las faltas enunciadas y teniendo en cuenta su clasificación, será la indicada en el artículo 60 del E.T.

### **Artículo 74. Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse serán:

-Por faltas leves:

-Amonestación verbal.

-Amonestación por escrito.

-Por faltas graves:

-Traslado del puesto dentro de la misma fábrica.

-Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

-Por faltas muy graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

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

-Despido.

En función de la graduación de la falta, los procedimientos de notificación, información, etc., serán los establecidos por el Estatuto del Trabajador.



## **Capítulo XIII Permisos Reglamentarios**

### **Artículo 75.**

A los trabajadores previo aviso y justificación, se les concederán permisos reglamentarios retribuidos en las condiciones y conceptos siguientes.

#### 1. Permisos reglamentarios

##### 1.1. Para contraer matrimonio.

Quince días naturales ininterrumpidos. Se podrá, a petición del interesado, adelantar el disfrute de éstos a 3 días antes de la fecha de la celebración del matrimonio, no superándose en ninguna circunstancia los 15 días.

##### 1.2. Por Nacimiento de hijo.

Se considerarán dos días laborables o tres naturales (si el hecho ocurriera en sábado, domingo o festivo).

##### 1.3. Por Enfermedad Grave.

Por accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad se concederán 2 días naturales, y, en todo caso, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

##### 1.4. Por fallecimiento.

De familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, se concederán dos días naturales.

En el caso de familiares de 1er grado si el hecho ocurriese en domingo o festivo se le concederán 3 días naturales ó 2 laborables. Nota. Cuando por las circunstancias contempladas en los puntos 1.2, 1.3, y 1.4, el trabajador necesite hacer algún desplazamiento al efecto, se incrementarán estos permisos según lo previsto en el punto 2.2.

1.5. Por consulta a especialista de la S. Social, que indique en el volante la necesidad de ser acompañado por uno de los padres, o del Servicio de Urgencias de la S. Social con el cónyuge e hijos, se le concederá el tiempo necesario para ello, si le coincidiera con su turno de trabajo.

##### 1.6. Por traslado de su domicilio habitual.

Un día natural que deberá coincidir con la fecha real del traslado.

##### 1.7. Para el cumplimiento de Deberes Públicos.

Se le concederá permiso cuando el deber sea inexcusable y personal y conste en una norma legal o convencional. Se estará a lo que disponga la misma, en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

#### 1.8. Para presentarse a examen.

Se concederá permiso abonable por el tiempo que duren los mismos, siempre que correspondan a centros docentes oficiales y que se sigan los estudios con aprovechamiento.

#### 1.9. Para consultas de Medicina General.

De la Seguridad Social cuando no pueda ser asistido en consulta, fuera de jornada de trabajo con un límite máximo de 16 horas al año.

#### 1.10. Para consulta de Especialidades Médicas.

Cuando ésta haya sido dispuesta por facultativos de la S. Social y se justificará mediante el correspondiente volante de consulta.

### 2. Aclaraciones.

2.1. En caso de que las intervenciones quirúrgicas, no se realicen el día previsto por la Seguridad Social, y previo justificante de ésta se dará la posibilidad de recuperación o compensación con un día flotante o similar.

2.2. En los casos de permisos adicionales por Desplazamiento, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Desplazamiento a lugares que estén ubicados hasta 100 Km. de distancia de La Carolina el permiso se incrementará en un día adicional.

b) Desplazamientos a lugares que estén entre 101 y 300 Km. De La Carolina el permiso se incrementará en dos días.

c) Desplazamientos a lugares que estén ubicados a más de 301 Kms de La Carolina el permiso se incrementará en tres días, en el caso de familiares de 1er grado.

2.3. En las intervenciones quirúrgicas menores (no graves) (p. ej.: Vegetaciones, anginas, etc.) se concederá un día de permiso al familiar de 1er grado (salvo complicaciones).

#### 2.4. Consultas de Especialistas.

El volante del médico de cabecera podrá ser sustituido por el parte de salida del Servicio Médico, para las especialidades de «Odontología » y «Oftalmología»

locales.

En cualquier caso habrá de presentarse el justificante del especialista de la S. Social al que haya acudido.

2.5. En los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave y fallecimiento de familiares en los que se comunica a los afectados, habiendo iniciado su jornada de trabajo, se seguirán los siguientes criterios:

a) Si la ausencia se inicia antes de llevar trabajando el 50% de la jornada, ese día se contabilizará a todos los efectos como día completo de permiso reglamentario.

b) Si la ausencia se inicia cuando ha transcurrido más del 50% de la jornada, el resto de ésta se incrementará al permiso reglamentario correspondiente.

3. Definición de los grados familiares de parentesco.

De acuerdo con lo indicado en los artículos 915 a 918 del Código Civil, a continuación se reflejan los familiares que dan derecho al permiso retribuido.

Primer grado:

Por consanguinidad: Padres e hijos.

Por afinidad: Suegros y cónyuges.

Segundo grado:

Por consanguinidad. Línea directa: Abuelos y nietos.

Por consanguinidad. Línea colateral: Hermanos.

Por afinidad. Línea directa: Abuelos del cónyuge.

Por afinidad. Línea colateral: Hermanos del cónyuge.

4. Parejas de hecho.

La empresa reconocerá a las parejas de hecho los derechos laborales que en la empresa privada se determinen en las correspondientes leyes que regulen estas uniones tanto en las C.C.A.A. como a nivel Estatal.

## **Capítulo XIV Cláusulas adicionales**

### **Artículo 76.**

Se adjunta como Anexo 17 el acuerdo alcanzado entre la Dirección de Robert

Bosch S.A. y los representantes de los trabajadores con fecha 22 de Diciembre de 1994.

### **Artículo 77.**

Todos aquellos aspectos que no hayan sido regulados en el presente Convenio se regirán por la Legislación Vigente al respecto, o acuerdos alcanzados, que se irán incluyendo en los sucesivos Convenios Colectivos.

## **Capítulo XV Cláusula final**

### **Artículo 78. Comisión Paritaria.**

Se crea una Comisión Paritaria integrada por 4 miembros en representación del personal y un número igual por la empresa. Esta Comisión será el órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio. Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación o aclaración de las cláusulas del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos, en los supuestos previstos concretamente en este texto.
4. La denuncia del presente Convenio antes de llegado su vencimiento en el plazo y forma legales.
5. Cuantas otras actuaciones tiendan a la eficacia práctica del Convenio.  
Procedimiento

Cualquier duda o conflicto se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria, para su resolución deberá contar con el acuerdo de la mayoría de las partes integrantes.

El acuerdo será notificado a los interesados.

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

La Carolina, a 10 de julio de 2006.

## **Numeración Anexos**

Anexo 1. Estructura Salarial Indirectos y Empleados.

- Anexo 2.Estructura Salarial Directos.
- Anexo 3.Tabla Paga Única Empleados e Indirectos.
- Anexo 4.Tabla Paga Única Directos.
- Anexo 5.Contrataciones.
- Anexo 6.Pagas mínimas.
- Anexo 7.Categorías Profesionales R. Bosch.
- Anexo 8.Pluses 2.º y 3.º Turno.
- Anexo 9.Composición Pagas Extras.
- Anexo 10.Definición funciones bomberos.
- Anexo 11.Acuerdo duración contratos Eventuales.
- Anexo 12.Tabla compensación días flexibles.
- Anexo 13.Paga referencia I.T.
- Anexo 14.Premio de Productividad.
- Anexo 15.Plus de carencia de incentivos.
- Anexo 16.Progreso Profesional.
- Anexo 17.Acuerdo alcanzado el 22.12.94.
- Anexo 18.Acuerdo alcanzado sobre Seguro de Vida.
- Anexo 19.Acuerdo alcanzado el 05.11.03 sobre Promoción.
- Anexo 20.Acuerdo Marco sobre Jubilación Parcial.
- Anexo 21.Acuerdo alcanzado el 22-12-05 sobre Obra o Servicio.

