

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE CONOCIMIENTO Y EMPLEO DE JAÉN SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

2018/5633 *Convenio Colectivo de trabajo de ámbito empresarial para Clarton Horn, S.A.U.*

Edicto

Referencia: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos
Código Convenio: 23001132011995

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para “Clarton Horn, S.A.U.”, recibido en esta Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo en fecha 30 de noviembre de 2018, suscrito por la Comisión Negociadora el día 22 de noviembre de 2018, cumplimentado que fue el trámite de subsanación el día 20 de diciembre de 2018, trámite para el que fueron requeridos el día 11/12/2018, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto de la Presidenta 5/2018, de 6 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y Decreto 107/2018, de 19 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública y se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía,

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Jaén, 20 de diciembre de 2018

La Delegada Territorial de Conocimiento y Empleo.

María de la Paz del Moral Milla

ACTA DE LA REUNIÓN DE NEGOCIACIÓN DEL II CONVENIO COLECTIVO DE CLARTON HORN, S.A.

ACTA DE FIRMA

En La Carolina a 22 de noviembre de 2018, en Clarton Horn, S.A.U., situada en Avda. Juan Carlos I s/n

Reunidos

De una parte, D. Juan Pedro Tabernero Arboledas, mayor de edad, con NIF número 26741489X, en calidad de Director General de Clarton Horn; Dña. María Dolores González Filips, mayor de edad, con NIF número 75126235R, en calidad Directora Control Económico; D. Miguel Ángel Pardo Díaz, mayor de edad, con NIF 75126806C, en calidad de Director de Calidad, D. Miguel Blázquez Sánchez, mayor de edad, con NIF número 77345274T, en calidad de Director de Producción, Dña. María Del Carmen Vilches Arévalo, con NIF número 26234046Q, en calidad de Responsable de Compensación y Beneficios y D. Antonio José León Vergara, con NIF número 15406477L, en calidad de Técnico de Recursos Humanos .

De otra parte, D. Antonio Correas Sánchez mayor de edad, con NIF número, 26742367Z; D. Sebastián Gálvez Pozo, mayor de edad, con NIF número 26741885S; D. Luis Pérez Rodríguez, mayor de edad, con NIF número 26742143C, Dña. Rosa Carrillo Martínez mayor de edad, con NIF número 26742143C, D. Juan Antonio Pérez Herrera, mayor de edad, con NIF número 30520834H, Dña. Ana María López Cebrián, mayor de edad, Dña. Mercedes Mora , mayor de edad con NIF número 26742385D, D. Francisco Ferrer Jareño, mayor de edad, con NIF número 26741559B y D. Emilio Víctor Hidalgo Tortosa, mayor de edad, con NIF número 26740252S, D. Juan Antonio Salmerón Scheroff, mayor de edad, con NIF número 26041153R, D. Luis Manuel Solana Ruíz, mayor de edad, con NIF número 75126617S, todos ellos en calidad de Comité de Empresa.

Las partes se reconocen recíprocamente plena capacidad jurídica y legal, necesaria para el otorgamiento del presente documento, a cuyo efecto

Exponen

Primero.- Comparecen las citadas representaciones al amparo de la Promoción de negociación de un Convenio Colectivo de empresa tras denuncia efectuada por los Representantes de la Empresa en fecha 28 de noviembre de 2017 en virtud de la cual se solicitaba a la Representación de los Trabajadores el inicio de las negociaciones para elaborar un nuevo Convenio Colectivo de empresa.

Segundo.- La Dirección de Clarton Horn expone el texto del Convenio Colectivo a presentar ante la autoridad competente para su registro. Ambas partes firman este anexo, quedando enterados y conforme a su contenido.

Cuarto.- Una vez leído el nuevo Convenio Colectivo de Clarton Horn S.A.U., se procede a la firma del texto del Convenio y la presente acta, dando por finalizadas las negociaciones y la presente reunión.

En prueba de conformidad firman el presente acta, en el lugar y fecha del encabezamiento.

Los representantes de la empresa:

Fdo. D. Juan Pedro Tabernero Arboledas
Fdo. Dña. María Dolores González Filips
Fdo. D. Miguel Ángel Pardo Díaz
Fdo. D. Miguel Blázquez Sánchez
Fdo. Dña. María Del Carmen Vilches Arévalo
Fdo. D. Antonio José León Vergara

Comité de empresa:

Fdo. Antonio Correas Sánchez
Fdo. Sebastián Gálvez Pozo
Fdo. D. Luis Pérez Rodríguez
Fdo. Dña. Rosa Carrillo Martínez
Fdo. D. Juan Antonio Pérez Herrera
Fdo. Dña. Ana María López Cebrián
Fdo. D. Francisco Ferrer Jareño
Fdo. D. Emilio Víctor Hidalgo Tortosa
Fdo. D. Juan Antonio Salmerón Scheroff
Fdo. D. Luis Manuel Solana Ruiz
Fdo. Dña. Mercedes Mora Bonache

II COLECTIVO CLARTON HORN, S.A.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Extensión del Convenio en su aplicación territorial y personal

Artículo 1.- El presente Convenio, acordado entre la Dirección de la Empresa y sus trabajadores, es de ámbito de Empresa y su aplicación comprende al Centro de Trabajo de Clarton Horn, S.A., en España.

Artículo 2.- Ámbito personal. - El Convenio afectará a todo el personal de Clarton Horn, S.A., vinculado por contrato de trabajo, con las excepciones siguientes:

a) Directores y Directivos.

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

Período de vigencia y prórroga

Artículo 3.- El presente Convenio entrará en vigor a partir del 28 de noviembre de 2018. Su duración será hasta el 31 de enero de 2019. Este convenio queda denunciado automáticamente a fecha 26 de diciembre de 2018.

Artículo 4.- Una vez transcurrido un mes de negociación sin alcanzarse un acuerdo, el convenio colectivo se prorrogará mensualmente por tática aceptación y en sus propios términos, en tanto no inicie su vigencia el III Convenio Colectivo de Clarton Horn, S.A. Máximo habrá 3 meses de negociación.

Las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo Convenio una vez sea efectiva la denuncia, aun cuando no hubiese agotado su vigencia temporal. Durante las negociaciones se mantendrá la vigencia del presente Convenio en los términos establecidos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

En el caso de producirse modificaciones legales que afectaran a la cuantía de las mejoras de prestaciones de la Seguridad Social establecidas por Convenios, la Comisión a que se refiere el artículo 78 81 del presente C.C., se reunirá para negociar los efectos de la nueva situación creada.

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

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

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

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

Capítulo II. Período de Trabajo

Artículo 10.- Jornada de trabajo.

La jornada anual de trabajo efectivo será de 1.720 horas durante el periodo de vigencia del convenio.

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

Durante la vigencia de este CC se crea una Bolsa de Horas con más/menos 150 horas por persona y año que, en función de las necesidades productivas u organizativas, la Dirección podrá demandar su realización, considerándose estas horas como ordinarias y dentro de la jornada anual de trabajo.

Pudiendo ser estas 150 horas compensadas mediante su disfrute en igual tiempo antes del 31.01 del año + 1 de realización o económicamente al valor de las horas ordinarias correspondientes a su nivel.

En el caso de resultar negativa dicha bolsa de horas se podrán compensar con trabajo durante el año + 1, siendo posible la recuperación de horas en sábados, y excepcionalmente en domingos (máximo 2 domingos al mes) mediante acuerdo mutuo entre Dirección y Comité de Productividad.

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

Artículo 11.- Calendario Laboral.

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

El Centro se mantendrá abierto como mínimo 227 días al año.

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

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

11.2.- Cuando las necesidades de la producción lo aconsejen, los días flexibles podrán ser trabajados, previo acuerdo con el trabajador, informando de ello a la R.S. y recibiendo una compensación en descanso según el Art. 54 del presente C.C., o bien económica según el Anexo 12.

Para la aplicación del artículo 11.2, durante la vigencia del Convenio, se deberá haber consumido previamente la bolsa de 150 horas.

Jornada Estival

Artículo 12.- La jornada de trabajo estival para el turno normal se establece durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre durante la vigencia del Convenio y el horario será de 7:00 a 14:20, incluida la pausa legal de bocadillo de 15 minutos.

La entrada al trabajo podrá flexibilizarse hasta dos horas después del citado horario.

Horario Flexible

Artículo 13.- El horario flexible se extenderá a áreas de la Empresa en tanto las características del trabajo en las mismas lo permitan y previa autorización del Jefe de Departamento.

El horario flexible para el Turno Normal se realizará en las siguientes condiciones.

a) La entrada al trabajo por la mañana podrá flexibilizarse hasta treinta minutos antes o después del citado horario.

Excepto en jornada de verano, que será treinta minutos después de la hora de entrada.

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

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

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

Período de Prueba

Artículo 14.- El período de prueba para el personal de todos los niveles se establece en un plazo cuya duración máxima podrá llegar hasta los seis meses.

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

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

Vacaciones

Artículo 15.- El período de vacaciones anuales será de 30 días naturales. Las vacaciones se programarán:

- 15 días naturales consecutivos en el período comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre. La Dirección deberá informar a título individual a los trabajadores con una antelación de al menos 2 meses del período definido para sus vacaciones estivales del disfrute de dicho período.

- 7 días naturales consecutivos en el período comprendido entre el 15 de diciembre y el 15 de enero. La Dirección deberá informar a título individual a los trabajadores con una antelación de al menos 15 días del período definido para estas vacaciones del disfrute de dicho período.

- Resto de vacaciones a disfrutar en cualquier época del año planificándose de forma que no afecte a la producción. La Dirección y/o el trabajador deberá informar con una antelación de al menos 15 días del período definido para estas vacaciones del disfrute de dicho período.

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

La empresa podrá optar por dar 30 días consecutivos en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, en caso de que organizativamente sea posible.

