

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 2 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Robert Bosch España Fábrica Aranjuez, S. A. U. (Código número 28009522011996).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Robert Bosch España Fábrica Aranjuez, S. A. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 24 de octubre de 2024, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

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

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

Madrid, a 2 de diciembre de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

IX CONVENIO COLECTIVO 2021 - 2025**ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA ARANJUEZ, S.A.U.**

Capítulo I.- Disposiciones Generales.

Extensión del convenio en su aplicación territorial y personal.

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

Ámbito personal.

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

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

Período de vigencia y prórroga.

Artículo 3.- El presente Convenio causará efectos a partir del 1 de Enero de 2021, siendo su duración cinco años y, en consecuencia, finalizará el 31 de Diciembre del 2025, excepto para aquellos conceptos en los que se especifica concretamente otro plazo de iniciación y vigencia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo II.- Periodo de trabajo.

Artículo 10.- La jornada anual de trabajo efectivo será de 1712 horas/año para el año 2021, de 1704 horas/año para el año 2022, de 1696 horas/año para los años 2023 y 2024. Para el año 2025 la jornada anual de trabajo será de 1688 horas/año. En cumplimiento del punto 2.2 del Acuerdo Industrial HT/DLS/FRL de 11 de septiembre de 2020.

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

Calendario Marco

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

Calendario Laboral.

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

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

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

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

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

- 1) Días flotantes generados por las reducciones de jornada pactadas hasta 1989 inclusive (10 días).

Se planificarán de manera que no afecte a la producción, para ello el trabajador/a comunicará a su mando los días solicitados dentro de la quincena anterior a cada trimestre.

Cada trabajador/a planificará para su disfrute un día flotante por trimestre, independientemente de los 4 días que puede planificar la Dirección según artículo 12.2 de este Convenio Colectivo.

Quince días antes de iniciarse el último trimestre, la Dirección realizará una encuesta en el Centro para que cada trabajador/a exprese concretamente las fechas de disfrute de los días flotantes que eventualmente pudieran restarle en el año correspondiente.

En el caso de un trabajador o trabajadora, que estando presente en el Centro, no entregara su respuesta personal a la encuesta antes de iniciarse el último trimestre, la Dirección planificará el disfrute de los días flotantes pendientes, dentro del año en curso. En este último supuesto, la Dirección informará a la persona afectada de los días fijados, con una antelación mínima de 15 días.

- 2) Días flotantes generados por las reducciones de jornada de 1990, 1991. (4 días)

La Dirección planificará el disfrute de estos días flotantes dentro del período comprendido entre Marzo y Octubre de cada año, ambos inclusive, y de forma que dicho disfrute coincida con lunes o viernes. La Dirección informará al trabajador/a de los días fijados con una antelación mínima de quince días. Todo ello, sin perjuicio de que puedan establecerse acuerdos específicos al respecto, entre la Dirección y el Comité de Empresa.

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

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

Para ello la Dirección presentará al Comité antes del 31.12.2025, propuestas concretas, entre otras las siguientes:

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

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

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

Jornada estival.

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

Horario flexible.

Artículo 16.- Se autorizará el régimen de horario flexible en las condiciones marcadas en el Acuerdo firmado por la Dirección de RBEF y el Comité de Empresa el 16 de Octubre de 2017 incluido como Anexo 1.

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

Vacaciones.

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

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

Para la interpretación sobre la distribución de los días de vacaciones se estará a lo establecido en ANEXO 4.

Veteranos.

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

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

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

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

Estos días se abonarán como días de vacaciones.

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

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

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

Capítulo III.- Clasificación de personal.

Clasificación y asimilación.

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

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

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

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

Especialista Polivalente.

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

Asimismo, se engloban en una sola tarea 1101 "Especialista A2" las actuales tareas específicas de nivel A2.

Adicionalmente a la figura de OP2 con tarea 1103 correspondiente al grupo profesional C1, se crea la figura de OP3 que tendrá asignada la tarea 1104 correspondiente al grupo profesional C2.

Promoción

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

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

Esta situación se revisará en el Convenio del 2026.

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

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

La Dirección de RBEF y la representación sindical, con el fin de garantizar activamente el desarrollo profesional de todas las personas de la plantilla, reunirá cada año a la Comisión de promoción para analizar y estudiar aquellos casos de empleados que no hayan tenido promoción en los últimos 10 años, con el fin de evaluar medidas que faciliten la adaptación y desarrollo del trabajador/a a puestos que requieran mayor cualificación y/o responsabilidad, si este fuera el motivo, o en su mismo puesto si así se requiere durante el proceso de transformación de la fábrica hacia productos más tecnológicos.

Artículo 25.-

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

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

Formación.

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

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

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

Antes del 30 de abril de cada año, se reunirá la Comisión de Formación al objeto de analizar y mejorar la cualificación del personal y contribuir así en el proceso de transformación de RBEF para atender a las nuevas necesidades del mercado. En dicha reunión se analizará la formación impartida en el año anterior y se expondrán las necesidades detectadas para el año en curso derivadas de conseguir que cada trabajador/a consiga mejorar las competencias necesarias para poder desarrollar su trabajo adecuadamente o bien para poder optar a puestos de mayor cualificación.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se intentará que dichas formaciones tengan lugar en horario de trabajo siempre que la organización de la formación y la organización del trabajo en cada departamento o zona de producción así lo permita. También se facilitará el acceso a la formación de todas aquellas personas que por motivos de conciliación tengan horarios especiales o reducción de jornada o bien tras su reincorporación después de una excedencia.

Capítulo IV.- Condiciones de trabajo.

Turnos

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

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

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

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

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

Trabajo a tres turnos.

Artículo 28

Respecto al trabajo a turnos se estará a lo establecido en el acuerdo de flexibilidad de 25/06/09 recogido en el Anexo 13.

18 Turnos

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

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

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

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

Turno Normal

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

En los departamentos donde se acuerde que la jornada de trabajo tenga un horario diferente al pactado en Convenio, se negociará con las personas afectadas y se buscará en todo momento la

posibilidad de hacerlo de forma que no afecte a las condiciones familiares e intentando establecer una rotación entre las personas del departamento, de forma que todos y todas puedan hacer compatible la conciliación de la vida laboral y familiar.

Racionalización del trabajo.

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

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

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

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

Reconversión.

Artículo 33.- En cuanto a la reconversión se estará a lo indicado en Anexo 12.

Mejoras de productividad.

Artículo 34.- El Comité de Empresa manifiesta su disposición de intervenir en Servicios donde los índices de propuestas de mejoras o sugerencias no sean satisfactorios, para estimular al personal en este sentido, cooperando a remover los obstáculos psicológicos que dificulten tan importante acción.

Movilidad geográfica.

Artículo 35.- En la fecha de entrada en vigor del Noveno Convenio Colectivo de RBEF, la Empresa cuenta con un solo Centro de Trabajo sito en Aranjuez (Madrid), calle Raso de la Estrella s/nº. En el supuesto de que con posterioridad a dicha fecha se incrementara el número de centros, será de aplicación lo previsto en el ANEXO 2.

Índices de absentismo.

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

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

Incapacidad permanente parcial.

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

Empleo.

Artículo 38.-

1. Los trabajadores/a que realicen los servicios y obras subcontratadas (en el marco de la legalidad vigente) estarán dentro del ámbito de organización, dirección y control del subcontratista, el cual tendrá actividad, estructura y entidad propias. Asimismo, no podrán ejercer funciones de mando sobre el personal de RBEF.
2. Con el fin de cubrir posibles necesidades futuras, RBEF establecerá con Escuelas de Formación Profesional y Universidades, programas de colaboración de tipo de Formación Dual, (Escuela - Prácticas de Empresa).

Para el personal procedente de programas del tipo de Formación DUAL a que se refiere el apartado anterior, la evaluación continua y objetiva, en el caso de realizarse, se considerará como las pruebas de selección teórico-prácticas que se indican en el punto 4 del Anexo 3.

3. Se reducirá al mínimo posible las Horas Extraordinarias, con el objetivo, entre otros, de lograr el máximo posible de nuevas contrataciones.
4. Se adjunta como Anexo 3 documento para las contrataciones.
5. Se crea una Comisión de Contratación paritaria de 2 miembros del Comité de Empresa y 2 de la Dirección para que regule el procedimiento de contratación. Se reunirá dicha comisión en el primer trimestre de cada año para valorar y analizar el cumplimiento del Artículo nº 39 de este Convenio Colectivo.
6. Adicionalmente a las contrataciones pactadas en Convenio Colectivo, durante la vigencia del mismo, si se produjera alguna baja por defunción de una persona en activo en el centro, esta se repondrá con otra persona del mismo grupo de cotización con contratación indefinida. La Dirección informará a la Representación legal de los trabajadores de cualquier tipo de baja que se produzca en el centro. Se analizará la necesidad o no de reposición.
7. Cuando se produzcan en la empresa bajas por incapacidad permanente, la Comisión de contratación analizará la situación de carga de trabajo del centro a fin de estudiar la posible sustitución con contratación indefinida. En todo caso para poder valorar la situación a efectos de contratación habrá que esperar a que pase el período de dos años desde la declaración de incapacidad en los que la Empresa tiene la obligación de reservar dicho puesto al trabajador/a.
8. Durante la vigencia del convenio colectivo se podrán llevar a cabo jubilaciones parciales de acuerdo con la legislación en vigor en cada momento.

Con fecha 1 de julio de 2021 ambas partes suscribieron el último acuerdo para aplicar en RBEF una serie de jubilaciones parciales con contratos de relevo para el período 2021-2022.

9. En caso de prorrogarse la legislación que permite la jubilación parcial a partir de los 61 años para determinados puestos de la industria, Empresa y representación de los trabajadores se reunirá para estudiar la situación de cada año durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, con el fin de la posibilidad de aplicar si la ley lo permite, este modelo de jubilación parcial.

Contratos temporales

Artículo 39.- En lo referente a la duración de los contratos temporales será de aplicación lo establecido en el estatuto de los trabajadores.

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

Los contratos eventuales que se realicen no sobrepasarán en ningún momento el equivalente al 30% de la plantilla fija (valor medio de eventuales acumulado al año) en base al acuerdo de fecha 01 de julio de 2021 para los años 21, 22 y 23. A partir del año 24 y siguientes el límite de temporalidad

quedará fijado en un 20%. En el caso de puntas de producción y para trabajos no especializados solo podrá ser superados estos límites de temporalidad mediando acuerdo entre el Comité de Empresa y Dirección.

Período de prueba.

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

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

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

Prendas de trabajo.

Artículo 41.-

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

Incentivos.

Artículo 42.- Unificación de primas personal Directo.

1. Con fecha 01.01.91 y con carácter provisional se unificaron las primas directas y de productividad (claves 24, 30 y 22) en una sola prima, a percibir en 15 pagas, cuya fórmula para 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025 es:

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

Donde:

R es el rendimiento individual en tanto por uno.

R' es el rendimiento individual en tanto por ciento con un valor máximo de 125.

HB es el número de horas blancas realizadas por la persona en el mes correspondiente.

K factor cuyo valor para 2021 es 0,01441, para 2022 0,01455 y para 2023 0,01506.

El valor mínimo garantizado de dicha prima será para 2021 de 133,82 €/mes, para 2022 de 135,16 €/mes y para 2023 de 139,89 €/mes.

El valor del factor K y valor mínimo garantizado para los años 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025 se modificarán una vez que se conozcan los valores del IPC anual respectivo a cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo y serán de aplicación a 1 de Enero de cada año, según lo establecido en el artículo 46.1.

Cuando por causas imputables al trabajador/a, el rendimiento no superará el 100, el mínimo garantizado será de 51,69 €/mes para toda la vigencia del Convenio.

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

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

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

En el caso de que, por cualquier circunstancia, no fuera posible la puesta en vigor de estas propuestas con efectividad 01.01.2026, el presente acuerdo será objeto de negociación en el marco del siguiente Convenio, prorrogándose su vigencia hasta que quede establecido un acuerdo definitivo.

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

Dicha prima se basará en principios de Productividad y Calidad.

Durante el año 2022 se aplicará la Prima de Objetivos de Productividad fijada en el Acuerdo de 15 de diciembre de 2021.

En el primer trimestre de 2023 el Comité de Productividad valorará los resultados de mejora de indicadores en 2022 y analizar el cumplimiento de las condiciones referidas en dicho acuerdo.

En caso de continuidad de esta prima en los siguientes años, la comisión se reunirá a comienzos de cada año para el estudio de su viabilidad.

Artículo 43.- La compensación para situaciones de trabajo con bajo porcentaje de Horas Blancas, según acuerdo de 5 de abril 1984, queda sustituida por la siguiente fórmula para los años 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025.

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

siendo:

- R_m = Rendimiento individual medio de los dos últimos meses conocidos, en tanto por uno.
- R^{*}m = Rendimiento individual medio de los dos últimos meses conocidos, en tanto por ciento, con un valor máximo de 125.
- HP = Nº. horas de presencia del mes.
- HB = Nº. horas blancas del mes.
- K = Coeficiente particular de la Fábrica que representa el 95 % del valor medio de horas blancas en los dos últimos meses conocidos, con un máximo de aplicación de este coeficiente del 85 %.

Productividad.

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

Capítulo V.- Condiciones económicas.

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

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

Retribuciones.

Artículo 46.- Incremento Salarial Convenio Colectivo.

46.1.- Para el año 2021 se acuerda incrementar un 1% sobre todos los conceptos salariales retributivos del Convenio para los que no se acuerde otra subida expresa. Dicho 1% corresponde a la absorción parcial de la paga de economato vigente hasta 2020.

Para el año 2022 se acuerda incrementar un 1% sobre todos los conceptos salariales retributivos del Convenio para los que no se acuerde otra subida expresa. Con esta subida del 1% queda totalmente absorbida la paga de economato establecida en el VIII Convenio Colectivo de RBEF.

Se acuerda un pago único del 3% del salario individual del año 2022, que se pagará en enero del año 2023, realizando un adelanto a cuenta de 800 euros netos en la nómina de noviembre de 2022.

Para el año 2023 se acuerda un incremento del IPC real con un valor máximo de un 3,5% sobre todos los conceptos retributivos del Convenio para los que no se acuerde otra subida expresa. Una vez conocido el IPC real del año 2023 si este fuese inferior al 3,5% se regularizarán las tablas y demás conceptos retributivos al IPC real, quedando el restante pagado en 2023 como pago único.

Para el año 2024 se acuerda un incremento del IPC real con un valor máximo de un 2% sobre todos los conceptos retributivos del Convenio para los que no se acuerde otra subida expresa. Una vez conocido el IPC real del año 2024 si este fuese inferior al 2% se regularizarán las tablas y demás conceptos retributivos al IPC real, quedando el restante pagado en 2024 como pago único.

Para el año 2025 se acuerda un incremento del IPC real con un valor máximo de un 2% sobre todos los conceptos retributivos del Convenio para los que no se acuerde otra subida expresa. Una vez conocido el IPC real del año 2025 si este fuese inferior al 2% se regularizarán las tablas y demás conceptos retributivos al IPC real, quedando el restante pagado en 2025 como pago único.

Si la suma del IPC real del período 2023-2025 superara el 7,5%, la diferencia entre el valor de esa suma y la ya incrementado se tratará de la siguiente manera:

- Si dicha suma estuviese entre el 7,51%-8,5% se incrementarán para el año 2026 los conceptos retributivos del convenio para los que no se acuerde otra subida expresa, el valor real de la diferencia respecto a lo ya incrementado.
- Si dicha suma estuviese por encima del 8,5% se incrementarán para el año 2026 los conceptos retributivos del convenio para los que no se acuerde otra subida expresa, el 75% del valor real de la diferencia respecto a lo ya incrementado.

El 25% restante se aplicará sobre el valor promedio del salario Dentro de convenio y el resultante se sumará al valor pactado de la cesta de navidad para el año 2026, quedando este valor adicional sin efecto para el resto de años.

Estructura salarial.

Artículo 47. -

1. Con efectividad de 1 de enero de cada año, se aplicará al personal empleado e indirecto la estructura salarial definida en el Anexo 5.
Con efectividad del 1 de enero, se aplicará al personal directo la estructura salarial definida en Anexo 5.
2. Se crean unos nuevos grupos profesionales para el personal en período de iniciación. A0 para peones y especialistas y B0 para profesionales.
3. Para facilitar la flexibilidad necesaria en las tareas de producción, ambas partes acuerdan crear la figura del OP3 que sustituirá al Preparador en su ausencia, además de realizar las funciones de preparación de máquinas y entrega de VT, propias del OP2. Se crea la tarea

que describe las funciones específicas del puesto. Las tablas salariales de personal directo se ampliarán hasta la categoría C2 para dar cobertura a este nuevo puesto.

Paga Única de Abril.

Artículo 48.- Para cada uno de los años de Convenio se aplicará al personal empleado e indirecto la Paga Única de Abril definida en el ANEXO 5, con el grupo profesional y Nivel Salarial que el trabajador/a tuviera en abril de cada uno de los años.

Para cada uno de los años de Convenio se aplicará al personal directo la Paga Única de Abril definida en ANEXO 5 con el grupo profesional y Nivel Salarial que el personal tuviera en abril de cada uno de los años de Convenio.

Cálculo pago vacaciones.

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

En consecuencia, su devengo se iniciará el 1 de Enero de cada año y finalizará el 31 de Diciembre. Las vacaciones anuales se retribuirán con el salario que se perciba en el momento de comenzar su disfrute. No obstante, en los casos de reducción de jornada o contrato a tiempo parcial las vacaciones se abonarán proporcionalmente en base a la situación real de la jornada del año transcurrido y a la previsión de lo que reste de año. Posteriormente, al finalizar el mes de diciembre, en los casos en que hubiera modificaciones posteriores en la jornada, se recalculará el importe abonado por si fuera necesario regularizar al alza o a la baja. La regularización final anual se aplicaría en la nómina de diciembre.

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

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

Pago mensual.

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

Módulo de pago mensual.

Artículo 51.- El módulo de pago mensual establecido para facilitar la regularidad de los cobros del personal, se actualiza conforme al promedio mensual del horario anual de trabajo que se establece en el Convenio en 155,64 para el año 2021, en 154,91 para el 2022, en 154,18 para los años 2023 y 2024 y en 153,45 para el 2025. Servirá para calcular los conceptos retributivos que se perciben en función del tiempo de presencia.

Domiciliación del pago.

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

Pagas extraordinarias.

Artículo 53.-

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

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

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

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

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

Antigüedad.

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

Las tablas bases de importes para calcular el valor del quinquenio son las que figuran en Anexo 6.

Dietas y kilometraje.

Artículo 55.-

Dietas

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

	ESPAÑA	RESTO DE PAÍSES
2021	50 €	60 €
2022	51 €	61 €
2023	52 €	62 €
2024	53 €	64 €
2025	54 €	65 €

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

Kilometraje:

Las tarifas de kilometraje para automóviles quedan aceptadas en 0,30 €/Km. Si el vehículo del trabajador no dispusiera de seguro a todo riesgo sin franquicia se aplicará lo dispuesto en el manual de procedimiento MP718.

Pluses.

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

En fecha 28 de octubre de 1991 se alcanzó un acuerdo cuyo texto se recoge en anexo 7 para los Pluses de Segundo Turno, Tercer Turno, Nocturnidad, Toxicidad y Noche Trabajada. Los valores de estos pluses se adjuntan como Anexo 7.

Otros pluses.

Artículo 57.-

1. Pluses de Disponibilidad de Mantenimiento, Carga-Descarga y Limpieza de Almacenes y Servicio de Bomberos.

En ANEXO 8 se recoge el texto del acuerdo sobre estos pluses. Los valores de estos pluses se adjuntan como ANEXO 8.

2. Los Pluses especiales de: Vigilancia, Chóferes y Horarios Especiales, se incrementan conforme a lo establecido en el artículo 46 del presente Convenio.

Quebranto de moneda.

Artículo 58.- Al personal que de una manera continuada realice pagos y/o cobros en funciones de Caja o asimiladas se le abonará, mientras ejerza la tarea, un plus por quebranto de moneda en doce mensualidades, con arreglo a las cantidades establecidas en el Anexo 8.

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

Horas extraordinarias.

Artículo 59.- A partir de 01.01.2021 se establece la tabla recogida en el Anexo 6 para todo tipo de Horas Extraordinarias.

Ingresos mínimos.

Artículo 60.- El nivel de ingresos mínimos anuales para todos/as los trabajadores/as mayores de 18 años que realicen el horario normal de trabajo real en situación de normalidad, se fija de acuerdo al anexo 9.

Capítulo VI.- Seguridad, higiene y salud laboral.

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

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

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

1. Ruidos

Se seguirán las siguientes directrices:

- 1.1. Recepción obligatoria por parte de los Técnicos de Seguridad de todas las nuevas inversiones (tanto las que sean de nueva compra, como las trasladadas desde otros Centros del Grupo RB), marcándose como objetivo un nivel sonoro medio de 80 dB (A). Se informará al Comité de Seguridad e Higiene, según el Art. 66 de este Convenio.

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

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

- 1.2.1. Si los niveles de ruido equivalente (exposición diaria al ruido) no superaran los 85 db (A), se informará a la plantilla de los riesgos de exposición al ruido.

- 1.2.2. Si los niveles de ruido equivalente (exposición diaria al ruido) estuvieran entre 85 y 87 dB (A), o L (pico)=137 dB, se facilitarán medios de protección personal, que deberán ser adaptados a cada trabajador/a individualmente y a sus condiciones de trabajo y que serán de uso obligatorio. El personal destinado a estos puestos tendrá el seguimiento médico preventivo preceptivo. Los responsables del Centro estudiarán y presentarán al Comité de Seguridad e Higiene, las medidas tanto temporales como definitivas, para adecuar en tanto sea viable el nivel de ruido equivalente por debajo de los 85 dB (A). La viabilidad de las medidas a tomar será discutida en el Comité de Seguridad e Higiene.

- 1.2.3. Si el nivel de ruido equivalente (exposición diaria al ruido) superara los 87 dB (A) o L(pico)=140 dB, aparte del uso obligatorio de medios de protección personal y el establecimiento del preceptivo seguimiento médico preventivo de los trabajadores/as, los Responsables del Centro introducirán medidas técnicas correctivas que adecuen el nivel de ruido equivalente a los 85 dB (A).