### **Anexo 1**

Tabla de estructura salarial empleados e indirectos 2006

CATEGORÍA	C-9101
A1-01	1168,46
A1-02	1316,41
A1-03	1379,08

A2-01	1410,45
A2-02	1441,76
A2-03	1486,32
B1-01	1486,32
B1-02	1489,22
B2-01	1525,97
B2-02	1528,86
B2-03	1531,74
C1-01	1603,89
C1-02	1624,03
C1-03	1647,09
C1-04	1675,89
C2-01	1689,47
C2-02	1718,25
C2-03	1747,03
C2-04	1775,84
D1-01	1811,58
D1-02	1841,01
D1-03	1870,40
D1-04	1899,83
D1-05	1929,28
D2-01	1937,37
D2-02	1966,82
D2-03	1996,22
D2-04	2025,65
D2-05	2055,10
E1-01	2076,44
E1-02	2116,74
E1-03	2157,13
E1-04	2197,37
E1-05	2239,16
E2-01	2278,73
E2-02	2320,50
E2-03	2362,26
E2-04	2409,80
E2-05	2461,64
F1-01	2535,11
F1-02	2586,929
F1-03	2638,80
F1-04	2696,40
F1-05	2756,90
F2-01	2845,08
F2-02	2922,83
F2-03	3000,62
F2-04	3089,85
F2-05	3190,63
F2-06	3291,36
F2-07	3403,60

## Anexo 2

Tabla de estructura salarial directos 2006

CATEGORÍA	C-9101
A1-01	1039,92
A1-02	1171,58
A1-03	1227,39
A2-01	1256,33
A2-02	1283,17
A2-03	1324,60
B1-01	1324,60
B1-02	1327,49
B2-01	1358,47
B2-02	1361,37
B2-03	1364,26

## Anexo 3

Tabla paga única empleados e indirectos 2006

CATEGORÍA	9Z01
A1-01	1626,85 + ( * )
A1-02	1805,19 + ( * )
A1-03	1874,73 + ( * )
A2-01	1909,48 + ( * )
A2-02	1944,25 + ( * )
A2-03	1944,69 + ( * )
B1-01	1944,69 + ( * )
B1-02	1947,58 + ( * )
B2-01	1984,35 + ( * )
B2-02	1987,23 + ( * )
B2-03	1990,12 + ( * )
C1-01	2062,27 + ( * )
C1-02	2082,41 + ( * )
C1-03	2105,46 + ( * )
C1-04	2134,25 + ( * )
C2-01	2147,82 + ( * )
C2-02	2176,62 + ( * )
C2-03	2205,39 + ( * )
C2-04	2234,20 + ( * )
D1-01	2269,94 + ( * )
D1-02	2299,38 + ( * )
D1-03	2328,77 + ( * )
D1-04	2358,19 + ( * )
D1-05	2387,64 + ( * )
D2-01	2395,75 + ( * )
D2-02	2425,17 + ( * )

D2-03	2454,58 + ( * )
D2-04	2484,02 + ( * )
D2-05	2513,45 + ( * )
E1-01	2534,80 + ( * )
E1-02	2575,10 + ( * )
E1-03	2615,47 + ( * )
E1-04	2655,76 + ( * )
E1-05	2697,53 + ( * )
E2-01	2737,10 + ( * )
E2-02	2778,88 + ( * )
E2-03	2820,63 + ( * )
E2-04	2868,15 + ( * )
E2-05	2920,01 + ( * )

CATEGORÍA	9Z01
F1-01	2993,45 + ( * )
F1-02	3045,30 + ( * )
F1-03	3097,19 + ( * )
F1-04	3154,76 + ( * )
F1-05	3215,26 + ( * )
F2-01	3303,45 + ( * )
F2-02	3381,22 + ( * )
F2-03	3458,98 + ( * )
F2-04	3548,22 + ( * )
F2-05	3648,99 + ( * )
F2-06	3749,74 + ( * )
F2-07	3861,98 + ( * )

(\*) = 100% de la Clave Antigüedad de su paga individual.

#### **Anexo 4**

Tabla paga única directos 2006

CATEGORÍA	9Z01
A1-01	1626,85 + ( * )
A1-02	1784,40 + ( * )
A1-03	1833,14 + ( * )
A2-01	1881,88 + ( * )
A2-02	1899,41 + ( * )
A2-03	1899,41 + ( * )
B1-01	1899,41 + ( * )
B1-02	1902,30 + ( * )
B2-01	1933,29 + ( * )
B2-02	1936,18 + ( * )

B2-03

1939,08 + ( \* )

(\*) = 100% de la Clave Antigüedad de su paga individual.

## **Anexo 5**

### Contrataciones

Ante una necesidad de contratación de personal, el procedimiento a seguir es:

1. El Departamento de Personal comunica al Comité de Empresa dicha necesidad concretando:

- Trabajo a realizar.
- Número de personas.
- Duración prevista.
- Tipo de contrato (eventual, temporal,...).
- Edad requerida.

2. Se hace convocatoria pública, en caso necesario, en el Centro de Trabajo mediante aviso en los tablones, especificando los datos anteriormente mencionados y el plazo previsto para la presentación de solicitudes.

3. Los requisitos necesarios y suficientes e los candidatos para optar al puesto son:

- Inscrito como parado.
- Titulación o conocimientos acordes al puesto y experiencia en su caso (para los especialistas: graduado escolar).
- Cumplir los requerimientos necesarios.

4. Selección:

- Cumplidos los requisitos necesarios, las pruebas de selección son:
  - Teórica: tipo test.
  - Práctica: de habilidad o conocimientos profesionales (en función del puesto).
- En función de la puntuación obtenida en las pruebas, se establecerá una lista, con un número tal de personas que permita, además de cubrir los puestos necesarios, disponer de personas para cubrir futuras necesidades.

-Se considera como prueba de selección, el reconocimiento médico.

-Se considera como información para las pruebas de selección, el perfil médico establecido para las distintas profesiones.

#### 5. Contratos Eventuales y Temporales.

-El tipo de Contrato (Eventual o Temporal) vendrá definido en todos los casos por la duración de la necesidad de la Compañía.

-Una vez hecha la selección la contratación se realizará por estricto orden de lista.

-Las diferentes renovaciones, se realizarán por estricto orden de lista profesional, procurando en caso de nuevas necesidades el agotar las listas existentes de candidatos que en ese momento, no estén trabajando para la Compañía.

#### 6. La aplicación de estos procedimientos se efectuará de una manera objetiva.

*Anexo 6*

Tabla de remuneración anual mínima año 2006, para 1.704 horas de trabajo

CATEGORÍA	MENSUALIDAD ORDINARIA (12 PAGAS)	MENSUALIDAD EXTRAS (2 PAGAS)	PAGA Única CONSOLIDADA	BRUTO AÑO 2006 MÍNIMO
A1	1.039,92	1.039,92	1.626,85	16.185,73
A2	1.256,33	1.256,33	1.881,88	19.470,50
B1	1.324,60	1.324,60	1.899,41	20.443,81
B2	1.358,47	1.358,47	1.933,29	20.951,87
C1	1.603,89	1.603,89	2.062,27	24.516,73
C2	1.689,47	1.689,47	2.147,82	25.800,40
D1	1.811,58	1.811,58	2.269,94	27.632,06
D2	1.937,37	1.937,37	2.395,75	29.518,93
E1	2.076,44	2.076,44	2.534,80	31.604,96
E2	2.278,73	2.278,73	2.737,10	34.639,32
F1	2.535,11	2.535,11	2.993,45	38.484,99
F2	2.845,08	2.845,08	3.303,45	43.134,57

(\*) Este valor no incluye la Prima Mínima Garantizada, en el caso que fuera Operario Directo.



**Anexo 7**

 Categorías profesionales equivalentes de Robert Bosch España  
 Fábrica La Carolina, S.A.

Categoría	Descripción de la tarea o función
<b>Bloque I</b>	
A1	Peón, especialista de producción, personal de limpieza.
A2	Mozo especializado de almacén, listero, vigilante, portero, pesador o basculero, auxiliar administrativo, especialista.
B1	Oficial de 3.ª, almacenero, especialista polivalente, oficial de 2.ª administrativo, calcador, reproductor de planos, auxiliar de laboratorio, auxiliar de organización.
<b>Bloque II</b>	
B2	Oficial de 2.ª, conductor de turismo, portero 1.º, archivero bibliotecario, delineante de 2.ª, analista de 2.ª, técnico de organización de 2.ª, FP-2 en prácticas.
C1	Oficial de 1.ª, conductor de camión, oficial de 1.ª administrativo, capataz especialista, delineante de 1.ª, analista de 1.ª.
C2	Oficial de 1.ª especial, encargado, maestro de 2.ª, dibujante proyectista, técnico de organización de 1.ª, A.T.S., maestro industrial, ingenieros técnicos y diplomados en prácticas.
<b>Bloque III</b>	
D1	Jefe de 2.ª administrativo, contramestre, maestro de taller, delineante proyectista, jefe de sección de laboratorio, jefe de organización de 2.ª, ingeniero técnico, arquitecto técnico.
D2	Jefe administrativo de 1.ª, jefe de taller, jefe de organización de 1.ª, titulado superior en prácticas.
<b>Bloque IV</b>	
E1	Titulado superior o asimilados.
E3	Titulado superior o asimilados.
F1	Titulado superior o asimilados.
F2	Titulado superior o asimilados.

**Anexo 8**

 Operarios directos. Tabla de valores para pluses en euros/hora  
 Año 2006

Categoría	1.º y 2.º Turno	3.º Turno	
		Sin antigüedad	Por quinquenio
A1-01	0,5506	3,3147	0,0958
A1-02	0,5506	3,3147	0,0958
A1-03	0,5506	3,3147	0,0958
A2-01	0,5506	3,3147	0,0958
A2-02	0,5506	3,3147	0,0958
A2-03	0,5506	3,3147	0,0958
B1-01	0,5560	3,3475	0,0961
B1-02	0,5560	3,3475	0,0961
B2-01	0,5560	3,3475	0,0961
B2-02	0,5560	3,3475	0,0961
B2-03	0,5560	3,3475	0,0961

Nota.—Los trabajadores que presten sus servicios en el 3.º turno percibirán un complemento por noche trabajada de 3,2436 euros durante el año 2006, para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 este valor es actualizable año a año según lo indicado en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.