Veteranos

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

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

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

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

Incapacidad Temporal (I.T.)

Artículo 17.- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida con una incapacidad temporal por contingencias, distintas a las señaladas en el párrafo primero de artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Trabajo a Tres Turnos

Artículo 18.- A efectos de planificación del trabajo a tres turnos, todos los procesos productivos en Clarton Horn se considerarán como continuos, el trabajo a tercer turno se considera un sistema de trabajo normal y por consiguiente no se considera como colaboración.

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

1.º. En primer lugar, se contratará personal específico para dicho turno, según establece el Art. 36.2. del ET.

2.º. En defecto de 1.º, se buscarán las personas voluntarias en la propia sección y si no las hubiese, en el resto de Clarton Horn.

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

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

Capítulo III. Condiciones Económicas

Artículo 19.- Las condiciones económicas que se pactan en este Convenio corresponden a los trabajadores que realizan el período de trabajo ordinario anual.

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

Artículo 20.- Retribuciones.

Incremento Salarial Convenio Colectivo.

Para el presente CC se mantiene el nivel de los conceptos salariales 9101, 9X01, 9Y01 y 9Z01 del año 2017, así como el nivel de las tablas salariales.

Artículo 21.- Estructura Salarial

1. Acceso a la tabla.

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

9105	Complemento R. Base
9203	Plus Transitorio (a extinguir) - si procede -
9216	Antigüedad

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

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

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

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

Artículo 22.- Paga Única de abril.

Durante la vigencia del Convenio se aplicará la Paga Única de Abril actualizando las tablas definidas en los Anexos 3 y 4 según lo indicado en el Art. 20 del presente CC.

Cálculo Pago Vacaciones

Artículo 23.- El criterio para calcular el período de vacaciones se establece, sobre la base de años naturales. En consecuencia, su devengo se iniciará el 1 de enero de cada año y finalizará el 31 de diciembre.

Las vacaciones anuales se retribuirán con el salario que se perciba en el momento de comenzar su disfrute. El factor aplicable a la media de claves para la Paga de Referencia de Vacaciones será $K' = 1$.

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

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

Pago Mensual

Artículo 24.- El pago de los haberes de todos los productores de la Empresa se realizará mensualmente.

Módulo de Pago Mensual

Artículo 25.- El módulo de pago mensual establecido para facilitar la regularidad de los cobros del personal se actualiza conforme al promedio mensual del horario anual de trabajo que se establece en el Convenio, en 156,36 horas/mes, y servirá para calcular los conceptos retributivos que se perciben en función del tiempo de presencia.

Artículo 26.- Con independencia de la naturaleza de su trabajo, no se efectuará distinción alguna entre el personal por la forma de liquidar y de pagarle su retribución, excepto aquellas contrataciones que se realicen a tiempo parcial o definidas en el tiempo, que no sea posible aplicarle el promedio antes indicado.

Domiciliación de Pago

Artículo 27.- El abono de la nómina se realizará por transferencia bancaria a la Entidad elegida por el trabajador.

Ingresos Mínimos

Artículo 28.- El nivel de ingresos mínimos anuales para todos los trabajadores mayores de 18 años que realicen el horario normal de trabajo real en situación de normalidad, se fija en: 19.458,51 euros durante la vigencia del Convenio, siendo este valor actualizable año a año según lo indicado en el Art. 20 del presente CC (Anexo 6).

Pagas Extraordinarias

Artículo 29.- Las pagas extraordinarias de Vacaciones y Navidad, según Anexo 9, serán percibidas por todo el personal en proporción al tiempo trabajado durante cada período a que corresponda.

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

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

Artículo 30.- Las pagas extraordinarias se harán efectivas: La de Vacaciones, con quince días de antelación al comienzo de éstas y la de Navidad, el último día hábil anterior al 22 de diciembre.

Antigüedad

Artículo 31.- La antigüedad se abonará por quinquenios, a razón de un 5% por cada quinquenio, sobre una tabla base, y aplicándose de acuerdo con el Manual de

Procedimientos 700.

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

Nivel	IMPORTE BASE
A1-01	525,43
A1-02	563,79
A1-03	563,79
A2	656,80
B1	656,80
B2	656,80
C1	667,63
C2	682,05
D1	696,49
D2	721,75
E1	757,83
E2	812,72
F1	812,72
F2	812,72

Incentivos

Artículo 32.1.- Prima Personal Directo, PV y PO.

El personal directo a control percibirá una prima, en 14 pagas, en función de las piezas buenas por turno según el Anexo 22.

El personal directo no a control seguirá percibiendo su prima media.

En caso de baja productividad ajena al trabajador, el Comité de Productividad se reunirá en los primeros días del mes + 1 para analizarlo.

Para el personal que en una misma jornada esté en varios puestos de trabajo, se calculará su prima proporcionalmente a los resultados en cada uno de los puestos.

Artículo 32.2.- Prima Personal Empleado.

Durante la vigencia del presente CC y para el personal que no tiene acceso a primas de producción (Empleados, Auxiliares de Verificación, personal de almacén no directo) se establece un incentivo máximo de 800 euros anuales por trabajador sujeto a las siguientes condiciones:

- Beneficio antes de Impuestos mayor a cero según Balance auditado
- Pago anual en la nómina de julio del año + 1 según horas de presencia del año X y solo a los activos en el momento del pago.

Artículo 32.3.- Prima de Calidad (Q).

Se establece para los años 2011 a 2017, una prima de calidad productividad según Anexo

14 que se abonará a año vencido (nómina de marzo).

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

De esta prima se consolidará, en caso de obtención de los objetivos, a año vencido, el equivalente a 30,00 euros, cantidad que se incluirá en la paga única de abril del año siguiente de su generación, actualizándose los nuevos valores de dicha paga.

Artículo 32.4.- Plus de Carencia de Incentivos.

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

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

Artículo 33.- Organización del Trabajo. Principio General.

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

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

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

2.º. Introducción de Nuevas Hojas de Instrucciones.

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

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

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

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

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

3.1. Modificaciones por innovaciones técnicas.

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

3.2. Modificaciones por Mejoras de Operarios.

Una vez valorada la viabilidad de la Mejora por el departamento de Ingeniería, será este departamento el responsable de valorar las nuevas H. de I., así como el informar a los trabajadores de la mejora resultante, debiendo estar estos de acuerdo, con la emisión de las H. de I., emitiéndose en su caso la documentación pertinente.

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

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

Capítulo IV. Clasificación del Personal

Artículo 34.- El personal afecto a la Empresa por contrato de trabajo, quedará comprendido en los niveles de Empresa indicadas en el Anexo 7, conforme a la distribución que se indica, y de acuerdo con la Valoración de Tareas establecida en los Manuales Internos y/o la función que realice.

Artículo 35.- Asignación de tareas.

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

Capítulo V. Beneficios Sociales Becas

Artículo 36.- La convocatoria de becas será durante la vigencia del presente CC:

- Becas para hijos disminuidos psíquicos de trabajadores, por un importe de 454,58 euros/beca, para todas las solicitudes que cumplan los requisitos actualmente establecidos.
- Becas para trabajadores que cursen estudios superiores con aprovechamiento, por un importe de 454,58, para todas las solicitudes que cumplan los requisitos establecidos.
- Para los hijos de los trabajadores que cursen estudios superiores se establece un presupuesto para becas de 6.010,83 euros, la Comisión de Becas establecerá el número y cuantía de las mismas en función de estos presupuestos, así como los baremos de adjudicación.

Anticipos Personales

Artículo 37.-

Se establecen las cuantías máximas siguientes para los créditos personales: Nivel: A1 - F2.

Importe máximo: 3.000 euros.

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

Economato

Artículo 38.-

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

Caja de Asistencia

Artículo 39.-

El presupuesto asignado para atender la Caja de Asistencia queda establecido en 3.205,99 euros, para cada uno de los años de vigencia del presente CC.

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

Seguro de Vida

Artículo 40.- Se incorporarán al Convenio, en sus propios términos, el Acuerdo del Seguro de vida de 25 de enero de 1998 (Anexo 18), a tan sólo los efectos del Seguro de Capitalización, habiendo quedado el resto del acuerdo sin vigencia desde 28-07-2009.

Compra de Productos

Artículo 41.- El personal de Clarton Horn podrá acceder a la compra de productos Bosch a través de la Tienda interna suministrada por el E.D. provincial, en las condiciones indicadas a tal efecto en las normas internas (CEDD 115).

Premio de Nupcialidad

Artículo 42.- Premio de Nupcialidad.

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

Plus N = 5% de B x H

B = Promedio mensual de haberes de un semestre comprendida una paga extraordinaria. H = Número de años en la empresa.

Indemnización por Fallecimiento

Artículo 43.- La indemnización por fallecimiento de un trabajador en activo será equivalente

a una mensualidad y media de la paga tipo.

Capítulo VI. Pluses, Dietas y Kilometrajes

Artículo 44.- Dietas y Kilometraje.

Se establecen los siguientes valores de dietas para toda la vigencia del presente CC.:

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

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

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

Plus de Rotación de Turnos Continuados

Artículo 45.-

1. Plus de rotación de turnos continuados.

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

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

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

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

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

Plus de Noche

Artículo 46.-

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

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

Los trabajadores que presten sus servicios en el turno tercero, percibirán un complemento por noche trabajada de 3,62 euros.

En virtud de lo indicado en el Art. 18.1º se establece un único plus de turnicidad especial de 8 euros/turno de noche pagadero proporcionalmente a las horas de presencia para la plantilla que realice trabajos nocturnos, no siendo aplicable por tanto el Anexo 8, pudiendo rotar el resto de turnos percibiendo en ese caso lo que se dispone en el artículo 45. Lo aquí indicado no será de aplicación para el personal de la empresa con contrato indefinido celebrado en fecha anterior al 01.06.2014.