En aquellos casos en que la Dirección considere, que los procesos productivos imposibilitan esta adecuación, el Comité de Seguridad e Higiene analizará y definirá las actuaciones a seguir.

- 1.2.4. Se acuerda mantener los actuales niveles de periodicidad para los reconocimientos médicos de audiometría, tanto generales como específicos.

2. Temperatura.
- 2.1. Se consideran como objetivo de temperaturas secas mínimas (ambientales) y siempre que el proceso de fabricación lo permita, las siguientes:
 - Naves para máquinas y trabajos de montaje con actividad no constantemente sentados: 17°C
 - Talleres con actividades permanentemente sentadas: 20°C
 - Comedores: 18°C
 - Vestuarios: 21°C
 - Duchas: 22°C
 - Aseos: 17°C
 - Almacenes con personal habitual. 15°C
 - Oficinas: 20°C

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

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

La Comisión Paritaria de Seguimiento prevista en el Art. 92, vigilará el cumplimiento de lo pactado en este punto 2.2, a fin de que se lleve a efecto.

En sucesivos Convenios Colectivos se fijarán las inversiones necesarias y sus plazos de ejecución para actuar en la consecución de estos objetivos.

3. Prevención de riesgos
- 3.1 El Plan de Emergencia (GAO) del Centro de Trabajo es el documento en el que deben estar analizados, evaluados y registrados los riesgos que potencialmente entrañen peligro para la vida, la salud, el medio ambiente o la propia actividad de la Empresa, además de fijar las medidas preventivas para evitar dichos riesgos.

La Dirección de la Empresa elaborará el plan de emergencia (GAO) y hará entrega del mismo al Comité de Seguridad y Salud.

Dicha comisión tiene encomendada la discusión, modificación en su caso y acuerdo sobre este documento así como su posterior mejoramiento y el seguimiento de su aplicación.
3. P.V.D.

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

Artículo 62.- Seguridad, Higiene y Salud Laboral.

1. El Comité de Seguridad y Salud Laboral del Centro, negociará y acordará antes del 30.09 de cada año las voces de Seguridad y Salud Laboral correspondientes al año siguiente.

Estos acuerdos tendrán la acostumbrada categoría normativa de Convenio Colectivo y a tal efecto se consideran incluidos en el presente Convenio Colectivo.
2. Con el fin de que el Comité de Empresa tenga información sobre la situación y evolución de la salud laboral de la plantilla del Centro, recibirá una copia de la Memoria Anual del Servicio Médico.

Asimismo, el Servicio Médico pasará al Comité de Empresa un el informe trimestral sobre accidentalidad.
3. La Empresa gestionará anualmente, a través de su Servicio Médico, las pruebas de diagnóstico precoz de los cánceres, ginecológico de la mujer, de próstata en el hombre y de colon en ambos casos.

Estas pruebas constarán de:

- a) Prevención del cáncer ginecológico de la mujer:
 - Citología adecuada manual.
 - Mamografía y/o ecografía a criterio médico.

b) Prevención del cáncer de próstata:

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

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

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

4. Las recomendaciones del Instituto de Seguridad y Salud Laboral serán asumidas por la Dirección del Centro, quien las cumplirá obligatoriamente en el menor tiempo posible, siempre que la petición del dictamen al Instituto sea originada por mutuo acuerdo entre la Representación Sindical de los trabajadores/as y la Dirección y así se especifique en el acuerdo.

5. Los Mandos Técnicos del Centro serán los responsables de entregar al Comité de Empresa, y Secciones Sindicales del mismo, las normas específicas del Grupo Bosch que les afecten. La entrega de estas normas se cumplimentará con independencia de las que vayan apareciendo posteriormente, que se entregarán a la mayor brevedad de tiempo posible.

6. Campañas preventivas sobre Salud Laboral y Prevención de Accidentes.

Se realizarán aquellas que se consideren necesarias, de acuerdo con las características del Centro, las circunstancias en las que se valore su utilidad para una mayor formación e información en la prevención y dirigidos fundamentalmente a riesgos concretos, y siempre que a juicio de la Dirección se consideren necesarias, y propuestas y con participación organizativa de los Servicios Técnicos: Seguridad e Higiene, Servicio Médico, Comisión Paritaria de Seguridad e Higiene y Salud Laboral y otros Departamentos.

Dentro de la formación de los trabajadores/as en nuevos puestos de trabajo, es obligatoria la instrucción sobre la materia de Seguridad y Salud Laboral. Asimismo, a las nuevas contrataciones se les instruirá en materia de Seguridad y Salud Laboral, no solo genérica sino también específica del puesto de trabajo, constatando la recepción de información a través de la hoja de confirmación de la misma.

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

8. Se entregarán a los trabajadores/as gafas de seguridad (graduadas, en caso de defecto visual del trabajador/a), con cargo a la Empresa, en aquellos puestos de trabajo donde existan riesgos de proyecciones. Estos puestos de trabajo permanentes, se recogerán en una lista argumentada, emitida y autorizada por la Comisión de Seguridad y Salud Laboral. (C.S.S.)

Es responsabilidad de los Servicios Técnicos de la Empresa la adecuación de los perfiles ergonómicos de los puestos de trabajo y de los trabajadores, y dentro de este perfil está la agudeza visual. Un puesto de trabajo que haga peligrar la agudeza visual del trabajador/a, exigirá de los Servicios Técnicos una actuación según la siguiente pauta (por orden de prioridades):

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

9. En el reconocimiento médico anual se realizará un electrocardiograma según criterio del servicio Médico a las personas que están dentro del grupo de riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares. Se tendrán en cuenta como valores de riesgo las informaciones publicadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Los criterios actuales seguidos por el servicio Médico son:

- Personas mayores de 40 años, electrocardiograma bianual.
- Personas menores de 40 años, electrocardiograma trianual.
- Grupos de riesgo, electrocardiograma anual.

10. Se ha realizado la encuesta de Riesgos Psicosociales en el año 2018, para continuar con el ciclo de repetición establecido de 5 años, en el año 2023 corresponde volver a hacer el estudio. La empresa cumplirá las medidas correctoras que deba aplicar, según el resultado obtenido en la misma.

Para la realización de las encuestas Psicosociales se establece una periodicidad de 5 años.

11. Con objeto de reducir el absentismo se contará con los servicios de un fisioterapeuta con 20 horas semanales de disponibilidad en fábrica.

Artículo 63.-

1. Si el Centro de Trabajo tiene más de cien trabajadores/as, se constituirá una Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con un máximo de 8 representantes por cada una de las partes para los años 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025.
2. El número definitivo de componentes de la citada Comisión será acordado por la Comisión paritaria de este Convenio.
3. Con el fin de complementar la labor de la Comisión de Seguridad e Higiene, se capacitará en estas técnicas a un grupo de trabajadores/as, que sin perjuicio de su actividad laboral, puedan ejercer funciones de vigilancia en esta materia, especialmente durante las horas de turno que no coincidan con su turno normal.
4. La Comisión Paritaria podrá ser asistida para casos específicos por personal técnico externo, a elección de las partes.
5. En los casos de accidente de trabajo, la Comisión Paritaria efectuará un informe sobre sus circunstancias.
6. Antes del 31 de enero de cada año esta comisión se reunirá obligatoriamente para hacer un balance de la gestión del autoseguro.
7. Los delegados y delegadas de prevención recibirán formación específica a cargo de la Empresa sobre productos peligrosos y su tratamiento seguro, medio ambiente y tratamiento de residuos.

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

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

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

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

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

Capítulo VII.- Beneficios sociales

Complemento ayuda familiar.

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

Becas.

Artículo 69.- La convocatoria de becas para los años 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025 será:

- Beca para hijos/as discapacitados/as psíquicos de los trabajadores/as, estudios universitarios y/o grados superiores de trabajadores/ras, por un importe de 425 €/

anuales beca para los años 2021 y 2022 y 450 €/anuales para los años 2023,2024 y 2025 para todas las solicitudes que cumplan los requisitos actualmente establecidos.

- 35 becas para estudios superiores universitarios y/o grados superiores de hijos/as de trabajadores por un importe total para esta partida de 14875 €/ anuales para los años 2021 y 2022 y de 15750 €/anuales para los años 2023,2024 y 2025. Se atenderá para el reparto del presupuesto asignado los criterios definidos en el acta de acuerdo firmada el 15/02/23 en la Comisión de becas

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

Caja de Asistencia.

Artículo 70.- El presupuesto para atender las necesidades de la Caja de Asistencia queda establecido en 6.000 € para toda la vigencia del convenio.

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

Servicio militar.

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

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

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

Permiso por matrimonio.

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

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

Anticipos personales.

Artículo 73.-

Se establece la cuantía máxima para los créditos personales durante la vigencia del Convenio en 4.000 € para todos los grupos profesionales, a devolver en 24 mensualidades máximo. Para poder solicitar el siguiente préstamo deberán pasar al menos 6 meses desde su devolución y así garantizar la oportunidad de que otros empleados puedan acceder a la bolsa destinada para préstamos, según MP-704 Anticipos y préstamos del personal. Otros casos especiales se estudiarán en la Comisión de Asuntos sociales.

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

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

Economato.

Artículo 74.-

1. El personal de la Empresa renuncia a la institución de los economatos laborales señalados en el Decreto de 21 de marzo de 1958 y disposiciones concordantes.

2. Como complemento de todo lo establecido anteriormente sobre Economato, se confirma la posibilidad de utilizar Servicios Concertados, sustitutivos de los Economatos Laborales para el Centro que así lo acuerde la Comisión correspondiente.
3. Si no es viable el Servicio Concertado, se asignará, con carácter sustitutivo la cantidad de 100 € para 2021, de 300 € para 2022, 2023, 2024 y 2025. A partir del 2026 se establece un valor de 200 €. persona y año, cuya cuantía total del Centro será gestionada con cierta flexibilidad por la Comisión del Centro.

Para el personal con contrato de duración determinada o las personas que terminen su relación laboral con RBEF por paso a jubilación que haya estado trabajando dentro del año natural menos de 9 meses a la fecha de la solicitud de la cesta, se liquidará en su finiquito el importe proporcional de la partida de economato que le corresponda por el tiempo que haya estado trabajando. Para el personal con contrato de duración determinada que haya estado 9 o más meses dentro del año natural a la fecha de la solicitud de la cesta, recibirá el importe total en la partida de economato, aunque no esté presente en el centro en el momento del reparto de la misma.

Comedor

Artículo 75.- La Empresa establecerá y gestionará en el centro de Aranjuez, directamente o a través de terceros, un servicio de comedor o sistema alternativo con un porcentaje de subvención de la comida y los bocadillos del 50 %, el cual podrá, en el futuro, ser sustituido por algún sistema de bonificación de comida en caso de que en el entorno del centro de destino exista un nivel de oferta adecuado para este tipo de servicio.

El porcentaje de subvención del 50% será revisable en el próximo convenio para buscar una solución definitiva.

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

Premio de nupcialidad.

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

$$\text{Plus N} = 5 \% \text{ de B} \times \text{H.}$$

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

H = Número de años en la Empresa.

Incapacidad temporal (I.T.).

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

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

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

3. Será de aplicación a los trabajadores eventuales la compensación por I.T., en las mismas condiciones que para el personal fijo.
4. El control de la enfermedad, a efectos de reconocimiento del derecho al percibo de esta compensación, corresponde a los facultativos de la Empresa; contra cuya decisión no prevalecerá criterio alguno.
En caso de enfermedad, cuando el índice de absentismo personal sea superior al doble del promedio de la empresa, se podrá suspender la compensación, previo conocimiento del Comité de Empresa, si existen dudas sobre la verdadera justificación de la misma.
5. La empresa facilitará a la plantilla que voluntariamente acepte, el sistema de seguro médico según el modelo REFLEX implantado el 1 de julio de 2022.

Incapacidad Laboral Permanente (ILP).

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

Indemnización por fallecimiento.

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

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

Seguro de Vida.

Artículo 80.- Se adjunta como Anexo 11 el Acuerdo alcanzado el 25.01.1996 sobre Seguro de Vida.

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

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

Servicio de autobuses

Artículo 81.- Como consecuencia de lo pactado en el Acuerdo de 15 de Noviembre de 2007, suscrito entre la Dirección de la Empresa Robert Bosch España Fábrica Aranjuez S.A. y los sindicatos CCOO y UGT con motivo del cierre del centro de Alcalá de Henares, la empresa mantendrá un medio de transporte colectivo para el personal que se trasladó desde el centro de Alcalá de Henares al centro de Aranjuez con las rutas que se especifican en el Anexo 14.

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

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

Capítulo VIII.- Actividad sindical.

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

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

Con carácter mensual se facilitará a los Representantes de los Trabajadores y las Trabajadoras información sobre las unidades producidas, pagos a la Seguridad Social debidamente acreditados, movimiento de altas y bajas, índices de absentismo y otros ratios sociales. Igualmente, se entregarán a los Representantes Sindicales cuantos datos se comuniquen con ocasión de las Juntas Generales de Accionistas.

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

Información sobre la inversión.

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

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

Secciones Sindicales.

Artículo 84.-

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

Comité de Empresa.

Artículo 85.-

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

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

Capítulo IX.- Marco de relaciones laborales.**Reglamento de Régimen Interior (R.R.I.)**

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

La Comisión Paritaria actuará con facultades delegadas de las partes negociadoras del presente Convenio, circunscribiendo la revisión a la actualización del Reglamento de Régimen Interior, contemplando el ordenamiento vigente y la inclusión de los Acuerdos de los sucesivos Convenios Colectivos.

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

Marco de relaciones laborales.

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

Incorporación Acuerdo.

Artículo 89.- Se incorpora al presente Convenio Colectivo el acuerdo sobre reestructuración de fecha 22 de Diciembre de 1994 (Anexo 10).

Se incorpora al presente Convenio Colectivo el acuerdo sobre permisos retribuidos firmado por la Dirección de Recursos Humanos y el Comité de Empresa el 23 de octubre de 2006 (Anexo 15).

Plan de Igualdad

Artículo 90.- En fecha 12 de diciembre de 2023 se alcanzó un acuerdo en el que se desarrolla el II Plan de Igualdad para Robert Bosch España Fábrica Aranjuez.

Artículo 91.- Su publicación una vez firmado se hará en el registro especial de planes de Igualdad de la Comunidad Madrid.

Artículo 92 Regulación del teletrabajo

Al sector de la plantilla cuyo puesto de trabajo sea susceptible de poder trabajar a distancia mediante un dispositivo adecuado que aporta la empresa, y hay sido definido apto para ello, se le aplicará el acuerdo específico en esta materia firmado el 16 de junio de 2022 que se incluye como Anexo 16 a este convenio.

Las personas que desarrollen teletrabajo tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 del Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre. La Empresa garantizará y respetará la desconexión digital fuera de la duración máxima de la jornada, revisando mensualmente la situación.

Capítulo X.- Cláusula final**Comisión Paritaria.**

Artículo 93.- Se crea una Comisión Paritaria integrada por 12 miembros elegidos entre la representación de los trabajadores y un número igual por la Empresa.

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

Serán funciones específicas de la comisión Paritaria las siguientes:

1. La interpretación o aclaración de las cláusulas del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos, en los supuestos previstos concretamente en este texto.

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

Anexo 1

CONVENIO COLECTIVO 2021-25

ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA ARANJUEZ S.A.U.

ACUERDO SOBRE FLEXIBILIDAD HORARIA EN RBEF

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

ACUERDAN

1.- La implantación en RBEF de un sistema de **flexibilidad horaria** en la entrada y salida de la plantilla, que se regirá según lo aquí pactado. Este Acuerdo se incorporará como un anexo en el nuevo convenio colectivo.

2.- La flexibilidad de entrada y salida a la fábrica permitirá que, en función del turno en que trabaje cada colaborador, éste disponga de libertad para usar franjas horarias diferentes a la teórica, aunque con el siguiente límite: quedarán dentro de los márgenes de la **jornada diaria núcleo**, en la que la presencia deberá ser efectiva. Esta jornada diaria núcleo se extenderá entre estos horarios:

- Para el Turno normal: entre 09:30 y 15:45 (turno normal) 6h 15 m
- Para el Turno normal jornada de verano: entre 09:30 y 14:30h 5h
- Para Empleados con derecho a autobús: entre 09:30 a 14:30h 5h
- Trabajadores a turnos rotativos: el horario del turno será igual a la jornada diaria núcleo.

3.- La tolerancia horaria resultante, es decir la diferencia que media entra la franja horaria de la jornada teórica y de la jornada núcleo, será gestionada de forma individual por el propio colaborador, de acuerdo siempre con los siguientes criterios:

3.1.- La no presencia en el centro durante ese período de tiempo, se considerará flexibilidad horaria y en ningún caso falta de asistencia, por lo que no deberá solicitarse permiso alguno.

3.2.- A efectos del cómputo de horas de trabajo, sólo se considerarán aquellas que se hayan realizado dentro del límite de entrada (inicio tolerancia) en la jornada diaria que corresponda y hasta el límite de salida (final de tolerancia) que marque la jornada que corresponda.

3.3.- Mensualmente la empresa realizará el control de presencia de cada colaborador, permitiéndose un déficit laboral máximo de 7 horas al final de cada mes.

3.4.- Dicho déficit, caso de producirse, podrá ser recuperado a lo largo del año. El déficit que exceda de 7 horas al final de cada mes, se regularizará procediendo al descuento de la nómina correspondiente. El 31 de diciembre de cada año se procederá a eliminar los déficits existentes, procediendo a su regularización definitiva.

3.5.- Los excesos de jornada se computarán desde el primer minuto y se disfrutarán respetando la jornada núcleo, pero en ningún caso, mediante la acumulación en días libres.

3.6.- Los excesos generados deberán disfrutarse dentro del año natural, procediéndose a su regularización el último día del año, sin que esto suponga abono alguno en la nómina.

ANEXO 2

CONVENIO COLECTIVO 2021-25

ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA ARANJUEZ S.A.U.

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

Movilidad de plantilla y producto.

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

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

Independientemente se respetarán los acuerdos establecidos actualmente con carácter particular.

ANEXO 3**CONVENIO COLECTIVO 2021-2025****ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA ARANJUEZ, S.A.U.****CONTRATACIONES**

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

1. El Departamento de Personal comunica al Comité de Empresa dicha necesidad concretando:
 - Trabajo a realizar.
 - Número de personas.
 - Duración prevista.
 - Tipo de contrato (eventual, temporal,...).
 - Edad requerida.

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

3. Los requisitos necesarios y suficientes de los candidatos para optar al puesto son:
 - Inscrito como parado.
 - Residir en la zona del Centro de Trabajo. (especialistas).
 - Titulación o conocimientos acordes al puesto y experiencia en su caso (para los especialistas graduado escolar o ESO)
 - Cumplir los requerimientos físicos necesarios.

4. Selección.-
 - Cumplidos los requisitos necesarios, las pruebas de selección son:
 - Teórica: tipo test.
 - Práctica: de habilidad o conocimientos profesionales (en función del puesto).
 - En función de la puntuación obtenida en las pruebas, se establecerá una lista, con un número tal de personas que permita, además de cubrir los puestos necesarios, disponer de personas para cubrir futuras necesidades.
 - Se considera como prueba de selección, el reconocimiento médico.
 - Se considera como información para las pruebas de selección, el perfil médico establecido para las distintas profesiones.

5. Contratos temporales.-
 - Se realizan por orden de lista.
 - En caso de que, siguiendo el orden le correspondiera a alguna persona que tenga o haya tenido contrato eventual en su puesto u otro similar, pasaría a contrato temporal, si tuviera capacidad y eficacia probadas.
 - Una vez agotado el plazo máximo de renovaciones según la legislación vigente, si se sigue manteniendo la necesidad, no se efectuarán sustituciones por otros contratos temporales, en consecuencia, habrá de realizarse contrato definitivo.

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

Anexo 4**Convenio Colectivo 2021-25****Robert Bosch España Fábrica Aranjuez, S.A.U.****Vacaciones.**

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

·Art. 24 del texto del XII Convenio Colectivo (BOE nº 188 de 8.8.1983), de la entonces denominada FEMSA.

Art. 24. Para no interrumpir la actividad productiva y comercial durante el período de vacaciones, se definirán, (con dos meses de antelación a la fecha señalada para las mismas) en los distintos Centros y Servicios, los turnos de permanencia de acuerdo con las necesidades operativas y productivas. La nueva fecha de vacaciones será negociada y acordada individualmente y no supondrá perjuicio económico para el trabajador.

·Art. 10 de los Convenios XII al XXII, ambos inclusive, de la entonces denominada primero FEMSA y posteriormente Robert Bosch, S.A., publicados respectivamente en los Boletines Oficiales del Estado.

- Nº. 188 de 8 de agosto de 1983.
- Nº. 118 de 17 de mayo de 1984.
- Nº. 145 de 18 de junio de 1985.
- Nº. 205 de 27 de agosto de 1986.
- Nº. 192 de 12 de agosto de 1987.
- Nº. 198 de 18 de agosto de 1988.
- Nº. 267 de 7 de noviembre de 1989.
- Nº. 55 de 5 de marzo de 1991.
- Nº. 103 de 30 de abril de 1993.
- Nº. 94 de 20 de abril de 1994.
- Nº. 297 de 13 de diciembre de 1994.