 Operarios indirectos. Tabla de valores para pluses en  
 euros/hora. Año 2006

Categoría	1.º y 2.º Turno	3.º Turno	
		Sin antigüedad	Por quinquenio
A1-01	0,6796	3,8004	0,0958

Nota. Los trabajadores que presten sus servicios en el 3.er turno percibirán un



Andalucía

**Clarton Horn, S.A.U.**

BOP , 08 de agosto del 2006

Página 53 de 86

complemento por noche trabajada de 3,2436 euros durante el año 2006, para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 este valor es actualizable año a año según lo indicado en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.





## Anexo 7

Categorías profesionales equivalentes de Robert Bosch España  
Fábrica La Carolina, S.A.

Categoría	Descripción de la tarea o función
<b>Bloque I</b>	
A1	Peón, especialista de producción, personal de limpieza.
A2	Mozo especializado de almacén, listero, vigilante, portero, pesador o basculero, auxiliar administrativo, especialista.
B1	Oficial de 3.ª, almacenero, especialista polivalente, oficial de 2.ª administrativo, calcador, reproductor de planos, auxiliar de laboratorio, auxiliar de organización.
<b>Bloque II</b>	
B2	Oficial de 2.ª, conductor de turismo, portero 1.º, archivero bibliotecario, delineante de 2.ª, analista de 2.ª, técnico de organización de 2.ª, FP-2 en prácticas.
C1	Oficial de 1.ª, conductor de camión, oficial de 1.ª administrativo, capataz especialista, delineante de 1.ª, analista de 1.ª.
C2	Oficial de 1.ª especial, encargado, maestro de 2.ª, dibujante proyectista, técnico de organización de 1.ª, A.T.S., maestro industrial, ingenieros técnicos y diplomados en prácticas.
<b>Bloque III</b>	
D1	Jefe de 2.ª administrativo, contramestre, maestro de taller, delineante proyectista, jefe de sección de laboratorio, jefe de organización de 2.ª, ingeniero técnico, arquitecto técnico.
D2	Jefe administrativo de 1.ª, jefe de taller, jefe de organización de 1.ª, titulado superior en prácticas.
<b>Bloque IV</b>	
E1	Titulado superior o asimilados.
E3	Titulado superior o asimilados.
F1	Titulado superior o asimilados.
F2	Titulado superior o asimilados.

## Anexo 8

Operarios directos. Tabla de valores para pluses en euros/hora  
Año 2006

Categoría	1.º y 2.º Turno	3.º Turno	
		Sin antigüedad	Por quinquenio
A1-01	0,5506	3,3147	0,0958
A1-02	0,5506	3,3147	0,0958
A1-03	0,5506	3,3147	0,0958
A2-01	0,5506	3,3147	0,0958
A2-02	0,5506	3,3147	0,0958
A2-03	0,5506	3,3147	0,0958
B1-01	0,5560	3,3475	0,0961
B1-02	0,5560	3,3475	0,0961
B2-01	0,5560	3,3475	0,0961
B2-02	0,5560	3,3475	0,0961
B2-03	0,5560	3,3475	0,0961

Nota.—Los trabajadores que presten sus servicios en el 3.º turno percibirán un complemento por noche trabajada de 3,2436 euros durante el año 2006, para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 este valor es actualizable año a año según lo indicado en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.

Operarios indirectos. Tabla de valores para pluses en euros/hora. Año 2006

Categoría	1.º y 2.º Turno	3.º Turno	
		Sin antigüedad	Por quinquenio
A1-01	0,6796	3,8004	0,0958



Categoría	1.º y 2.º Turno	3.º Turno	
		Sin antigüedad	Por quinquenio
A1-02	0,6796	3,8004	0,0958
A1-03	0,6796	3,8004	0,0958
A2-01	0,6796	3,8004	0,0958
A2-02	0,6796	3,8004	0,0958
A2-03	0,6796	3,8004	0,0958
B1-01	0,6843	3,8307	0,0961
B1-02	0,6843	3,8307	0,0961
B2-01	0,6843	3,8307	0,0961
B2-02	0,6843	3,8307	0,0961
B2-03	0,6843	3,8307	0,0961
C1-01	0,7151	3,9809	0,0972
C1-02	0,7151	3,9809	0,0972
C1-03	0,7151	3,9809	0,0972
C1-04	0,7151	3,9809	0,0972
C2-01	0,7577	4,1820	0,0983
C2-02	0,7577	4,1820	0,0983
C2-03	0,7577	4,1820	0,0983
C2-04	0,7577	4,1820	0,0983
D1-01	0,7577	4,1820	0,0983
D1-02	0,7577	4,1820	0,0983
D1-03	0,7577	4,1820	0,0983
D1-04	0,7577	4,1820	0,0983
D1-05	0,7577	4,1820	0,0983

Nota.—Los trabajadores que presten sus servicios en el 3.º turno percibirán un complemento por noche trabajada de 3,2436 euros durante el año 2006, para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 este valor es actualizable año a año según lo indicado en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.

Empleados. Tabla de valores para pluses en euros/hora. Año 2006

Categoría	1.º y 2.º Turno		3.º Turno	
	Sin antig.	Por quinq.	Sin antig.	Por quinq.
A1-01	0,8676	0,0394	4,9003	0,2226
A1-02	0,8676	0,0394	4,9003	0,2226
A1-03	0,8676	0,0394	4,9003	0,2226
A2-01	0,8676	0,0394	4,9003	0,2226
A2-02	0,8676	0,0394	4,9003	0,2226
A2-03	0,8676	0,0394	4,9003	0,2226
B1-01	0,8846	0,0394	4,9965	0,2226
B1-02	0,8865	0,0394	5,0071	0,2226
B2-01	0,9107	0,0394	5,1441	0,2226
B2-02	0,9127	0,0394	5,1551	0,2226
B2-03	0,9145	0,0394	5,1656	0,2226
C1-01	0,9612	0,0400	5,4290	0,2259
C1-02	0,9744	0,0400	5,5041	0,2259
C1-03	0,9897	0,0400	5,5901	0,2259
C1-04	1,0087	0,0400	5,6975	0,2259
C2-01	1,0163	0,0408	5,7408	0,2312
C2-02	1,0353	0,0408	5,8482	0,2312
C2-03	1,0544	0,0408	5,9554	0,2312
C2-04	1,0732	0,0408	6,0628	0,2312
D1-01	1,0956	0,0419	6,1885	0,2360
D1-02	1,1151	0,0419	6,2984	0,2360
D1-03	1,1346	0,0419	6,4078	0,2360
D1-04	1,1539	0,0419	6,5176	0,2360
D1-05	1,1735	0,0419	6,6272	0,2360



Categoría	1.º y 2.º Turno	3.º Turno		
		Sin antigüedad	Por quinquenio	
D2-01	1,1765	0,0432	6,6449	0,2444
D2-02	1,1957	0,0432	6,7544	0,2444
D2-03	1,2153	0,0432	6,8641	0,2444
D2-04	1,2347	0,0432	6,9738	0,2444
D2-05	1,2540	0,0432	7,0835	0,2444
E1-01	1,2650	0,0454	7,1450	0,2567
E1-02	1,2915	0,0454	7,2951	0,2567
E1-03	1,3185	0,0454	7,4453	0,2567
E1-04	1,3448	0,0454	7,5958	0,2567
E1-05	1,3725	0,0454	7,7514	0,2567
E2-01	1,3935	0,0487	7,8715	0,2754
E2-02	1,4212	0,0487	8,0270	0,2754
E2-03	1,4489	0,0487	8,1827	0,2754
E2-04	1,4800	0,0487	8,3599	0,2754
E2-05	1,5142	0,0487	8,5532	0,2754
F1-01	1,5627	0,0487	8,8271	0,2754
F1-02	1,5969	0,0487	9,0201	0,2754
F1-03	1,6312	0,0487	9,2132	0,2754
F1-04	1,6692	0,0487	9,4279	0,2754
F1-05	1,7091	0,0487	9,6535	0,2754
F2-01	1,7673	0,0487	9,9822	0,2754
F2-02	1,8187	0,0487	10,2719	0,2754
F2-03	1,8699	0,0487	10,5616	0,2754
F2-04	1,9289	0,0487	10,8939	0,2754
F2-05	1,9952	0,0487	11,2699	0,2754
F2-06	2,0617	0,0487	11,6450	0,2754
F2-07	2,1359	0,0487	12,0632	0,2754

Nota.–Los trabajadores que presten sus servicios en el 3.º turno percibirán un complemento por noche trabajada de 3,2436 euros durante el año 2006, para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 este valor es actualizable año a año según lo indicado en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.

