

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

- 1051** *Resolución de 30 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Bosch Service Solutions, SAU, para los centros de trabajo de Huarte y Zaragoza 2026-2030.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Bosch Service Solutions, SAU, para los centros de trabajo de Huarte y Zaragoza 2026-2030 (Código de convenio núm. 90105051012025), que fue suscrito con fecha 24 de noviembre de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de UGT y ELA, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado el 19 de diciembre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo, en el correspondiente Registro de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de diciembre de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BOSCH SERVICE SOLUTIONS, SAU, PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE HUARTE-ZARAGOZA 2026-2030

Índice.

Preámbulo.

Capítulos y articulado.

Capítulo I. Cláusulas generales.

1. Objeto y ámbito de aplicación, partes negociadoras y firmantes.
2. Prórroga.
3. Denuncia.
4. Sustitución de condiciones.
5. Acuerdos complementarios.
6. Unidad del convenio.
7. Compensación.
8. Absorción.
9. Garantías personales. Documento *ad personam*.

10. Derecho supletorio.
11. Comisión paritaria.

Capítulo II. Política de empleo.

12. Contratación.
13. Incorporación.
14. Ceses voluntarios.
15. Jubilación.
16. Excedencias.
17. Nacimiento.

Capítulo III. Organización del trabajo.

18. Dirección y control de la actividad laboral.
19. Clasificación profesional.
20. Asignación y promoción profesional.
21. Rotación y polivalencia.

Capítulo IV. Compensación y retribución económica.

22. Definiciones y principios salariales.
23. Salario fijo.
24. Salario variable. Primas pluses y complementos.
25. Servicios irregulares planificados y guardias.
26. Incrementos Salariales.
27. Liquidación de haberes.

Capítulo V. Tiempo de trabajo.

28. Jornada y horarios.
29. Horas extraordinarias y jornada irregular.

Capítulo VI. Seguridad y medio ambiente.

30. Política de prevención de riesgos laborales y salud.
31. Delegados de prevención.
32. Protección del medioambiente.

Capítulo VII. Salud y prestaciones sociales.

33. Absentismo médico y salud.
34. Prestaciones por IT, enfermedad y accidente.
35. Seguro de vida.
36. Venta de aparatos.
37. Comedor HUARTE.
38. Comedor PLAZA.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario.

39. Régimen de sanciones.

Capítulo IX. Derechos sindicales.

40. Derechos y cuota sindicales.

Anexos.

- I. *Ad personam*.
- II. Tablas salariales.

- III. Permisos retribuidos.
- IV. Listado puestos exentos.

PREÁMBULO

Nuevamente al iniciarse la negociación del presente convenio, Dirección y personas trabajadoras se reiteran en los valores que hasta hoy han venido rigiendo las relaciones laborales del centro de trabajo de Huarte y Zaragoza y que se concretaban en los preámbulos de los anteriores convenios.

La satisfacción del cliente, desde la doble perspectiva de un producto y servicio óptimo a un coste competitivo, debe convertirse en el objetivo fundamental del trabajo.

La consecución del mencionado objetivo redundará en un mejor posicionamiento de Bosch Service Solutions, SAU, y en el aseguramiento y mejora de las condiciones de todas las personas trabajadoras. De la misma manera todo ello puede contribuir al deseo de ambas partes de mantener el empleo y puestos de trabajo.

Para alcanzar este objetivo es necesario que exista un clima laboral de confianza cooperación y respeto entre Dirección, representantes y personas trabajadoras en el que:

- El diálogo sea la forma de resolver los problemas.
- Se desarrolle la motivación adecuada para conseguir con la necesaria formación hacer las cosas bien hechas, orientándose hacia nuevas formas de organización del trabajo basadas en conceptos de flexibilidad, calidad, capacidad de respuesta, etc., informadas siempre con criterios de seguridad y preservación de la salud laboral.
- Todas las personas trabajadoras participen a través de los cauces de comunicación establecidos en los proyectos y planes que en cada momento constituyan el futuro de la Empresa, en el ámbito de su actividad y con respeto de nuestras obligaciones con la Sociedad (Medio Ambiente).

Las partes entienden que debe de continuarse en dicha línea de comportamiento para hacer posible los mencionados objetivos.

Plan de igualdad.

La empresa cuenta con un plan de igualdad propio, aprobado conforme a la normativa vigente y registrado en REGCON.