Con la aplicación de los valores indicados quedan compensados los pluses exigidos legalmente por estos conceptos.

Plus de Disponibilidad

Artículo 47.-

1. Objeto.

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

2. Prestaciones.

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

Para este concepto de Disponibilidad se garantiza por parte del Comité de Empresa la posibilidad de realización y cobro de 80 horas extras por colaborador y año (aunque por posibles acuerdos se redujera el número de horas extras para el resto de la plantilla), estas horas se considerarán adicionales a las indicadas en el art. 10 como Bolsa de Horas. Estas horas tienen la consideración, a todos los efectos, de lo establecido en el Art. 35-3 del Estatuto de los Trabajadores por lo que su realización no será obstáculo para que se realicen horas extraordinarias legales.

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

3. Organización.

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

exclusiva de la Dirección.

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

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

Se informará al Comité de Empresa.

4. Percepciones.

En compensación por este compromiso se abonará a las personas incluidas en el mismo en doce pagas/año la cantidad de 135,56 euros, durante la vigencia de este CC.

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

Artículo 48.- Plus del Servicio de Bomberos.

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

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

Bombero: 77,29 euros/mes.

Artículo 49.- Plus de Quebranto de Moneda.

Se le abonará este Plus, al personal que de forma continuada realice pagos y cobros en actuaciones de caja o similares, dentro de los límites establecidos en el Manual de Procedimientos (MP-700), mientras desempeñe esta tarea. Este Plus tiene carácter mensual (12 pagas).

Para el presente CC, su valor es de 26,25 euros.

Artículo 50.- Plus de Calendario Especial.

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

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

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

La tendencia de este plus y función se considera a extinguir, por lo que se procederá a su

reestructuración en los próximos años.

Capítulo VII. Varios

Operaciones Especiales

Artículo 51.-

1. Definición y Consideraciones Generales.

- Se entiende por operación especial (O.E.) la operación que tiene por cometido corregir alteraciones anormales en la producción planificada o en la organización del trabajo, motivados por causas ajenas a la voluntad de los agentes del trabajo.

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

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

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

2. Motivo.

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

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

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

2.3. Retrasos en abastecimientos de materia prima.

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

3. Procedimiento.

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

4. Medidas posibles a tomar.

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

Las medidas a tomar por orden de preferencia serán:

- 4.1. Movilidad transitoria interna conforme a los acuerdos que existan al respecto en cada momento.
- 4.2. Flexibilidad de calendario, sin que suponga la realización de horas extraordinarias.
- 4.3. Cambio de turno para equilibrar la capacidad industrial y humana.
- 4.4. Horas extraordinarias con el tope numérico individual máximo señalado por la Ley.
- 4.5. Turno de noche según Art. 18 del actual C. Colectivo.

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

1. Las necesidades de trabajo en situaciones imprevistas, no planificables y que no sea posible la contratación eventual, se atenderán mediante la realización de Horas Extraordinarias. Estas horas tendrían el carácter de estructurales.
2. En estas situaciones, cuando no sea posible seguir el proceso habitual de que se reúna la Comisión de productividad, el mando propondrá directamente a los trabajadores afectados la realización de dichas horas extraordinarias, respetándose los puntos siguientes:
 - 2.1. Además de los trabajadores afectados, deberá tener conocimiento algún miembro del comité de empresa.
 - 2.2. En el plazo más breve posible, la Dirección informará a la R.S. de los motivos de dichas horas extraordinarias urgentes.
 - 2.3. El número de personas afectadas no deberá de exceder de 8.
 - 2.4. Cuando el número de trabajadores afectados sea superior a 8 se informará previamente a un representante sindical de cada sección sindical con representación en el Comité.

Horas Extraordinarias

Artículo 52.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo indicada en el Art. 10 del presente CC.

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

La reglamentación general que regula la realización de estas horas extraordinarias, se enmarca a lo indicado en el Art. 35 del E.T. Asimismo se considerarán a todos los efectos como H.E. Estructurales las indicadas en el Art. 53 del C.C.

En el presente CC se abonarán de acuerdo con la tarifa hora siguiente:

Nivel	H.E.L.	H.E.N.L.
A1-01	9,06	11,49
A1-02	9,71	12,36
A1-03	9,71	12,36
A2	11,58	14,69
B1	11,58	14,69
B2	11,98	15,19
C1	13,18	16,74
C2	14,10	17,84
D1	15,26	19,34
D2	16,75	21,24
E1	16,75	21,24
E2	16,75	21,24
F1	16,75	21,24
F2	16,75	21,24

Artículo 53.- A los efectos de la Orden de 1.º de marzo de 1983 del Ministerio de Trabajo, se consideran Horas Extraordinarias Estructurales, las que se realicen en los siguientes casos:

- Mantenimiento.
- Conductores de vehículos.
- Sustitución de personas por ausencias imprevistas.
- Trabajos en períodos punta de:
 - Despachos de Trabajo.
 - Cierre de Fichas.
 - Administración de Personal.
 - Operadores y perforistas de Proceso de Datos
 - Cierre de contabilidad y de inventarios fin de año.
 - Campañas de recambios.
 - Fabricación.

La prestación de estas Horas se regulará según el artículo 52 del C.C. y se notificará al Comité de Empresa para que, con su conformidad, se comunique a la Autoridad Laboral, si así procediese.

Compensación Horas Exceso de Jornada

Artículo 54.- Para las horas de exceso de Jornada, que previamente autorizadas por el mando, se haya acordado con el trabajador serán compensadas como permiso al 1,75, una vez superadas las indicadas en el Art. 10 del presente CC.

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

Promoción

Artículo 55.- La promoción del personal sujeto a convenio, se realizará de acuerdo con los Sistemas de Promoción (Progreso de Tarea) y Evaluación Tridimensional vigentes en el Convenio según los manuales de procedimientos internos de la Empresa.

La Dirección, mediante los sistemas en vigor, podrá modificar las condiciones salariales de los trabajadores incluidos en los niveles C1 a F2 inclusive, y excepcionalmente en tareas con Nivel inferior a C1 (Directos e Indirectos) que por su contenido profesional les pudiera corresponder una tarea de nivel superior. La Dirección informará al Comité de Empresa de los resultados obtenidos.

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

En el Anexo 19 se adjuntan los acuerdos alcanzados con fecha 05-11-2003, por la Comisión compuesta por representantes de la Dirección y de la R.S., durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se estudiará la introducción y ampliación de los sistemas de valoración ya aplicables en el Grupo Bosch (M.A.G.).

Artículo 55.1.- El Progreso Profesional de todos los operarios de nuevo ingreso (directos o indirectos) se realizará según el Anexo 16.

Artículo 56.- Las nuevas necesidades de personal se cubrirán preferentemente con los trabajadores de la plantilla actual de Clarton Horn, S.A., que reúnan los requisitos exigidos. A tal efecto y en aquellos puestos donde proceda el concurso, se convocará el mismo antes de realizar la selección en el exterior.

Formación

Artículo 57.- Las Comisiones Paritarias de Formación, determinarán y valorarán, separadamente las necesidades específicas de la Dirección, en especial las orientadas a las nuevas tecnologías, de las solicitadas por los trabajadores, relacionadas con las actividades del Centro, y compaginarán los recursos económicos de forma que el presupuesto anual especifique ambas.

Capítulo VIII. Empleo

Artículo 58.- Durante los años 2011 y 2012, se realizarán contratos de relevo para sustituir al personal que cumpla 60 años en dicho periodo (contrato de jubilación parcial) según el acuerdo específico alcanzado y reflejado en el Anexo 20.

Los contratos de relevo que, durante la vigencia del presente CC y como consecuencia de la jubilación total del trabajador relevado, cumplan, se transformarán en contratos indefinidos, con informe positivo de su mando, sin perjuicio de poder hacer al mismo tiempo un nuevo contrato de relevo de carácter indefinido para la realización de otra jubilación parcial.

Durante los años 2013 a 2019 se realizarán contratos de relevo para sustituir al personal que cumpla 61 años en dicho periodo (contrato de jubilación parcial) según el acuerdo específico alcanzado y reflejado en el Anexo 20.

Se garantiza que la plantilla mínima durante la vigencia de este Convenio Colectivo será de 200 trabajadores.

Artículo 59.- Jubilación forzosa.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 60.-

1. Los trabajadores que realicen los servicios y obras subcontratadas (en el marco de la legalidad vigente) estarán dentro del ámbito de organización, dirección y control del subcontratista, el cual tendrá actividad, estructura y entidad propias. Asimismo, no podrán ejercer funciones de mando sobre el personal de Clarton Horn, S.A.

2. Con el fin de cubrir posibles necesidades futuras, Clarton Horn, S.A., establecerá con Escuelas de Formación Profesional y Universidades programas de colaboración de tipo de formación dual.

Para el personal procedente de programas del tipo de formación DUAL a que se refiere el apartado anterior, la evaluación continua y objetiva, en el caso de realizarse, se considerará como las pruebas de selección teórico-prácticas que se indican en el punto 4 del Anexo 5.

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

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

Contratos Eventuales

Artículo 61.- Las contrataciones eventuales de Peones, especialistas o similares de primer ingreso en la compañía se realizarán con nivel A1 de acuerdo a tablas y Anexo 11.

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

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

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

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

4. Las pagas de, vacaciones, extra y única, se devengarán proporcional-mente al tiempo trabajado.

Contratos en Prácticas

Artículo 62.- De acuerdo con lo indicado en el Art. 60 sobre la Formación Dual y como complemento a la formación del personal titulado, se podrán realizar contratos en Prácticas de acuerdo a la Ley, con los siguientes criterios salariales.

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

En cuanto a la duración de estos contratos, se acogerán a lo que se establezca en el C.C. para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Jaén del año 2010, y sucesivos.