#### Anexo 9

##### Composición pagas extraordinarias

PAGA EXTRAORDINARIA VACACIONES	
CLAVE	CONCEPTO
9Y01	Retribución s/ Tabla E. Vacaciones
9Y02	Plus Convenio Colectivo E. Vacaciones
9Y05	Complemento R. Base E. Vacaciones
9Y09	Antigüedad E. Vacaciones
9Y10	Prima Directa (promedio) E. Vacaciones
9Y14	Incentivo PO (promedio) E. Vacaciones
9Y15	Incentivo PV (promedio) E. Vacaciones
9Y18	Plus Carencia de Incentivo E. Vacaciones
9Y17	Compensación Prenda de Trabajo E. Vacaciones
PAGA EXTRAORDINARIA NAVIDAD	
CLAVE	CONCEPTO
9X01	Retribución s/ Tabla E. Navidad
9X02	Plus Convenio Colectivo E. Navidad
9X05	Complemento R. Base E. Navidad
9X09	Antigüedad E. Navidad
9X10	Prima Directa (promedio) E. Navidad
9X14	Incentivo PO (promedio) E. Navidad
9X15	Incentivo PV (promedio) E. Navidad
9X18	Plus Carencia de Incentivo E. Navidad
9X17	Compensación Prenda de Trabajo E. Navidad

#### Anexo 10



Plus del Servicio de Bomberos. Tareas y responsabilidades

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

## **Anexo 11**

### **Contratos eventuales**

La Dirección y el Comité de Empresa de Robert Bosch España Fábrica La Carolina,



S.A., deciden acogerse en cuanto a la duración de estos contratos, a lo que se pudiera establecer en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Jaén del año 2006 y 2007, y sucesivos, de acuerdo con lo regulado para los contratos eventuales en el número 1 apartado b del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

### Anexo 12

#### Tablas compensación días flexibles

Categoría	Año 2006 Euros/día	Año 2007 Euros/día	Año 2008 Euros/día	Año 2009 Euros/día	Año 2010 Euros/día
A1	68,16	69,52	70,91	72,33	73,78
A2					
B1	86,94	88,68	90,45	92,26	94,11
B2					
C1					
C2	110,31	112,52	114,77	117,07	119,41
D1					
D2 a F2	121,52	123,95	126,43	128,96	131,54

Nota.—Tablas provisionales para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 hasta adiccionar la revisión según lo acordado en el artículo 20 del Convenio Colectivo.

### Anexo 13

#### Paga de referencia (P.R.) de empleados y operarios (al Art. 67 IV C.C.)

CLAVE	CONCEPTO
9101	Retribución según Tabla
9102	Plus Convenio según Tabla
9105	Complemento R. Base

CLAVE	CONCEPTO
9203	Plus Transitorio (a extinguir) –si procede–
9216	Antigüedad
024F	Cuantía Mínima Garantizada (Operarios Directos)

*Anexo 14*  
Prima Q + P

**Anexo 14**  
**Prima Q + P**

Condiciones generales:

Objetivo.

-Implicar a todo el personal de la compañía, en el proceso de mejora continua y de la calidad/productividad

-Esta prima absorbe o sustituye a la indicada en el Anexo 14 del IV CC.

Fórmula utilizada.

-Prima (euros) = Factor Q + Factor P.

Factor Q.

-En función de ppm planificados para el año (ver ejem. gráfico 1).

Factor P.

-En función de número avisadores/hora de presencia planificado para el año (ver ejemplo gráfico 2).

Beneficiarios.

-Todo el personal de RBEL, en proporción a sus horas de presencia durante el año, con un factor máximo igual a 1.

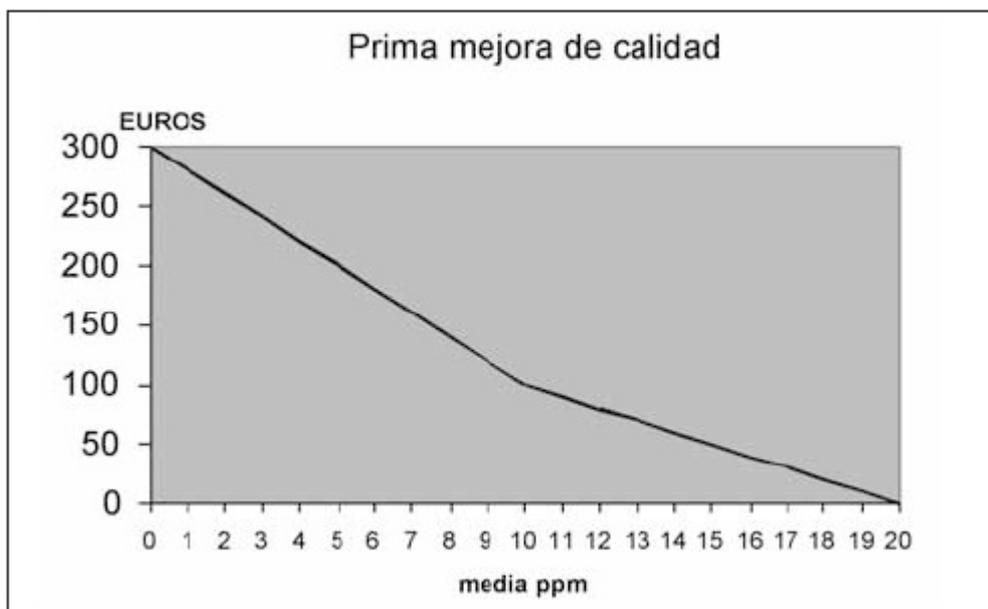
-Forma de pago anual.

-El valor máximo de la prima en caso de superar los objetivos planificados, será de 450 euros por persona y año.

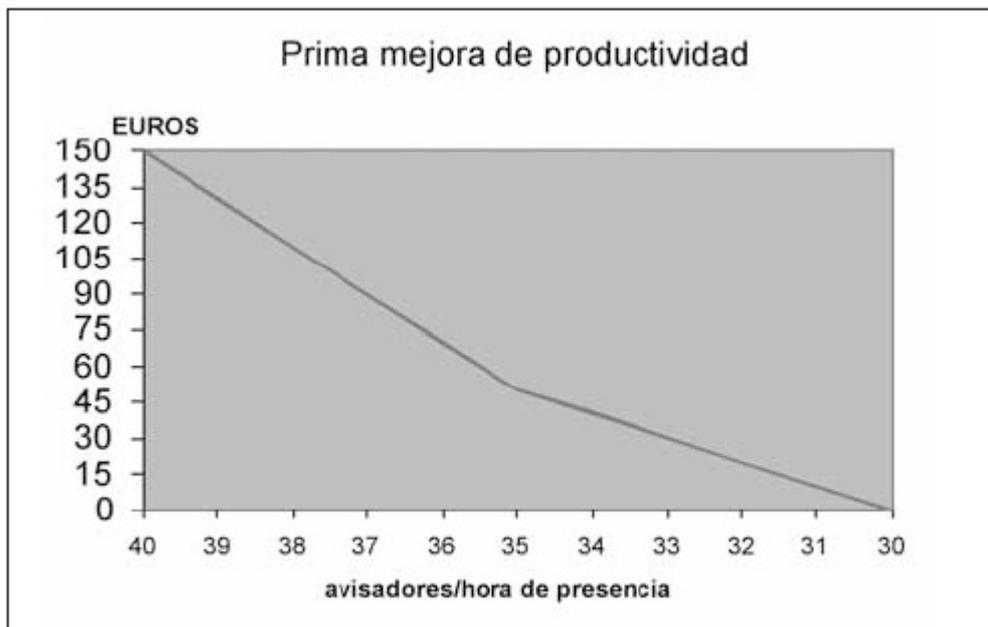
Seguimiento.

-Se visualizarán mensualmente los datos obtenidos en ambos factores.

*Gráfico 1.-Año 2006*



*Gráfico 2.-Año 2006*



**Anexo 15**

**Plus de carencia de incentivo**



Con el fin de fomentar la productividad de los trabajadores indirectos que no tienen acceso a primas de producción (FD, PV, PO y otros), existe un Plus Carencia de Incentivo, que se articula de la siguiente forma:

1. Se abonará en 14 pagas (12 normales, Extra de Julio y Diciembre).
2. Lo cobrarán aquellos colaboradores afectos al Convenio que no tienen acceso a alguna de las Primas relacionadas con la producción (PO, PV, FD u otras).
3. Su valor se abonará según la siguiente tabla:

2006

CATEGORÍA PLUS CARENCIA INCENTIVO

A1-B2  $12,81 + 9,88 \times \text{Horas Presencia} / \text{Horas Calendario}$

C1-D2  $15,68 + 12,10 \times \text{Horas Presencia} / \text{Horas Calendario}$

E1-F2  $18,56 + 14,32 \times \text{Horas Presencia} / \text{Horas Calendario}$

Para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 estos valores son actualizables año a año según lo indicado en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.

## Anexo 16

### Progreso profesional

Todos los productores de nuevo ingreso en RBEL como Operarios N (Directo o Indirecto), lo realizarán con la Categoría A1 en su primer escalón salarial.

La evolución del progreso se realizará de la siguiente forma a partir de la fecha de su contrato indefinido y/o de relevo.

		CATEGORÍA	ESCALÓN
5.º	Año de antigüedad	A1-02	2.º
6.º	Año de antigüedad	A1-03	3.º
7.º	Año de antigüedad	A2-01	1.º
8.º	Año de antigüedad	A2-02	2.º
9.º	Año de antigüedad	A2-03	3.º
10.º	Año de antigüedad	B1-01	1.º

La consolidación de la categoría se realizará a 1.º del mes siguiente de cumplir la antigüedad.

## Anexo 17

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 Minerometalúrgica de CC.OO.

Exponen:

1.º) Que la dirección de la empresa Robert Bosch, S.A., ha iniciado las actuaciones preceptivas para reorganizar la estructura de la Sociedad, a partir del 1 de Enero de 1995, por ramas de actividad, constituyendo ocho Sociedades con personalidad jurídica independiente.

2.º) 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 .