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

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

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

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

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

RBEF

ANEXO 5

TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL EMPLEADOS E INDIRECTOS - 2021-

<u>Grupo profesional</u>	<u>retrib. base</u>	<u>plus conv.</u>	<u>total paga</u>	paga única
A0-01	700,84	850,37	1551,21	1551,21
A0-02	770,94	927,83	1698,77	1698,77
A0-03	814,74	976,24	1790,98	1790,98
A0-04	849,77	1015,00	1864,77	1864,77
B0-01	712,03	863,16	1575,18	1575,18
B0-02	783,22	941,93	1725,15	1725,15
B0-03	827,74	991,16	1818,89	1818,89
B0-04	863,36	1030,56	1893,93	1893,93
A2-11	788,46	939,62	1728,09	1728,09
A2-01	876,04	1044,06	1920,10	1920,10
A2-02	876,04	1047,78	1923,82	1923,82
B1-11	801,05	954,06	1755,11	1755,11
B1-01	890,05	1060,02	1950,07	1950,07
B1-02	890,05	1063,89	1953,94	1953,94
B1-03	890,05	1067,67	1957,72	1957,72
B2-11	832,61	972,88	1805,48	1805,48
B2-01	925,13	1080,96	2006,09	2006,09
B2-02	925,13	1084,71	2009,84	2009,84
B2-03	925,13	1088,50	2013,63	2013,63
C1-11	883,07	1014,56	1897,63	1897,63
C1-01	981,20	1127,28	2108,47	2108,47
C1-02	1002,19	1132,77	2134,96	2134,96
C1-03	1023,21	1142,06	2165,26	2165,26
C1-04	1051,24	1151,82	2203,06	2203,06
C2-11	946,11	1052,71	1998,82	1998,82
C2-01	1051,24	1169,68	2220,92	2220,92
C2-02	1079,27	1179,53	2258,81	2258,81
C2-03	1107,29	1189,35	2296,64	2296,64
C2-04	1135,32	1199,13	2334,45	2334,45
D1-11	1021,78	1121,50	2143,28	2143,28
D1-01	1135,32	1246,07	2381,40	2381,40
D1-02	1163,38	1256,76	2420,14	2420,14
D1-03	1191,40	1267,42	2458,82	2458,82
D1-04	1219,44	1278,05	2497,49	2497,49
D1-05	1247,48	1288,70	2536,17	2536,17

RBEF**ANEXO 5****TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL EMPLEADOS E INDIRECTOS - 2021-**

<u>Grupo profesional</u>	<u>retrib. base</u>	<u>plus conv.</u>	<u>total paga</u>	paga única
D2-11	1122,76	1169,46	2292,22	2292,22
D2-01	1247,48	1299,33	2546,80	2546,80
D2-02	1275,51	1310,05	2585,56	2585,56
D2-03	1303,51	1320,65	2624,16	2624,16
D2-04	1331,57	1331,32	2662,89	2662,89
D2-05	1359,62	1342,00	2701,62	2701,62
E1-11	1223,62	1233,04	2456,66	2456,66
E1-01	1359,62	1370,01	2729,63	2729,63
E1-02	1394,65	1388,00	2782,65	2782,65
E1-03	1429,67	1405,97	2835,64	2835,64
E1-04	1464,73	1423,93	2888,66	2888,66
E1-05	1499,77	1443,79	2943,55	2943,55
E2-11	1349,75	1346,28	2696,04	2696,04
E2-01	1499,77	1495,83	2995,59	2995,59
E2-02	1534,80	1515,70	3050,51	3050,51
E2-03	1569,88	1535,59	3105,48	3105,48
E2-04	1611,92	1555,96	3167,88	3167,88
E2-05	1653,95	1582,11	3236,06	3236,06
F1-11	1488,57	1510,82	2999,39	2999,39
F1-01	1653,95	1678,63	3332,58	3332,58
F1-02	1696,01	1704,75	3400,76	3400,76
F1-03	1738,06	1730,90	3468,96	3468,96
F1-04	1787,16	1757,56	3544,72	3544,72
F1-05	1836,18	1788,07	3624,24	3624,24
F2-11	1652,54	1713,57	3366,11	3366,11
F2-01	1836,18	1903,92	3740,09	3740,09
F2-02	1906,24	1936,08	3842,32	3842,32
F2-03	1976,33	1968,28	3944,61	3944,61
F2-04	2060,43	2001,41	4061,85	4061,85
F2-05	2158,57	2035,82	4194,39	4194,39
F2-06	2256,67	2070,16	4326,84	4326,84
F2-07	2368,82	2105,56	4474,39	4474,39

RBEF

ANEXO 5

TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL DIRECTOS - 2021-

<u>Grupo profesional</u>	<u>retrib. base</u>	<u>plus conv.</u>	<u>total paga</u>	paga única
A0-01	700,84	681,35	1382,19	1382,19
A0-02	770,94	741,95	1512,89	1512,89
A0-03	814,74	779,77	1594,51	1594,51
A0-04	849,77	810,09	1659,86	1659,86
B0-01	712,03	693,06	1405,08	1405,08
B0-02	783,22	754,84	1538,05	1538,05
B0-03	827,74	793,44	1621,18	1621,18
B0-04	863,36	824,33	1687,70	1687,70
A2-11	788,46	749,52	1537,98	1537,98
A2-01	876,04	832,80	1708,84	1708,84
A2-02	876,04	836,58	1712,62	1712,62
B1-11	801,05	762,72	1563,77	1563,77
B1-01	890,05	847,45	1737,50	1737,50
B1-02	890,05	851,28	1741,33	1741,33
B1-03	890,05	855,02	1745,07	1745,07
B2-11	832,61	774,69	1607,30	1607,30
B2-01	925,13	860,76	1785,89	1785,89
B2-02	925,13	864,52	1789,66	1789,66
B2-03	925,13	868,34	1793,48	1793,48
C1-11	883,07	801,17	1684,24	1684,24
C1-01	981,20	890,16	1871,36	1871,36
C1-02	1.002,19	895,05	1897,24	1897,24
C1-03	1.023,21	902,32	1925,53	1925,53
C1-04	1.051,24	908,54	1959,78	1959,78

RBEF
ANEXO 5
TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL EMPLEADOS E INDIRECTOS - 2022-

<u>Grupo profesional</u>	<u>retrib. base</u>	<u>plus conv.</u>	<u>total paga</u>	paga única
A0-01	707,85	858,87	1566,72	1566,72
A0-02	778,65	937,11	1715,76	1715,76
A0-03	822,89	986,00	1808,89	1808,89
A0-04	858,27	1025,15	1883,42	1883,42
B0-01	719,15	871,79	1590,94	1590,94
B0-02	791,05	951,35	1742,40	1742,40
B0-03	836,01	1001,07	1837,08	1837,08
B0-04	872,00	1040,87	1912,87	1912,87
A2-11	796,35	949,02	1745,37	1745,37
A2-01	884,80	1054,50	1939,30	1939,30
A2-02	884,80	1058,26	1943,06	1943,06
B1-11	809,06	963,60	1772,66	1772,66
B1-01	898,95	1070,62	1969,57	1969,57
B1-02	898,95	1074,53	1973,48	1973,48
B1-03	898,95	1078,34	1977,29	1977,29
B2-11	840,93	982,61	1823,54	1823,54
B2-01	934,38	1091,77	2026,15	2026,15
B2-02	934,38	1095,56	2029,94	2029,94
B2-03	934,38	1099,38	2033,76	2033,76
C1-11	891,90	1024,70	1916,60	1916,60
C1-01	991,01	1138,55	2129,56	2129,56
C1-02	1012,21	1144,10	2156,31	2156,31
C1-03	1033,44	1153,48	2186,92	2186,92
C1-04	1061,75	1163,34	2225,09	2225,09
C2-11	955,58	1063,23	2018,81	2018,81
C2-01	1061,75	1181,38	2243,13	2243,13
C2-02	1090,06	1191,33	2281,39	2281,39
C2-03	1118,36	1201,25	2319,61	2319,61
C2-04	1146,68	1211,12	2357,80	2357,80
D1-11	1032,00	1132,71	2164,71	2164,71
D1-01	1146,68	1258,53	2405,21	2405,21
D1-02	1175,01	1269,32	2444,33	2444,33
D1-03	1203,31	1280,09	2483,40	2483,40
D1-04	1231,64	1290,83	2522,47	2522,47
D1-05	1259,95	1301,58	2561,53	2561,53

RBEF

ANEXO 5

TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL EMPLEADOS E INDIRECTOS - 2022-

<u>Grupo profesional</u>	<u>retrib. base</u>	<u>plus conv.</u>	<u>total paga</u>	paga única
D2-11	1133,99	1181,16	2315,15	2315,15
D2-01	1259,95	1312,32	2572,27	2572,27
D2-02	1288,26	1323,15	2611,41	2611,41
D2-03	1316,54	1333,85	2650,39	2650,39
D2-04	1344,89	1344,63	2689,52	2689,52
D2-05	1373,21	1355,42	2728,63	2728,63
E1-11	1235,86	1245,37	2481,23	2481,23
E1-01	1373,21	1383,71	2756,92	2756,92
E1-02	1408,60	1401,88	2810,48	2810,48
E1-03	1443,97	1420,03	2864,00	2864,00
E1-04	1479,38	1438,17	2917,55	2917,55
E1-05	1514,76	1458,23	2972,99	2972,99
E2-11	1363,25	1359,75	2723,00	2723,00
E2-01	1514,76	1510,78	3025,54	3025,54
E2-02	1550,15	1530,86	3081,01	3081,01
E2-03	1585,58	1550,95	3136,53	3136,53
E2-04	1628,04	1571,52	3199,56	3199,56
E2-05	1670,49	1597,93	3268,42	3268,42
F1-11	1503,45	1525,93	3029,38	3029,38
F1-01	1670,49	1695,42	3365,91	3365,91
F1-02	1712,97	1721,80	3434,77	3434,77
F1-03	1755,44	1748,21	3503,65	3503,65
F1-04	1805,03	1775,14	3580,17	3580,17
F1-05	1854,54	1805,95	3660,49	3660,49
F2-11	1669,06	1730,71	3399,77	3399,77
F2-01	1854,54	1922,96	3777,50	3777,50
F2-02	1925,30	1955,44	3880,74	3880,74
F2-03	1996,09	1987,96	3984,05	3984,05
F2-04	2081,04	2021,43	4102,47	4102,47
F2-05	2180,16	2056,17	4236,33	4236,33
F2-06	2279,24	2090,87	4370,11	4370,11
F2-07	2392,51	2126,62	4519,13	4519,13

RBEF

ANEXO 5

TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL DIRECTOS - 2022-

<u>Grupo profesional</u>	<u>retrib. base</u>	<u>plus conv.</u>	<u>total paga</u>	paga única
A0-01	707,85	688,16	1396,01	1396,01
A0-02	778,65	749,37	1528,02	1528,02
A0-03	822,89	787,57	1610,46	1610,46
A0-04	858,27	818,19	1676,46	1676,46
B0-01	719,15	699,99	1419,14	1419,14
B0-02	791,05	762,38	1553,43	1553,43
B0-03	836,01	801,38	1637,39	1637,39
B0-04	872,00	832,57	1704,57	1704,57
A2-11	796,35	757,01	1553,36	1553,36
A2-01	884,80	841,13	1725,93	1725,93
A2-02	884,80	844,95	1729,75	1729,75
B1-11	809,06	770,34	1579,40	1579,40
B1-01	898,95	855,92	1754,87	1754,87
B1-02	898,95	859,79	1758,74	1758,74
B1-03	898,95	863,57	1762,52	1762,52
B2-11	840,93	782,44	1623,37	1623,37
B2-01	934,38	869,37	1803,75	1803,75
B2-02	934,38	873,17	1807,55	1807,55
B2-03	934,38	877,03	1811,41	1811,41
C1-11	891,90	809,18	1701,08	1701,08
C1-01	991,01	899,06	1890,07	1890,07
C1-02	1.012,21	904,00	1916,21	1916,21
C1-03	1.033,44	911,34	1944,78	1944,78
C1-04	1.061,75	917,62	1979,37	1979,37

RBEF

ANEXO 5

TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL EMPLEADOS E INDIRECTOS - 2023-

<u>Grupo profesional</u>	<u>retrib. base</u>	<u>plus conv.</u>	<u>total paga</u>	paga única
A0-01	732,62	888,93	1621,56	1621,56
A0-02	805,90	969,91	1775,81	1775,81
A0-03	851,69	1020,51	1872,20	1872,20
A0-04	888,31	1061,03	1949,34	1949,34
B0-01	744,32	902,30	1646,62	1646,62
B0-02	818,74	984,65	1803,38	1803,38
B0-03	865,27	1036,11	1901,38	1901,38
B0-04	902,52	1077,30	1979,82	1979,82
A2-11	824,22	982,24	1806,46	1806,46
A2-01	915,77	1091,41	2007,18	2007,18
A2-02	915,77	1095,30	2011,07	2011,07
B1-11	837,38	997,33	1834,70	1834,70
B1-01	930,41	1108,09	2038,50	2038,50
B1-02	930,41	1112,14	2042,55	2042,55
B1-03	930,41	1116,08	2046,50	2046,50
B2-11	870,36	1017,00	1887,36	1887,36
B2-01	967,08	1129,98	2097,07	2097,07
B2-02	967,08	1133,90	2100,99	2100,99
B2-03	967,08	1137,86	2104,94	2104,94
C1-11	923,12	1060,56	1983,68	1983,68
C1-01	1025,70	1178,40	2204,09	2204,09
C1-02	1047,64	1184,14	2231,78	2231,78
C1-03	1069,61	1193,85	2263,46	2263,46
C1-04	1098,91	1204,06	2302,97	2302,97
C2-11	989,03	1100,44	2089,47	2089,47
C2-01	1098,91	1222,73	2321,64	2321,64
C2-02	1128,21	1233,03	2361,24	2361,24
C2-03	1157,50	1243,29	2400,80	2400,80
C2-04	1186,81	1253,51	2440,32	2440,32
D1-11	1068,12	1172,35	2240,47	2240,47
D1-01	1186,81	1302,58	2489,39	2489,39
D1-02	1216,14	1313,75	2529,88	2529,88
D1-03	1245,43	1324,89	2570,32	2570,32
D1-04	1274,75	1336,01	2610,76	2610,76
D1-05	1304,05	1347,14	2651,18	2651,18

RBEF

ANEXO 5

TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL EMPLEADOS E INDIRECTOS - 2023-

<u>Grupo profesional</u>	<u>retrib. base</u>	<u>plus conv.</u>	<u>total paga</u>	paga única
D2-11	1173,68	1222,50	2396,18	2396,18
D2-01	1304,05	1358,25	2662,30	2662,30
D2-02	1333,35	1369,46	2702,81	2702,81
D2-03	1362,62	1380,53	2743,15	2743,15
D2-04	1391,96	1391,69	2783,65	2783,65
D2-05	1421,27	1402,86	2824,13	2824,13
E1-11	1279,12	1288,96	2568,07	2568,07
E1-01	1421,27	1432,14	2853,41	2853,41
E1-02	1457,90	1450,95	2908,85	2908,85
E1-03	1494,51	1469,73	2964,24	2964,24
E1-04	1531,16	1488,51	3019,66	3019,66
E1-05	1567,78	1509,27	3077,04	3077,04
E2-11	1410,96	1407,34	2818,31	2818,31
E2-01	1567,78	1563,66	3131,43	3131,43
E2-02	1604,41	1584,44	3188,85	3188,85
E2-03	1641,08	1605,23	3246,31	3246,31
E2-04	1685,02	1626,52	3311,54	3311,54
E2-05	1728,96	1653,86	3382,81	3382,81
F1-11	1556,07	1579,34	3135,41	3135,41
F1-01	1728,96	1754,76	3483,72	3483,72
F1-02	1772,92	1782,06	3554,99	3554,99
F1-03	1816,88	1809,40	3626,28	3626,28
F1-04	1868,21	1837,27	3705,48	3705,48
F1-05	1919,45	1869,16	3788,61	3788,61
F2-11	1727,48	1791,28	3518,76	3518,76
F2-01	1919,45	1990,26	3909,71	3909,71
F2-02	1992,69	2023,88	4016,57	4016,57
F2-03	2065,95	2057,54	4123,49	4123,49
F2-04	2153,88	2092,18	4246,06	4246,06
F2-05	2256,47	2128,14	4384,60	4384,60
F2-06	2359,01	2164,05	4523,06	4523,06
F2-07	2476,25	2201,05	4677,30	4677,30

RBEF

ANEXO 5

TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL DIRECTOS - 2023-

<u>Grupo profesional</u>	<u>retrib. base</u>	<u>plus conv.</u>	<u>total paga</u>	paga única
A0-01	732,62	712,25	1444,87	1444,87
A0-02	805,90	775,60	1581,50	1581,50
A0-03	851,69	815,13	1666,83	1666,83
A0-04	888,31	846,83	1735,14	1735,14
B0-01	744,32	724,49	1468,81	1468,81
B0-02	818,74	789,06	1607,80	1607,80
B0-03	865,27	829,43	1694,70	1694,70
B0-04	902,52	861,71	1764,23	1764,23
A2-11	824,22	783,51	1607,73	1607,73
A2-01	915,77	870,57	1786,34	1786,34
A2-02	915,77	874,52	1790,29	1790,29
B1-11	837,38	797,30	1634,68	1634,68
B1-01	930,41	885,88	1816,29	1816,29
B1-02	930,41	889,88	1820,30	1820,30
B1-03	930,41	893,79	1824,21	1824,21
B2-11	870,36	809,83	1680,19	1680,19
B2-01	967,08	899,80	1866,88	1866,88
B2-02	967,08	903,73	1870,81	1870,81
B2-03	967,08	907,73	1874,81	1874,81
C1-11	923,12	837,50	1760,62	1760,62
C1-01	1.025,70	930,53	1956,22	1956,22
C1-02	1.047,64	935,64	1983,28	1983,28
C1-03	1.069,61	943,24	2012,85	2012,85
C1-04	1.098,91	949,74	2048,65	2048,65

RBEF
ANEXO 5
TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL EMPLEADOS E INDIRECTOS - 2024-

<u>Grupo profesional</u>	<u>retrib. base</u>	<u>plus conv.</u>	<u>total paga</u>	paga única
A0-01	744,39	903,20	1647,59	1647,59
A0-02	818,84	985,48	1804,33	1804,33
A0-03	865,37	1036,90	1902,26	1902,26
A0-04	902,57	1078,07	1980,64	1980,64
B0-01	756,27	916,79	1673,06	1673,06
B0-02	831,88	1000,46	1832,34	1832,34
B0-03	879,16	1052,75	1931,91	1931,91
B0-04	917,01	1094,60	2011,61	2011,61
A2-11	837,46	998,01	1835,47	1835,47
A2-01	930,47	1108,93	2039,41	2039,41
A2-02	930,47	1112,89	2043,36	2043,36
B1-11	850,82	1013,34	1864,16	1864,16
B1-01	945,35	1125,89	2071,24	2071,24
B1-02	945,35	1130,00	2075,35	2075,35
B1-03	945,35	1134,00	2079,36	2079,36
B2-11	884,34	1033,33	1917,67	1917,67
B2-01	982,61	1148,13	2130,74	2130,74
B2-02	982,61	1152,11	2134,73	2134,73
B2-03	982,61	1156,13	2138,74	2138,74
C1-11	937,94	1077,60	2015,53	2015,53
C1-01	1042,17	1197,32	2239,49	2239,49
C1-02	1064,46	1203,16	2267,62	2267,62
C1-03	1086,79	1213,02	2299,81	2299,81
C1-04	1116,56	1223,39	2339,95	2339,95
C2-11	1004,91	1118,11	2123,02	2123,02
C2-01	1116,56	1242,36	2358,92	2358,92
C2-02	1146,33	1252,83	2399,16	2399,16
C2-03	1176,09	1263,26	2439,35	2439,35
C2-04	1205,87	1273,64	2479,51	2479,51
D1-11	1085,27	1191,18	2276,45	2276,45
D1-01	1205,87	1323,50	2529,37	2529,37
D1-02	1235,66	1334,84	2570,51	2570,51
D1-03	1265,42	1346,17	2611,59	2611,59
D1-04	1295,22	1357,46	2652,68	2652,68
D1-05	1324,99	1368,77	2693,76	2693,76

RBEF
ANEXO 5
TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL EMPLEADOS E INDIRECTOS - 2024-

<u>Grupo profesional</u>	<u>retrib. base</u>	<u>plus conv.</u>	<u>total paga</u>	paga única
D2-11	1192,53	1242,13	2434,66	2434,66
D2-01	1324,99	1380,06	2705,05	2705,05
D2-02	1354,76	1391,45	2746,21	2746,21
D2-03	1384,50	1402,70	2787,20	2787,20
D2-04	1414,31	1414,04	2828,35	2828,35
D2-05	1444,10	1425,39	2869,48	2869,48
E1-11	1299,66	1309,66	2609,31	2609,31
E1-01	1444,10	1455,14	2899,23	2899,23
E1-02	1481,31	1474,25	2955,56	2955,56
E1-03	1518,51	1493,33	3011,84	3011,84
E1-04	1555,75	1512,41	3068,15	3068,15
E1-05	1592,95	1533,50	3126,46	3126,46
E2-11	1433,62	1429,94	2863,56	2863,56
E2-01	1592,95	1588,77	3181,72	3181,72
E2-02	1630,17	1609,88	3240,05	3240,05
E2-03	1667,43	1631,01	3298,44	3298,44
E2-04	1712,08	1652,64	3364,72	3364,72
E2-05	1756,72	1680,42	3437,14	3437,14
F1-11	1581,06	1604,70	3185,76	3185,76
F1-01	1756,72	1782,94	3539,66	3539,66
F1-02	1801,39	1810,68	3612,07	3612,07
F1-03	1846,06	1838,45	3684,51	3684,51
F1-04	1898,21	1866,77	3764,98	3764,98
F1-05	1950,27	1899,17	3849,44	3849,44
F2-11	1755,22	1820,05	3575,27	3575,27
F2-01	1950,27	2022,22	3972,49	3972,49
F2-02	2024,68	2056,38	4081,06	4081,06
F2-03	2099,13	2090,58	4189,71	4189,71
F2-04	2188,46	2125,78	4314,24	4314,24
F2-05	2292,70	2162,31	4455,01	4455,01
F2-06	2396,89	2198,80	4595,70	4595,70
F2-07	2516,01	2236,40	4752,41	4752,41