Capítulo IX. Seguridad, Higiene y Salud Laboral

Artículo 63.-

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

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

Artículo 64.-

Cuando la legislación española sea más exigente que la normativa de Clarton Horn, 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, marcándose como objetivo una emisión máxima de 80 dB (A). Se informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

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

Siempre que el sistema productivo lo permita no se instalarán puestos de trabajo mecánicos o manuales que por su naturaleza de trabajo generen ruido, en zonas influenciadas por 80 ó más db (A), los posibles casos que se dieran se analizarían en el Comité de Seguridad y Salud antes de su instalación.

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

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

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

2. Temperatura.

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

- Naves para máquinas y trabajos de montaje con actividad no constantemente sentados: 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 Laboral.

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

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

3. Prevención de Riesgos.

El Manual de Gestión, el GAO y la Evaluación de Riesgos son los documentos en los que deben estar analizados, evaluados, y registrados los riesgos que potencialmente entrañen peligro para la vida, la salud, el medio ambiente o la propia actividad fabril además de definir las medidas preventivas para fijar dichos riesgos.

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

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

4. P.V.D.

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

Artículo 65.- Seguridad, Higiene y Salud Laboral.

1. La Comisión Paritaria de S. y Salud Laboral del Centro, negociará y acordará antes del

30-09 de cada año las voces de Seguridad y Salud Laboral correspondientes para el año siguiente.

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

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

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

Estas pruebas constarán de:

a) Prevención del cáncer ginecológico de la mujer:

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

b) Prevención del cáncer de próstata:

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

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

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

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

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

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

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

6. Campañas preventivas sobre Salud Laboral y prevención de accidentes.

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

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

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

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 e Higiene 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 entregará a los trabajadores gafas de seguridad (graduadas, en caso de defecto visual del trabajador), con cargo a la Empresa, en aquellos puestos de trabajo dónde existan riesgos de proyecciones. Estos puestos de trabajo permanentes, se recogerán en una lista argumentada, emitida y autorizada por la Comisión de Seguridad e Higiene y Salud Laboral.

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

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

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

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

Artículo 66.- Prendas de trabajo.

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

- Camiseta de manga corta y pantalón azul. El mono blanco es una prenda a extinguir que se seguirá entregando hasta agotar existencias (junto al mono blanco se entrega una pegatina de termo-sellado con el logotipo de la empresa para aplicar a la prenda).

- Bata blanca.

- En las líneas de fabricación de avisador electrónico se dota al personal de calzado y batas ESD (protección electrostática) que son de uso obligatorio.

Adicionalmente se definen:

- Una chaqueta de trabajo para aquellas zonas donde la temperatura es más baja por su proximidad con las puertas de entrada/salida, zonas de obligada ventilación y almacén.

- Ropa de abrigo al personal que, por su contenido de trabajo, esté expuesto a cambios bruscos de temperatura.

- Ropa impermeable para los carreros que se definan expresamente.

Será imprescindible para la entrega de una nueva prenda presentar la antigua. En ningún caso la empresa devolverá la prenda para que sea utilizada por otra persona.

Todas estas prendas son de utilización exclusiva para el desarrollo de actividad en la empresa, por lo que deberán permanecer en la taquilla del trabajador cuando no se utilicen y nunca para uso particular en el exterior de la empresa.

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

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

Capítulo X

Artículo 67.- Incapacidad Temporal.

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

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

1. Se mantiene como índice de referencia, el índice de 4,78%. La Comisión Mixta indicada

en el Art. 81 del presente C.C. se reunirá cuando la evolución de los índices lo haga necesario. Se analizarán las causas de desviación y se adoptarán las medidas oportunas para reducir el índice de absentismo a la normalidad.

2. Medidas de control:

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

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

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

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

Capítulo XI. Relaciones Sindicales

Artículo 68.- Trimestralmente la Dirección facilitará a los Representantes de los Trabajadores información sobre la marcha de la Compañía en lo que respecta a:

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

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

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

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

Dos veces al año la Dirección de la Empresa se compromete a facilitar al Comité de

Empresa la información legal pertinente sobre la marcha del negocio.

Artículo 69.- Secciones Sindicales.

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

En este caso, la titularidad será indistinta.

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

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

Artículo 70.- Comités de Empresa y Delegados de los trabajadores.

1. Los Representantes Sindicales en el Comité de Empresa dispondrá de 50 horas mensuales por persona para el ejercicio de sus funciones sindicales, que tendrán carácter flexible en los periodos de negociación de Convenios Colectivos o de otros temas generales, que exijan especial intensidad en las relaciones sindicales o con la Dirección. Las horas de los distintos miembros serán acumulables entre sí, en cómputo mensual, pudiendo, además, quedar relevados de su trabajo hasta un 15 por 100 de los miembros de cada Comité de Empresa, dentro del cómputo de horas global de cada centro.

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

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

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

Artículo 71.-

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

Capítulo XII. Clasificación y Graduación de Faltas y Sanciones

Artículo 72.-

El incumplimiento por parte de los trabajadores de sus obligaciones laborales y el quebrantamiento de la disciplina y el orden dentro de la Empresa podrá ser sancionado por

la Dirección de la Empresa, por lo que atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, las faltas se clasificarán en Leves, Graves, y Muy Graves, de acuerdo con las siguientes definiciones.

1. Faltas Leves.

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

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

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

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

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

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

1.7. Las pequeñas desatenciones a las órdenes recibidas.

1.8. La incorrección en el trato a los compañeros y subordinados, y el proferir palabras soeces o mal sonantes. Cuando el ofendido fuera Representante Sindical, la falta será siempre Grave.

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

1.10. La falta de aseo y limpieza personal.

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

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

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

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

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

2. Faltas Graves.

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

- 2.2. La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del mismo.
- 2.3. La disminución voluntaria en el rendimiento normal de la labor encomendada.
- 2.4. El retraso en el desempeño de las funciones encomendadas, cuando perturben sensiblemente al servicio.
- 2.5. La imprudencia en actos de servicio y la infracción de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Si implicase riesgo de accidente en las personas o daño en las cosas podrá ser considerada como falta muy grave.
- 2.6. La falta de respeto a los clientes o visitantes de la Empresa.
- 2.7. No advertir inmediatamente a los Jefes de cualquier anomalía de importancia, observada en las instalaciones, máquinas, materiales o locales.
- 2.8. La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos en el trabajo que puedan causar perjuicio a la Empresa.
- 2.9. Descuidos de importancia en la conservación y limpieza de materiales, máquinas e útiles que el trabajador tenga a su cargo.
- 2.10. Realizar trabajos particulares durante la jornada o emplear para usos propios herramientas de la Empresa, aún fuera de la jornada de trabajo.
- 2.11. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo, o producir alboroto dentro del recinto de la Empresa.
- 2.12. La falta de asistencia a un trabajo extraordinario previamente comprometido.
- 2.13. Admitir gratificaciones por trabajos propios de la función a desempeñar.
- 2.14. Utilizar, cambiar, manipular o falsear maliciosamente los datos de control.
- 2.15. El quebranto o violación de secretos de reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.
- 2.16. Proporcionar maliciosamente a la Empresa información falsa relacionada con el Servicio
- 2.17. La desobediencia a los superiores en materia de trabajo y la incorrección en la palabra o actitud. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o se derivase perjuicio notorio para la Empresa o los compañeros, se considerará falta Muy Grave.
- 2.18. Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
- 2.19. No respetar el sistema de control de entradas y salidas que se halle establecido y no atender las advertencias reiteradas del personal de vigilancia, cuando se pueda producir escándalo o tenga trascendencia.

2.20. Negarse a abandonar el recinto de la Empresa, cuando sea invitado a ello por los representantes de la misma. Cuando se haga de forma violenta o con escándalo será falta Muy Grave.

2.21. Realizar colectas o suscripciones sin autorización, cualquiera que fuese su finalidad.

2.22. Agravar voluntaria y maliciosamente cualquier enfermedad o lesión.

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Faltas Muy Graves.

3.1. La negligencia habitual en el trabajo encomendado.

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

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

3.4. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

3.5. El abandono del puesto de trabajo sin autorización, cuando produzca perjuicio notable o

pueda ser causa de accidente grave.

3.6. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos a primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.17. Los actos que merecen la calificación de sabotaje.

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

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

3.20. La embriaguez durante el trabajo.

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

3.22. No comunicar al Servicio Médico la adquisición de enfermedad contagiosa inmediatamente que se tenga conocimiento de ella.

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

Seguridad Social.

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

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

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

Artículo 73.- Prescripción.

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

Artículo 74.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse serán:

• Por faltas Leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

• Por faltas Graves:

- Traslado del puesto dentro de la misma fábrica.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

• Por faltas Muy Graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de nivel.
- Despido.

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

Capítulo XIII. Permisos Reglamentarios

Artículo 75.- A los trabajadores previo aviso y justificación, se les concederán permisos reglamentarios retribuidos en las condiciones y conceptos siguientes.

1. Permisos Reglamentarios.

1.1. Para contraer matrimonio.

Quince días naturales ininterrumpidos. Se podrá, a petición del interesado, adelantar el

disfrute de éstos a 3 días antes de la fecha de la celebración del matrimonio, no superándose en ninguna circunstancia los 15 días.

1.2. Por Nacimiento de hijo.

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

1.3. Por Enfermedad Grave.

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

1.4. Por fallecimiento.

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

En el caso de familiares de 1.er grado si el hecho ocurriera en domingo o festivo se le concederán 3 días naturales ó 2 laborables.

Nota: Cuando por las circunstancias contempladas en los puntos 1.2, 1.3, y 1.4, el trabajador necesite hacer algún desplazamiento al efecto, se incrementarán estos permisos según lo previsto en el punto 2.2.