3.º) 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.

4.º) 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 2.º y 3.º, no se opone a la reestructuración proyectada.

5.º) 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.

6.º) Que conforme se refiere en el expositivo 3.º y con la finalidad explicitada en el mismo, las partes pactan y se comprometen al cumplimiento del Acuerdo que consta en las siguientes:

### **Cláusulas**

Primero:

1. Empleo:

1.1. Se crea una Comisión compuesta por las Direcciones de cada Sociedad y por las Representaciones de los Trabajadores (máximo 2 personas por Sociedad) que se reunirán, si alguna de las Sociedades tuviese problemas graves de ocupación,



falta de liquidez o 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.

2. Presupuesto de financiación de los Comités de Empresa.

A efectos económicos de funcionamiento de la comisión, y para sus gastos de desplazamiento (cuando no se reúna con la Dirección, a petición de ambas partes), se fija para 1995 un presupuesto de hasta un máximo de 1 millón de pesetas por cada Comité de Empresa de cada Sociedad.

3. Incorporación de las presentes cláusulas 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 núm. 5223271370.

D. Dieter Zieroth. T.I. núm. X-1490121-C.

D. José Luis Santos Gistau. D.N.I. núm. 345.690.

D. José Luis Abad Maestre. D.N.I. núm. 1.620.557.

D. Antonio García Ruano. D.N.I. núm. 12.138.125.

D. Manuel Pérez San Miguel. D.N.I. núm. 27.802.450.

D. José Parache Grau. D.N.I. núm. 40.716.441.

D. Laureano Martos Expósito. D.N.I. núm. 26.411.649.

D. Antonio de Lucas Rocha. D.N.I. núm. 7.217.509.

D. José A. López San Román. D.N.I. núm. 7.217.509.

D. Guillermo Morales Núñez. D.N.I. núm. 1.362.771.

D. Tomás Balairón Perezagua. D.N.I. núm. 3.738.879.

D. Antonio Berlanga López. D.N.I. núm. 2.442.979.

Federación del Metal de UGT:

D. Antonio Ruiz Ocaña. D.N.I. núm. 74.986.882. Federación Minerometalúrgica de CC.OO.

D. Felipe López Alonso. D.N.I. núm. 51.878.477. Comité Intercentros UGT.

D. Ricardo Rincón Herranz. D.N.I. núm. 3.380.540.

D. Germán Ocaña Ocaña. D.N.I. núm. 24.066.884.

D. Juan Aguado Hernández. D.N.I. núm. 2.863.940.

D. José Sánchez G. Guerrero. D.N.I. núm. 36.805.697.

D. Juan Peralta Zorrilla. D.N.I. núm. 51.976.203.

D. José Parra Fernández. D.N.I. núm. 26.733.824.

D. Pedro Salvarrey Quintana. D.N.I. núm. 13.679.226. CC.OO.:

D. Javier Romeo Amantegui. D.N.I. núm. 14.871.796.

D. Francisco Mora Navarro. D.N.I. núm. 2.149.882.

D. Alvaro Fdez-Dávila Martínez. D.N.I. núm. 7.478.234.

D. Dionisio Escribano Julián. D.N.I. núm. 3.041.136.

D. Ángel Díaz Cardiel. D.N.I. núm. 50.992.186.

D. Antonio Martínez Moreno. D.N.I. núm. 26.724.982.

D. Victoriano Nates Setien. D.N.I. núm. 72.015.380. C.G.T.:

D. Jesús-Ángel Rojo Simón. D.N.I. núm. 13.673.092.

#### Anexo I

Documentación básica entregada y estudiada:

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

#### Anexo 18

Principio de acuerdo. Seguro de vida colectivo R.B. (Femsa alt.)

Preámbulo.

En cumplimiento de lo establecido en los artículos 43-2 del XXI C. Colectivo y artículo 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 1.

b) En caso de muerte por accidente:

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

#### 1.2.2. Prima del Seguro.

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

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

#### 1.2.3. Vigencia del Seguro de Vida.

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

-Por causar baja en la Empresa.

-Por Jubilación.

-En cualquier caso a los 65 años.

El Seguro de Vida se suspenderá:

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

- 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 esta 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, revalorizado 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 revalorizado a razón de un 3,5% anual hasta su jubilación, (máx. 65 años).

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

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

C 1934 = Capital correspondiente a los 60 años según categoría para los nacidos en 1934.

C 60 = C 1934 x 1'035 (60-E) (según categoría al 31.12.1995).

E = edad al 1.1.1995.

## 2. Modalidad «B». Seguro de Vida Básico.

### 2.1. Personal afectado.

El personal contratado a partir del 1.1.1996, con carácter indefinido o de duración determinada superior a seis meses o que no estén incluidos en esa fecha en la actual Póliza de Seguro de Vida Colectivo, y tengan contrato superior a seis meses, estará cubierto para los riesgos de muerte e invalidez por una Póliza de Seguro Colectivo distinta de las indicadas para la otra modalidad, salvo renuncia expresa del 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 será: según Anexo 3.

#### 2.2.2. Las cantidades en caso de muerte por Accidente serán:

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

### 2.3. Incorporación.

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

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 suspendería 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.

#### Aceptación del principio de acuerdo

-La validez del presente Principio de Acuerdo queda supeditada a la aceptación por parte de la Dirección, previo conocimiento del número 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.

Madrid, 21 de diciembre de 1995.

Anexo

Desde el 1.1.2006 hasta el 31.12.2006.

Categoría	España	Portugal	Iberoamérica	Resto Países
E1 - F2	36,52	29,39	35,08	44,90
A1 - D2	31,17	24,55	33,52	42,30

Desde el 1.1.2007 hasta el 31.12. 2007.

Categoría	España	Portugal	Iberoamérica	Resto Países
E1 - F2	37,25	29,98	35,78	45,80
A1 - D2	31,79	25,04	34,19	43,15

Desde el 1.1.2008 hasta el 31.12.2008

Categoría	España	Portugal	Iberoamérica	Resto Países
E1 - F2	38,00	30,58	36,5	46,72
A1 - D2	32,43	25,54	34,87	44,01

Desde el 1.1.2009 hasta el 31.12.2009.

Categoría	España	Portugal	Iberoamérica	Resto Países
E1 - F2	38,76	31,19	37,23	47,65
A1 - D2	33,08	26,05	35,57	44,89

Desde el 1.1.2010 hasta el 31.12. 2010.

Categoría	España	Portugal	Iberoamérica	Resto Países
E1 - F2	39,54	31,81	37,97	48,60
A1 - D2	33,74	26,57	36,28	45,79

Anexo

*Anexo 6*

Tabla de remuneración anual mínima año 2006, para 1.704 horas de trabajo

CATEGORÍA	MENSUALIDAD ORDINARIA (12 PAGAS)	MENSUALIDAD EXTRAS (2 PAGAS)	PAGA Única CONSOLIDADA	BRUTO AÑO 2006 MÍNIMO
A1	1.039,92	1.039,92	1.626,85	16.185,73
A2	1.256,33	1.256,33	1.881,88	19.470,50
B1	1.324,60	1.324,60	1.899,41	20.443,81
B2	1.358,47	1.358,47	1.933,29	20.951,87
C1	1.603,89	1.603,89	2.062,27	24.516,73
C2	1.689,47	1.689,47	2.147,82	25.800,40
D1	1.811,58	1.811,58	2.269,94	27.632,06
D2	1.937,37	1.937,37	2.395,75	29.518,93
E1	2.076,44	2.076,44	2.534,80	31.604,96
E2	2.278,73	2.278,73	2.737,10	34.639,32
F1	2.535,11	2.535,11	2.993,45	38.484,99
F2	2.845,08	2.845,08	3.303,45	43.134,57

**Anexo 7**

 Categorías profesionales equivalentes de Robert Bosch España  
 Fábrica La Carolina, S.A.

Categoría	Descripción de la tarea o función
<b>Bloque I</b>	
A1	Peón, especialista de producción, personal de limpieza.
A2	Mozo especializado de almacén, listero, vigilante, portero, pesador o basculero, auxiliar administrativo, especialista.
B1	Oficial de 3.ª, almacenero, especialista polivalente, oficial de 2.ª administrativo, calcador, reproductor de planos, auxiliar de laboratorio, auxiliar de organización.
<b>Bloque II</b>	
B2	Oficial de 2.ª, conductor de turismo, portero 1.º, archivero bibliotecario, delineante de 2.ª, analista de 2.ª, técnico de organización de 2.ª, FP-2 en prácticas.
C1	Oficial de 1.ª, conductor de camión, oficial de 1.ª administrativo, capataz especialista, delineante de 1.ª, analista de 1.ª.
C2	Oficial de 1.ª especial, encargado, maestro de 2.ª, dibujante proyectista, técnico de organización de 1.ª, A.T.S., maestro industrial, ingenieros técnicos y diplomados en prácticas.
<b>Bloque III</b>	
D1	Jefe de 2.ª administrativo, contramestre, maestro de taller, delineante proyectista, jefe de sección de laboratorio, jefe de organización de 2.ª, ingeniero técnico, arquitecto técnico.
D2	Jefe administrativo de 1.ª, jefe de taller, jefe de organización de 1.ª, titulado superior en prácticas.
<b>Bloque IV</b>	
E1	Titulado superior o asimilados.
E3	Titulado superior o asimilados.
F1	Titulado superior o asimilados.
F2	Titulado superior o asimilados.