RBEF

ANEXO 5

TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL DIRECTOS - 2024-

<u>Grupo profesional</u>	<u>retrib. base</u>	<u>plus conv.</u>	<u>total paga</u>	paga única
A0-01	744,39	723,68	1468,07	1468,07
A0-02	818,84	788,05	1606,90	1606,90
A0-03	865,37	828,22	1693,59	1693,59
A0-04	902,57	860,42	1763,00	1763,00
B0-01	756,27	736,12	1492,40	1492,40
B0-02	831,88	801,73	1633,62	1633,62
B0-03	879,16	842,75	1721,91	1721,91
B0-04	917,01	875,55	1792,56	1792,56
A2-11	837,46	796,09	1633,54	1633,54
A2-01	930,47	884,55	1815,02	1815,02
A2-02	930,47	888,57	1819,04	1819,04
B1-11	850,82	810,10	1660,93	1660,93
B1-01	945,35	900,10	1845,46	1845,46
B1-02	945,35	904,17	1849,53	1849,53
B1-03	945,35	908,15	1853,50	1853,50
B2-11	884,34	822,83	1707,17	1707,17
B2-01	982,61	914,25	1896,86	1896,86
B2-02	982,61	918,24	1900,86	1900,86
B2-03	982,61	922,30	1904,91	1904,91
C1-11	937,94	850,95	1788,89	1788,89
C1-01	1.042,17	945,47	1987,64	1987,64
C1-02	1.064,46	950,66	2015,12	2015,12
C1-03	1.086,79	958,38	2045,17	2045,17
C1-04	1.116,56	964,99	2081,55	2081,55
C2-11	1.004,91	936,04	1941,86	1941,86
C2-01	1.116,56	1040,02	2156,57	2156,57
C2-02	1.146,33	1045,73	2192,06	2192,06
C2-03	1.176,09	1054,22	2230,31	2230,31
C2-04	1.205,87	1061,49	2267,36	2267,36

RBEF ANEXO 6**TABLAS ANTIGÜEDAD Y DE HORAS EXTRAS 2021****Bases para antigüedad**

Grupo profesional	Importe Base
A1 - B2	771,70
C1	784,46
C2	801,42
D1	818,37
D2	848,04
E1	890,45
E2	954,94
F1	954,94
F2	954,94

Horas extra

Grupo profesional	valor hora	valor hora
	día laborable	día no laborable
A0	12,39	15,78
B0	12,64	16,05
A2	13,35	16,93
B1	13,59	17,25
B2	14,07	17,86
C1	15,49	19,69
C2	16,56	20,96
D1	17,91	22,72
D2	19,69	24,96

RBEF ANEXO 6**TABLAS ANTIGÜEDAD Y DE HORAS EXTRAS 2022****Bases para antigüedad**

Grupo profesional	Importe Base
A1 - B2	779,42
C1	792,30
C2	809,44
D1	826,55
D2	856,52
E1	899,36
E2	964,49
F1	964,49
F2	964,49

Horas extra

Grupo profesional	valor hora	valor hora
	día laborable	día no laborable
A0	12,51	15,94
B0	12,77	16,21
A2	13,49	17,10
B1	13,73	17,42
B2	14,21	18,04
C1	15,64	19,89
C2	16,73	21,17
D1	18,09	22,95
D2	19,89	25,21

RBEF ANEXO 6**TABLAS ANTIGÜEDAD Y DE HORAS EXTRAS 2023****Bases para antigüedad**

Grupo profesional	Importe Base
A1 - B2	806,70
C1	820,03
C2	837,77
D1	855,48
D2	886,50
E1	930,84
E2	998,25
F1	998,25
F2	998,25

Horas extra

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor hora</u>	<u>valor hora</u>
	<u>día laborable</u>	<u>día no laborable</u>
A0	12,95	16,50
B0	13,22	16,78
A2	13,96	17,70
B1	14,21	18,03
B2	14,71	18,67
C1	16,19	20,59
C2	17,32	21,91
D1	18,72	23,75
D2	20,59	26,09

RBEF ANEXO 6**TABLAS ANTIGÜEDAD Y DE HORAS EXTRAS 2024****Bases para antigüedad**

Grupo profesional	Importe Base
A1 - B2	819,65
C1	833,20
C2	851,22
D1	869,22
D2	900,73
E1	945,78
E2	1014,28
F1	1014,28
F2	1014,28

Horas extra

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor hora</u>	<u>valor hora</u>
	<u>día laborable</u>	<u>día no laborable</u>
A0	13,16	16,76
B0	13,43	17,05
A2	14,19	17,98
B1	14,44	18,32
B2	14,94	18,97
C1	16,45	20,92
C2	17,59	22,26
D1	19,02	24,13
D2	20,92	26,51

Anexo 7

**Convenio Colectivo 2021-25
Robert Bosch España Fábrica Aranjuez S.A.U.**

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

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

1. Trabajo a turnos.

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

La percepción de estos Pluses supone:

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

2. Plus de Turno de Tarde.

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

2.2. Valor Hora Ponderado del Plus de Turno de Tarde.

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

12.3.4. del C.C. RBES (alt), según la fórmula siguiente:

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

Siendo:

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

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

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

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

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

3.2 . Valor Hora Nocturnidad.

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

3.3. Valor Hora Turno de Noche.

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

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

3.4. Plus Noche Trabajada.

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

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

5. Plus Tóxico, Penoso o Peligroso.

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

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

6.1. En el Anexo 0 se determinan los coeficientes: K1 y K2 que se utilizan en las Tablas de Valores correspondientes (ver Anexos, punto 8).

6. 2. Con la aplicación de los nuevos valores de los pluses de Turno de Tarde, Turno de Noche, Nocturnidad, Plus Noche Trabajada y el Plus Tóxico, Penoso o Peligroso en su cómputo global, quedan comprendidos y, por lo tanto, compensados el Plus de Turno, Plus de 2º. turno, Nocturnidad, Plus de Noche Trabajada y el Plus Tóxico, Penoso o Peligroso actualmente establecidos, así como los exigidos legalmente por estos conceptos.

6.3. La aplicación de estos pluses no supondrá ninguna otra repercusión económica en otros conceptos salariales.

6.4. La aplicación de estos pluses no supone equiparación de las categorías profesionales de ambos Convenios; no pudiendo por tanto derivarse reclamaciones de asimilación de estas categorías de un Convenio a otro, ni aún dentro del mismo Convenio, basadas en las percepciones de estos Pluses.

6.5. La retribución de estos pluses en el período de vacaciones anuales será conforme al promedio obtenido por el trabajador en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la iniciación del mismo. Promedio que se entenderá calculado como la suma de las tres percepciones, antes citadas, dividido por tres y multiplicado por el coeficiente 30/31.

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

- a) Todos los valores/hora de Turno de Tarde, Turno de Noche, Nocturnidad y Toxicidad de Empleados de 1991 son base cien para 1992.
- b) Los valores/hora de Nocturnidad, Toxicidad y Plus de Noche Trabajada de los Operarios Directos e Indirectos de 1991 son base cien para 1992.

c) Los valores/hora de Turno de Tarde y Turno de Noche de los Operarios Directos e Indirectos quedan supeditados al nuevo Convenio Colectivo de 1992 de RBES (alt) debido a su dependencia de las características del calendario laboral de cada año.

8. Anexos. Se adjunta los siguientes Anexos:

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

RBEF

ANEXO 7

EMPLEADOSTABLA DE VALORES DEL
PLUS DE 2º TURNO - 2021

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	1,8247	0,0826
A0-02	2,0072	0,0910
A0-03	2,1212	0,0959
A0-04	2,2124	0,1000
B0-01	1,8565	0,0826
B0-02	2,0423	0,0910
B0-03	2,1582	0,0959
B0-04	2,2510	0,1000
A2-11	2,0529	0,0931
A2-01	2,2812	0,1035
A2-02	2,2858	0,1035
B1-11	2,0886	0,0931
B1-01	2,3208	0,1035
B1-02	2,3259	0,1035
B1-03	2,3306	0,1035
B2-11	2,1551	0,0931
B2-01	2,3947	0,1035
B2-02	2,3997	0,1035
B2-03	2,4046	0,1035
C1-11	2,2745	0,0947
C1-01	2,5271	0,1054
C1-02	2,5621	0,1054
C1-03	2,6024	0,1054
C1-04	2,6520	0,1054
C2-11	2,4047	0,0969
C2-01	2,6720	0,1075
C2-02	2,7221	0,1075
C2-03	2,7723	0,1075
C2-04	2,8224	0,1075
D1-11	2,5926	0,0990
D1-01	2,8804	0,1100
D1-02	2,9320	0,1100
D1-03	2,9829	0,1100
D1-04	3,0339	0,1100
D1-05	3,0850	0,1100

RBEF

ANEXO 7

EMPLEADOS
TABLA DE VALORES DEL
PLUS DE 2º TURNO - 2021

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
D2-11	2,7841	0,1022
D2-01	3,0935	0,1137
D2-02	3,1440	0,1137
D2-03	3,1951	0,1137
D2-04	3,2465	0,1137
D2-05	3,2968	0,1137
E1-11	2,9932	0,1075
E1-01	3,3259	0,1200
E1-02	3,3959	0,1200
E1-03	3,4659	0,1200
E1-04	3,5358	0,1200
E1-05	3,6083	0,1200
E2-11	3,2973	0,1152
E2-01	3,6638	0,1282
E2-02	3,7364	0,1282
E2-03	3,8092	0,1282
E2-04	3,8919	0,1282
E2-05	3,9817	0,1282
F1-11	3,6977	0,1152
F1-01	4,1087	0,1282
F1-02	4,1986	0,1282
F1-03	4,2890	0,1282
F1-04	4,3890	0,1282
F1-05	4,4936	0,1282
F2-11	4,1817	0,1152
F2-01	4,6463	0,1282
F2-02	4,7816	0,1282
F2-03	4,9163	0,1282
F2-04	5,0711	0,1282
F2-05	5,2459	0,1282
F2-06	5,4207	0,1282
F2-07	5,6153	0,1282

RBEF
ANEXO 7
EMPLEADOS

 TABLA DE VALORES DEL
 PLUS DE 3er. TURNO - 2021

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	3,4360	0,1560
A0-02	3,7794	0,1720
A0-03	3,9941	0,1813
A0-04	4,1655	0,1893
B0-01	3,4953	0,1560
B0-02	3,8454	0,1720
B0-03	4,0635	0,1813
B0-04	4,2381	0,1893
A2-11	3,8652	0,1752
A2-01	4,2946	0,1948
A2-02	4,3041	0,1948
B1-11	3,9325	0,1752
B1-01	4,3694	0,1948
B1-02	4,3788	0,1948
B1-03	4,3886	0,1948
B2-11	4,0575	0,1752
B2-01	4,5084	0,1948
B2-02	4,5179	0,1948
B2-03	4,5270	0,1948
C1-11	4,2823	0,1784
C1-01	4,7580	0,1981
C1-02	4,8236	0,1981
C1-03	4,8992	0,1981
C1-04	4,9932	0,1981
C2-11	4,5283	0,1820
C2-01	5,0310	0,2024
C2-02	5,1253	0,2024
C2-03	5,2194	0,2024
C2-04	5,3134	0,2024
D1-11	4,8816	0,1862
D1-01	5,4239	0,2069
D1-02	5,5197	0,2069
D1-03	5,6159	0,2069
D1-04	5,7121	0,2069
D1-05	5,8081	0,2069

NOTA:

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

4,24 €

RBEF
ANEXO 7
EMPLEADOS

TABLA DE VALORES DEL

PLUS DE 3er. TURNO - 2021

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
D2-11	5,2414	0,1929
D2-01	5,8238	0,2139
D2-02	5,9196	0,2139
D2-03	6,0157	0,2139
D2-04	6,1119	0,2139
D2-05	6,2077	0,2139
E1-11	5,6359	0,2024
E1-01	6,2622	0,2250
E1-02	6,3936	0,2250
E1-03	6,5251	0,2250
E1-04	6,6567	0,2250
E1-05	6,7933	0,2250
E2-11	6,2088	0,2173
E2-01	6,8988	0,2412
E2-02	7,0350	0,2412
E2-03	7,1718	0,2412
E2-04	7,3266	0,2412
E2-05	7,4961	0,2412
F1-11	6,9622	0,2173
F1-01	7,7358	0,2412
F1-02	7,9050	0,2412
F1-03	8,0747	0,2412
F1-04	8,2629	0,2412
F1-05	8,4603	0,2412
F2-11	7,8737	0,2173
F2-01	8,7482	0,2412
F2-02	9,0022	0,2412
F2-03	9,2563	0,2412
F2-04	9,5477	0,2412
F2-05	9,8768	0,2412
F2-06	10,2059	0,2412
F2-07	10,5724	0,2412

NOTA:

 Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er. Turno, percibirán un complemento por noche trabajada de **4,24 €**

RBEF
ANEXO 7
OPERARIOS INDIRECTOS
Tabla de pluses de turno para indirectos 2021

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor hora</u> <u>2º turno</u>	<u>Valor hora</u> <u>3er turno</u>
A0-01	1,4294	2,6908
A0-02	1,5726	2,9603
A0-03	1,6615	3,1284
A0-04	1,7332	3,2631
B0-01	1,4395	2,7100
B0-02	1,5835	2,9814
B0-03	1,6731	3,1509
B0-04	1,7454	3,2862
A2-11	1,6081	3,0276
A2-01	1,7867	3,3639
A2-02	1,7867	3,3639
B1-11	1,6193	3,0490
B1-01	1,7993	3,3878
B1-02	1,7993	3,3878
B1-03	1,7993	3,3878
B2-11	1,6193	3,0490
B2-01	1,7993	3,3878
B2-02	1,7993	3,3878
B2-03	1,7993	3,3878
C1-11	1,6923	3,1860
C1-01	1,8805	3,5403
C1-02	1,8805	3,5403
C1-03	1,8805	3,5403
C1-04	1,8805	3,5403
C2-11	1,7927	3,3758
C2-01	1,9921	3,7507
C2-02	1,9921	3,7507
C2-03	1,9921	3,7507
C2-04	1,9921	3,7507
D1-11	1,7927	3,3758
D1-01	1,9921	3,7507
D1-02	1,9921	3,7507
D1-03	1,9921	3,7507
D1-04	1,9921	3,7507
D1-05	1,9921	3,7507

NOTA:

 Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er. Turno, percibirán un complemento por noche trabajada de **4,24 €**

RBEF

ANEXO 7

OPERARIOS DIRECTOS**Tabla de pluses de turno para directos 2021**

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor hora</u>	<u>Valor hora</u>
	<u>2º turno</u>	<u>3er turno</u>
A0-01	1,1579	2,1806
A0-02	1,2739	2,3987
A0-03	1,3460	2,5346
A0-04	1,4039	2,6439
B0-01	1,1692	2,2021
B0-02	1,2866	2,4225
B0-03	1,3594	2,5600
B0-04	1,4179	2,6700
A2-11	1,3027	2,4533
A2-01	1,4478	2,7260
A2-02	1,4478	2,7260
B1-11	1,3158	2,4774
B1-01	1,4616	2,7521
B1-02	1,4616	2,7521
B1-03	1,4616	2,7521
B2-11	1,3158	2,4774
B2-01	1,4616	2,7521
B2-02	1,4616	2,7521
B2-03	1,4616	2,7521
C1-11	1,3748	2,5886
C1-01	1,5277	2,8763
C1-02	1,5277	2,8763
C1-03	1,5277	2,8763
C1-04	1,5277	2,8763

NOTA: Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er. Turno, percibirán un complemento por noche trabajada de 4,24 €.

RBEF

ANEXO 7

EMPLEADOSTABLA DE VALORES PLUSES DE
NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2021

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	1,7177	0,0780
A0-02	1,8900	0,0857
A0-03	1,9970	0,0905
A0-04	2,0829	0,0946
B0-01	1,7477	0,0780
B0-02	1,9224	0,0857
B0-03	2,0320	0,0905
B0-04	2,1194	0,0946
A2-11	1,9327	0,0876
A2-01	2,1476	0,0974
A2-02	2,1518	0,0974
B1-11	1,9661	0,0876
B1-01	2,1845	0,0974
B1-02	2,1893	0,0974
B1-03	2,1939	0,0974
B2-11	2,0289	0,0876
B2-01	2,2543	0,0974
B2-02	2,2589	0,0974
B2-03	2,2637	0,0974
C1-11	2,1411	0,0894
C1-01	2,3790	0,0992
C1-02	2,4120	0,0992
C1-03	2,4495	0,0992
C1-04	2,4964	0,0992
C2-11	2,2640	0,0912
C2-01	2,5157	0,1011
C2-02	2,5627	0,1011
C2-03	2,6096	0,1011
C2-04	2,6564	0,1011
D1-11	2,4404	0,0930
D1-01	2,7117	0,1031
D1-02	2,7601	0,1031
D1-03	2,8080	0,1031
D1-04	2,8559	0,1031
D1-05	2,9041	0,1031

RBEF

ANEXO 7

EMPLEADOSTABLA DE VALORES PLUSES DE
NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2021

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
D2-11	2,6207	0,0962
D2-01	2,9113	0,1071
D2-02	2,9599	0,1071
D2-03	3,0078	0,1071
D2-04	3,0557	0,1071
D2-05	3,1038	0,1071
E1-11	2,8177	0,1012
E1-01	3,1305	0,1127
E1-02	3,1965	0,1127
E1-03	3,2626	0,1127
E1-04	3,3285	0,1127
E1-05	3,3966	0,1127
E2-11	3,1040	0,1087
E2-01	3,4490	0,1206
E2-02	3,5172	0,1206
E2-03	3,5854	0,1206
E2-04	3,6632	0,1206
E2-05	3,7480	0,1206
F1-11	3,4812	0,1087
F1-01	3,8679	0,1206
F1-02	3,9524	0,1206
F1-03	4,0370	0,1206
F1-04	4,1313	0,1206
F1-05	4,2306	0,1206
F2-11	3,9369	0,1087
F2-01	4,3742	0,1206
F2-02	4,5014	0,1206
F2-03	4,6281	0,1206
F2-04	4,7737	0,1206
F2-05	4,9384	0,1206
F2-06	5,1028	0,1206
F2-07	5,2863	0,1206

RBEF

ANEXO 7

INDIRECTOS

TABLA DE VALORES PLUSES DE
NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2021

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	1,3055	0,1009
A0-02	1,4361	0,1110
A0-03	1,5175	0,1173
A0-04	1,5830	0,1223
B0-01	1,3184	0,1011
B0-02	1,4502	0,1113
B0-03	1,5331	0,1176
B0-04	1,5992	0,1225
A2-11	1,4690	0,1134
A2-01	1,6321	0,1259
A2-02	1,6321	0,1259
B1-11	1,4834	0,1136
B1-01	1,6486	0,1262
B1-02	1,6486	0,1262
B1-03	1,6486	0,1262
B2-11	1,4834	0,1136
B2-01	1,6486	0,1262
B2-02	1,6486	0,1262
B2-03	1,6486	0,1262
C1-11	1,5240	0,1150
C1-01	1,6929	0,1281
C1-02	1,6929	0,1281
C1-03	1,6929	0,1281
C1-04	1,6929	0,1281
C2-11	1,5719	0,1162
C2-01	1,7465	0,1294
C2-02	1,7465	0,1294
C2-03	1,7465	0,1294
C2-04	1,7465	0,1294
D1-11	1,5719	0,1162
D1-01	1,7465	0,1294
D1-02	1,7465	0,1294
D1-03	1,7465	0,1294
D1-04	1,7465	0,1294
D1-05	1,7465	0,1294

RBEF

ANEXO 7

OPERARIOS DIRECTOS
TABLA DE VALORES DE
NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2021

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	1,3055	0,1009
A0-02	1,4361	0,1110
A0-03	1,5175	0,1173
A0-04	1,5830	0,1223
B0-01	1,3184	0,1011
B0-02	1,4502	0,1113
B0-03	1,5331	0,1176
B0-04	1,5992	0,1225
A2-11	1,4690	0,1134
A2-01	1,6321	0,1259
A2-02	1,6321	0,1259
B1-11	1,4834	0,1136
B1-01	1,6486	0,1262
B1-02	1,6486	0,1262
B1-03	1,6486	0,1262
B2-11	1,4834	0,1136
B2-01	1,6486	0,1262
B2-02	1,6486	0,1262
B2-03	1,6486	0,1262
C1-11	1,5240	0,1150
C1-01	1,6929	0,1281
C1-02	1,6929	0,1281
C1-03	1,6929	0,1281
C1-04	1,6929	0,1281

RBEF

ANEXO 7

EMPLEADOS
TABLA DE VALORES DEL
PLUS DE 2º TURNO - 2022

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	1,8429	0,0835
A0-02	2,0273	0,0919
A0-03	2,1424	0,0968
A0-04	2,2345	0,1010
B0-01	1,8751	0,0835
B0-02	2,0627	0,0919
B0-03	2,1798	0,0968
B0-04	2,2735	0,1010
A2-11	2,0734	0,0941
A2-01	2,3040	0,1046
A2-02	2,3087	0,1046
B1-11	2,1095	0,0941
B1-01	2,3441	0,1046
B1-02	2,3491	0,1046
B1-03	2,3539	0,1046
B2-11	2,1767	0,0941
B2-01	2,4187	0,1046
B2-02	2,4237	0,1046
B2-03	2,4286	0,1046
C1-11	2,2973	0,0956
C1-01	2,5523	0,1065
C1-02	2,5877	0,1065
C1-03	2,6284	0,1065
C1-04	2,6785	0,1065
C2-11	2,4287	0,0978
C2-01	2,6987	0,1086
C2-02	2,7493	0,1086
C2-03	2,8000	0,1086
C2-04	2,8506	0,1086
D1-11	2,6186	0,0999
D1-01	2,9092	0,1111
D1-02	2,9613	0,1111
D1-03	3,0127	0,1111
D1-04	3,0642	0,1111
D1-05	3,1158	0,1111

RBEF

ANEXO 7

EMPLEADOS
TABLA DE VALORES DEL
PLUS DE 2º TURNO - 2022

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
D2-11	2,8119	0,1033
D2-01	3,1244	0,1149
D2-02	3,1754	0,1149
D2-03	3,2270	0,1149
D2-04	3,2790	0,1149
D2-05	3,3297	0,1149
E1-11	3,0232	0,1086
E1-01	3,3592	0,1212
E1-02	3,4299	0,1212
E1-03	3,5005	0,1212
E1-04	3,5712	0,1212
E1-05	3,6444	0,1212
E2-11	3,3303	0,1163
E2-01	3,7004	0,1295
E2-02	3,7737	0,1295
E2-03	3,8472	0,1295
E2-04	3,9308	0,1295
E2-05	4,0215	0,1295
F1-11	3,7347	0,1163
F1-01	4,1498	0,1295
F1-02	4,2406	0,1295
F1-03	4,3319	0,1295
F1-04	4,4328	0,1295
F1-05	4,5385	0,1295
F2-11	4,2236	0,1163
F2-01	4,6928	0,1295
F2-02	4,8294	0,1295
F2-03	4,9655	0,1295
F2-04	5,1218	0,1295
F2-05	5,2984	0,1295
F2-06	5,4749	0,1295
F2-07	5,6715	0,1295