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

1.6. Por traslado de su domicilio habitual.

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

1.7. Para el cumplimiento de Deberes Públicos.

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

1.8. Para presentarse a Examen.

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

1.9. Para consultas de Medicina General.

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

1.10. Para consulta de Especialidades Médicas.

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

2. Aclaraciones.

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

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

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

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

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

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

2.4. Consultas de Especialistas.

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

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

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

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

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

3. Definición de los Grados Familiares de Parentesco.

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

		Padres	
	Por consanguinidad		
1.er GRADO		Hijos	
	Por afinidad: Suegros, cónyuges		
			Abuelos
		Línea Directa	Nietos
	Por consanguinidad		
		Línea Colateral	Hermanos
2.º GRADO			
	Por Afinidad	Línea Directa: Abuelos del Cónyuge	
		Línea Colateral. Hermanos del Cónyuge	

4. Parejas de Hecho.

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

Capítulo XIV. Igualdad de Trato y Oportunidades

Artículo 76.- De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las partes firmantes respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, habrán de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Se respetará el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, condiciones sociales, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato o a cualquier otra condición de conformidad con la legislación vigente y las directivas comunitarias.

Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

No obstante, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja

particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Desde la Comisión Paritaria se planificarán acciones tendentes a la información, formación y asesoramiento en materia de igualdad en el trabajo.

Capítulo XV. Cláusulas Adicionales

Artículo 77.- Se adjunta como Anexo 17 el acuerdo alcanzado entre la Dirección de Robert Bosch S.A. y los representantes de los trabajadores con fecha 22 de diciembre de 1994, este acuerdo estará vigente únicamente para el año 2011.

Artículo 78.- Comité de Empresa y Dirección se comprometen a negociar soluciones conjuntas cuando sea necesario con el objetivo de evitar, en la medida de lo posible, medidas drásticas y/o traumáticas.

Artículo 79.- La Dirección se compromete a realizar inversiones para mantener la competitividad.

Artículo 80.- Todos aquellos aspectos que no hayan sido regulados en el presente Convenio se regirán por la Legislación Vigente al respecto, o acuerdos alcanzados, que se irán incluyendo en los sucesivos Convenios Colectivos.

Capítulo XVI. Cláusula Final

Artículo 81.- Comisión Paritaria.

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

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

Procedimiento

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

El acuerdo será notificado a los interesados.

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

La Carolina, a 22 de noviembre de 2018.

ANEXO 1
TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL EMPLEADOS E INDIRECTOS -
2018 -

Nivel	C-9101
A1-1	1401,53
A1-2	1578,99
A1-3	1654,17
A2-1	1691,78
A2-2	1729,35
A2-3	1782,78
B1-1	1782,78
B1-2	1786,27
B2-1	1830,34
B2-2	1833,80
B2-3	1837,28
C1-1	1923,82
C1-2	1947,97
C1-3	1975,63
C1-4	2010,17
C2-1	2026,47
C2-2	2060,97
C2-3	2095,50
C2-4	2130,07
D1-1	2172,91
D1-2	2208,23
D1-3	2243,49
D1-4	2278,79
D1-5	2314,11
D2-1	2323,80
D2-2	2359,12
D2-3	2394,40
D2-4	2429,70
D2-5	2465,02
E1-1	2490,62
E1-2	2538,95
E1-3	2587,40
E1-4	2635,66
E1-5	2685,81
E2-1	2733,26
E2-2	2783,35
E2-3	2833,44
E2-4	2890,47
E2-5	2952,65
F1-1	3040,78
F1-2	3102,93
F1-3	3165,14
F1-4	3234,24
F1-5	3306,81
F2-1	3412,58
F2-2	3505,83
F2-3	3599,15
F2-4	3706,17
F2-5	3827,05
F2-6	3947,87
F2-7	4082,50

ANEXO 2
TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL DIRECTOS - 2018 -

Nivel	C-9101
A1-1	1247,35
A1-2	1405,26
A1-3	1472,21
A2-1	1506,92
A2-2	1539,13
A2-3	1588,83
B1-1	1588,83
B1-2	1592,28
B2-1	1629,45
B2-2	1632,93
B2-3	1636,38

ANEXO 3
TABLA PAGA ÚNICA EMPLEADOS E INDIRECTOS - 2018 -

Nivel	C-9Z01
A1-1	1995,61+ (*)
A1-2	2209,54+ (*)
A1-3	2292,93+ (*)
A2-1	2334,63+ (*)
A2-2	2376,31+ (*)
A2-3	2376,85+ (*)
B1-1	2376,85+ (*)
B1-2	2380,31+ (*)
B2-1	2424,43+ (*)
B2-2	2427,88+ (*)
B2-3	2431,34+ (*)
C1-1	2517,88+ (*)
C1-2	2542,05+ (*)
C1-3	2569,69+ (*)
C1-4	2604,21+ (*)
C2-1	2620,5+ (*)
C2-2	2655,04+ (*)
C2-3	2689,57+ (*)
C2-4	2724,1+ (*)
D1-1	2766,98+ (*)
D1-2	2802,28+ (*)
D1-3	2837,54+ (*)
D1-4	2872,82+ (*)
D1-5	2908,16+ (*)
D2-1	2917,89+ (*)
D2-2	2953,18+ (*)
D2-3	2988,44+ (*)
D2-4	3023,76+ (*)
D2-5	3059,05+ (*)
E1-1	3084,67+ (*)
E1-2	3133,02+ (*)
E1-3	3181,43+ (*)
E1-4	3229,76+ (*)
E1-5	3279,85+ (*)
E2-1	3327,32+ (*)
E2-2	3377,44+ (*)
E2-3	3427,51+ (*)
E2-4	3484,5+ (*)
E2-5	3546,72+ (*)
F1-1	3634,79+ (*)
F1-2	3696,99+ (*)
F1-3	3759,23+ (*)
F1-4	3828,29+ (*)
F1-5	3900,86+ (*)
F2-1	4006,63+ (*)
F2-2	4099,93+ (*)
F2-3	4193,18+ (*)
F2-4	4300,23+ (*)
F2-5	4421,09+ (*)
F2-6	4541,94+ (*)
F2-7	4676,57+ (*)

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

ANEXO 4
TABLA PAGA ÚNICA DIRECTOS - 2018 –

Nivel	C-9Z01
A1-1	1995,61
A1-2	2184,59
A1-3	2243,04
A2-1	2301,52
A2-2	2322,53
A2-3	2322,53
B1-1	2322,53
B1-2	2326,00
B2-1	2363,18
B2-2	2366,64
B2-3	2370,13

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

ANEXO 5

CONTRATACIONES

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

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

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

2. Se hace convocatoria pública, en caso necesario, en el Centro de Trabajo mediante aviso en los tablones, especificando los datos anteriormente mencionados y en 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.
- Titulación o conocimiento acordes al puesto y experiencia en su caso (para los especialistas: graduado escolar).
- Cumplir los requerimientos necesarios.

4. Selección.

- Cumplidos los requisitos necesarios, las pruebas de selección son:

- Teórica: Tipo test.

- Práctica: de habilidad o conocimientos profesionales (en función del puesto).

- En función de la puntuación obtenida en las pruebas, se establecerá una lista, con un número tal de personas que permita, además de cubrir los puestos necesarios, disponer de personas para cubrir futuras necesidades.

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

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

5. Contratos Eventuales y Temporales.

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

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

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

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

ANEXO 6
TABLA DE REMUNERACIÓN ANUAL MÍNIMA AÑO 2011, PARA
1.720 HORAS DE TRABAJO

Nivel	MENSUALIDAD ORDINARIA (12 PAGAS)	MENSUALIDAD EXTRAS (2 PAGAS)	PAGA ÚNICA CONSOLIDADA	BRUTO AÑO 2018 MÍNIMO (*)
A1	1247,35	1247,35	1995,61	19458,51
A2	1506,92	1506,92	2301,52	23398,4
B1	1588,83	1588,83	2322,53	24566,15
B2	1629,45	1629,45	2363,18	25175,48
C1	1923,82	1923,82	2517,88	29451,36
C2	2026,47	2026,47	2620,50	30991,08
D1	2172,91	2172,91	2766,98	33187,72
D2	2323,80	2323,80	2917,89	35451,09
E1	2490,62	2490,62	3084,67	37953,35
E2	2733,26	2733,26	3327,32	41592,96
F1	3040,78	3040,78	3634,79	46205,71
F2	4082,50	4082,50	4676,57	61831,57

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

ANEXO 7
GRUPOS PROFESIONALES EQUIVALENTES DE CLARTON HORN ESPAÑA
FÁBRICA LA CAROLINA, S.A.

GRUPOS PROFESIONALES	DESCRIPCIÓN DE LA TAREA O FUNCIÓN
Grupo profesional I	
A1	Peón, especialista de producción, personal de limpieza.
A2	Mozo especializado de almacén, listero, vigilante, portero, pesador o basculero, auxiliar administrativo, especialista.
B1	Oficial de 3. ^a , almacenero, especialista polivalente, Oficial de 2. ^a administrativo, calcador, reproductor de planos, auxiliar de laboratorio, auxiliar de organización.
Grupo profesional II	
B2	Oficial de 2. ^a , conductor de turismo, portero de 1. ^a , archivero bibliotecario, delineante de 2. ^a , analista de 2. ^a , técnico de organización de 2. ^a , FP-2 en prácticas.
C1	Oficial de 1. ^a , conductor de camión, Oficial de 1. ^a administrativo, capataz especialista, delineante de 1. ^a , analista de 1. ^a .
C2	Oficial de 1. ^a especial, encargado, maestro de 2. ^a , dibujante proyectista, técnico de organización de 1. ^a , A.T.S., maestro industrial, ingenieros técnicos y diplomados en prácticas.
Grupo profesional III	

GRUPOS PROFESIONALES	DESCRIPCIÓN DE LA TAREA O FUNCIÓN
D1	Jefe de 2. ^a administrativo, contraamaestre, maestro de taller, delineante proyectista, jefe de sección de laboratorio, jefe de organización de 2. ^a , ingeniero técnico, arquitecto técnico.
D2	Jefe administrativo de 1. ^a , jefe de taller, jefe de organización de 1. ^a , titulado superior en prácticas.
E1	Titulado superior o asimilados.
E2	Titulado superior o asimilados.
F1	Titulado superior o asimilados.
F2	Titulado superior o asimilados.