**Anexo 8**

 Operarios directos. Tabla de valores para pluses en euros/hora  
 Año 2006

Categoría	1.º y 2.º Turno	3.º Turno	
		Sin antigüedad	Por quinquenio
A1-01	0,5506	3,3147	0,0958
A1-02	0,5506	3,3147	0,0958
A1-03	0,5506	3,3147	0,0958
A2-01	0,5506	3,3147	0,0958
A2-02	0,5506	3,3147	0,0958
A2-03	0,5506	3,3147	0,0958
B1-01	0,5560	3,3475	0,0961
B1-02	0,5560	3,3475	0,0961
B2-01	0,5560	3,3475	0,0961
B2-02	0,5560	3,3475	0,0961
B2-03	0,5560	3,3475	0,0961

Nota.-Los trabajadores que presten sus servicios en el 3.º turno percibirán un complemento por noche trabajada de 3,2436 euros durante el año 2006, para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 este valor es actualizable año a año según lo indicado en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.

 Operarios indirectos. Tabla de valores para pluses en  
 euros/hora. Año 2006

Categoría	1.º y 2.º Turno	3.º Turno	
		Sin antigüedad	Por quinquenio
A1-01	0,6796	3,8004	0,0958

**Anexo**



Y en prueba de conformidad con todo lo pactado, firman el presente Principio de Acuerdo, la Comisión establecida en los artículos 43-2 del XXI Convenio Colectivo y artículo 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:

D. Dieter Zieroth. TL núm. X-1490121-C.

D. José Luis Santos Gistau. D.N.I. núm. 345.690.

D. Juan Soto Cámara. D.N.I. núm. 1.257.421.

D. Antonio García Ruano. D.N.I. núm. 12.138.125.

D. José Luis Abad Maestre. D.N.I. núm. 1.620.557.

D. José A. López San Román. D.N.I. núm. 7.217.509.

D. Javier Garicano Cirugeda. D.N.I. núm. 50.402.317.

D. Manuel Pérez San Miguel. D.N.I. núm. 27.802.450.

D. Laureano Martos Expósito. D.N.I. núm. 26.411.649.

D. José Parache Grau. D.N.I. núm. 40.716.441.

D. Guillermo Morales Núñez. D.N.I. núm. 1.362.771.

D. Manuel Bover Jorqueras. D.N.I. núm. 38.517.320

Por la Representación legal de los Trabajadores:

D. -----

D. -----

Comité de Empresa RBEA.

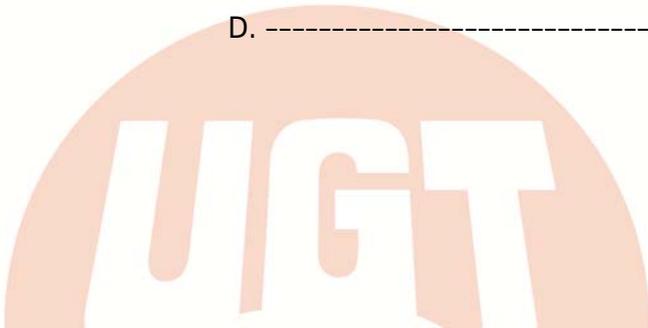
D. -----

D. -----

espectiva Comité de Empresa RBEL.

D. -----

D. -----





Comité de Empresa RBEH.

D. -----

D. -----

Comité de Empresa RBEM.

D. -----

D. -----

Comité de Empresa RBES.

D. -----

D. -----

Comité de Empresa RBSP.

D. -----

D. -----

D. -----

Comité de Empresa RBET.

D. -----

D. -----

Comité de Empresa RBEC.

En Madrid, a 25 de Enero de 1996, se ha reunido la Comisión del Seguro de Vida de Robert Bosch España Fábrica Aranjuez, S.A.

(RBEA), Robert Bosch España Fábrica Castellet, S.A. (RBEC), Robert Bosch España Fábrica Alcalá de Henares, S.A. (RBEH), Robert Bosch España Fábrica La Carolina, S.A. (RBEL), Robert Bosch España Fábrica Madrid, S.A. (RBEM), Robert Bosch España Financiación y Servicios, S.A. (RBES), Robert Bosch España Fábrica Treto, S.A. (RBET), Robert Bosch España, S.A. (RBSP), establecida en los artículos 43-2 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 1995, 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 1995.

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 1995.

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 1993, o a la fecha de incorporación a este Seguro, si esta ha sido posterior a dicha fecha.

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.

Acuerdo 25.1.96

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:

D. Hubertus Thiele. T.I. núm. X-0338894-N.

D. Dieter Zieroth. T.I. núm. X-149121-C.

D. José Luis Santos Gistau. D.N.I. núm. 345.690.

D. Juan Soto Cámara. D.N.I. núm. 1.257.421.

D. Antonio García Ruano. D.N.I. núm. 12.138.125.

D. José Luis Abad Maestre. D.N.I. núm. 1.620.557.



D. Francisco J. Esteve Fernández-Golfín. D.N.I. núm. 2.107.485.

D. José A. López San Román. D.N.I. núm. 7.217.509.

D. Manuel Bover Jorqueras. D.N.I. núm. 38.517.320.

D. Javier Garicano Cirugeda. D.N.I. núm. 50.402.317.

D. Guillermo Morales Núñez. D.N.I. núm. 1.362.771.

D. Manuel Pérez San Miguel. D.N.I. núm. 27.802.450.

D. Laureano Martos Expósito. D.N.I. núm. 26.411.649.

D. Fermín Garrido Ruiz. D.N.I. núm. 2.154.074.

Por la Representación de los Trabajadores:

D. L. Manuel Bautista García. D.N.I. núm. 70040043.

D. Fernando López Mora. D.N.I. núm. 79026487.

Comité de Empresa RBEA.

D. Miguel Gabalda Suñe. D.N.I. núm. 38385872.

D. José Sánchez Granados. D.N.I. núm. 36805697.

Comité de Empresa RBEC.

D. Ignacio Romero Pérez. D.N.I. núm. 649317.

D. José Pons Aglio. D.N.I. núm. 1621120.

Comité de Empresa RBEH.

D. Francisco Muela Moreno. D.N.I. núm. 26732617.

D. José Parra Fernández. D.N.I. núm. 26733824.

Comité de Empresa RBEL.

D. Javier Llorente Canal. D.N.I. núm. 3771458.

D. Germán Ocaña Ocaña. D.N.I. núm. 24066884.

Comité de Empresa RBEM.



D. J. Manuel Alcántara Díaz. D.N.I. núm. 50683685.

D. Hendrik Janssen Stap. D.N.I. núm. 5400811.

Comité de Empresa RBES.

D. Antonio Roque Cieza. D.N.I. núm. 72016958.

D. Pedro Salvarrey Quintana. D.N.I. núm. 13679226.

Comité de Empresa RBET.

D. Pedro Román de las Heras Díaz. D.N.I. núm. 51616758.

D. José I. Uyá García. D.N.I. núm. 51561453.

Comité de Empresa RBSP.

### **Anexo 19**

Asunto .Acta de la reunión mantenida por la Comisión Estudio Sistemas de Promoción.

En la reunión mantenida el día 5 del actual, la Comisión encargada de realizar el estudio indicado en el artículo 56 de nuestro IV Convenio Colectivo, ha elaborado el cuadro y Anexo que se adjunta, para que sirva como marco de referencia en la evolución profesional de las nuevas contrataciones de los grupos profesionales que se especifican en el mismo.

El paso a la Categoría intermedia, si procede, se realizará como máximo a los 18 meses de la asignación en la Categoría de inicio indicadas en el cuadro, salvo informe desfavorable por escrito del Jefe de Servicio Correspondiente.

En el caso de promoción interna, se contabilizará dentro de este período, los 6 meses de adaptación o confirmación en la Categoría de referencia.

El inicio de la aplicación de lo estipulado en este documento se realizará a partir del 1-1-04.

En el grupo de administrativos cualificados no titulados al tratarse de un grupo muy heterogéneo, durante el año 2004, la comisión continuará el estudio del marco de referencia del mismo, así como completar el análisis y la definición del sistema de valoración profesional según el artículo 56 del IV Convenio Colectivo.

La Carolina, 5 de noviembre del 2003. Por la R.S. (firma ilegible).

Por la Dirección (firma ilegible).



## Evolución profesional nuevas contrataciones

### Objetivo.

Crear un marco de referencia al Sistema de Promoción indicado en el Convenio Colectivo de Robert Bosch España Fca. La Carolina, teniendo en cuenta las categorías profesionales equivalentes, establecidas en el Anexo 7 de dicho Convenio Colectivo.

### Procedimiento.

En el Anexo I que se adjunta, se define como referencia para los grupos Profesionales indicados en el mismo, las Categorías de Entrada y de Referencia Final, así como el tiempo necesario aproximado para alcanzar la madurez profesional total.

### Aclaraciones procedimentales.

Para el paso de una categoría a otra, será preceptivo el informe positivo por parte del Responsable del Servicio, de la evolución y desempeño de las personas en los puestos y/o tareas asignadas; en el caso de que el marco de Referencia no se cumpla, el trabajador deberá ser informado en tiempo y forma por su Responsable.