El citado plan es independiente del presente convenio colectivo; no obstante, ambas partes reconocen su plena vigencia y manifiestan su compromiso común con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, se deja constancia de que, aun tratándose de un centro de trabajo con menos de 50 personas –y por tanto sin obligación legal de disponer de un plan de igualdad–, la empresa ha decidido, por iniciativa propia, extender su aplicación a este centro. Cualquier modificación del plan se negociará en el marco de su propia comisión de igualdad, sin afectar a la validez del presente convenio.

CAPÍTULO I

Cláusulas generales

- 1. Objeto, ámbito de aplicación, partes negociadoras y firmantes.

El presente convenio colectivo, que se aplicará con preferencia a las demás normas laborales siempre que respete la prioridad aplicativa que puedan tener estas últimas, establece las condiciones por las que se rigen las relaciones de trabajo entre la empresa Bosch Service Solutions, SAU, y las personas trabajadoras de la misma que queden comprendidos dentro de los siguientes ámbitos:

- 1.a) Funcional y territorial. Afectará a las personas trabajadoras incluidas en su ámbito personal que prestan sus servicios en la empresa Bosch Service Solutions, SAU,

en su centro de trabajo en la calle Itaroburua 1, Huarte, Navarra. y en su centro de trabajo de ubicado actualmente en ronda del Canal Imperial de Aragón, parque empresarial Pla-Za, Zaragoza.

1.b) El ámbito de aplicación del presente convenio afecta única y exclusivamente a los centros de trabajo definidos en el punto 1.a.

1.c) Personal. El presente convenio afectará a todos las personas trabajadoras de la plantilla de esos centros de trabajo, sea cual sea su grupo y nivel profesional, a todos los efectos, excluyéndose sólo de las condiciones económicas, que serán pactadas de forma individualizada:

– Al denominado personal «Exento», cuyas condiciones económicas son fijadas de forma individualizada en base al sistema de compensación del Grupo Bosch vigente en cada momento para exentos. Para mejor aclaración se adjunta el listado de puestos exentos como anexo IV que deberá actualizarse en caso de modificaciones.

– Contratados en prácticas al amparo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, con respeto del mínimo salarial establecido en dicho precepto legal.

Esta exclusión económica se podrá ampliar a cualquier otra relación siempre que así se pacte entre las partes directamente afectadas.

1.d) Temporal. Se acuerda que el convenio colectivo tenga vigencia durante cinco años, entrando en vigor el 1 de enero de 2026, excepto para aquellas normas que el propio convenio establezca una entrada en vigor diferente, y hasta el 31 de diciembre de 2030.

Se acuerda expresamente que el presente convenio tendrá en todo caso prioridad aplicativa, respecto a aquellas condiciones que contradigan un eventual convenio colectivo para toda la empresa. No obstante, si existiese tal convenio, los representantes de las personas trabajadoras podrán acordar adherirse al mismo. En cualquier caso, si hubiese una norma de rango superior respecto a prioridades aplicativas de convenios colectivos deberá ser respetada.

1.e) Partes negociadoras y firmantes. La comisión negociadora del presente convenio colectivo, para el que se llegó a un acuerdo el día 1 de octubre de 2025 ha estado formada, por parte de la Dirección de la empresa y con la legitimidad que se les ha otorgado: Mario Nicolás Rodríguez Dip, Marianela Vargas Castillo e Iván Sánchez Goñi y; por parte de la representación de las personas trabajadoras y con la legitimidad que les corresponde como representantes electos del centro de trabajo de Huarte: Ricardo Azzena, Juan Luis Salaberri Coronado e Ignacio Soto Casas, y del centro de trabajo de Zaragoza: Cristian Gogu Stoian.

2. Prórroga.

Con independencia de lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan expresamente que, una vez denunciado el convenio y concluida su vigencia, este mantendrá su plena eficacia normativa y obligacional en todos sus términos hasta la firma y entrada en vigor de un nuevo convenio que lo sustituya, sin limitación temporal alguna.

Durante este periodo de ultraactividad, las condiciones de trabajo pactadas seguirán siendo de aplicación íntegra al personal incluido en su ámbito funcional, territorial y personal.

En caso de no acuerdo de nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

3. Denuncia.

En virtud del artículo 85.3 del estatuto de los Trabajadores, el convenio queda denunciado automáticamente al término de su vigencia (31 de diciembre de 2030) si no se ha denunciado con anterioridad por cualquiera de las partes; debiendo iniciar las partes, en el plazo improrrogable de tres meses, las negociaciones para su renovación.