ANEXO 8

OPERARIOS DIRECTOS

TABLA DE VALORES PARA PLUSES EN EUROS/HORA

Nivel	1º y 2º turno	3º turno	
		sin antigüedad	Por quinquenio
A1-1	0,62	3,71	0,10
A1-2	0,62	3,71	0,10
A1-3	0,62	3,71	0,10
A2-1	0,62	3,71	0,10
A2-2	0,62	3,71	0,10
A2-3	0,62	3,71	0,10
B1-1	0,62	3,75	0,10
B1-2	0,62	3,75	0,10
B2-1	0,62	3,75	0,10
B2-2	0,62	3,75	0,10
B2-3	0,62	3,75	0,10

NOTA: Los trabajadores que presten sus servicios en el 3.º turno percibirán un complemento por noche trabajada de 3,62 euros.

OPERARIOS INDIRECTOS

TABLA DE VALORES PARA PLUSES EN EUROS/HORA

Nivel	1º y 2º turno	3º turno	
		sin antigüedad	Por quinquenio
A1-1	0,76	4,25	0,10
A1-2	0,76	4,25	0,10
A1-3	0,76	4,25	0,10
A2-1	0,76	4,25	0,10
A2-2	0,76	4,25	0,10
A2-3	0,76	4,25	0,10
B1-1	0,76	4,28	0,10
B1-2	0,76	4,28	0,10
B2-1	0,76	4,28	0,10
B2-2	0,76	4,28	0,10
B2-3	0,76	4,28	0,10
C1-1	0,80	4,45	0,11
C1-2	0,80	4,45	0,11
C1-3	0,80	4,45	0,11
C1-4	0,80	4,45	0,11
C2-1	0,84	4,68	0,11
C2-2	0,84	4,68	0,11
C2-3	0,84	4,68	0,11
C2-4	0,84	4,68	0,11
D1-1	0,84	4,68	0,11
D1-2	0,84	4,68	0,11
D1-3	0,84	4,68	0,11
D1-4	0,84	4,68	0,11
D1-5	0,84	4,68	0,11

NOTA: Los trabajadores que presten sus servicios en el 3.º turno percibirán un complemento por noche trabajada de 3,62 euros.

EMPLEADOS
TABLA DE VALORES PARA PLUSES EN EUROS/HORA

Nivel	1º y 2º turno		3º turno	
	sin antigüedad	Por	sin antigüedad	Por
A1-1	0,97	0,04	5,48	0,25
A1-2	0,97	0,04	5,48	0,25
A1-3	0,97	0,04	5,48	0,25
A2-1	0,97	0,04	5,48	0,25
A2-2	0,97	0,04	5,48	0,25
A2-3	0,97	0,04	5,48	0,25
B1-1	0,99	0,04	5,59	0,25
B1-2	0,99	0,04	5,60	0,25
B2-1	1,02	0,04	5,76	0,25
B2-2	1,02	0,04	5,77	0,25
B2-3	1,02	0,04	5,78	0,25
C1-1	1,07	0,04	6,08	0,26
C1-2	1,09	0,04	6,16	0,26
C1-3	1,11	0,04	6,25	0,26
C1-4	1,13	0,04	6,38	0,26
C2-1	1,13	0,04	6,43	0,26
C2-2	1,15	0,04	6,54	0,26
C2-3	1,18	0,04	6,66	0,26
C2-4	1,21	0,04	6,79	0,26
D1-1	1,23	0,05	6,92	0,27
D1-2	1,25	0,05	7,05	0,27
D1-3	1,27	0,05	7,17	0,27
D1-4	1,29	0,05	7,29	0,27
D1-5	1,31	0,05	7,42	0,27
D2-1	1,32	0,05	7,44	0,28
D2-2	1,34	0,05	7,56	0,28
D2-3	1,36	0,05	7,68	0,28
D2-4	1,38	0,05	7,81	0,28
D2-5	1,40	0,05	7,92	0,28
E1-1	1,41	0,05	7,99	0,29
E1-2	1,44	0,05	8,16	0,29
E1-3	1,47	0,05	8,33	0,29
E1-4	1,50	0,05	8,50	0,29
E1-5	1,53	0,05	8,67	0,29
E2-1	1,56	0,05	8,81	0,31
E2-2	1,59	0,05	8,98	0,31
E2-3	1,62	0,05	9,16	0,31
E2-4	1,66	0,05	9,35	0,31
E2-5	1,69	0,05	9,57	0,31
F1-1	1,75	0,05	9,88	0,31
F1-2	1,78	0,05	10,09	0,31
F1-3	1,82	0,05	10,31	0,31
F1-4	1,86	0,05	10,55	0,31
F1-5	1,92	0,05	10,80	0,31
F2-1	1,98	0,05	11,17	0,31
F2-2	2,04	0,05	11,49	0,31
F2-3	2,09	0,05	11,81	0,31
F2-4	2,16	0,05	12,18	0,31
F2-5	2,24	0,05	12,61	0,31
F2-6	2,31	0,05	13,03	0,31
F2-7	2,39	0,05	13,49	0,31

NOTA: Los trabajadores que presten sus servicios en el 3.^{er} turno percibirán un complemento por noche trabajada de 3,62 euros.

ANEXO 9
COMPOSICIÓN PAGAS EXTRAORDINARIAS

PAGA EXTRAORDINARIA VACACIONES.

CLAVE	CONCEPTO
9Y01	Retribución s/ Tabla E. Vacaciones
9Y02	Plus Convenio Colectivo E. Vacaciones
9Y05	Complemento R. Base E. Vacaciones
9Y09	Antigüedad E. Vacaciones
9Y10	Prima Directa (promedio) E. Vacaciones
9Y14	Incentivo PO (promedio) E. Vacaciones
9Y15	Incentivo PV (promedio) E. Vacaciones
9Y18	Plus Carencia de Incentivo E. Vacaciones
9Y17	Compensación Prenda de Trabajo E. Vacaciones

PAGA EXTRAORDINARIA NAVIDAD.

CLAVE	CONCEPTO
9X01	Retribución s/ Tabla E. Navidad
9X02	Plus Convenio Colectivo E. Navidad
9X05	Complemento R. Base E. Navidad
9X09	Antigüedad E. Navidad
9X10	Prima Directa (promedio) E. Navidad
9X14	Incentivo PO (promedio) E. Navidad
9X15	Incentivo PV (promedio) E. Navidad
9X18	Plus Carencia de Incentivo E. Navidad
9X17	Compensación Prenda de Trabajo E. Navidad

ANEXO 10

PLUS DEL SERVICIO DE BOMBEROS TAREAS Y RESPONSABILIDADES

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

ANEXO 11
CONTRATOS EVENTUALES

La Dirección y el Comité de Empresa de Clarton Horn, S.A., deciden acogerse en cuanto a la duración de estos contratos, a lo que se pudiera establecer en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Jaén del año 2010, y sucesivos, de acuerdo con lo regulado para los contratos eventuales en el número 1 apartado b del Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO 12
TABLAS COMPENSACIÓN DÍAS FLEXIBLES

Nivel	EUROS/DÍA
A1	76,25
A2	97,26
B1	
B2	
C1	123,41
C2	
D1	
D2 a F2	135,95

ANEXO 13
PAGA DE REFERENCIA (P.R.) DE EMPLEADOS Y OPERARIOS
 (al Art. 67 I C.C.)

CLAVE	CONCEPTO
9101	Retribución según Tabla
9102	Plus Convenio según Tabla
9105	Complemento R. Base
9203	Plus Transitorio (a extinguir) - si procede -
9216	Antigüedad

ANEXO 14
Prima Q

CONDICIONES GENERALES.

- Objetivo.

Implicar a todo el personal de la compañía, en el proceso de mejora continua y de la calidad.

Esta prima absorbe o sustituye a la indicada en el Anexo 14 del I CC Clarton Horn.

- Fórmula utilizada.

Prima (euros) = Factor Q

- Factor Q.

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

- Beneficiarios.

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

Forma de pago anual.

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

- Curva Objetivos.

Años	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Objetivo ppms	0-20	0-18	0-18	0-16	0-16	0-14	0-14

ANEXO 15
PLUS DE CARENCIA DE INCENTIVO

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

4. Se abonará en 14 pagas (12 normales, extra de julio y diciembre).
5. Lo cobrarán aquellos colaboradores afectos al Convenio que no tienen acceso a alguna de las Primas relacionadas con la producción (PO, PV, FD u otras).
6. Su valor se abonará según la siguiente tabla:

Nivel	PLUS CARENCIA INCENTIVO
A1-B2	13,03 + 12,36 x Horas Presencia / Horas Calendario
C1-D2	15,95 + 15,13 x Horas Presencia / Horas Calendario
E1-F2	18,89 + 17,90 x Horas Presencia / Horas Calendario

ANEXO 16
PROGRESO PROFESIONAL

Todos los productores de nuevo ingreso en Clarton Horn como Operarios (Directo o Indirecto), lo realizarán con el Nivel A1 en su primer escalón salarial.

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

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

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

Acuerdo de ampliación Anexo 16 V Convenio Colectivo

Se verán afectados por este acuerdo aquellos productores de nuevo ingreso de Clarton Horn, que de forma continuada ocupen puestos independientes en máquinas que requieran su aportación personal a la preparación y ajustes de las mismas durante más de dos años, y previo informe positivo del Responsable del Servicio de la evolución y desempeño de las personas en los puestos o tareas asignadas.