La evolución del progreso se realizará a partir de la fecha de su contrato indefinido.

La Carolina, 5 de noviembre del 2003. Por la R.S. (firma ilegible). Por la Dirección (firma ilegible).



Categoría	1.º y 2.º Turno	3.º Turno	
		Sin antigüedad	Por quinquenio
A1-02	0,6796	3,8004	0,0958
A1-03	0,6796	3,8004	0,0958
A2-01	0,6796	3,8004	0,0958
A2-02	0,6796	3,8004	0,0958
A2-03	0,6796	3,8004	0,0958
B1-01	0,6843	3,8307	0,0961
B1-02	0,6843	3,8307	0,0961
B2-01	0,6843	3,8307	0,0961
B2-02	0,6843	3,8307	0,0961
B2-03	0,6843	3,8307	0,0961
C1-01	0,7151	3,9809	0,0972
C1-02	0,7151	3,9809	0,0972
C1-03	0,7151	3,9809	0,0972
C1-04	0,7151	3,9809	0,0972
C2-01	0,7577	4,1820	0,0983
C2-02	0,7577	4,1820	0,0983
C2-03	0,7577	4,1820	0,0983
C2-04	0,7577	4,1820	0,0983
D1-01	0,7577	4,1820	0,0983
D1-02	0,7577	4,1820	0,0983
D1-03	0,7577	4,1820	0,0983
D1-04	0,7577	4,1820	0,0983
D1-05	0,7577	4,1820	0,0983

Nota.–Los trabajadores que presten sus servicios en el 3.º turno percibirán un complemento por noche trabajada de 3,2436 euros durante el año 2006, para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 este valor es actualizable año a año según lo indicado en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.

Empleados. Tabla de valores para pluses en euros/hora. Año 2006

Categoría	1.º y 2.º Turno		3.º Turno	
	Sin antig.	Por quinq.	Sin antig.	Por quinq.
A1-01	0,8676	0,0394	4,9003	0,2226
A1-02	0,8676	0,0394	4,9003	0,2226
A1-03	0,8676	0,0394	4,9003	0,2226
A2-01	0,8676	0,0394	4,9003	0,2226
A2-02	0,8676	0,0394	4,9003	0,2226
A2-03	0,8676	0,0394	4,9003	0,2226
B1-01	0,8846	0,0394	4,9965	0,2226
B1-02	0,8865	0,0394	5,0071	0,2226
B2-01	0,9107	0,0394	5,1441	0,2226
B2-02	0,9127	0,0394	5,1551	0,2226
B2-03	0,9145	0,0394	5,1656	0,2226
C1-01	0,9612	0,0400	5,4290	0,2259
C1-02	0,9744	0,0400	5,5041	0,2259
C1-03	0,9897	0,0400	5,5901	0,2259
C1-04	1,0087	0,0400	5,6975	0,2259
C2-01	1,0163	0,0408	5,7408	0,2312
C2-02	1,0353	0,0408	5,8482	0,2312
C2-03	1,0544	0,0408	5,9554	0,2312
C2-04	1,0732	0,0408	6,0628	0,2312
D1-01	1,0956	0,0419	6,1885	0,2360
D1-02	1,1151	0,0419	6,2984	0,2360
D1-03	1,1346	0,0419	6,4078	0,2360
D1-04	1,1539	0,0419	6,5176	0,2360
D1-05	1,1735	0,0419	6,6272	0,2360

Anexo

Categoría	1.º y 2.º Turno	3.º Turno		
		Sin antigüedad	Por quinquenio	
D2-01	1,1765	0,0432	6,6449	0,2444
D2-02	1,1957	0,0432	6,7544	0,2444
D2-03	1,2153	0,0432	6,8641	0,2444
D2-04	1,2347	0,0432	6,9738	0,2444
D2-05	1,2540	0,0432	7,0835	0,2444
E1-01	1,2650	0,0454	7,1450	0,2567
E1-02	1,2915	0,0454	7,2951	0,2567
E1-03	1,3185	0,0454	7,4453	0,2567
E1-04	1,3448	0,0454	7,5958	0,2567
E1-05	1,3725	0,0454	7,7514	0,2567
E2-01	1,3935	0,0487	7,8715	0,2754
E2-02	1,4212	0,0487	8,0270	0,2754
E2-03	1,4489	0,0487	8,1827	0,2754
E2-04	1,4800	0,0487	8,3599	0,2754
E2-05	1,5142	0,0487	8,5532	0,2754
F1-01	1,5627	0,0487	8,8271	0,2754
F1-02	1,5969	0,0487	9,0201	0,2754
F1-03	1,6312	0,0487	9,2132	0,2754
F1-04	1,6692	0,0487	9,4279	0,2754
F1-05	1,7091	0,0487	9,6535	0,2754
F2-01	1,7673	0,0487	9,9822	0,2754
F2-02	1,8187	0,0487	10,2719	0,2754
F2-03	1,8699	0,0487	10,5616	0,2754
F2-04	1,9289	0,0487	10,8939	0,2754
F2-05	1,9952	0,0487	11,2699	0,2754
F2-06	2,0617	0,0487	11,6450	0,2754
F2-07	2,1359	0,0487	12,0632	0,2754

Nota.—Los trabajadores que presten sus servicios en el 3.º turno percibirán un complemento por noche trabajada de 3,2436 euros durante el año 2006, para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 este valor es actualizable año a año según lo indicado en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.

*Anexo 9*

Composición pagas extraordinarias

PAGA EXTRAORDINARIA VACACIONES	
CLAVE	CONCEPTO
9Y01	Retribución s/ Tabla E. Vacaciones
9Y02	Plus Convenio Colectivo E. Vacaciones
9Y05	Complemento R. Base E. Vacaciones
9Y09	Antigüedad E. Vacaciones
9Y10	Prima Directa (promedio) E. Vacaciones
9Y14	Incentivo PO (promedio) E. Vacaciones
9Y15	Incentivo PV (promedio) E. Vacaciones
9Y18	Plus Carencia de Incentivo E. Vacaciones
9Y17	Compensación Prenda de Trabajo E. Vacaciones
PAGA EXTRAORDINARIA NAVIDAD	
CLAVE	CONCEPTO
9X01	Retribución s/ Tabla E. Navidad
9X02	Plus Convenio Colectivo E. Navidad
9X05	Complemento R. Base E. Navidad
9X09	Antigüedad E. Navidad
9X10	Prima Directa (promedio) E. Navidad
9X14	Incentivo PO (promedio) E. Navidad
9X15	Incentivo PV (promedio) E. Navidad
9X18	Plus Carencia de Incentivo E. Navidad
9X17	Compensación Prenda de Trabajo E. Navidad

Anexo

## Anexo 20

Acuerdo marco de Jubilación parcial y contrato de relevo Robert Bosch España Fábrica La Carolina, S.A. Años 2006-2010 En La Carolina a 31 de Mayo de 2006, se reúne, de una parte la Dirección de Robert Bosch España Fca. La Carolina, S.A. (en adelante RBEL) y, de otra, el Comité de Empresa de RBEL, para tratar el marco necesario para el establecimiento de una Plan de Jubilación Parcial y Contrato de Relevo en la RBEL.

### Exponen:

Primero: Que la actual legislación laboral ha introducido nuevas posibilidades de acceso y salida del mercado de trabajo y en concreto con la reforma de la regulación de la jubilación parcial (RD 1131/2002 de 31 de octubre) ha posibilitado la compatibilidad entre el percibo de una pensión de jubilación y el desarrollo de actividades laborales desde el momento en el que se comience a percibir una pensión de dicha naturaleza.

Asimismo y en relación con dicho sistema de jubilación parcial, se ha articulado el contrato de relevo.

Segundo: Que en RBEL, a partir del año 2006 hay un número importante de trabajadores con edad superior a los 60 años, que cumpliendo los requisitos legalmente establecidos, pueden acceder a la mencionada jubilación parcial y consustancial, con la misma se contribuiría a un rejuvenecimiento de la plantilla a través de contrataciones por medio del contrato de relevo.

Por todo lo expuesto, acuerdan:

Primero: Se establece un Acuerdo Marco para el desarrollo de un Plan de Jubilación Parcial para los años 2006 a 2010 de conformidad con lo establecido en el RD 1131/2002 de 31 de octubre.

Segundo: Podrán acogerse al presente acuerdo los trabajadores que tengan 60 o más años en el período 2006- 2010.

Tercero: El acceso a la jubilación parcial tendrá carácter voluntario y la empresa ofrecerá esta posibilidad al personal a lo largo del período indicado siempre que las situaciones productivas, organizativas o técnicas lo permitan, y podrá hacer excepciones en aquellos puestos de responsabilidad o difícil sustitución, sobre los que la empresa se reservará la decisión de definir un tiempo de carencia adecuado para realizar el solape correspondiente y necesario para desempeñar el puesto de trabajo.

El trabajador deberá permanecer en la jubilación parcial como máximo hasta los 65 años, debiendo jubilarse antes de esa edad con coeficientes reductores, si



reúne los requisitos exigidos y siempre que con dicha antelación el trabajador alcance el tope de la pensión.