4. Sustitución de condiciones.

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente convenio colectivo.

5. Acuerdos complementarios.

Si durante la vigencia de este convenio ambas representaciones llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas y, en general, sobre cualquier tema, recogido o no en el convenio, que se pacte, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como anexos al convenio, previo trámite oficial y conocimiento de la autoridad laboral.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.3.c), del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de desacuerdo durante el periodo de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, las partes se comprometen a someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que deberá contar con la información y documentación necesaria y dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse.

En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras en el período de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de las personas trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación a la CCNCC.

Toda normativa interna de la Empresa que suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo deberá ser consensuada con la Representación legal de las personas trabajadoras.

6. Unidad del convenio.

El presente convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, que forma un todo relacionado e inseparable y a efectos de su correcta aplicación será considerado global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectivo grupo y nivel profesional.

Si por disposición legal de rango superior, se establecieran condiciones más favorables a las pactadas por cualquier concepto, estas deberán considerarse globalmente y en cómputo anual, aplicándose las más favorables en cómputo anual y global, si resultasen más beneficiosas para la persona trabajadora.

La validez y aplicabilidad total o parcial de cualquiera de sus condiciones está condicionada a la validez y aplicabilidad total del conjunto de todas ellas. En consecuencia, la eventual ineficacia futura, total o parcial, de cualquiera de sus condiciones por nulidad, anulación, revocación u otra causa cualquiera, producirá la ineficacia total del conjunto de las mismas y de las actuaciones que de ellas se hayan derivado, con efectos del primero de enero de 2026. A este respecto y especialmente, tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre (o norma que la convalide tras el pertinente trámite parlamentario), que modifica el artículo 84.2 del texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores suprimiendo la prioridad aplicativa del convenio de empresa en cuanto a «La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa» que venía estando vigente, si por efecto de esta supresión normativa, los artículos del presente convenio que se refieren a esas materias salariales, resultasen, por el proceso que fuese, alterados o modificados total o parcialmente o ineficaces total o parcialmente por nulidad, anulación, inaplicación, revocación u otra causa cualquiera, se producirá la ineficacia e inaplicación total del conjunto de las mismas y de las actuaciones que de ellas se hayan derivado, con efectos desde el inicio de su vigencia.

No obstante, lo anterior, si las cuantías aquí pactadas una vez aplicado el presente convenio fuesen superiores a las establecidas en ese convenio colectivo de ámbito superior que resulte finalmente de aplicación, esa diferencia, como condición más beneficiosa, se mantendrá como elemento contractual de cada trabajador. Este concepto de «mejora individual por contrato» se mantendrá como concepto necesario para la adaptación que resulte necesaria por aplicación de las normas del Real Decreto-ley 32/2021 aquí citadas, permaneciendo inalterado salvo pacto en contrario una vez realizada la adaptación en la fecha que sea.

7. Compensación.

Las condiciones pactadas compensan en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, convenios colectivos, pactos colectivos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarciales, regionales o autonómicos/as o por cualquier otra causa.

En el orden económico, para la aplicación del convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación. En ningún caso se permitirá discriminación salarial alguna por razón de género.

8. Absorción.

Las disposiciones legales o pacto o convenio de rango superior futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se consideran absorbidas.

9. Garantías personales (*reconocimiento ad personam*).

Se respetan en sus propios términos, en concepto de derecho adquirido, las condiciones que detenten a título personal las personas trabajadoras afectadas por este convenio que excedan o se diferencien de las establecidas con carácter general en el mismo.

Dichos derechos quedarán expresados en un documento personal cuyo título será lógicamente de reconocimiento *ad personam*, cuyo modelo queda recogido como anexo I del convenio, y en el cual se determinará las condiciones individuales para cada una de las materias que puedan resultar afectadas.

10. Derecho supletorio.

En todo aquello no previsto en el presente convenio será de aplicación el convenio colectivo autonómico para la industria siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra (para los años 2022, 2023, 2024, 2025 a 2026), publicado en el «Boletín Oficial de Navarra» número 31, de 14 de febrero de 2023, excepto en aquellos casos en que las partes acuerden la remisión a otra norma. Igualmente, en caso de ausencia de normativa se aplicará el Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

11. Comisión paritaria.

Se crea la comisión paritaria del convenio como órgano encargado de atender los conflictos de aplicación, interpretación y vigilancia del mismo. Estará compuesta por 2 representantes de la empresa y 2 representantes de las personas trabajadoras de entre los componentes de la comisión negociadora del convenio. Los acuerdos deberán adoptarse por mayoría simple y tendrán carácter vinculante para ambas partes.