RBEF

ANEXO 7

EMPLEADOSTABLA DE VALORES DEL
PLUS DE 3er. TURNO - 2022

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	3,4704	0,1575
A0-02	3,8172	0,1737
A0-03	4,0341	0,1831
A0-04	4,2072	0,1911
B0-01	3,5303	0,1575
B0-02	3,8838	0,1737
B0-03	4,1042	0,1831
B0-04	4,2805	0,1911
A2-11	3,9038	0,1770
A2-01	4,3375	0,1968
A2-02	4,3472	0,1968
B1-11	3,9718	0,1770
B1-01	4,4131	0,1968
B1-02	4,4226	0,1968
B1-03	4,4325	0,1968
B2-11	4,0981	0,1770
B2-01	4,5535	0,1968
B2-02	4,5631	0,1968
B2-03	4,5722	0,1968
C1-11	4,3252	0,1802
C1-01	4,8056	0,2001
C1-02	4,8718	0,2001
C1-03	4,9482	0,2001
C1-04	5,0431	0,2001
C2-11	4,5736	0,1838
C2-01	5,0813	0,2044
C2-02	5,1765	0,2044
C2-03	5,2716	0,2044
C2-04	5,3666	0,2044
D1-11	4,9304	0,1881
D1-01	5,4781	0,2089
D1-02	5,5749	0,2089
D1-03	5,6720	0,2089
D1-04	5,7692	0,2089
D1-05	5,8662	0,2089

NOTA:

Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er. Turno, percibirán un
complemento por noche trabajada de 4,28 €

RBEF

ANEXO 7

EMPLEADOSTABLA DE VALORES DEL
PLUS DE 3er. TURNO - 2022

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
D2-11	5,2938	0,1949
D2-01	5,8821	0,2160
D2-02	5,9788	0,2160
D2-03	6,0759	0,2160
D2-04	6,1731	0,2160
D2-05	6,2698	0,2160
E1-11	5,6923	0,2044
E1-01	6,3248	0,2272
E1-02	6,4575	0,2272
E1-03	6,5904	0,2272
E1-04	6,7233	0,2272
E1-05	6,8612	0,2272
E2-11	6,2709	0,2195
E2-01	6,9678	0,2437
E2-02	7,1053	0,2437
E2-03	7,2435	0,2437
E2-04	7,3999	0,2437
E2-05	7,5711	0,2437
F1-11	7,0318	0,2195
F1-01	7,8131	0,2437
F1-02	7,9840	0,2437
F1-03	8,1555	0,2437
F1-04	8,3455	0,2437
F1-05	8,5449	0,2437
F2-11	7,9524	0,2195
F2-01	8,8357	0,2437
F2-02	9,0922	0,2437
F2-03	9,3489	0,2437
F2-04	9,6432	0,2437
F2-05	9,9755	0,2437
F2-06	10,3080	0,2437
F2-07	10,6781	0,2437

NOTA:

Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er. Turno, percibirán un
complemento por noche trabajada de 4,28 €

RBEF
ANEXO 7

OPERARIOS INDIRECTOS
Tabla de pluses de turno para indirectos 2022

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor hora</u> <u>2º turno</u>	<u>Valor hora</u> <u>3er turno</u>
A0-01	1,4437	2,7177
A0-02	1,5883	2,9899
A0-03	1,6781	3,1597
A0-04	1,7505	3,2957
B0-01	1,4539	2,7371
B0-02	1,5994	3,0112
B0-03	1,6898	3,1824
B0-04	1,7629	3,3190
A2-11	1,6241	3,0579
A2-01	1,8046	3,3975
A2-02	1,8046	3,3975
B1-11	1,6355	3,0795
B1-01	1,8173	3,4217
B1-02	1,8173	3,4217
B1-03	1,8173	3,4217
B2-11	1,6355	3,0795
B2-01	1,8173	3,4217
B2-02	1,8173	3,4217
B2-03	1,8173	3,4217
C1-11	1,7093	3,2179
C1-01	1,8993	3,5757
C1-02	1,8993	3,5757
C1-03	1,8993	3,5757
C1-04	1,8993	3,5757
C2-11	1,8106	3,4096
C2-01	2,0121	3,7882
C2-02	2,0121	3,7882
C2-03	2,0121	3,7882
C2-04	2,0121	3,7882
D1-11	1,8106	3,4096
D1-01	2,0121	3,7882
D1-02	2,0121	3,7882
D1-03	2,0121	3,7882
D1-04	2,0121	3,7882
D1-05	2,0121	3,7882

NOTA: Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er. Turno, percibirán un complemento por noche trabajada de **4,28 €**

RBEF

ANEXO 7

OPERARIOS DIRECTOS

Tabla de pluses de turno para directos 2022

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor hora</u> <u>2º turno</u>	<u>Valor hora</u> <u>3er turno</u>
A0-01	1,1694	2,2024
A0-02	1,2866	2,4227
A0-03	1,3595	2,5600
A0-04	1,4180	2,6703
B0-01	1,1809	2,2241
B0-02	1,2994	2,4468
B0-03	1,3730	2,5856
B0-04	1,4321	2,6967
A2-11	1,3157	2,4778
A2-01	1,4623	2,7532
A2-02	1,4623	2,7532
B1-11	1,3290	2,5021
B1-01	1,4762	2,7796
B1-02	1,4762	2,7796
B1-03	1,4762	2,7796
B2-11	1,3290	2,5021
B2-01	1,4762	2,7796
B2-02	1,4762	2,7796
B2-03	1,4762	2,7796
C1-11	1,3885	2,6145
C1-01	1,5430	2,9051
C1-02	1,5430	2,9051
C1-03	1,5430	2,9051
C1-04	1,5430	2,9051

NOTA:

Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er. Turno, percibirán un complemento por noche trabajada de 4,28 €.

RBEF

ANEXO 7

EMPLEADOS
TABLA DE VALORES PLUSES DE
NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2022

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	1,7349	0,0788
A0-02	1,9089	0,0866
A0-03	2,0169	0,0914
A0-04	2,1037	0,0955
B0-01	1,7652	0,0788
B0-02	1,9416	0,0866
B0-03	2,0523	0,0914
B0-04	2,1406	0,0955
A2-11	1,9520	0,0884
A2-01	2,1690	0,0984
A2-02	2,1734	0,0984
B1-11	1,9858	0,0884
B1-01	2,2063	0,0984
B1-02	2,2112	0,0984
B1-03	2,2158	0,0984
B2-11	2,0492	0,0884
B2-01	2,2768	0,0984
B2-02	2,2815	0,0984
B2-03	2,2863	0,0984
C1-11	2,1625	0,0903
C1-01	2,4028	0,1002
C1-02	2,4361	0,1002
C1-03	2,4740	0,1002
C1-04	2,5214	0,1002
C2-11	2,2867	0,0921
C2-01	2,5408	0,1022
C2-02	2,5884	0,1022
C2-03	2,6357	0,1022
C2-04	2,6830	0,1022
D1-11	2,4648	0,0940
D1-01	2,7388	0,1041
D1-02	2,7877	0,1041
D1-03	2,8361	0,1041
D1-04	2,8844	0,1041
D1-05	2,9332	0,1041

RBEF

ANEXO 7

EMPLEADOSTABLA DE VALORES PLUSES DE
NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2022

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
D2-11	2,6469	0,0972
D2-01	2,9404	0,1081
D2-02	2,9895	0,1081
D2-03	3,0379	0,1081
D2-04	3,0863	0,1081
D2-05	3,1348	0,1081
E1-11	2,8459	0,1023
E1-01	3,1618	0,1139
E1-02	3,2285	0,1139
E1-03	3,2953	0,1139
E1-04	3,3618	0,1139
E1-05	3,4306	0,1139
E2-11	3,1351	0,1098
E2-01	3,4835	0,1218
E2-02	3,5524	0,1218
E2-03	3,6213	0,1218
E2-04	3,6999	0,1218
E2-05	3,7854	0,1218
F1-11	3,5160	0,1098
F1-01	3,9066	0,1218
F1-02	3,9920	0,1218
F1-03	4,0774	0,1218
F1-04	4,1726	0,1218
F1-05	4,2729	0,1218
F2-11	3,9763	0,1098
F2-01	4,4179	0,1218
F2-02	4,5464	0,1218
F2-03	4,6744	0,1218
F2-04	4,8214	0,1218
F2-05	4,9878	0,1218
F2-06	5,1539	0,1218
F2-07	5,3392	0,1218

RBEF

ANEXO 7

INDIRECTOS**TABLA DE VALORES PLUSES DE
NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2022**

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	1,3186	0,1019
A0-02	1,4505	0,1121
A0-03	1,5327	0,1185
A0-04	1,5988	0,1235
B0-01	1,3316	0,1022
B0-02	1,4647	0,1124
B0-03	1,5484	0,1187
B0-04	1,6152	0,1237
A2-11	1,4837	0,1145
A2-01	1,6485	0,1271
A2-02	1,6485	0,1271
B1-11	1,4982	0,1148
B1-01	1,6650	0,1275
B1-02	1,6650	0,1275
B1-03	1,6650	0,1275
B2-11	1,4982	0,1148
B2-01	1,6650	0,1275
B2-02	1,6650	0,1275
B2-03	1,6650	0,1275
C1-11	1,5392	0,1162
C1-01	1,7098	0,1293
C1-02	1,7098	0,1293
C1-03	1,7098	0,1293
C1-04	1,7098	0,1293
C2-11	1,5877	0,1174
C2-01	1,7640	0,1307
C2-02	1,7640	0,1307
C2-03	1,7640	0,1307
C2-04	1,7640	0,1307
D1-11	1,5877	0,1174
D1-01	1,7640	0,1307
D1-02	1,7640	0,1307
D1-03	1,7640	0,1307
D1-04	1,7640	0,1307
D1-05	1,7640	0,1307

RBEF

ANEXO 7

OPERARIOS DIRECTOS
TABLA DE VALORES DE
NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2022

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	1,3186	0,1019
A0-02	1,4505	0,1121
A0-03	1,5327	0,1185
A0-04	1,5988	0,1235
B0-01	1,3316	0,1022
B0-02	1,4647	0,1124
B0-03	1,5484	0,1187
B0-04	1,6152	0,1237
A2-11	1,4837	0,1145
A2-01	1,6485	0,1271
A2-02	1,6485	0,1271
B1-11	1,4982	0,1148
B1-01	1,6650	0,1275
B1-02	1,6650	0,1275
B1-03	1,6650	0,1275
B2-11	1,4982	0,1148
B2-01	1,6650	0,1275
B2-02	1,6650	0,1275
B2-03	1,6650	0,1275
C1-11	1,5392	0,1162
C1-01	1,7098	0,1293
C1-02	1,7098	0,1293
C1-03	1,7098	0,1293
C1-04	1,7098	0,1293

RBEF

ANEXO 7

EMPLEADOSTABLA DE VALORES DEL
PLUS DE 2º TURNO - 2023

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	1,9074	0,0864
A0-02	2,0983	0,0951
A0-03	2,2174	0,1002
A0-04	2,3127	0,1045
B0-01	1,9407	0,0864
B0-02	2,1349	0,0951
B0-03	2,2561	0,1002
B0-04	2,3531	0,1045
A2-11	2,1460	0,0974
A2-01	2,3846	0,1083
A2-02	2,3895	0,1083
B1-11	2,1833	0,0974
B1-01	2,4261	0,1083
B1-02	2,4313	0,1083
B1-03	2,4363	0,1083
B2-11	2,2529	0,0974
B2-01	2,5034	0,1083
B2-02	2,5085	0,1083
B2-03	2,5136	0,1083
C1-11	2,3777	0,0989
C1-01	2,6416	0,1102
C1-02	2,6783	0,1102
C1-03	2,7204	0,1102
C1-04	2,7722	0,1102
C2-11	2,5137	0,1012
C2-01	2,7932	0,1124
C2-02	2,8455	0,1124
C2-03	2,8980	0,1124
C2-04	2,9504	0,1124
D1-11	2,7103	0,1034
D1-01	3,0110	0,1150
D1-02	3,0649	0,1150
D1-03	3,1181	0,1150
D1-04	3,1714	0,1150
D1-05	3,2249	0,1150

RBEF

ANEXO 7

EMPLEADOSTABLA DE VALORES DEL
PLUS DE 2º TURNO - 2023

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
D2-11	2,9103	0,1069
D2-01	3,2338	0,1189
D2-02	3,2865	0,1189
D2-03	3,3399	0,1189
D2-04	3,3938	0,1189
D2-05	3,4462	0,1189
E1-11	3,1290	0,1124
E1-01	3,4768	0,1254
E1-02	3,5499	0,1254
E1-03	3,6230	0,1254
E1-04	3,6962	0,1254
E1-05	3,7720	0,1254
E2-11	3,4469	0,1204
E2-01	3,8299	0,1340
E2-02	3,9058	0,1340
E2-03	3,9819	0,1340
E2-04	4,0684	0,1340
E2-05	4,1623	0,1340
F1-11	3,8654	0,1204
F1-01	4,2950	0,1340
F1-02	4,3890	0,1340
F1-03	4,4835	0,1340
F1-04	4,5879	0,1340
F1-05	4,6973	0,1340
F2-11	4,3714	0,1204
F2-01	4,8570	0,1340
F2-02	4,9984	0,1340
F2-03	5,1393	0,1340
F2-04	5,3011	0,1340
F2-05	5,4838	0,1340
F2-06	5,6665	0,1340
F2-07	5,8700	0,1340

RBEF

ANEXO 7

EMPLEADOSTABLA DE VALORES DEL
PLUS DE 3er. TURNO - 2023

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	3,5919	0,1630
A0-02	3,9508	0,1798
A0-03	4,1753	0,1895
A0-04	4,3545	0,1978
B0-01	3,6539	0,1630
B0-02	4,0197	0,1798
B0-03	4,2478	0,1895
B0-04	4,4303	0,1978
A2-11	4,0404	0,1832
A2-01	4,4893	0,2037
A2-02	4,4994	0,2037
B1-11	4,1108	0,1832
B1-01	4,5676	0,2037
B1-02	4,5774	0,2037
B1-03	4,5876	0,2037
B2-11	4,2415	0,1832
B2-01	4,7129	0,2037
B2-02	4,7228	0,2037
B2-03	4,7322	0,2037
C1-11	4,4766	0,1865
C1-01	4,9738	0,2071
C1-02	5,0423	0,2071
C1-03	5,1214	0,2071
C1-04	5,2196	0,2071
C2-11	4,7337	0,1902
C2-01	5,2591	0,2116
C2-02	5,3577	0,2116
C2-03	5,4561	0,2116
C2-04	5,5544	0,2116
D1-11	5,1030	0,1947
D1-01	5,6698	0,2162
D1-02	5,7700	0,2162
D1-03	5,8705	0,2162
D1-04	5,9711	0,2162
D1-05	6,0715	0,2162

NOTA:

Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er. Turno, percibirán un complemento por noche trabajada de 4,43 €

RBEF
ANEXO 7
EMPLEADOS

 TABLA DE VALORES DEL
 PLUS DE 3er. TURNO - 2023

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
D2-11	5,4791	0,2017
D2-01	6,0880	0,2236
D2-02	6,1881	0,2236
D2-03	6,2886	0,2236
D2-04	6,3892	0,2236
D2-05	6,4892	0,2236
E1-11	5,8915	0,2116
E1-01	6,5462	0,2352
E1-02	6,6835	0,2352
E1-03	6,8211	0,2352
E1-04	6,9586	0,2352
E1-05	7,1013	0,2352
E2-11	6,4904	0,2272
E2-01	7,2117	0,2522
E2-02	7,3540	0,2522
E2-03	7,4970	0,2522
E2-04	7,6589	0,2522
E2-05	7,8361	0,2522
F1-11	7,2779	0,2272
F1-01	8,0866	0,2522
F1-02	8,2634	0,2522
F1-03	8,4409	0,2522
F1-04	8,6376	0,2522
F1-05	8,8440	0,2522
F2-11	8,2307	0,2272
F2-01	9,1449	0,2522
F2-02	9,4104	0,2522
F2-03	9,6761	0,2522
F2-04	9,9807	0,2522
F2-05	10,3246	0,2522
F2-06	10,6688	0,2522
F2-07	11,0518	0,2522

NOTA:

 Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er. Turno, percibirán un complemento por noche trabajada de **4,43 €**

RBEF

ANEXO 7

OPERARIOS INDIRECTOS**Tabla de pluses de turno para indirectos 2023**

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor hora</u> <u>2º turno</u>	<u>Valor hora</u> <u>3º turno</u>
A0-01	1,4942	2,8128
A0-02	1,6439	3,0945
A0-03	1,7368	3,2703
A0-04	1,8118	3,4110
B0-01	1,5048	2,8329
B0-02	1,6554	3,1166
B0-03	1,7489	3,2938
B0-04	1,8246	3,4352
A2-11	1,6809	3,1649
A2-01	1,8678	3,5164
A2-02	1,8678	3,5164
B1-11	1,6927	3,1873
B1-01	1,8809	3,5415
B1-02	1,8809	3,5415
B1-03	1,8809	3,5415
B2-11	1,6927	3,1873
B2-01	1,8809	3,5415
B2-02	1,8809	3,5415
B2-03	1,8809	3,5415
C1-11	1,7691	3,3305
C1-01	1,9658	3,7008
C1-02	1,9658	3,7008
C1-03	1,9658	3,7008
C1-04	1,9658	3,7008
C2-11	1,8740	3,5289
C2-01	2,0825	3,9208
C2-02	2,0825	3,9208
C2-03	2,0825	3,9208
C2-04	2,0825	3,9208
D1-11	1,8740	3,5289
D1-01	2,0825	3,9208
D1-02	2,0825	3,9208
D1-03	2,0825	3,9208
D1-04	2,0825	3,9208
D1-05	2,0825	3,9208

NOTA:

Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er. Turno, percibirán un complemento por noche trabajada de 4,43 €

RBEF

ANEXO 7

OPERARIOS DIRECTOS**Tabla de pluses de turno para directos 2023**

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor hora</u>	<u>Valor hora</u>
	<u>2º turno</u>	<u>3º turno</u>
A0-01	1,2103	2,2795
A0-02	1,3316	2,5075
A0-03	1,4071	2,6496
A0-04	1,4676	2,7638
B0-01	1,2222	2,3019
B0-02	1,3449	2,5324
B0-03	1,4211	2,6761
B0-04	1,4822	2,7911
A2-11	1,3617	2,5645
A2-01	1,5135	2,8496
A2-02	1,5135	2,8496
B1-11	1,3755	2,5897
B1-01	1,5279	2,8769
B1-02	1,5279	2,8769
B1-03	1,5279	2,8769
B2-11	1,3755	2,5897
B2-01	1,5279	2,8769
B2-02	1,5279	2,8769
B2-03	1,5279	2,8769
C1-11	1,4371	2,7060
C1-01	1,5970	3,0068
C1-02	1,5970	3,0068
C1-03	1,5970	3,0068
C1-04	1,5970	3,0068

NOTA:

Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er. Turno, percibirán un

complemento por noche trabajada de € 4,43 .