Cuarto: El trabajador jubilado parcialmente reducirá su jornada, con carácter general un 85%, suscribiendo, por tanto, un contrato a tiempo parcial por el 15% restante de la jornada. Existirá la posibilidad de pactar, de acuerdo con lo indicado en la ley, reducciones de jornada entre un 25 y un 85% para determinados trabajadores que a propuesta de la Dirección acepten los mismos, siendo en este caso las condiciones proporcionales a la reducción real acordada.

Quinto: El tiempo de actividad laboral del jubilado parcial podrá, en función de las necesidades organizativas de la Empresa, ser distribuido de forma homogénea a lo largo de todo el año, o concentrado en determinados períodos y se fijarán dentro del calendario laboral anualmente. Estos días podrán modificarse con acuerdo entre ambas partes, informando de ello a la Administración correspondiente.

El tiempo de actividad laboral anual de las personas con jubilación parcial al 85% será de 32 días equivalentes a 250 horas. Estos días se fijarán dentro del calendario laboral, según las necesidades organizativas y de producción.

Sexto: El jubilado parcial tendrá las condiciones generales, económicas y sociales en función de la jornada y turno que trabajen, compuesta por los conceptos que recoge la paga de referencia indicada en el Anexo y que le sean de aplicación según proceda, teniendo en cuenta las siguientes particularidades.

a) En cuanto al Seguro de Vida de la Modalidad A y B si lo hubiese, se mantendrá la misma cobertura de riesgo e igual capital que el que tenga cada trabajador durante todo el año natural en el que haya estado en activo a jornada completa. En los años siguientes, las coberturas de riesgo serán las mismas, si bien el capital asegurado será del 15% del que hubiera tenido de haber permanecido en activo sin reducción de jornada, siempre que cause baja definitiva en la Empresa por dicho concepto.

El Seguro de Vida cubrirá igualmente los casos de muerte por accidente o declaración de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez como consecuencia de un accidente laboral, producida por cualquier motivo antes de la jubilación total y siempre que cause baja definitiva en la Empresa por dichos conceptos, en todos estos supuestos tendrá el 100% del capital asegurado que tiene actualmente por muerte natural.

El Seguro de Vida de la Modalidad A y B si lo hubiese, finalizará en la fecha en que se extinga el contrato a tiempo parcial del trabajador jubilado parcialmente.

b) El Seguro de Capital, del personal que lo tenga, se percibirá en el momento de pasar a la situación de jubilado parcialmente.



c) Los días de Vacaciones, Flotantes y Veterano ya están considerados en la jornada laboral calculada en el acuerdo, punto quinto.

De acuerdo con todo lo anterior, e independientemente de cómo se distribuyan los 32 días de trabajo y por simplificación administrativa, se abonará mensualmente 1/12 del 15% del total anual, incluyéndose la parte proporcional correspondiente a las Pagas Extraordinarias.

Durante este período en activo, el trabajador vendrá obligado a realizar, cuando así se le requiera, la jornada laboral correspondiente con los turnos considerados en su Paga de Referencia.

Octavo: La Empresa complementará, si hubiera necesidad, las prestaciones de jubilación parcial para garantizar el 80 % del salario bruto anual de referencia correspondiente al 85% de la jornada reducida.

Se tomarán para el cálculo del Salario Bruto Anual de Referencia las claves indicadas en el Anexo I.

Noveno: Para sustituir al trabajador jubilado parcialmente, la empresa concertará simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para que cubra como mínimo la jornada dejada vacante por el jubilado parcial.

El puesto de trabajo a ocupar será uno correspondiente al mismo o similar grupo profesional del trabajador jubilado parcialmente.

Las contrataciones de relevo se realizarán mediante contratos de duración determinada y con límite hasta la fecha de jubilación del personal sustituido (65 años) no suponiendo ninguna obligación adicional Función

Referencia normal Contrato o paso inicial Evolución profesional Período necesario para en plena madurez a este grupo normal alcanzar plena madurez Técnicos Medios (contratados para labores técnicas) D2 C2 - 4 años Técnicos Superiores (Contratados para Tareas de titulados Superiores) E1 D1 - 5 años Administrativos no Titulados (o personal contratado para tareas B-D con requerimientos equivalentes a (En función de tarea 2 Categorías por FP-2; FP-3) asignada) debajo del puesto - 4 años a los compromisos de plantilla ya existentes y compensando este tipo de contratos la misma hasta su finalización. Los contratos de relevo, se realizarán como mínimo con el 85% de la jornada de trabajo.

A la finalización de cada contrato de relevo y en el caso de continuar con la necesidad de cubrir dicho puesto de trabajo, por mantenerse unas condiciones de carga de trabajo normales y que así lo requieran, se actuará de acuerdo con los compromisos adquiridos y teniendo en cuenta las condiciones económicas,





organizativas o de producción de ese momento.

Décimo: Con carácter general, en función de las necesidades organizativas o productivas de RBEL, todos aquellos trabajadores que cumpliendo los requisitos exigidos, se adhieran, se incorporarán a la jubilación parcial al mes siguiente de haber cumplido los 60 años, excepto el primer colectivo que se incorporará como máximo un mes después de su adhesión salvo excepciones.

Este acuerdo tendrá validez durante el período indicado más arriba en tanto en cuanto se mantengan las condiciones actuales definidas en el R.D. 1131/2002, en el caso de modificación o anulación de la norma que afecte de forma sustancial parcial o totalmente a este acuerdo, originando un mayor coste para la Empresa, habrá que reconsiderar su validez y continuidad del mismo, reuniéndose los firmantes de este acuerdo para reconsiderar su contenido y aplicación.

Una vez ha sido ratificado por ambas partes, se acuerda que será incluido en el primer Convenio Colectivo que se firme, considerándolo por tanto a todos los efectos legales con rango de Convenio Colectivo, desde este mismo momento.

La Representación Sindical (firma ilegible). La Dirección (firma ilegible).

### **Anexo I**

Se tomará para el cálculo del Salario Bruto Anual de Referencia, las siguientes claves de nómina al 85%:

9101, 9102, 9105, 9106, 9203(\*), 9205, 9207, 9210, 9216, 9232, 9233, 9235, 9236, 9266, 024F, 9252, 9256, 9257, 9258, 9263, 9601, 9Y01, 9Y02, 9Y05, 9Y09, 9Y10, 9Y14, 9Y15, 9Y18, 9X01, 9X02, 9X05, 9X09, 9X10, 9X14, 9X15, 9X18, 9Z01 y 9Z04.

9203(\*): incluyendo esta clave sólo los conceptos abonables mensualmente soportados por un referido en el que se aclare su origen y no otros conceptos extraordinarios y/o abonables por una sola vez.

Todos los conceptos variables se considerarán con la media de los 6 últimos meses de actividad normal. Los 6 últimos meses de actividad que se deben considerar son los correspondientes a los 6 meses anteriores a la fecha de la firma del presente acuerdo.

El Salario Bruto Anual de Referencia se actualizará con la aplicación del Convenio Colectivo vigente en cada momento.

### **Anexo 21**

Acta. Contrato de obra o servicio determinado Reunión mantenida el 22 de





diciembre de 2005, sobre definición y compilación de los acuerdos establecidos sobre este tipo de contratación para su aplicación en RBEL.

El objeto de este documento, es dar cumplimiento al art. 15.1.ª del ET desarrollado por la ley 63/97 y refundir en un solo documento los acuerdos realizados hasta la fecha sobre este concepto, por lo que.

Reunida la Representación Sindical y la Dirección de Robert Bosch España Fca. La Carolina, S.A., con el fin de definir los criterios a aplicar sobre esta materia acuerdan: Identificar como trabajos o tareas con sustantividad propia, los siguientes:

- a) El desarrollo y la fabricación de un nuevo producto, la implantación de una nueva línea de producción o puesta en funcionamiento de la misma hasta su consolidación y funcionamiento normal (Ejemplo: Línea 3 y Módulos).
- b) Todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa.

Preferentemente este incremento de capacidad se realizará en sábados, domingos y festivos en turnos cuya duración máxima será de 12 horas. El personal contratado a tiempo parcial bajo la modalidad aquí acordada, podrá pasar en caso de necesidad a trabajar a tiempo completo durante un tiempo determinado, con el fin de realizar coberturas temporales, acordando y comunicando dicha situación al INEM y Seguridad Social.

El contrato de obra o servicio regulado en el presente acuerdo podrá formalizarse por períodos determinados de tiempo, con un mínimo de 3 meses susceptibles de diversas prórrogas hasta un período máximo de 36 meses a contar desde el inicio de la contratación del contrato de obra o servicio, y podrá formalizarse tras la finalización de un contrato eventual por circunstancias de la producción realizado con anterioridad al mismo.

Este tipo de contratación podrá afectar a un máximo del 20% de la plantilla total.

Este acuerdo será considerado con rango de Convenio Colectivo y se incluirá en la próxima negociación de nuestro Convenio Colectivo.

En La Carolina, a 22 de diciembre de 2005. Por la Comisión Paritaria (firma ilegible). Por el Comité de Empresa (firma ilegible). Por la Dirección (firma ilegible).

Jaén, a 17 de julio de 2006. El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL MARÍA MARTOS RUBIO.



**Clarton Horn, S.A.U.**

BOP , 08 de agosto del 2006

Página 86 de 86

e