La intervención de esta comisión paritaria es previa y obligatoria antes de acudir cualquiera de las partes a los órganos de la administración o de justicia competentes (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje –SIMA–, juzgados de lo social, tribunales de Justicia).

La intervención de esta comisión paritaria es previa y obligatoria antes de acudir cualquiera de las partes a los procedimientos previstos en el artículo 82.3. del Estatuto de los Trabajadores.

Para su correcto funcionamiento, cualquiera de las partes podrá convocar a la otra por escrito razonado, y detallando las cuestiones objeto de la convocatoria. Una vez convocada, la reunión se realizará en el plazo de quince días. El lugar de celebración de las reuniones será el del lugar de las reuniones del convenio.

Las competencias de la comisión paritaria serán:

- A) Interpretación de cualquier norma de este convenio colectivo.
- B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La comisión se reunirá mediante comunicación, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación.

Cada representación sindical, así como la representación empresarial de la comisión paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz, pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 % de los votos de cada representación y una vez reunida se pronunciará ante lo tratado en un plazo máximo de diez días.

CAPÍTULO II

Política de empleo

12. Contratación.

La contratación temporal será gestionada por la Dirección de la empresa de acuerdo con las disposiciones y restricciones contempladas en la legislación aplicable vigente.

13. Incorporación.

La incorporación de las personas trabajadoras poseerá los siguientes períodos de prueba. Periodos que se concertara por escrito en el contrato de trabajo.

Dicho período variará según el grupo profesional:

- a) Grupo 0: seis meses.
- b) Grupo 1:
 - Jefe/a de departamento: seis meses.
 - Responsable o coordinador/a de área: seis meses.
 - Técnico experto: tres meses.
- c) Grupo 2: dos meses.
- d) Grupo 3: quince días.

14. Ceses voluntarios.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso según el grupo profesional al que se pertenezca:

- a) Grupo 0: tres meses.
- b) Grupo 1:
 - Jefe/a de departamento: tres meses.
 - Responsable o coordinador/a de área: un mes.
 - Técnico/a experto: un mes.

- c) Grupo 2: quince días.
- d) Grupo 3: quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación finiquito de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el aviso arriba acordado, excepto en casos de amortización del puesto. La rescisión no provocará el devengo de ningún tipo de indemnización.

15. Jubilación.

De conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que podrá extinguirse el contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación en los términos y con los requisitos que se establecen a continuación.

La extinción del contrato de trabajo podrá producirse cuando la persona trabajadora alcance la edad de sesenta y ocho (68) años, siempre que en ese momento reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

La extinción del contrato de trabajo requerirá, para su plena efectividad:

- a) La comunicación previa y expresa por escrito de la empresa a la persona trabajadora afectada, en la que se indique la fecha de efectos de la extinción.
- b) La vinculación de la medida a una política real y efectiva de empleo, consistente en la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora en situación de desempleo, que se realizará de forma simultánea o inmediatamente posterior a la extinción del contrato de trabajo por jubilación forzosa.

La aplicación de esta medida se realizará en todo caso con respeto a la normativa vigente y con la finalidad de favorecer el relevo generacional y la creación de empleo estable.

Jubilación parcial y contrato de relevo.

De conformidad con lo dispuesto en los apartados 6 y 7 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras que reúnan los requisitos legalmente establecidos podrán acceder a la jubilación parcial, vinculada a la celebración simultánea de un contrato de relevo, siempre que exista acuerdo expreso con la Dirección de la empresa y que las necesidades organizativas y productivas del servicio lo permitan.

16. Excedencias.

Las personas trabajadoras tendrán derecho como mínimo a cuantas excedencias se regulen en cada momento en el convenio colectivo autonómico para la industria siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra (para los años 2022, 2023, 2024, 2025 a 2026), publicado en el «Boletín Oficial de Navarra» número 31, de 14 de febrero de 2023 y bajo las condiciones que en el mismo se detallen.