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

		Nivel	ESCALÓN
3.º	Año de antigüedad	A1-02	2.º
4.º	Año de antigüedad	A1-03	3.º
5.º	Año de antigüedad	A2-01	1.º
6.º	Año de antigüedad	A2-02	2.º
7.º	Año de antigüedad	B1-01	1.º

Aquellas personas que tengan algún plus asignado en C-9105, C-9205 o C-9207 será absorbido por esta nueva situación.

Tras un período de 24 meses en este nivel, y previo informe favorable de su jefe de Servicio, que atestigüe su plena madurez se le asignará el Nivel B2.

La consolidación de los niveles se realizará el día 1 del mes siguiente de cumplir la antigüedad.

El inicio de lo estipulado en este acuerdo se realizará a partir del 01/04/2008.

Este acuerdo se considerará con rango de Convenio Colectivo, siendo adicional y complementario al Anexo 16 del V CC, para las funciones que en este acuerdo se indican, y se introducirá en la próxima negociación de Convenio Colectivo.

ANEXO 18
PRINCIPIO DE ACUERDO
SEGURO DE VIDA COLECTIVO R.B. (Femsa alt)

PREÁMBULO.

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

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

Modalidad "A": Seguro de Vida hasta la Jubilación más Seguro de Capitalización. Modalidad "B": Seguro de Vida Básico.

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

1.1. Personal afectado.

El personal en activo en la Empresa, antes del 31-12-1995, que estuviera asegurado en la actual Póliza de Seguro de Vida Colectivo anterior a esa fecha.

1.2. Seguro de Vida hasta la Jubilación.

1.2.1. Capital asegurado.

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

- El capital asegurado por categorías, será según Anexo I.

b) En caso de muerte por accidente:

- Capital Asegurado = Los valores del Anexo I incrementados en un 50%.

1.2.2. Prima del Seguro.

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

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

1.3. Seguro de Capitalización.

1.3.1. Capital asegurado.

El objeto de este seguro es garantizar, al cumplir los 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 el Nivel que tenga al 31-12-1995.

1.3.2. Aportación.

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

No se harán aportaciones en los casos siguientes:

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

1.3.3. Cobro del Capital.

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

- Si en 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 la 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 retenido al cumplir los 60 años, revalorizado a razón de un 3% anual, a partir de esa edad. En ese supuesto se percibirá, como máximo, a los 65 años.

Los trabajadores que no puedan jubilarse a los 60 años por no reunir los requisitos legales, cobrarán en el momento de la jubilación, el capital que hubieran recibido a los 60 años revalorizado a razón de un 3,5% anual hasta su jubilación (máx. 65 años).

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

a) Capital según Anexo 2 (según categoría al 31-12-1995).

b) Capital según la siguiente fórmula:

C_{1934} = Capital correspondiente a los 60 años según categoría para los nacidos en 1934. C_{60} = $C_{1934} \times 1,035$ (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 sea 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 a las indicada para la otra modalidad, salvo renuncia expresa del trabajador. Para posterior adscripción deberá haber acuerdo del interesado y la Dirección.

2.2. Capital Asegurado.

2.2.1. Las cantidades de los capitales garantizados hasta el 31-12-1999, en caso de muerte natural y por declaración oficial de Invalidez Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, producida por cualquier motivo, siempre que cause baja definitiva en la Empresa será: Según Anexo 3.

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

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

2.3. Incorporación.

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

2.4. Prima del Seguro.

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

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

2.5. Vigencia del Seguro.

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

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

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

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

DOCUMENTACIÓN.

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

INFORMACIÓN.

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

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

SEGURO DE VIDA ANTERIOR.

Las personas en activo, que, estando acogidas a la actual Póliza de Seguro de Vida Colectivo en la fecha de la firma del presente acuerdo, manifiesten por escrito en el Servicio de Personal de su Empresa, antes del 28-12-1995 (esta fecha podrá prorrogarse por una sola vez, hasta el 15-1-1996), su necesidad de mantener dicho seguro, se les mantendrá éste, a título personal y con carácter excepcional con las condiciones que existían, en todos sus términos, en la situación anterior al Principio de Acuerdo.

ANEXO 19

Con.- RBEL/ JEF.

A.- Comité de Empresa.

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

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

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

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

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

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

La Carolina, 5 de noviembre del 2003.

Por la R.S.

Por la Dirección.

EVOLUCIÓN PROFESIONAL NUEVAS CONTRATACIONES

Objetivo.

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

Procedimiento.

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

Aclaraciones procedimentales.

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

La evolución del progreso se realizará a partir de la fecha de su contrato indefinido. La Carolina, a 5 de noviembre de 2003.

Por la R. S.

Por la Dirección.

CUADRO PROPUESTA DE AVOLUCIÓN PROFESIONAL SEGÚN FUNCIÓN

Función	Referencia normal en plena madurez	Contrato o paso inicial a este grupo	Evolución profesional normal	Período necesario para alcanzar la plena madurez
Profesionales (preparadores)	C2	B2	Oficial de 2. ^a , oficial de 1. ^a y 1. ^a	4 años
Eléctricos/electrónicos y Profesionales de mantenimiento	C2	B2-C1	Oficial de 1. ^a y 1. ^a especial	4 años
Técnicos medios (contratados para labores técnicas)	D2	C2		4 años

Función	Referencia normal en plena madurez	Contrato o paso inicial a este grupo	Evolución profesional normal	Período necesario para alcanzar la plena
Técnicos superiores (contratados para tareas de	E1	D1		5 años
Administrativos no Titulados (o personal contratado para tareas con requerimientos equivalentes a	B-D	2 niveles por debajo del puesto		4 años

ANEXO 20

**ACUERDO MARCO DE JUBILACIÓN PARCIAL Y
CONTRATO DE RELEVO (recopilación de acuerdos)
CLARTON HORN, S.A.
AÑOS 2011-2019**

En La Carolina a 16 de diciembre de 2010, se reúne, de una parte la Dirección de Clarton Horn, S.A. (en adelante CH) y, de otra, el Comité de Empresa de CH, para reflejar el marco necesario para el establecimiento del Plan de Jubilación Parcial y Contrato de Relevo en CH incluido en Convenio Colectivo mediante la recopilación de varios acuerdos al respecto.

Exponen:

Primero: Que la Disposición Transitoria Segunda del R.D.L. 8/2010, de 2 de mayo, dispone que hasta 31 de diciembre de 2012, mediando acuerdo colectivo de empresa previo a la entrada en vigor de este R.D.L., se puede suscribir el régimen de jubilación parcial establecido en el Art. 166.2 del R.D.L. 1/1994, de 20 de junio, considerándose jubilación parcial a los 60 años si se realiza mediante contrato de relevo indefinido.

Segundo: Que CH tiene un compromiso incluido en el Punto 3 del Plan industrial sobre medidas de adaptación de estructura de personal suscrito el 25 de febrero de 2009 con carácter de Convenio Colectivo sobre las jubilaciones parciales del personal nacido en 1951 y 1952 con contratos de relevo de carácter indefinido (se adjunta dicho Plan Industrial).

Por todo lo expuesto.

Acuerdan:

Primero: Establecer un Acuerdo Marco para el Desarrollo del Plan de Jubilación Parcial para los años 2011 a 2019 de conformidad con lo establecido en la legislación vigente y de acuerdo con las normas de actuación del Acuerdo Marco de Jubilación Parcial y Contrato de Relevo para los Años 2006-2010 incluido en el V CC de RBEL.

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

El trabajador deberá permanecer en la jubilación parcial como máximo hasta los 65 años, debiendo jubilarse antes de esa edad con coeficientes reductores, si reúne los requisitos exigidos y siempre que con dicha antelación el trabajador alcance el tope de la pensión.

Tercero: El trabajador jubilado parcialmente reducirá su jornada, con carácter general un 85%, suscribiendo, por tanto, un contrato a tiempo parcial por el 15% restante de la jornada. Existirá la posibilidad de pactar, de acuerdo con lo indicado en la ley, reducciones de jornada entre un 25 y un 85% para determinados trabajadores que a propuesta

de la Dirección acepten los mismos, siendo en este caso las condiciones proporcionales a la reducción real acordada.

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

A partir de 2013, el tiempo de actividad laboral total del jubilado parcial se realizará de manera acumulada, pudiendo modificarse ésto con acuerdo entre ambas partes.

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

El tiempo actividad laboral total acumulada de las personas con jubilación parcial al 85% será de 160 días equivalentes a 1250 horas. Estos días se fijarán a continuación de la jubilación parcial.

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

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

b) Los días de vacaciones, flotantes y veterano ya están considerados en la jornada laboral calculada en el acuerdo, Punto Cuarto.

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

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

Sexto: La empresa complementará, si hubiera necesidad, las prestaciones de jubilación parcial para garantizar el 80% del salario bruto anual de referencia correspondientes al % de la jornada reducida.

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

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

El puesto de trabajo a ocupar será uno correspondiente al mismo o similar grupo profesional del trabajador jubilado parcialmente, cuando esto no sea posible la base de cotización del relevista no será inferior al 65% de la del jubilado parcial.

Las contrataciones de relevo se realizarán mediante contratos indefinidos. Los contratos de relevo se realizarán como mínimo con el % de reducción de la jornada de trabajo.

Octavo: Con carácter general, en función de las necesidades organizativas o productivas de CH, todos aquellos trabajadores que cumpliendo los requisitos exigidos, se adhieran, se incorporarán a la jubilación parcial al mes siguiente de haber cumplido la edad necesaria para la jubilación parcial (60 años para el personal nacido en 1951 y 1952 ó 61 años para el personal nacido entre 1953 y 1958 según indica la legislación vigente).