RBEF

ANEXO 7

EMPLEADOSTABLA DE VALORES PLUSES DE
NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2023

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	1,7956	0,0816
A0-02	1,9757	0,0896
A0-03	2,0875	0,0946
A0-04	2,1773	0,0988
B0-01	1,8270	0,0816
B0-02	2,0096	0,0896
B0-03	2,1241	0,0946
B0-04	2,2155	0,0988
A2-11	2,0203	0,0915
A2-01	2,2449	0,1018
A2-02	2,2495	0,1018
B1-11	2,0553	0,0915
B1-01	2,2835	0,1018
B1-02	2,2886	0,1018
B1-03	2,2934	0,1018
B2-11	2,1209	0,0915
B2-01	2,3565	0,1018
B2-02	2,3614	0,1018
B2-03	2,3663	0,1018
C1-11	2,2382	0,0935
C1-01	2,4869	0,1037
C1-02	2,5214	0,1037
C1-03	2,5606	0,1037
C1-04	2,6096	0,1037
C2-11	2,3667	0,0953
C2-01	2,6297	0,1058
C2-02	2,6790	0,1058
C2-03	2,7279	0,1058
C2-04	2,7769	0,1058
D1-11	2,5511	0,0973
D1-01	2,8347	0,1077
D1-02	2,8853	0,1077
D1-03	2,9354	0,1077
D1-04	2,9854	0,1077
D1-05	3,0359	0,1077

RBEF

ANEXO 7

EMPLEADOSTABLA DE VALORES PLUSES DE
NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2023

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
D2-11	2,7395	0,1006
D2-01	3,0433	0,1119
D2-02	3,0941	0,1119
D2-03	3,1442	0,1119
D2-04	3,1943	0,1119
D2-05	3,2445	0,1119
E1-11	2,9455	0,1059
E1-01	3,2725	0,1179
E1-02	3,3415	0,1179
E1-03	3,4106	0,1179
E1-04	3,4795	0,1179
E1-05	3,5507	0,1179
E2-11	3,2448	0,1136
E2-01	3,6054	0,1261
E2-02	3,6767	0,1261
E2-03	3,7480	0,1261
E2-04	3,8294	0,1261
E2-05	3,9179	0,1261
F1-11	3,6391	0,1136
F1-01	4,0433	0,1261
F1-02	4,1317	0,1261
F1-03	4,2201	0,1261
F1-04	4,3186	0,1261
F1-05	4,4225	0,1261
F2-11	4,1155	0,1136
F2-01	4,5725	0,1261
F2-02	4,7055	0,1261
F2-03	4,8380	0,1261
F2-04	4,9901	0,1261
F2-05	5,1624	0,1261
F2-06	5,3343	0,1261
F2-07	5,5261	0,1261

RBEF

ANEXO 7

INDIRECTOSTABLA DE VALORES PLUSES DE
NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2023

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	1,3648	0,1055
A0-02	1,5013	0,1160
A0-03	1,5863	0,1226
A0-04	1,6548	0,1278
B0-01	1,3782	0,1058
B0-02	1,5160	0,1163
B0-03	1,6026	0,1229
B0-04	1,6717	0,1280
A2-11	1,5356	0,1185
A2-01	1,7062	0,1315
A2-02	1,7062	0,1315
B1-11	1,5506	0,1188
B1-01	1,7233	0,1320
B1-02	1,7233	0,1320
B1-03	1,7233	0,1320
B2-11	1,5506	0,1188
B2-01	1,7233	0,1320
B2-02	1,7233	0,1320
B2-03	1,7233	0,1320
C1-11	1,5931	0,1203
C1-01	1,7696	0,1338
C1-02	1,7696	0,1338
C1-03	1,7696	0,1338
C1-04	1,7696	0,1338
C2-11	1,6433	0,1215
C2-01	1,8257	0,1353
C2-02	1,8257	0,1353
C2-03	1,8257	0,1353
C2-04	1,8257	0,1353
D1-11	1,6433	0,1215
D1-01	1,8257	0,1353
D1-02	1,8257	0,1353
D1-03	1,8257	0,1353
D1-04	1,8257	0,1353
D1-05	1,8257	0,1353

RBEF

ANEXO 7

OPERARIOS DIRECTOS
TABLA DE VALORES DE
NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2023

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	1,3648	0,1055
A0-02	1,5013	0,1160
A0-03	1,5863	0,1226
A0-04	1,6548	0,1278
B0-01	1,3782	0,1058
B0-02	1,5160	0,1163
B0-03	1,6026	0,1229
B0-04	1,6717	0,1280
A2-11	1,5356	0,1185
A2-01	1,7062	0,1315
A2-02	1,7062	0,1315
B1-11	1,5506	0,1188
B1-01	1,7233	0,1320
B1-02	1,7233	0,1320
B1-03	1,7233	0,1320
B2-11	1,5506	0,1188
B2-01	1,7233	0,1320
B2-02	1,7233	0,1320
B2-03	1,7233	0,1320
C1-11	1,5931	0,1203
C1-01	1,7696	0,1338
C1-02	1,7696	0,1338
C1-03	1,7696	0,1338
C1-04	1,7696	0,1338

RBEF

ANEXO 7

EMPLEADOS
TABLA DE VALORES DEL
PLUS DE 2º TURNO - 2024

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	1,9380	0,0878
A0-02	2,1319	0,0966
A0-03	2,2530	0,1018
A0-04	2,3498	0,1062
B0-01	1,9719	0,0878
B0-02	2,1692	0,0966
B0-03	2,2923	0,1018
B0-04	2,3909	0,1062
A2-11	2,1804	0,0990
A2-01	2,4229	0,1100
A2-02	2,4279	0,1100
B1-11	2,2184	0,0990
B1-01	2,4651	0,1100
B1-02	2,4704	0,1100
B1-03	2,4754	0,1100
B2-11	2,2891	0,0990
B2-01	2,5436	0,1100
B2-02	2,5488	0,1100
B2-03	2,5540	0,1100
C1-11	2,4159	0,1005
C1-01	2,6840	0,1120
C1-02	2,7213	0,1120
C1-03	2,7641	0,1120
C1-04	2,8168	0,1120
C2-11	2,5541	0,1028
C2-01	2,8380	0,1142
C2-02	2,8912	0,1142
C2-03	2,9445	0,1142
C2-04	2,9977	0,1142
D1-11	2,7538	0,1051
D1-01	3,0594	0,1168
D1-02	3,1142	0,1168
D1-03	3,1682	0,1168
D1-04	3,2224	0,1168
D1-05	3,2766	0,1168

RBEF

ANEXO 7

EMPLEADOS
TABLA DE VALORES DEL
PLUS DE 2º TURNO - 2024

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
D2-11	2,9571	0,1086
D2-01	3,2857	0,1208
D2-02	3,3393	0,1208
D2-03	3,3936	0,1208
D2-04	3,4483	0,1208
D2-05	3,5016	0,1208
E1-11	3,1793	0,1142
E1-01	3,5326	0,1275
E1-02	3,6070	0,1275
E1-03	3,6812	0,1275
E1-04	3,7555	0,1275
E1-05	3,8325	0,1275
E2-11	3,5022	0,1223
E2-01	3,8914	0,1362
E2-02	3,9685	0,1362
E2-03	4,0458	0,1362
E2-04	4,1337	0,1362
E2-05	4,2291	0,1362
F1-11	3,9275	0,1223
F1-01	4,3640	0,1362
F1-02	4,4595	0,1362
F1-03	4,5555	0,1362
F1-04	4,6616	0,1362
F1-05	4,7728	0,1362
F2-11	4,4416	0,1223
F2-01	4,9350	0,1362
F2-02	5,0787	0,1362
F2-03	5,2218	0,1362
F2-04	5,3862	0,1362
F2-05	5,5719	0,1362
F2-06	5,7575	0,1362
F2-07	5,9643	0,1362

RBEF

ANEXO 7

EMPLEADOSTABLA DE VALORES DEL
PLUS DE 3er. TURNO - 2024

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	3,6495	0,1656
A0-02	4,0142	0,1827
A0-03	4,2423	0,1926
A0-04	4,4244	0,2010
B0-01	3,7125	0,1656
B0-02	4,0843	0,1827
B0-03	4,3161	0,1926
B0-04	4,5015	0,2010
A2-11	4,1053	0,1861
A2-01	4,5614	0,2070
A2-02	4,5716	0,2070
B1-11	4,1768	0,1861
B1-01	4,6409	0,2070
B1-02	4,6509	0,2070
B1-03	4,6613	0,2070
B2-11	4,3096	0,1861
B2-01	4,7886	0,2070
B2-02	4,7986	0,2070
B2-03	4,8082	0,2070
C1-11	4,5485	0,1895
C1-01	5,0537	0,2104
C1-02	5,1233	0,2104
C1-03	5,2036	0,2104
C1-04	5,3034	0,2104
C2-11	4,8097	0,1933
C2-01	5,3436	0,2150
C2-02	5,4437	0,2150
C2-03	5,5437	0,2150
C2-04	5,6436	0,2150
D1-11	5,1849	0,1978
D1-01	5,7609	0,2197
D1-02	5,8627	0,2197
D1-03	5,9648	0,2197
D1-04	6,0670	0,2197
D1-05	6,1690	0,2197

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

4,50 €

RBEF**ANEXO 7****EMPLEADOS****TABLA DE VALORES DEL
PLUS DE 3er. TURNO - 2024**

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
D2-11	5,5671	0,2050
D2-01	6,1857	0,2271
D2-02	6,2874	0,2271
D2-03	6,3895	0,2271
D2-04	6,4918	0,2271
D2-05	6,5934	0,2271
E1-11	5,9861	0,2150
E1-01	6,6513	0,2389
E1-02	6,7908	0,2389
E1-03	6,9306	0,2389
E1-04	7,0704	0,2389
E1-05	7,2154	0,2389
E2-11	6,5946	0,2308
E2-01	7,3275	0,2563
E2-02	7,4721	0,2563
E2-03	7,6174	0,2563
E2-04	7,7819	0,2563
E2-05	7,9619	0,2563
F1-11	7,3948	0,2308
F1-01	8,2164	0,2563
F1-02	8,3961	0,2563
F1-03	8,5765	0,2563
F1-04	8,7763	0,2563
F1-05	8,9860	0,2563
F2-11	8,3629	0,2308
F2-01	9,2918	0,2563
F2-02	9,5615	0,2563
F2-03	9,8315	0,2563
F2-04	10,1410	0,2563
F2-05	10,4904	0,2563
F2-06	10,8401	0,2563
F2-07	11,2293	0,2563

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

4,50 €

RBEF

ANEXO 7

OPERARIOS INDIRECTOS**Tabla de pluses de turno para indirectos 2024**

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor hora</u> <u>2º turno</u>	<u>Valor hora</u> <u>3er turno</u>
A0-01	1,5182	2,8580
A0-02	1,6703	3,1442
A0-03	1,7647	3,3228
A0-04	1,8409	3,4658
B0-01	1,5290	2,8784
B0-02	1,6820	3,1666
B0-03	1,7770	3,3467
B0-04	1,8539	3,4903
A2-11	1,7079	3,2157
A2-01	1,8978	3,5729
A2-02	1,8978	3,5729
B1-11	1,7199	3,2385
B1-01	1,9111	3,5983
B1-02	1,9111	3,5983
B1-03	1,9111	3,5983
B2-11	1,7199	3,2385
B2-01	1,9111	3,5983
B2-02	1,9111	3,5983
B2-03	1,9111	3,5983
C1-11	1,7975	3,3840
C1-01	1,9973	3,7603
C1-02	1,9973	3,7603
C1-03	1,9973	3,7603
C1-04	1,9973	3,7603
C2-11	1,9041	3,5856
C2-01	2,1160	3,9837
C2-02	2,1160	3,9837
C2-03	2,1160	3,9837
C2-04	2,1160	3,9837
D1-11	1,9041	3,5856
D1-01	2,1160	3,9837
D1-02	2,1160	3,9837
D1-03	2,1160	3,9837
D1-04	2,1160	3,9837
D1-05	2,1160	3,9837

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

4,50 €

RBEF

ANEXO 7

OPERARIOS DIRECTOS
Tabla de pluses de turno para directos 2024

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor hora</u> <u>2º turno</u>	<u>Valor hora</u> <u>3er turno</u>
A0-01	1,2298	2,3161
A0-02	1,3530	2,5478
A0-03	1,4297	2,6921
A0-04	1,4912	2,8081
B0-01	1,2419	2,3389
B0-02	1,3665	2,5731
B0-03	1,4439	2,7191
B0-04	1,5060	2,8359
A2-11	1,3836	2,6057
A2-01	1,5378	2,8953
A2-02	1,5378	2,8953
B1-11	1,3976	2,6313
B1-01	1,5524	2,9231
B1-02	1,5524	2,9231
B1-03	1,5524	2,9231
B2-11	1,3976	2,6313
B2-01	1,5524	2,9231
B2-02	1,5524	2,9231
B2-03	1,5524	2,9231
C1-11	1,4602	2,7495
C1-01	1,6226	3,0551
C1-02	1,6226	3,0551
C1-03	1,6226	3,0551
C1-04	1,6226	3,0551
C2-11	1,5259	2,8732
C2-01	1,6956	3,1926
C2-02	1,6956	3,1926
C2-03	1,6956	3,1926
C2-04	1,6956	3,1926

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

4,50 €.

RBEF

ANEXO 7

EMPLEADOS
TABLA DE VALORES PLUSES DE
NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2024

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	1,8245	0,0820
A0-02	2,0074	0,0901
A0-03	2,1210	0,0951
A0-04	2,2123	0,0994
B0-01	1,8563	0,0820
B0-02	2,0418	0,0901
B0-03	2,1582	0,0951
B0-04	2,2511	0,0994
A2-11	2,0528	0,0920
A2-01	2,2810	0,1024
A2-02	2,2856	0,1024
B1-11	2,0883	0,0920
B1-01	2,3202	0,1024
B1-02	2,3253	0,1024
B1-03	2,3302	0,1024
B2-11	2,1550	0,0920
B2-01	2,3943	0,1024
B2-02	2,3993	0,1024
B2-03	2,4043	0,1024
C1-11	2,2741	0,0939
C1-01	2,5268	0,1042
C1-02	2,5619	0,1042
C1-03	2,6017	0,1042
C1-04	2,6516	0,1042
C2-11	2,4047	0,0958
C2-01	2,6720	0,1063
C2-02	2,7220	0,1063
C2-03	2,7718	0,1063
C2-04	2,8215	0,1063
D1-11	2,5920	0,0978
D1-01	2,8802	0,1083
D1-02	2,9316	0,1083
D1-03	2,9825	0,1083
D1-04	3,0333	0,1083
D1-05	3,0846	0,1083

RBEF

ANEXO 7

EMPLEADOSTABLA DE VALORES PLUSES DE
NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2024

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
D2-11	2,7835	0,1022
D2-01	3,0922	0,1137
D2-02	3,1438	0,1137
D2-03	3,1947	0,1137
D2-04	3,2456	0,1137
D2-05	3,2966	0,1137
E1-11	2,9928	0,1076
E1-01	3,3250	0,1198
E1-02	3,3952	0,1198
E1-03	3,4654	0,1198
E1-04	3,5353	0,1198
E1-05	3,6077	0,1198
E2-11	3,2969	0,1155
E2-01	3,6633	0,1281
E2-02	3,7358	0,1281
E2-03	3,8082	0,1281
E2-04	3,8909	0,1281
E2-05	3,9808	0,1281
F1-11	3,6975	0,1155
F1-01	4,1083	0,1281
F1-02	4,1981	0,1281
F1-03	4,2879	0,1281
F1-04	4,3880	0,1281
F1-05	4,4935	0,1281
F2-11	4,1816	0,1155
F2-01	4,6460	0,1281
F2-02	4,7811	0,1281
F2-03	4,9157	0,1281
F2-04	5,0703	0,1281
F2-05	5,2453	0,1281
F2-06	5,4199	0,1281
F2-07	5,6148	0,1281

RBEF

ANEXO 7

INDIRECTOSTABLA DE VALORES PLUSES DE
NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2024

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	1,3867	0,1072
A0-02	1,5254	0,1179
A0-03	1,6118	0,1246
A0-04	1,6813	0,1299
B0-01	1,4003	0,1075
B0-02	1,5403	0,1182
B0-03	1,6283	0,1248
B0-04	1,6986	0,1301
A2-11	1,5603	0,1204
A2-01	1,7336	0,1337
A2-02	1,7336	0,1337
B1-11	1,5755	0,1207
B1-01	1,7509	0,1341
B1-02	1,7509	0,1341
B1-03	1,7509	0,1341
B2-11	1,5755	0,1207
B2-01	1,7509	0,1341
B2-02	1,7509	0,1341
B2-03	1,7509	0,1341
C1-11	1,6187	0,1222
C1-01	1,7981	0,1360
C1-02	1,7981	0,1360
C1-03	1,7981	0,1360
C1-04	1,7981	0,1360
C2-11	1,6697	0,1235
C2-01	1,8551	0,1374
C2-02	1,8551	0,1374
C2-03	1,8551	0,1374
C2-04	1,8551	0,1374
D1-11	1,6697	0,1235
D1-01	1,8551	0,1374
D1-02	1,8551	0,1374
D1-03	1,8551	0,1374
D1-04	1,8551	0,1374
D1-05	1,8551	0,1374

RBEF

ANEXO 7

OPERARIOS DIRECTOS
TABLA DE VALORES DE
NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2024

<u>Grupo profesional</u>	<u>valor/h sin antigüedad</u>	<u>valor/h por quinquenio</u>
A0-01	1,3867	0,1072
A0-02	1,5254	0,1179
A0-03	1,6118	0,1246
A0-04	1,6813	0,1299
B0-01	1,4003	0,1075
B0-02	1,5403	0,1182
B0-03	1,6283	0,1248
B0-04	1,6986	0,1301
A2-11	1,5603	0,1204
A2-01	1,7336	0,1337
A2-02	1,7336	0,1337
B1-11	1,5755	0,1207
B1-01	1,7509	0,1341
B1-02	1,7509	0,1341
B1-03	1,7509	0,1341
B2-11	1,5755	0,1207
B2-01	1,7509	0,1341
B2-02	1,7509	0,1341
B2-03	1,7509	0,1341
C1-11	1,6187	0,1222
C1-01	1,7981	0,1360
C1-02	1,7981	0,1360
C1-03	1,7981	0,1360
C1-04	1,7981	0,1360
C2-11	1,6697	0,1235
C2-01	1,8551	0,1374
C2-02	1,8551	0,1374
C2-03	1,8551	0,1374
C2-04	1,8551	0,1374

ANEXO 8**Convenio Colectivo 2021-25
Robert Bosch España Fábrica Aranjuez, S.A.U. -****Plus de disponibilidad de mantenimiento.****1. Objeto.**

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

2. Prestaciones.

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

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

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

3. Organización.

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

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

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

Se informará al Comité de Empresa.

4. Percepciones.

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

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

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

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

Cantidad a abonar.

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

Absorciones.

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

Asimilación.

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

Plus del servicio de bomberos.

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

Plus del servicio de bomberos**Tareas y responsabilidades.**

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

RBEF

ANEXO 8

OTROS PLUSES-VALORES 2021**Disponibilidad de mantenimiento**

<u>Grupo profesional</u>	<u>Plus/mes</u>
Sin distinción	152,77

Carga, descarga y limpieza de almacenes

<u>Grupo profesional</u>	<u>Plus/mes</u>
Sin distinción	50,88

Servicio de bomberos

<u>Función</u>	<u>Plus/mes</u>
Bombero	90,78
Capataz	118,04
Jefe de Brigada	136,26

Quebranto de moneda

<u>Pagos o cobros</u>	<u>Plus/mes</u>
Menos de 1.800 €	0,00
De 1.800 a 6.000 €	15,30
Más de 6.000 €	30,59

NOTA: Todas estas cantidades se abonarán en 12 Pagas.

RBEF

ANEXO 8

OTROS PLUSES-VALORES 2022**Disponibilidad de mantenimiento**

<u>Grupo profesional</u>	<u>Plus/mes</u>
Sin distinción	154,30

Carga, descarga y limpieza de almacenes

<u>Grupo profesinal</u>	<u>Plus/mes</u>
Sin distinción	51,39

Servicio de bomberos

<u>Función</u>	<u>Plus/mes</u>
Bombero	91,69
Capataz	119,22
Jefe de Brigada	137,62

Quebranto de moneda

<u>Pagos o cobros</u>	<u>Plus/mes</u>
Menos de 1.800 €	0,00
De 1.800 a 6.000 €	15,45
Más de 6.000 €	30,90

NOTA: Todas estas cantidades se abonarán en 12 Pagas.

RBEF

ANEXO 8

OTROS PLUSES-VALORES 2023**Disponibilidad de mantenimiento**

<u>Grupo profesional</u>	<u>Plus/mes</u>
Sin distinción	159,70

Carga, descarga y limpieza de almacenes

<u>Grupo profesional</u>	<u>Plus/mes</u>
Sin distinción	53,19

Servicio de bomberos

<u>Función</u>	<u>Plus/mes</u>
Bombero	94,90
Capataz	123,39
Jefe de Brigada	142,44

Quebranto de moneda

<u>Pagos o cobros</u>	<u>Plus/mes</u>
Menos de 1.800 €	0,00
De 1.800 a 6.000 €	15,99
Más de 6.000 €	31,98

NOTA: Todas estas cantidades se abonarán en 12 Pagas.

RBEF**ANEXO 8****OTROS PLUSES-VALORES 2024****Disponibilidad de mantenimiento**

<u>Grupo profesional</u>	<u>Plus/mes</u>
Sin distinción	162,26

Carga, descarga y limpieza de almacenes

<u>Grupo profesinal</u>	<u>Plus/mes</u>
Sin distinción	54,04

Servicio de bomberos

<u>Función</u>	<u>Plus/mes</u>
Bombero	96,42
Capataz	125,37
Jefe de Brigada	144,72

Quebranto de moneda

<u>Pagos o cobros</u>	<u>Plus/mes</u>
Menos de 1.800 €	0,00
De 1.800 a 6.000 €	16,25
Más de 6.000 €	32,50

NOTA: Todas estas cantidades se abonarán en 12 Pagas.