17. Nacimiento.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a lo que se regulen en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores y bajo las condiciones que en el mismo se detallen.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo**18. Dirección y control de la actividad laboral.**

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, quién la ejercerá a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control de la actividad laboral y de las indicaciones necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes o propias de la actividad de la empresa.

La iniciativa de adopción de los sistemas productivos o de organización de la actividad, así como de las normas para incentivar dichos sistemas, corresponde a la empresa y podrá referirse a su totalidad, a secciones o departamentos determinados, a centros de trabajo o unidades homogéneas de trabajo que no rompan la unidad del conjunto productivo, debiendo de realizarse consultando a la representación legal de las personas trabajadoras.

De la misma manera, seguirá siendo competencia de la Dirección la selección, valoración, promoción y rotación de puestos del personal, así como el mantenimiento de la eficiencia, la organización del trabajo y la valoración de las tareas y puestos de trabajo.

19. Clasificación profesional.

Ambas partes convienen mantener el sistema de clasificación profesional de grupos profesionales y niveles salariales pactado en anteriores convenios que logra en buena medida el cumplimiento de los objetivos expresados en el preámbulo de este convenio, si bien convienen en actualizarlo.

En cualquier caso, esta actualización no implicará una merma en el salario del personal de convenio o exento.

Grupos profesionales. Quedan estructurados en cuatro recogiendo y sistematizando distintas actividades y funciones y conjugando de forma más ponderada el resultado de los siguientes factores:

- Conocimiento y formación.
- Adaptación, experiencia y desarrollo.
- Iniciativa y Proactividad.
- Responsabilidad y compromiso.
- Mando y autonomía.
- Complejidad y flexibilidad.

Niveles salariales. Cada grupo funcional se estructura en diferentes niveles retributivos. El número de niveles dentro de cada grupo depende lógicamente del volumen de puestos, funciones y actividades, y por lo tanto de trabajadores que engloba cada grupo y atendiendo a si son trabajadores sujetos a las condiciones económicas de convenio o no.

Grupo profesional 0.

Formación: titulación universitaria o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Área funcional de dirección.

Pertenecen a este grupo aquellas personas trabajadoras que tienen la responsabilidad directa en la dirección de la empresa o de varias empresas del grupo en su caso, desempeñando tareas estratégicas de negocio, económicas o técnicas del más alto nivel, complejidad y cualificación. Deciden objetivos empresariales. Desempeñan sus funciones con total grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son responsables

directos de la integración, coordinación y supervisión de la actuación de la empresa. A título orientativo corresponden normalmente al grupos de cotización 1.

Simplemente a título orientativo y para mejor entendimiento de esta nueva clasificación profesional se englobarían aquí los puestos de dirección ejecutiva. Normalmente serán exentos según el listado de puestos exentos del anexo IV.

Grupo profesional 1.

Formación: titulación universitaria o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Área funcional de dirección o gestión.

Pertenecen a este grupo aquellas personas trabajadoras que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una, varias o todas las áreas o departamentos de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos empresariales concretos. Desempeñan sus funciones con total grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de la actuación del conjunto de su departamento o de diferentes departamentos, áreas funcionales, geográficas o similares.

Simplemente a título orientativo y para mejor entendimiento de esta nueva clasificación profesional se englobarían aquí los puestos de director/a, directores/as regionales, jefe/as/as de departamentos centrales, jefe/as/as de área o gestión, jefe/as/as de producto, jefe/a de marca, jefe/a de cuentas cliente, jefe/as/as de proyecto. Normalmente serán exentos según el listado de puestos exentos del anexo IV.

Área funcional técnicos/as senior/mandos intermedios.

Pertenecen a este grupo aquellas personas trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica, con autonomía dentro del proceso. Si ostentan responsabilidad de mando realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de personas trabajadoras, en un estadio organizativo menor a los anteriores.

A título orientativo y no limitativo, pertenecen a este grupo los puestos jefe/as/as de área operativa, encargados/as, responsables técnicos/as de proceso, de función o de proyecto; secretaria/o de dirección; técnicos/as de prevención y/o medioambiente, técnicos/as especializados de servicios a clientes, de finanzas, *marketing*, ventas, comercio, producto, logística, personal y recursos humanos e informáticos. Serán exentos o no si por su responsabilidad y mando está considerado como puesto exento según el listado de puestos del anexo IV.

Grupo profesional 2. Funciones operativas y técnicas.

Formación: titulación universitaria o grados medios o superiores de Formación Profesional, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completadas ambas con formación y adaptación en el puesto de trabajo durante al menos tres años.