Este acuerdo tendrá validez durante el periodo indicado más arriba en tanto en cuanto se mantengan las condiciones actuales definidas en el R.D.L. 1/1994, R.D.L. 40/2007 y R.D.L. 8/2010, en el caso de modificación o anulación de las normas que afecte de forma sustancial parcial o totalmente este acuerdo, originando un mayor coste para la empresa, habrá que reconsiderar su validez y continuidad del mismo, reuniéndose los firmantes de este acuerdo para reconsiderar su contenido y aplicación.

La Representación Sindical, la Dirección,

ANEXO I

**ACUERDO MARCO DE JUBILACIÓN PARCIAL Y
CONTRATO DE RELEVO (recopilación de acuerdos)
CLARTON HORN, S.A.**

AÑOS 2011-2019

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

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

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

Todos los conceptos variables se considerarán con la media de los 6 últimos meses de actividad normal.

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

Subdelegación del Gobierno en la Provincia de Jaén. A/A Sr. don Fernando Calahorra Téllez.
Plaza de las Batallas, 2. 23071 Jaén.

Reunida la Comisión Paritaria de Clarton Horn (antigua Robert Bosch España Fca. La Carolina, S.A.) con motivo de la publicación y entrada en vigor del R.D.L. 8/2010, de 20 de mayo de 2010.

Expone:

Según la Disposición Transitoria Segunda sobre Jubilación Parcial del R.D.L. 8/2010, es condición necesaria para que un trabajador pueda acceder a la jubilación parcial establecida en el Art. 166.2 del Texto Refundido de la LGSS aprobada por R.D.L. 1/1994, de 20 de junio, la existencia de un compromiso adoptado en ERE aprobado, y/o Convenio o acuerdo colectivo de empresa suscrito con anterioridad a la entrada en vigor del R.D.L. 8/2010.

Clarton Horn tiene suscrito un Plan de Viabilidad de fecha 25-02-2009 y con carácter de Convenio Colectivo en el que se contiene como medida de adaptación de estructura de personal la continuidad de las jubilaciones parciales con contrato de relevo hasta 2010 según lo pactado en el V Convenio Colectivo (publicado en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia núm. 182, de 8 de agosto de 2006), así como se prolonga este acuerdo para los años 2011 y 2012 (se adjunta plan de viabilidad mencionado).

Ya en febrero de 2009 se depositó en la Subdelegación del Gobierno en Jaén, así como en la Delegación Provincial de Jaén del INSS copia del Plan de Viabilidad mencionado y suscrito entre la Dirección de Clarton Horn y el Comité de Empresa.

Así mismo se adjuntan diversas publicaciones en las que se cita dicho acuerdo y que están fechadas en 2009 (Anexos 1, 2, 3 y 4).

Solicita:

Se admitan todas estas pruebas como válidas para la consideración de estos acuerdos como suscritos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del R.D.L. 8/2010.

En La Carolina, a 31 de mayo de 2010.

Por la RS,

Por la Dirección.

ANEXO 21

ACTA

CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Reunión mantenida el 22 de diciembre de 2005, sobre definición y compilación de los acuerdos establecidos sobre este tipo de contratación para su aplicación en RBEL.

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

Reunida la Representación Sindical y Dirección de Robert Bosch España Fca. La Carolina S.A, con el fin de definir los criterios a aplicar sobre esta materia acuerdan:

Identificar como trabajos o tareas con sustantividad propia los siguientes:

a) El desarrollo y la fabricación de un nuevo producto, la implantación de una nueva línea de producción o puesta en funcionamiento de la misma hasta su consolidación y funcionamiento normal (Ejemplo: Línea 3 y Módulos).

b) Todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa.

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

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

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

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

En La Carolina, a 22 de diciembre de 2005.

Por la comisión Paritaria. Por el Comité de Empresa. Por la Dirección.

ANEXO 22

NUEVO SISTEMA DE INCENTIVOS/PRIMAS DE PRODUCCIÓN BASADO EN LA PRODUCCIÓN DE PIEZAS BUENAS

PRIMERA FASE. Tabla a.

1. Operarios Directos EC9, Preparadores EC9. Tabla A

En función del número promedio mes de avisadores buenos por línea se establece una curva de Euros de prima (turno) en el siguiente cuadro:

EUROS	L3	L4 (EC9)	L5	L6	L7	L8	L9
110	2.868	2.760	3.091	2.427	2.814	2.650	2.873
160	3.200	3.091	3.422	2.758	3.145	2.981	3.204
220	3.531	3.422	3.753	3.089	3.477	3.312	3.535
360	3.862	3.753	4.085	3.420	3.808	3.643	3.866
500	4.193	4.085	4.417	3.751	4.139	3.974	4.198

A valores intermedios de avisadores se aplicarán valores intermedios de Euros.

2. Operarios Directos EC10, Preparadores EC10. Tabla A

En función del número promedio mes de avisadores buenos por línea se establece una curva de Euros de prima (turno) en el siguiente cuadro:

EUROS	EC10
110	2.598
160	2.929
220	3.260
360	3.591
500	3.922

A valores intermedios de avisadores se aplicarán valores intermedios de Euros.

3. Operarios Directos FC9, Preparadores FC9 (Línea A) Tabla A

En función del número promedio mes de avisadores buenos por línea se establece una curva de Euros de prima (turno) en el siguiente cuadro:

EUROS	LA 2 personas
110	551,82
160	717,37
220	882,92
360	1048,47
500	1.214

A valores intermedios de avisadores se aplicarán valores intermedios de Euros.

SEGUNDA FASE

1. Lecheros, cajoneros y carreros:

En función del número promedio mes de avisadores buenos de todas las líneas se establece una curva de Euros de prima (turno) en el siguiente cuadro:

EUROS	LECHEROS, CARREROS, CAJONEROS - Promedios L3-L9
110	2.760
160	3.091
220	3.422
360	3.753
500	4.085

A valores intermedios de avisadores se aplicarán valores intermedios de Euros.

2. Embalaje:

Se crea la siguiente escala de prima promedio turno proporcional al rendimiento personal:

EUROS	EMBALAJE - Rendimiento
160	106%
220	117%
360	127%
500	138%

A valores intermedios se aplicarán valores intermedios de Euros.

3. Personal Indirecto a prima de Verificación y Almacén:

En función del número promedio mes de avisadores buenos de todas las líneas se establece una curva de Euros de prima (turno) en el siguiente cuadro:

EUROS	Promedios L3-L9
40	2.760
50	3.091
60	3.422
100	3.753
140	4.085

A valores intermedios de avisadores se aplicarán valores intermedios de Euros.

4. Mantenimiento Producción:

En función del número promedio mes de avisadores buenos de todas las líneas se establece una curva de Euros de prima (turno) en el siguiente cuadro:

EUROS	Promedios L3-L9
0	2.760
40	3.091
80	3.422
140	3.753
200	4.085

A valores intermedios de avisadores se aplicarán valores intermedios de Euros.

5. Operarios Directos de bobinadoras, conectores, discos y membranas:

En función del número promedio mes de piezas buenas por producto se establece una curva de Euros de prima (turno) en el siguiente cuadro:

EUROS	Bobinas	Conectores	Discos	Membranas
110	19.321	22.082	49.684	22.082
160	22.082	24.842	55.204	24.842
220	24.842	27.602	60.724	27.602
360	27.602	30.362	66.245	30.362
500	30.362	33.122	71.765	33.122

A valores intermedios de piezas se aplicarán valores intermedios de Euros.

6. Tabla de adaptación:

Se establece la siguiente escala de prima proporcional al rendimiento personal para los siguientes grupos:

- Personal que no tenga asignación directa a un equipo
- Nuevos equipos aún sin escala/tabla
- Personal en periodo de formación

Esta tabla será de aplicación hasta que se regularice/asigne una tabla.

EUROS	Rendimiento
160	106%
220	117%
360	127%
500	138%

A valores intermedios se aplicarán valores intermedios de Euros.

PRIMA 100 EUROS:

Esta prima absorbe a la anterior y se otorgará proporcional y en función de la cumplimentación de los criterios de evaluación objetivos y que en cada momento estarán publicados en la intranet, será aplicable para los siguientes grupos:

- Bobinadores
- Conectores
- Prensas
- Preparadores EC9, EC10 y FC9

Los criterios de evaluación valorarán de forma objetiva la disposición a la realización de nuevas tareas, riguroso registro de datos, cumplimiento de planes de limpieza, inspecciones adicionales y cumplimiento de procesos, entre otros; en caso de no cumplimentación de manera reiterada se informará a la Representación Sindical del no abono o disminución de esta cantidad.

Se realizará un reajuste posterior de las cantidades abonadas en base a los acuerdos futuros.

GARANTIAS:

- Las medidas/novedades incluidas en este acuerdo comenzarán a aplicarse desde el día 1 de mayo de 2.013.
- En caso de baja productividad ajena al trabajador, el Comité de Productividad se reunirá en los primeros días del mes+1 para analizarlo.
- Para el personal que en una misma jornada esté en varios puestos de trabajo, se calculará su prima proporcionalmente a los resultados en cada uno de los puestos.
- En el primer trimestre de cada año, el Comité de Productividad se reunirá para estudiar los cambios/modificaciones susceptibles de aumento/disminución en las tablas representadas, ambas partes se reunirán siempre buscando el objetivo de la motivación a una mayor productividad.

PRODUCTIVIDAD:

Las tablas tendrán un aumento de productividad del 2% año sobre año.

Y en prueba de conformidad con todo lo pactado, firman el presente acuerdo, en todas sus hojas, los representantes de la Dirección, los miembros del Comité de Empresa de Clarton Horn y Delegados Sindicales de las Secciones UGT, CC.OO y CSIF, considerándolo por tanto a todos los efectos legales con rango de Convenio Colectivo desde este mismo momento durante la vigencia señalada.

Por la Representación Sindical.

Por la Dirección.