RBEF
ANEXO 9
TABLA DE REMUNERACION ANUAL MINIMA 2021

CATEGORIA	MENSUALIDAD ORDINARIA (12 pagas)	MENSUALIDAD EXTRAORDINARIA (2 pagas)	PAGA UNICA CONSOLIDADA	BRUTO AÑO 2021
A0	1.516,01	1.516,01	1.516,01	22.740,14
B0	1.538,91	1.538,91	1.538,91	23.083,62
A2	1.671,80	1.671,79	1.671,79	25.077,02
B1	1.697,57	1.697,57	1.697,57	25.463,52
B2	1.741,12	1.741,11	1.741,11	26.116,82
C1	1.818,06	1.818,06	1.818,06	27.270,90
C2	1.998,80	1.998,80	1.998,80	29.981,96
D1	2.143,30	2.143,30	2.143,30	32.149,57
D2	2.292,19	2.292,20	2.292,20	34.382,85
E1	2.456,67	2.456,67	2.456,67	36.850,09
E2	2.696,03	2.696,04	2.696,04	40.440,38
F1	2.999,38	2.999,38	2.999,38	44.990,68
F2	3.366,13	3.366,13	3.366,13	50.491,95

Estas cantidades corresponden a 1712 horas trabajadas

RBEF
ANEXO 9
TABLA DE REMUNERACION ANUAL MINIMA 2022

CATEGORIA	MENSUALIDAD ORDINARIA (12 pagas)	MENSUALIDAD EXTRAORDINARIA (2 pagas)	PAGA UNICA CONSOLIDADA	BRUTO AÑO 2022
A0	1.531,17	1.531,17	1.531,17	22.967,54
B0	1.554,30	1.554,30	1.554,30	23.314,46
A2	1.688,52	1.688,51	1.688,51	25.327,80
B1	1.714,54	1.714,54	1.714,54	25.718,16
B2	1.758,53	1.758,52	1.758,52	26.377,99
C1	1.836,24	1.836,24	1.836,24	27.543,61
C2	2.018,79	2.018,79	2.018,79	30.281,78
D1	2.164,74	2.164,74	2.164,74	32.471,06
D2	2.315,11	2.315,12	2.315,12	34.726,68
E1	2.481,24	2.481,24	2.481,24	37.218,60
E2	2.722,99	2.723,00	2.723,00	40.844,79
F1	3.029,37	3.029,37	3.029,37	45.440,59
F2	3.399,79	3.399,79	3.399,79	50.996,87

Estas cantidades corresponden a 1704 horas trabajadas

RBEF

ANEXO 9

TABLA DE REMUNERACION ANUAL MINIMA 2023

CATEGORIA	MENSUALIDAD ORDINARIA (12 pagas)	MENSUALIDAD EXTRAORDINARIA (2 pagas)	PAGA UNICA CONSOLIDADA	BRUTO AÑO 2023
A0	1.584,76	1.584,76	1.584,76	23.771,41
B0	-	-	-	-
B0	1.608,70	1.608,70	1.608,70	24.130,47
A2	-	-	-	-
A2	1.747,62	1.747,61	1.747,61	26.214,27
B1	-	-	-	-
B1	1.774,55	1.774,55	1.774,55	26.618,29
B2	-	-	-	-
B2	1.820,08	1.820,07	1.820,07	27.301,22
C1	-	-	-	-
C1	1.900,51	1.900,51	1.900,51	28.507,63
C2	-	-	-	-
C2	2.089,44	2.089,44	2.089,44	31.341,65
D1	-	-	-	-
D1	2.240,50	2.240,50	2.240,50	33.607,55
D2	-	-	-	-
D2	2.396,14	2.396,15	2.396,15	35.942,11
E1	-	-	-	-
E1	2.568,08	2.568,08	2.568,08	38.521,25
E2	-	-	-	-
E2	2.818,29	2.818,30	2.818,30	42.274,36
F1	-	-	-	-
F1	3.135,40	3.135,40	3.135,40	47.031,01
F2	-	-	-	-
F2	3.518,78	3.518,78	3.518,78	52.781,76

Estas cantidades corresponden a 1696 horas trabajadas

RBEF
ANEXO 9
TABLA DE REMUNERACION ANUAL MINIMA 2024

CATEGORIA	MENSUALIDAD ORDINARIA (12 pagas)	MENSUALIDAD EXTRAORDINARIA (2 pagas)	PAGA UNICA CONSOLIDADA	BRUTO AÑO 2024
A0	1.610,21	1.610,21	1.610,21	24.153,13
B0	1.634,53	1.634,53	1.634,53	24.517,95
A2	1.775,68	1.775,68	1.775,68	26.635,22
B1	1.803,05	1.803,05	1.803,05	27.045,73
B2	1.849,31	1.849,31	1.849,31	27.739,63
C1	1.931,03	1.931,03	1.931,03	28.965,41
C2	2.123,00	2.123,00	2.123,00	31.844,93
D1	2.276,48	2.276,48	2.276,48	34.147,22
D2	2.434,62	2.434,62	2.434,62	36.519,27
E1	2.609,32	2.609,32	2.609,32	39.139,82
E2	2.863,55	2.863,55	2.863,55	42.953,20
F1	3.185,75	3.185,75	3.185,75	47.786,23
F2	3.575,29	3.575,29	3.575,29	53.629,33

Estas cantidades corresponden a 1696 horas trabajadas

ANEXO 10

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

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

CLAUSULAS**PRIMERO:****1. EMPLEO.**

- 1.1 Se crea una Comisión Compuesta por las Direcciones de cada Sociedad y por las Representaciones de los Trabajadores (máximo 2 personas por Sociedad) que se reunirán, si alguna de las Sociedades tuviese problemas GRAVES de ocupación, falta de liquidez o aquello que, previamente, ambas partes pudieron otorgarle.
- 1.2 Ante cualquiera de los problemas anteriores citados, esta Comisión se reunirá para estudiar y negociar una solución de características similares a las hasta ahora aplicadas en Robert Bosch, S.A., como son:
 - 1.2.1 Alternativas de ocupación del personal dentro de cualquiera de las citadas Sociedades, preferentemente dentro de la misma zona geográfica,
y/o
 - 1.2.2 Medidas laborales no traumáticas y de naturaleza voluntaria.
y/o
 - 1.2.3 Otras medidas que de común acuerdo adopten las partes

- 1.3 En el caso de cesión empresarial, de todo o parte de algunas de las Sociedades, a otra Sociedad ajena a ésta, la Dirección presentará a la Representación de los Trabajadores, las condiciones e información necesaria, para que; esta Representación, pueda emitir los informes pertinentes ante los Organismos competentes.

Durante el período de tres años posterior a la cesión, y en el caso de que las trabajadoras y los trabajadores 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. PRESUPUESTOS DE FINANCIACIÓN DE LOS COMITES DE EMPRESA

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

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

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

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

Anexo I

Documentación básica entregada y estudiada:

1º Documentos "Nueva estructura de Robert Bosch, S.A.", de fecha 15.07.1994

2º Escrituras de Constitución de las Sociedades

3º Previsión de ocupación de fecha 11.11.1994

4º Previsión de Plantillas al 1.1.1995 de fecha 22.11.1994

5º Principio de Acuerdo de fecha 28.11.1994

6º Documentos de Nueva estructura a partir 1.1.1995 de fecha 30.11.1994

7º Informe de los Auditores Independientes "KPMG-Peat Marwick" de fecha 15.11.1994.

8º Listado de personal de cada sociedad

ANEXO 11

PRINCIPIO DE ACUERDO

SEGURO DE VIDA COLECTIVO R.B (Femsa alt)

PREÁMBULO

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

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

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

Modalidad "B": Seguro de Vida Básico

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

1.1 Personal afectado.

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

1.2 Seguro de Vida hasta la Jubilación

1.2.1 Capital Asegurado.

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

-El capital Asegurado por categoría, será según Anexo 1

- b) En caso de muerte por accidente:

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

1.2.2 Prima del Seguro.

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

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

1.2.3 Vigencia del Seguro de Vida.

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

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

El seguro de Vida se suspenderá:

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

1.3 Seguro de Capitalización.**1.3.1 Capital asegurado:**

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

1.3.2 Aportación:

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

No se harán aportaciones en los siguientes:

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

1.3.3 Cobro del Capital:

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

-Si en esa fecha se jubila.

-Si existe acuerdo individual con la Empresa, para jubilarse en edad posterior.

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

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

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

a) Capital según Anexo 2 (según categoría al 31.12.1995).

b) Capital según la siguiente fórmula:

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

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

E= Edad al 1.1.1995

2. MODALIDAD "B". Seguro de Vida Básico.**2.1 Personal afectado.**

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

2.2 Capital Asegurado.**2.2.1 Las cantidades de los capitales garantizados hasta el 31.12.199, en caso de muerte natural y por declaración oficial de Invalidez Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez,**

producida por cualquier motivo, siempre que cause baja definitiva en la Empresa será: según Anexo 3.

2.2.2 Las cantidades en caso de muerte por Accidente serán:

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

2.3 Incorporación:

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

2.4 Prima del Seguro:

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

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

2.5 Vigencia del Seguro:

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

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

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

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

DOCUMENTACIÓN.

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

INFORMACIÓN.

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

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

SEGURO DE VIDA ANTERIOR

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

ACEPTACIÓN DEL PRINCIPIO DE ACUERDO.

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

ENTRADA EN VIGOR

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

INCLUSIÓN EN EL CONVENIO COLECTIVO.

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

En Madrid, a 15 de marzo de 2021, y en el domicilio social de las Sociedades RBEC, RBEF, RBEM, RBIB y SGES se reúne una Representación de la Dirección de las citadas sociedades y representantes de la Federación FICA de UGT y de la Federación de Industria de CCOO, al objeto de actualizar el valor del capital del Seguro de Vida Básico.

EXPONEN

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

SEGUNDO: Que en el punto 2.2.1. de los citados acuerdos se fijaban las cantidades de los capitales garantizados hasta el 31.12.1999, ampliados posteriormente hasta el año 2015 y que a su vez fueron de nuevo mediante acta de acuerdo de fecha 31 de octubre de 2017 ampliados hasta el año 2019.

TERCERO: Que es necesaria una ampliación del período y la concreción de los valores de los capitales del Seguro de Vida Básico-Modalidad B, para el período 2012-2024.

Por todo lo anteriormente expuesto

ACUERDAN

PRIMERO: Las cantidades de los capitales del Seguro de Vida Básico – Modalidad B, son las que se indican en el Anexo 3, emisión f) y Anexo 1, emisión f), para el período 2021 a 2024.

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

TERCERO: Que a partir del 1 de enero de 2025 la fórmula de actualización de los capitales asegurados se aplicará por sucesivos años sin necesidad de negociación, siendo estas tablas incrementadas por el 1,5% en cada uno de dichos años. Esta actualización se realizará de forma automática, salvo que alguna de las partes firmantes denuncie este acuerdo dentro de los tres meses previos a su respectiva aplicación. En cuyo caso las partes arriba firmantes iniciarán la negociación pertinente para establecer nuevo valor. Garantizándose un incremento mínimo del 1,5%.

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

F= Fallecimiento Natural o Invalidez

Grupo profesional	2020		2021		2022		2023		2024	
	F		F		F		F		F	

Prima anual

A1	Euros	48.961,82	50.430,67	51.691,44	52.725,27	53.779,77
A2/Peón Especialista	Euros	50.783,39	52.306,90	53.614,57	54.686,86	55.780,60
B1/Of.3ª y asimilado	Euros	52.602,79	54.180,87	55.535,39	56.646,10	57.779,02
B2	Euros	54.426,55	56.059,34	57.460,83	58.610,04	59.782,24
C1/Oficial 2ª	Euros	58.070,79	59.812,91	61.308,24	62.534,40	63.785,09
C2/Oficial 1ª	Euros	61.873,48	63.729,69	65.322,93	66.629,39	67.961,97
D1	Euros	66.309,95	68.299,25	70.006,73	71.406,87	72.835,00
D2	Euros	69.954,20	72.052,82	73.854,14	75.331,23	76.837,85
E1	Euros	75.660,42	77.930,23	79.878,49	81.476,06	83.105,58
E2	Euros	83.820,90	86.335,53	88.493,92	90.263,80	92.069,07
F1	Euros	93.008,55	95.798,81	98.193,78	100.157,65	102.160,81
F2	Euros	104.972,82	108.122,00	110.825,05	113.041,56	115.302,39

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

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

Emisión "F"

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

F= Fallecimiento Natural o Invalidez

Grupo profesional	2020		2021		2022		2023		2024	
	F		F		F		F		F	
A1	Euros	48.961,82	50.430,67	51.691,44	52.725,27	53.779,77				
A2	Euros	50.783,39	52.306,90	53.614,57	54.686,86	55.780,60				
B1	Euros	52.602,79	54.180,87	55.535,39	56.646,10	57.779,02				
B2	Euros	54.426,55	56.059,34	57.460,83	58.610,04	59.782,24				
C1	Euros	58.070,79	59.812,91	61.308,24	62.534,40	63.785,09				
C2	Euros	61.873,48	63.729,69	65.322,93	66.629,39	67.961,97				
D1	Euros	66.309,95	68.299,25	70.006,73	71.406,87	72.835,00				
D2	Euros	69.954,20	72.052,82	73.854,14	75.331,23	76.837,85				
E1	Euros	75.660,42	77.930,23	79.878,49	81.476,06	83.105,58				
E2	Euros	83.820,90	86.335,53	88.493,92	90.263,80	92.069,07				
F1	Euros	93.008,55	95.798,81	98.193,78	100.157,65	102.160,81				
F2	Euros	104.972,82	108.122,00	110.825,05	113.041,56	115.302,39				

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

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

AÑO	A2	B1	B2	C1	C2	D1	D2	E1	E2	F1	F2
1995											
1996	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.900.000	11.600.000	12.600.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
1997	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.900.000	11.600.000	12.600.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
1998	9.470.000	9.880.000	10.300.000	11.220.000	11.940.000	12.970.000	13.900.000	14.930.000	16.580.000	18.230.000	21.830.000
1999	9.760.000	10.180.000	10.600.000	11.560.000	12.300.000	13.360.000	14.320.000	15.380.000	17.080.000	18.770.000	22.490.000
2000	10.050.000	10.490.000	10.920.000	11.910.000	12.670.000	13.760.000	14.750.000	15.840.000	17.590.000	19.340.000	23.160.000
2001	10.350.000	10.800.000	11.250.000	12.260.000	13.050.000	14.180.000	15.190.000	16.310.000	18.120.000	19.920.000	23.860.000
2002	10.660.000	11.120.000	11.590.000	12.630.000	13.440.000	14.600.000	15.650.000	16.800.000	18.660.000	20.510.000	24.570.000
2003	10.980.000	11.460.000	11.940.000	13.010.000	13.850.000	15.040.000	16.110.000	17.310.000	19.220.000	22.113.000	25.310.000
2004	11.310.000	11.800.000	12.290.000	13.400.000	14.260.000	15.490.000	16.600.000	17.830.000	19.800.000	21.760.000	26.070.000
2005	11.650.000	12.160.000	12.660.000	13.800.000	14.690.000	15.960.000	17.100.000	18.360.000	20.390.000	22.420.000	26.850.000
2006	12.000.000	12.520.000	13.040.000	14.220.000	15.130.000	16.440.000	17.610.000	18.910.000	21.000.000	23.090.000	27.660.000
2007	12.350.000	12.900.000	13.430.000	14.640.000	15.580.000	16.930.000	18.140.000	19.480.000	21.630.000	23.780.000	28.490.000
2008	12.730.000	13.280.000	13.840.000	15.080.000	16.050.000	17.440.000	18.680.000	20.070.000	22.280.000	24.500.000	29.340.000
2009	13.110.000	13.680.000	14.250.000	15.540.000	16.530.000	17.960.000	19.240.000	20.670.000	22.950.000	25.230.000	30.220.000
2010	13.510.000	14.090.000	14.680.000	16.000.000	17.030.000	18.500.000	19.820.000	21.290.000	23.640.000	25.990.000	31.130.000
2011	13.910.000	14.520.000	15.120.000	16.480.000	17.540.000	19.050.000	20.410.000	21.930.000	24.350.000	26.770.000	32.060.000
2012	14.330.000	14.950.000	15.700.000	16.980.000	18.070.000	19.630.000	21.030.000	22.590.000	25.080.000	27.570.000	33.020.000
2013	14.760.000	15.400.000	16.040.000	17.498.000	18.610.000	20.210.000	21.660.000	23.260.000	25.830.000	28.400.000	34.010.000
2014	15.200.000	15.860.000	16.520.000	18.010.000	19.170.000	20.820.000	22.310.000	23.960.000	26.610.000	29.250.000	35.040.000
2015	15.660.000	16.340.000	17.020.000	18.550.000	19.740.000	21.450.000	22.980.000	24.680.000	27.400.000	30.130.000	36.090.000
2016	16.130.000	16.860.000	17.530.000	19.111.000	20.340.000	22.090.000	23.670.000	25.420.000	28.230.000	31.030.000	37.170.000
2017	16.610.000	17.330.000	18.060.000	19.680.000	20.950.000	22.750.000	24.380.000	26.180.000	29.070.000	31.960.000	38.280.000
2018	17.110.000	17.850.000	18.600.000	20.270.000	21.570.000	23.430.000	25.110.000	26.970.000	29.950.000	32.920.000	39.430.000
2019	17.620.000	18.390.000	19.160.000	20.880.000	22.220.000	24.140.000	25.860.000	27.780.000	30.840.000	33.910.000	40.620.000
2020	18.150.000	18.940.000	19.730.000	21.510.000	22.890.000	24.860.000	26.640.000	28.610.000	31.770.000	34.930.000	41.840.000
2021	18.700.000	19.510.000	20.320.000	22.150.000	23.580.000	25.610.000	27.440.000	29.470.000	32.720.000	35.980.000	43.090.000
2022	19.260.000	20.100.000	20.930.000	22.820.000	24.280.000	26.380.000	28.260.000	30.350.000	33.700.000	37.050.000	44.380.000
2023	19.840.000	20.700.000	21.560.000	23.500.000	25.010.000	27.170.000	29.110.000	31.270.000	34.720.000	38.170.000	45.710.000
2024	20.430.000	21.320.000	22.210.000	24.201.000	25.760.000	27.980.000	29.980.000	32.200.000	35.760.000	39.310.000	47.090.000
2025	21.040.000	21.960.000	22.870.000	24.930.000	26.530.000	28.820.000	30.880.000	33.170.000	36.830.000	40.490.000	48.500.000
2026	21.680.000	22.620.000	23.560.000	25.680.000	27.330.000	29.690.000	31.810.000	34.170.000	37.940.000	41.710.000	49.950.000
2027	22.330.000	23.300.000	24.270.000	26.450.000	28.150.000	30.580.000	32.760.000	35.190.000	39.070.000	42.960.000	51.450.000
2028	23.000.000	24.000.000	25.000.000	27.250.000	29.000.000	31.500.000	33.750.000	36.250.000	40.250.000	44.250.000	53.000.000
2029	23.690.000	24.720.000	25.750.000	28.060.000	29.870.000	32.440.000	34.760.000	37.330.000	41.450.000	45.570.000	54.590.000
2030	24.400.000	25.460.000	26.520.000	28.910.000	30.760.000	33.410.000	35.800.000	38.450.000	42.700.000	46.940.000	56.220.000
2031	25.130.000	26.220.000	27.310.000	29.770.000	31.690.000	34.420.000	36.880.000	39.610.000	43.980.000	48.350.000	57.910.000
2032	25.880.000	27.010.000	28.130.000	30.870.000	32.640.000	35.450.000	37.980.000	40.800.000	45.300.000	49.800.000	59.650.000
2033	26.660.000	27.820.000	28.980.000	31.590.000	33.820.000	36.510.000	39.120.000	42.020.000	46.660.000	51.290.000	61.440.000
2034	27.460.000	28.650.000	29.850.000	32.530.000	34.620.000	37.610.000	40.300.000	43.280.000	48.060.000	52.830.000	63.280.000
2035	28.280.000	29.510.000	30.740.000	33.510.000	35.660.000	38.740.000	41.500.000	44.580.000	49.500.000	54.420.000	65.180.000
Prima mes	2.600	2.700	2.800	3.000	3.200	3.500	3.700	4.000	4.500	4.900	5.900

NOTA:

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

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

ANEXO 2
SEGURO DE CAPITALIZACIÓN

(Ver nota)

Año Nacimiento	Años al 1.1.95	Capital a los 60 años										Cobros s/NOTA a los 64 años		Cobros s/NOTA a los 63 años		Cobros s/NOTA a los 62 años		Cobros s/NOTA a los 61 años		
		A2	B1	B2	C1	C2	D1	D2	E1	E2	F1	F2								
=<1934	60	2.000.000	2.075.000	2.150.000	2.350.000	2.500.000	2.750.000	2.950.000	3.150.000	3.500.000	3.900.000	4.600.000								
1935	59	2.370.000	2.460.000	2.550.000	2.790.000	2.960.000	3.260.000	3.500.000	3.740.000	4.150.000	4.630.000	5.460.000								
1936	58	2.370.000	2.460.000	2.550.000	2.790.000	2.960.000	3.260.000	3.500.000	3.740.000	4.150.000	4.630.000	5.460.000								
1937	57	2.370.000	2.460.000	2.550.000	2.790.000	2.960.000	3.260.000	3.500.000	3.740.000	4.150.000	4.630.000	5.460.000								
1938	56	2.370.000	2.460.000	2.550.000	2.790.000	2.960.000	3.260.000	3.500.000	3.740.000	4.150.000	4.630.000	5.460.000								
1939	55	2.370.000	2.460.000	2.550.000	2.790.000	2.960.000	3.260.000	3.500.000	3.740.000	4.150.000	4.630.000	5.460.000								
1940	54	2.450.000	2.550.000	2.640.000	2.880.000	3.070.000	3.380.000	3.620.000	3.870.000	4.300.000	4.790.000	5.650.000								
1941	53	2.540.000	2.630.000	2.730.000	2.980.000	3.180.000	3.490.000	3.750.000	4.000.000	4.450.000	4.960.000	5.850.000								
1942	52	2.360.000	2.730.000	2.830.000	3.090.000	3.290.000	3.620.000	3.880.000	4.140.000	4.600.000	5.130.000	6.050.000								
1943	51	2.720.000	2.820.000	2.930.000	3.200.000	3.400.000	3.740.000	4.020.000	4.290.000	4.770.000	5.310.000	6.260.000								
1944	50	2.820.000	2.920.000	3.030.000	3.310.000	3.520.000	3.870.000	4.160.000	4.440.000	4.930.000	5.500.000	6.480.000								
1945	49	2.910.000	3.020.000	3.130.000	3.430.000	3.640.000	4.010.000	4.300.000	4.590.000	5.100.000	5.690.000	6.710.000								
1946	48	3.020.000	3.130.000	3.240.000	3.550.000	3.770.000	4.150.000	4.450.000	4.750.000	5.280.000	5.890.000	6.950.000								
1947	47	3.120.000	3.240.000	3.360.000	3.670.000	3.900.000	4.300.000	4.610.000	4.920.000	5.470.000	6.090.000	7.190.000								
1948	46	3.230.000	3.350.000	3.480.000	3.800.000	4.040.000	4.450.000	4.770.000	5.090.000	5.660.000	6.310.000	7.440.000								
1949	45	3.350.000	3.470.000	3.600.000	3.930.000	4.180.000	4.600.000	4.940.000	5.270.000	5.860.000	6.550.000	7.700.000								
1950	44	3.460.000	3.590.000	3.720.000	4.070.000	4.330.000	4.760.000	5.110.000	5.460.000	6.060.000	6.760.000	7.970.000								
1951	43	3.580.000	3.720.000	3.850.000	4.210.000	4.480.000	4.930.000	5.290.000	5.650.000	6.280.000	6.990.000	8.250.000								
1952	42	3.710.000	3.850.000	3.990.000	4.360.000	4.640.000	5.100.000	5.470.000	5.850.000	6.500.000	7.240.000	8.540.000								
1953	41	3.840.000	3.980.000	4.130.000	4.510.000	4.800.000	5.280.000	5.670.000	6.050.000	6.720.000	7.490.000	8.840.000								
1954	40	3.970.000	4.120.000	4.270.000	4.670.000	4.970.000	5.470.000	5.860.000	6.260.000	6.960.000	7.760.000	9.150.000								
1955	39	4.110.000	4.270.000	4.420.000	4.830.000	5.140.000	5.660.000	6.070.000	6.480.000	7.200.000	8.030.000	9.470.000								
1956	38	4.260.000	4.420.000	4.580.000	5.000.000	5.320.000	5.860.000	6.280.000	6.710.000	7.460.000	8.310.000	9.800.000								
1957	37	4.410.000	4.570.000	4.740.000	5.180.000	5.510.000	6.060.000	6.500.000	6.940.000	7.720.000	8.600.000	10.140.000								
1958	36	4.560.000	4.730.000	4.900.000	5.360.000	5.700.000	6.270.000	6.730.000	7.190.000	7.990.000	8.900.000	10.500.000								
1959	35	4.720.000	4.900.000	5.080.000	5.550.000	5.900.000	6.490.000	6.970.000	7.440.000	8.270.000	9.210.000	10.870.000								
1960	34	4.890.000	5.070.000	5.250.000	5.740.000	6.110.000	6.720.000	7.210.000	7.700.000	8.560.000	9.530.000	11.250.000								
1961	33	5.060.000	5.250.000	5.440.000	5.940.000	6.320.000	6.960.000	7.460.000	7.970.000	8.860.000	9.870.000	11.640.000								
1962	32	5.240.000	5.430.000	5.630.000	6.150.000	6.550.000	7.200.000	7.720.000	8.250.000	9.170.000	10.210.000	12.050.000								
1963	31	5.420.000	5.620.000	5.830.000	6.370.000	6.770.000	7.450.000	8.000.000	8.540.000	9.490.000	10.570.000	12.470.000								
1964	30	5.610.000	5.820.000	6.030.000	6.590.000	7.010.000	7.710.000	8.280.000	8.840.000	9.820.000	10.940.000	12.910.000								
1965	29	5.810.000	6.020.000	6.240.000	6.820.000	7.260.000	7.980.000	8.560.000	9.150.000	10.160.000	11.320.000	13.360.000								
1966	28	6.010.000	6.230.000	6.460.000	7.060.000	7.510.000	8.260.000	8.860.000	9.470.000	10.520.000	11.720.000	13.830.000								
1967	27	6.220.000	6.450.000	6.690.000	7.310.000	7.770.000	8.550.000	9.160.000	9.800.000	10.890.000	12.130.000	14.310.000								
1968	26	6.440.000	6.680.000	6.920.000	7.560.000	8.050.000	8.850.000	9.500.000	10.140.000	11.270.000	12.560.000	14.810.000								
1969	25	6.660.000	6.910.000	7.160.000	7.830.000	8.330.000	9.160.000	9.830.000	10.500.000	11.660.000	13.000.000	15.330.000								
1970	24	6.900.000	7.150.000	7.410.000	8.100.000	8.620.000	9.480.000	10.170.000	10.850.000	12.070.000	13.450.000	15.870.000								
1971	23	7.140.000	7.400.000	7.670.000	8.390.000	8.920.000	9.820.000	10.530.000	11.210.000	12.490.000	13.920.000	16.420.000								
1972	22	7.390.000	7.660.000	7.940.000	8.680.000	9.240.000	10.160.000	10.900.000	11.610.000	12.930.000	14.410.000	17.000.000								
1973	21	7.650.000	7.930.000	8.220.000	8.980.000	9.560.000	10.510.000	11.280.000	12.040.000	13.360.000	14.910.000	17.590.000								
1974	20	7.810.000	8.210.000	8.510.000	9.300.000	9.890.000	10.880.000	11.670.000	12.470.000	13.850.000	15.440.000	18.201.000								
1975	19	8.190.000	8.600.000	8.810.000	9.620.000	10.240.000	11.260.000	12.080.000	12.900.000	14.340.000	15.980.000	18.850.000								