A título orientativo corresponden normalmente a los grupos de cotización 2, 3, 4, 5 y 6.

Área operativa.

A título orientativo y no limitativo, pertenecen a este grupo los puestos de aquellas personas trabajadoras/as que realizan funciones bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación, que requieren ejecución autónoma con complejidad media, y que aun normalmente guiados por procesos establecidos, exigen habitualmente iniciativa y razonamiento por su parte, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas. No comportan mando y requieren principalmente del uso

de herramientas técnicas o sistemas informáticos de diseño, de atención a clientes, proveedores, medios de comunicación y similares.

Pertenecen a este grupo 2, sin nivel si está considerado exento, o, con nivel A, B, C o D si no lo está y dependiendo del área funcional, el tiempo de desempeño y el rendimiento en los mismos, los puestos de delegados/as de ventas o vendedores, operador/a de *controlling*, procesos, personal, servicios, gestores/as operadores/as de logística de producto, almacenes y aduanas, de documentación y formación, gestores/as operadores de atención a clientes, de ventas y de *marketing*, operadores/as de atención a proveedores, financieros/as, informáticos/as y similares; administrativo/a, asistente/a comercial. Serán exentos o no si por su responsabilidad y mando está considerado como puesto Exento según el listado de puestos del anexo IV.

Área técnicos/as de entrada.

Pertenecen los puestos de técnico/a de entrada de cada área o departamento. Serán exentos o no si por su responsabilidad y mando está considerado como puesto exento según el listado de puestos del anexo IV.

Auxiliares.

Pertenecerán los puestos consolidados de auxiliar de servicios, de distribución, carga y descarga de mercancía, con o sin uso de herramientas de distribución y almacenaje, de manipulación de bienes, de vehículos industriales.

Niveles salariales del grupo 2. Comprende siete niveles salariales, tres de ellos de formación y adaptación: A, B, C, D, D-1, D-2 y D-3.

Niveles de formación y adaptación 2D-1, 2D-2 y 2D-3: pertenecen a estos niveles las personas trabajadoras del grupo 2 niveles D-1, D-2 y D-3. Son aquellos que recién entrados en la empresa todavía están en período de acogida y adaptación, y que bajo dependencia de mando de profesionales de más alta cualificación y/o experiencia, van adquiriendo los conocimientos y experiencia adecuada para asumir y entender los procesos establecidos en la empresa, el diseño, herramientas y sistemas informáticos de la empresa, herramientas y medios de comunicación y herramientas y procesos de atención de clientes de la empresa, uso de vehículos. Durante ese período van paulatinamente compartiendo autonomía, iniciativa y responsabilidad bajo supervisión.

Comprenden los puestos de formación y adaptación de cada área y nivel funcional.

Grupo profesional 3. Funciones auxiliares de entrada, de promoción y formación dual.

Pertenecerán a este grupo exclusivamente puestos de entrada de auxiliar de servicios, de distribución, carga y descarga de mercancía, con o sin uso de herramientas de distribución y almacenaje, de manipulación de bienes, de vehículos industriales; puestos de promoción comercial (promotores); así como aquellos/as empleados/as contratados en régimen de formación dual (combina formación y experiencia laboral práctico). A título orientativo, pueden corresponder a los grupos de cotización 6, 7, 8 y 9 y grupos 10 y 11 si los hubiera.

Se incluye como anexo IV unas tablas resumen de la clasificación profesional.

20. Asignación y promoción profesional.

Asignación funcional. En virtud del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, es función de la Dirección de la empresa asignar el grupo y nivel profesional que corresponde a cada función o actividad, atendiendo siempre a las funciones que se realizan y a los criterios ponderados que aquí se han establecido. Así, las personas trabajadoras se integrarán en los distintos grupos profesionales produciéndose la movilidad funcional en su caso en el ámbito de estos.

Excepto para el personal denominado exento, o situaciones excepcionales como movilidad geográfica y/o funcional de unidades dentro de Bosch u otras que estime la Dirección, el personal que se incorpore a esta empresa en el grupo 2 lo hará en el

nivel D-3. No obstante, en el caso de que un trabajador haya pasado en una contratación anterior, por la empresa o por ETT, por niveles D-1, D-2, D-3 o D del grupo 2 o haya realizado alguna práctica becada no laboral, el tiempo que haya estado contratado en esos niveles o becas computará para lo anterior en el caso de una nueva contratación.