ANEXO 12**CONVENIO COLECTIVO 2021-25****ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA ARANJUEZ S.A.U.****RECONVERSIÓN**

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

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

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

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

- La Representación de los Trabajadores manifiesta mantener vigentes, todos los textos anteriormente señalados en este anexo.
La plena validez y vigencia de lo contenido en el punto 2.1.2 de los acuerdos de la prórroga del PRI no depende de la vigencia de dicha prórroga del PRI, sino de la vigencia del artículo 29 del Convenio Colectivo XV desde el que se efectuó una revisión al precitado p. 2.1.2 de los acuerdos de prórroga del PRI.
Además, la normativa a la que se hace mención en dicho punto se concretó, aunque no fue recogida en Convenio Colectivo, de tal manera que el personal accede a la reconversión de forma enteramente voluntaria y con una indemnización.
- La Dirección manifiesta mantener vigentes los textos anteriormente señalados excepto "Se concretarán las condiciones de traslado y reconversión desarrollando el p. 2.1.2 de los acuerdos de la prórroga del PRI".
Por considerar que este punto tenía una aplicación limitada en el punto y no haber sido desarrollado en Convenio Colectivo el citado texto.

ANEXO 13**CONVENIO COLECTIVO 2021-2025
ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA ARANJUEZ S.A.U**

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

Respecto al trabajo a tres turnos

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

ANEXO 14**RUTA 1****AZUQUECA**

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

ARANJUEZ

RUTA 2:**ALCALÁ DE HENARES**

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

ARANJUEZ

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

ruta 3:**TORREJON -SAN FERNADO-COSLADA-MADRID**

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

ARANJUEZ

ruta 4:**MADRID**

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

ARANJUEZ

ruta 5:**ALCORCON-MOSTOLES-MADRID**

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

ARANJUEZ

**RUTA :6
MADRID-LEGANES**

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

ARANJUEZ

ANEXO 15**CONVENIO COLECTIVO 2021-25****ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA ARANJUEZ, S.A.U.****PERMISOS REGLAMENTARIOS****Permisos reglamentarios****Matrimonio**

15 días naturales.

Se podrán empezar a disfrutar con una antelación de tres días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

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

Nacimiento de hijo/a

Según lo establecido en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores cada progenitor disfrutará de un permiso por nacimiento de hijo/a con la duración establecida en dicho artículo.

Intervenciones quirúrgicas menores (requieren anestesia local)

Cónyuge, hijos, padres y suegros, 1 día laboral que coincida con la intervención

Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (Artículo 37.3 b del Estatuto de los trabajadores)

Del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella se concederán 5 días laborales.

Permiso por causas de fuerza mayor (Artículo 37.9 del Estatuto de los trabajadores)

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Fallecimiento

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

Traslado del domicilio habitual

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

Consulta de medicina general de la Seguridad Social

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

Consulta de especialidades médicas

Tiempo necesario. Se requerirá justificante de asistencia al médico especialista de la Seguridad Social, excepto la consulta odontológica que se sustituirá por el justificante normal de la Seguridad Social.

Citaciones Judiciales

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

Exámenes prenatales y Técnicas de preparación al parto

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo

Permisos especiales por lactancia

(Artículo 37-4 del Estatuto de los trabajadores)

Permisos especiales por nacimiento de hijos prematuros

(Artículo 37-5 del Estatuto de los trabajadores)

Permisos especiales para trabajadores que tengan a su cargo menores de 12 años o un discapacitado

(Artículo 37-6 del Estatuto de los trabajadores)

Norma General

- Si la ausencia se inicia antes de llevar trabajando el 50 % de la jornada laboral, se considerará a todos los efectos como día completo de permiso retribuido, con independencia del número de horas trabajadas.
- Si la ausencia se inicia cuando ha transcurrido más del 50 % de la jornada laboral, el resto de esta se incrementará al permiso reglamentario correspondiente.
- Se considera desplazamiento cuando el hecho que origina el permiso, tenga lugar fuera de un radio de Aranjuez de 40 Km.
- Se considera enfermedad grave de un familiar con derecho a permiso retribuido cuando hay un internamiento de más de 24 horas en un centro hospitalario, y cuando un familiar es atendido en Urgencias Hospitalarias permaneciendo ingresado en observación o control médico más de 12 horas.

ANEXO 16**Acuerdo sobre teletrabajo en RBEF**

En Aranjuez a 16 de junio de 2022

Reunidos la Dirección de Robert Bosch España Fábrica Aranjuez, S.A.U (RBEF) y la representación de los trabajadores, reconociéndose plena capacidad y legitimación recíprocas

ACUERDAN

Regular el sistema de teletrabajo a aplicar en Robert Bosch España Fábrica Aranjuez, S.A.U. (en adelante RBEF o la empresa) de acuerdo a las siguientes cláusulas:

1.- Objeto y objetivos

Es objeto del presente acuerdo establecer los criterios y reglas de funcionamiento del sistema de teletrabajo en RBEF.

Son objetivos del teletrabajo en Bosch: facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ahorro de costes en los desplazamientos, la productividad y racionalización de horarios, la fijación de población en el territorio, especialmente en las áreas rurales, el compromiso y experiencia de la persona trabajadora, la atracción y retención de talento y la reducción del absentismo.

2.- Ámbito de aplicación

Este acuerdo se aplica a las relaciones de trabajo establecidas entre RBEF y las personas trabajadoras adscritas a la misma, cuyos puestos de trabajo permitan esta modalidad de teletrabajo. Se irán revisando periódicamente, en la comisión paritaria correspondiente, estos puestos de trabajo para valorar su inclusión o exclusión dentro del presente acuerdo, y en caso de nuevos puestos que no existan actualmente o que cambien sus requerimientos se analizarán y, tras ello, la citada comisión paritaria fijará si pueden adscribirse o no, al sistema de teletrabajo.

3.- Ámbito temporal del presente acuerdo.

La vigencia de este acuerdo será de 1 año natural a partir de su firma. Llegado el término de su vigencia, de no mediar denuncia de una o de ambas partes, se renovará de forma anual automáticamente.

4.- Definición del teletrabajo.

A los efectos del presente acuerdo, se entenderá por teletrabajo aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

A los mismos efectos, no se considerará como teletrabajo aquellas situaciones ocasionales y excepcionales en las que, por acuerdo entre la persona trabajadora y su mando, se dé una solución específica a la situación de aquélla. No se encontrará en tal situación la prestación de servicio que deban hacer las personas trabajadoras mediante teletrabajo que venga motivada por causas de fuerza mayor. En este caso, el teletrabajo se registrará por lo establecido en el apartado 10 de este acuerdo.

5.- Voluntariedad y reversibilidad.

El teletrabajo tiene carácter voluntario tanto para la Empresa como para la persona trabajadora. Asimismo, cualquiera de las partes podrá dejarlo sin efecto, sin necesidad de alegar causa alguna, notificándolo por escrito a la otra parte con un preaviso de 15 días. Sin perjuicio de lo anterior, si algún trabajador entendiera que no hay justa causa para que la Empresa deje sin efecto su derecho a teletrabajar con las condiciones expuestas en este acuerdo, podrá solicitar la intervención mediadora de la comisión paritaria entre la representación legal de los trabajadores y el departamento de Recursos Humanos. Así mismo, de existir circunstancias excepcionales, la Empresa y la persona trabajadora podrán acordar un plazo de preaviso diferente.

La Empresa no aplicará el cambio de trabajo presencial a teletrabajo mediante el procedimiento previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

La modificación de las condiciones de prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo se formalizará igualmente mediante acuerdo entre las partes.

6.- Derecho a formación y promoción.

La Empresa garantizará a las personas trabajadoras que desarrollen teletrabajo la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad tanto al momento de formalizar el acuerdo individual de teletrabajo como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas. Asimismo, la Empresa adoptará las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas de plantilla que teletrabajen en términos equivalentes a las que desarrollen trabajo presencial, teniendo consideración para ello en las especiales características de su prestación de servicios en teletrabajo.

Las personas que trabajan mediante teletrabajo tendrán derecho, en los mismos términos que las personas que prestan servicios de forma presencial, a la promoción profesional, para lo que la Empresa adoptará las medidas de información necesarias para que todas aquellas puedan adquirir conocimiento de las posibilidades de ascenso que se produzca, ya sea para puestos de trabajo eminentemente presenciales o sea para puestos con posibilidad de teletrabajo.

7.- Puestos de trabajo no susceptibles de teletrabajo

Se incluye como Anexo 1 a este documento el listado de puestos no susceptibles de ser desempeñados en régimen de teletrabajo. En caso de que fuera necesario realizar modificaciones sobre este listado, la Empresa convocará a la comisión de empleados para tratar este tema.

8.- Acuerdo individual de teletrabajo. Procedimiento y condiciones.

8.1.- Solicitud. Salvo que la persona trabajadora ocupe un puesto de trabajo no susceptible de teletrabajo, podrá solicitar esta modalidad a través del responsable de su departamento. Dicha solicitud deberá ser cursada por escrito con una antelación mínima de 20 días, e incluir la fecha de inicio de la propuesta y los días de la semana a los que se referiría el teletrabajo. El responsable del departamento informará de la misma al Servicio de Prevención de riesgos laborales, a los efectos dispuestos en el apartado 9 (prevención de riesgos laborales). De igual modo, el responsable, trasladará la solicitud al departamento HRL indicando, si existiesen, los condicionantes relativos a la organización del trabajo que, en su caso, supusieran un inconveniente a la aceptación de la solicitud.

En caso de denegación de la solicitud, ésta se comunicará a la persona trabajador por escrito, indicando los motivos que justifiquen la denegación. En caso de que el Comité de Empresa muestre discrepancias sobre los motivos que han producido la denegación, el caso se trasladará a la comisión paritaria para su valoración

Tras ella, si la comisión considerara que la denegación puede deberse a una discriminación o a una posible vulneración de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora, solicitará a la Empresa que valore de nuevo su solicitud y comunique su decisión a la persona afectada y al Comité de Empresa.

La aceptación de la Empresa podrá venir condicionada a la fijación, en el acuerdo individual de teletrabajo, de determinadas condiciones de prestación del trabajo que, sin afectar a los derechos e igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación a los que se refiere el artículo 4 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, estén dirigidas a atender las necesidades organizativas del departamento, debidamente justificadas, tales como limitaciones en cuanto a los días concretos en no sea posible el teletrabajo, franjas horarias concretas en que ha de garantizarse la disponibilidad o tareas que no son susceptibles de teletrabajo.

Una vez aceptada la solicitud de teletrabajo y suscrito entre ambas partes el acuerdo individual de teletrabajo, cuyo modelo se ha halla en el Anexo 2, la Empresa entregará una copia al Comité de Empresa, que firmará el correspondiente duplicado a efectos de acreditar que ha producido la entrega.

8.2.-Condiciones del teletrabajo

8.2.1.- Duración del acuerdo individual

El acuerdo de teletrabajo será de duración anual prorrogable de forma automática en caso de no ser denunciado por cualquiera de las partes mediante comunicación con un mes de antelación al término final previsto en el acuerdo. No obstante, en el caso de contratos de trabajo de duración determinada, el acuerdo de teletrabajo estará limitado a la duración de aquel.

8.2.2.- Tiempo de trabajo.

El teletrabajo se desarrollará preferentemente a jornada completa y durante 2 días a la semana (8 días/mes), para aquellas semanas con 5 días laborales o en su defecto, la parte proporcional a los días laborales de dicha semana. En caso de que el trabajador no haya prestado servicios todo el mes (vacaciones, flotantes, veteranos, baja de enfermedad, etc..), podrá teletrabajar ese mes proporcionalmente a las jornadas que vaya a estar disposición.

El total de días mensuales correspondientes de teletrabajo de cada trabajador no serán acumulables a meses posteriores en caso de no haberlos utilizado, salvo que haya sido solicitado por su mando para atender necesidades del departamento.

La organización de los días de teletrabajo se hará de acuerdo con el mando y se fijará un calendario mensual, no modificable salvo circunstancias especiales, previamente acordadas con el mando.

En circunstancias especiales y excepcionales del trabajador, si éste expresa una necesidad especial y puntual de ampliar los días acordados de teletrabajo, lo pedirá expresamente a su mando y éste junto con Recursos Humanos y, la Comisión de Empleados siempre que el empleado lo solicite, estudiarán la viabilidad y aceptación puntual de esta solicitud especial. En este caso, no se abonará la compensación por gastos, más allá de los establecidos por los días máximos al mes de este acuerdo.

En circunstancias especiales el trabajador podrá parcelar el teletrabajo en horas y no en días, comunicándolo por escrito a su mando con antelación suficiente.

En caso de una nueva incorporación a la empresa o un cambio de puesto de trabajo entre departamentos, que requiera un período de prueba, adaptación y formación al nuevo puesto, aunque se trate de un puesto susceptible a teletrabajo, el trabajador podrá teletrabajar sólo bajo acuerdo con el Jefe de Departamento durante este período de formación y adaptación a la nueva posición. Este período no será superior a 6 meses.

La persona trabajadora deberá acudir a las reuniones presenciales, convenciones, cursos de formación, ferias o eventos de cualquier tipo que sean convocados por la Empresa que, a juicio de ésta, sean necesarios para el desempeño de las funciones de la persona trabajadora. La convocatoria será hecha por la Empresa con la mayor antelación posible en atención a las circunstancias. Si el día en cuestión coincidiera con uno planificado como de teletrabajo, la persona trabajadora y su superior acordarán el día alternativo en el que aquella desarrollará el teletrabajo dentro del mes en curso.

La persona trabajadora tendrá la misma jornada de trabajo que si lo desarrollara en modalidad presencial y estará sujeta a las mismas normas sobre tiempo de trabajo, garantizando la Empresa el registro de fichajes (conexión/desconexión) con el objetivo de asegurar tanto el derecho a la desconexión digital, como el cumplimiento de la jornada efectiva de trabajo. La persona trabajadora dispondrá de flexibilidad en cuanto a la organización de dicho tiempo de trabajo. Sin perjuicio de ello, la persona trabajadora deberá permanecer localizable y disponible durante el horario de referencia estándar.

8.2.3.- Lugar de trabajo.

El teletrabajo se deberá prestar, con carácter general, en el domicilio de la persona trabajadora u otro lugar previamente designado por esta en su contrato de trabajo o en el acuerdo individual de teletrabajo. No obstante, excepcionalmente, el teletrabajo podrá desarrollarse en otro lugar distinto que garantice la adecuada confidencialidad y seguridad de la información según la normativa en vigor en cada momento. La persona trabajadora deberá proporcionar a la Empresa la información que resulte necesaria sobre el lugar elegido, según la instrucciones del servicio de prevención, para la evaluación de riesgos del puesto de trabajo.

8.2.4.- Herramientas de trabajo y gastos relacionados.

8.2.4.1. El desarrollo de teletrabajo no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de la actividad laboral. Sin perjuicio de lo anterior, el lugar elegido al efecto dispondrá de las infraestructuras necesarias para el desarrollo del trabajo, tales como las que permitan el correcto suministro de energía eléctrica o internet, así como del espacio adecuado para la realización de sus funciones.

Los gastos en que la persona trabajadora incurra a los anteriores efectos estarán compensados según se dispone en el apartado siguiente.

8.2.4.2. Será obligación de la Empresa dotar a la persona trabajadora del siguiente equipamiento mínimo:

- ordenador o portátil profesional, dotado del software necesario para la conexión remota fuera de la oficina, así como para la realización de llamadas telefónicas desde el mismo.,
- auriculares,
- teclado, ratón y pantalla,
- cables de conexión y adaptadores

El equipamiento mencionado deberá ser usado por la persona trabajadora con el debido cuidado y diligencia. Sin perjuicio del deber de la Empresa de proporcionar los medios de mantenimiento y actualización necesarios, la persona trabajadora deberá adoptar las medidas necesarias para su correcta custodia y conservación.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales que la Empresa haya puesto a su disposición.

La Empresa adoptará las medidas necesarias para proporcionar a la persona afectada la atención necesaria para la resolución de las dificultades técnicas que puedan surgir del uso del equipamiento proporcionado.

8.2.4.3. Adicionalmente a la dotación de los medios establecida en el apartado anterior, por la totalidad de los gastos que por cualquier concepto pudiera tener por el hecho de desarrollar el teletrabajo, la persona trabajadora percibirá la cantidad de 1 euro bruto por cada día de teletrabajo desde la firma del acuerdo individual hasta el 31.12.2023, quedando establecido en 1,5 euros brutos a partir de esa fecha.

9.- Prevención de riesgos laborales. Antes de aceptar una solicitud de teletrabajo, el responsable del departamento al que esté adscrita la persona trabajadora deberá contactar con el Servicio de Prevención de riesgos laborales e informarle a los efectos de que, por parte de este, se evalúe la situación y se adopten las medidas o actuaciones que fueran necesarias en relación con la formación y documentación que la persona trabajadora debe recibir o, en su caso, se informe sobre las circunstancias que puedan obstaculizar la aceptación de la solicitud formulada. Asimismo, una vez aceptada la solicitud y antes de la firma del acuerdo de teletrabajo, el responsable del departamento informará al Servicio de Prevención para que imparta a la persona trabajadora la formación necesaria y le entregue la información preceptiva.

Las personas trabajadoras son responsables del cumplimiento de las instrucciones que se les indiquen en materia de prevención de riesgos. La actividad laboral realizada durante el tiempo y en el lugar del teletrabajo se equipará a la actividad laboral prestada de forma presencial a efectos de las coberturas por accidente de trabajo.

10.- Regulación del teletrabajo en circunstancias imprevisibles o extraordinarias sobrevenidas

En el caso de se estableciera el 100% de teletrabajo para todos los empleados cuyos puestos sean susceptibles a teletrabajo, por circunstancias imprevisibles o, siendo previsibles, inevitables, así como en casos extraordinarios que lo aconsejen para reducir los riesgos sobre las personas trabajadoras (tales como pandemias, condiciones climatológicas especialmente adversas u obras), no se abonará compensación por gastos. A tal efecto, se reunirá la comisión de Empleados para estudiar la situación.

En dichos casos, sin perjuicio de las normas de obligado cumplimiento que pueda dictar la autoridad competente, el teletrabajo requerirá que la Empresa dote a las personas trabajadoras de los mismos medios que en el apartado 8.2.4.2.

11.- Comisión de seguimiento del desarrollo de este acuerdo.

Habrà una comisión paritaria de seguimiento de este acuerdo, compuesta por representantes de la Dirección y de la Comisión de Empleados. Sus funciones serán determinar el grado de satisfacción para ambas partes del desarrollo del sistema de teletrabajo y fijar las posibles medidas aplicables para eliminar las posibles disfunciones o deficiencias detectadas.

Una vez puesto en marcha el siguiente acuerdo, la Comisión se reunirá a los 3 meses para analizar el funcionamiento de este y tratar las posibles desviaciones que hubieran surgido durante su implantación. Adicionalmente y siempre que sea necesario, la comisión se reunirá de manera extraordinaria a iniciativa de cualquiera de las partes y con el soporte de una causa que lo justifique.

12.- Inclusión de este acuerdo en el Convenio Colectivo de RBEF

Sin perjuicio de su aplicación inmediata en los términos acordados en el presente documento, las partes manifiestan su intención de que este acuerdo sobre teletrabajo forme parte del convenio colectivo que se encuentra en negociación, con exclusión de lo dispuesto en el apartado 3 sobre el ámbito temporal para su aplicación y sin perjuicio de las necesarias adaptaciones del contenido del presente acuerdo para su acomodo al ámbito temporal del mencionado convenio colectivo.

13.- Fecha efecto

Ese acuerdo entra en vigor a partir del 1 de Septiembre de 2022.

(03/20.088/24)