Promoción profesional. La Dirección de la empresa procurará cubrir las vacantes que surjan, y que haya decidido no amortizar, a través de la promoción interna de las personas trabajadoras de plantilla, y ello atendiendo al desempeño de la persona trabajadora, a su desarrollo y formación profesional y al grado de cumplimiento que muestra respecto al resto de factores ponderados que determinan la permanencia a un grupo profesional o a otro. No obstante, y como única limitación, existirá la siguiente promoción automática:

El personal clasificado en el grupo 2:

– Ingresará en el nivel «D-3», en el que durante doce meses irá conociendo y adaptándose a los principales procesos, sistemas, herramientas, medios, productos, etc. y se comenzará a valorar sus conocimientos y formación externos e internos que para el desempeño de sus funciones se le van proporcionando.

– Accederá entonces y de manera automática al nivel «D-2» en el que permanecerá doce meses para ir poniendo más en práctica los conocimientos, formación y experiencia que va adquiriendo a la vez que se le continúa valorando su progresivo desempeño.

– Accederá entonces y de manera automática al nivel «D-1» en el que permanecerá al menos doce meses para consolidar los conocimientos, formación y experiencia adquiridos a la vez que se le continúa valorando su progresivo desempeño.

– Transcurrido el período conjunto de treinta y seis meses, será clasificado como mínimo en el nivel «D» del grupo 2.

– Transcurrido un año en puestos del grupo 2 nivel D, se pasará automáticamente al grupo 2 nivel C. Transcurridos cuatro años en puestos del grupo 2 nivel C, se pasará automáticamente al grupo 2 nivel B.

– A partir de ese momento podrá optar a niveles superiores en función del puesto que desempeñe y siempre que se vayan adquiriendo y desarrollando los factores mencionados de conocimiento, formación, adaptación, iniciativa, proactividad, responsabilidad, compromiso, mando, autonomía, flexibilidad y complejidad.

– En el caso de que un trabajador haya pasado en una contratación anterior, por la empresa o por ETT, por niveles D-1, D-2, D-3 o D del grupo 2 o haya realizado alguna práctica becada no laboral, el tiempo que haya estado contratado en esos niveles o becas computará para la promoción.

Para el cómputo de los nuevos plazos para el personal de grupo 2 y de alta en la empresa a la firma del convenio, se tomará como referencia la fecha de firma del convenio colectivo. Esto supone que aquellos que a la firma del convenio acumulen ocho años o más serán grupo 2 nivel B como mínimo, los que acumulen cuatro años o más serán grupo 2 nivel C como mínimo, los que acumulen tres años o más serán grupo 2 nivel D como mínimo, los que acumulen dos años o más serán grupo 2 nivel D-1 como mínimo y los que acumulen un año o más serán grupo 2 nivel D-2 como mínimo.

En procesos de promoción no automática no se dará preferencia a ningún sexo.

21. Rotación y polivalencia.

Será competencia de la Dirección la rotación funcional y/o geográfica del personal perteneciente a cualquiera de los grupos profesionales establecidos en el presente convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. En ambos casos, lo pondrá en conocimiento de los Representantes de las personas trabajadoras sin que la opinión de estos tenga carácter vinculante. No obstante, para el denominado personal exento la Dirección podrá disponer o no normas diferentes a estas de manera individualizada. En cualquier caso, estas normas no pueden suponer un empeoramiento de las condiciones actuales.

Para todo ello la dirección impulsará planes y actividades de formación y políticas multifuncionales que fomenten la polivalencia de las personas trabajadoras.

a) Formación.

Anualmente la empresa propondrá, comunicará y realizará un Plan de Formación que deberán avalar los representantes de las personas trabajadoras siempre que se les requiera para la obtención de ayudas públicas y aquél cumpla con los requisitos.

Planes de formación del puesto de trabajo (PFPT's) en aplicación del permiso retribuido para la formación del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores. Para las personas trabajadoras de Huarte, el derecho al permiso de veinte horas al año acumulables en cinco años se entiende cumplido, en las horas de formación que efectivamente se asista, cuando la persona trabajadora de Bosch participe o deba asistir a acciones formativas contempladas en el Plan de Formación Anual Bosch desarrollado por iniciativa empresarial en la comisión de formación, incluida la formación en idiomas, o cuando participe en seminarios de formación internos o externos no planificados pero financiados por la empresa.

Se excluyen de estos planes las acciones, las formaciones denominadas planes de acogida (adaptación inicial al puesto de trabajo y al centro de trabajo), adaptación al puesto de trabajo por cambios en el mismo y la formación de prevención de riesgos y seguridad del puesto de trabajo. Sin embargo, los PFPT's podrán incluir formación generalista sobre prevención de riesgos, instalaciones, herramientas, procesos, procedimientos empresariales y similares.

La dirección de la Empresa fomentará la formación permanente del personal, aportando los medios necesarios para la misma.

Las actividades de formación irán encaminadas a cubrir necesidades originadas por exigencias estructurales generales o parciales de la Empresa, o bien las de tipo individual, siempre que tengan relación con el contenido del puesto de trabajo.

La formación específica siempre que sea posible se impartirá dentro de la jornada laboral. En este caso, tendrá carácter obligatorio.

La formación no específica se desarrollará fuera de la jornada de trabajo y será de carácter voluntario.

A los efectos del párrafo anterior, se entiende por formación específica aquella que objetivamente puede exigirse al titular del puesto para el correcto desarrollo de su función.

b) Movilidad funcional.

La movilidad funcional en la Empresa se regirá por las normas establecidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores conforme a la clasificación profesional por grupos pactada en este mismo convenio.

c) Desplazamientos geográficos temporales.

Se conviene que, conforme a lo establecido en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, la dispersión geográfica organizativa y los diferentes volúmenes de actividad por zona que caracterizan a esta empresa se entienden aquí como causas válidas y aceptadas para poder desplazar a sus trabajadores hasta el límite de un año a población distinta a la de su residencia habitual y para abonar exclusivamente, además de los salarios, los gastos de un viaje de ida y vuelta semanal y las dietas referentes al alojamiento que se establecen en este mismo convenio. En desplazamientos de duración semanal o mensual se estará a lo dispuesto en la norma interna de viajes. La persona trabajadora deberá ser informado de ese desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a quince días laborables en desplazamientos con duración superior a quince días o a treinta laborables en el caso de que la duración del desplazamiento sea superior a tres meses, excepto que, por acuerdo entre las partes se pacte un plazo inferior. Si fuere interés de la persona trabajadora

podrán compensarse con cuantía económica el disfrute de los días establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, para desplazamientos superiores a tres meses.

d) Movilidad geográfica.

Se conviene también conforme a lo previsto en el mencionado artículo 40.1 del ET que la dispersión geográfica organizativa y los diferentes volúmenes de actividad por zona que caracterizan a esta empresa se entienden aquí como causas para poder trasladar a sus trabajadores, sin perjuicio de reclamaciones individuales.

Por ello, se conviene que las condiciones a que tendrá derecho la persona trabajadora en supuestos de traslado geográficos serán las siguientes:

- Abono el 100% de su viaje y el de su familia en un medio de locomoción adecuado.
- Abono de la mudanza de sus enseres (previa presentación de la correspondiente factura).
- Una indemnización de dos mensualidades de su salario fijo (conceptos mensuales de salario fijo).
- Y aquellas que determine el Estatuto de los Trabajadores.

El resto de las condiciones se aplicarán según la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO IV

Compensación y retribución económica

22. Definiciones y principios salariales.

Consideración del salario. Todos los conceptos salariales que figuran en el presente convenio tienen la consideración de retribuciones brutas y sobre ellos se efectuarán las correspondientes deducciones por Seguridad Social, retenciones a cuenta sobre el impuesto de la renta de las personas físicas y cualquier otra que pudiera corresponder por aplicación legal.

En caso de existir diferencia de horas entre las trabajadas y las abonadas sobre el promedio en el momento del cese en la empresa, estas le serán regularizadas en su liquidación finiquito.

En las horas de ausencia que tengan repercusión salarial, la reducción se calculará en base a los valores hora de cada concepto salarial, por el número de horas de trabajo realizadas de menos, según su calendario que le sea de aplicación.

Distribución salarial. La retribución total de las personas trabajadoras está constituida por un salario fijo y por un salario variable.

23. Salario fijo.

Constituye el salario fijo la cantidad mínima garantizada en convenio para cada grupo y nivel profesional recogido en el anexo II, y que se distribuye en:

a) Salario base: salario fijo para cada grupo y nivel basado en la consideración del hecho de prestar servicios en la empresa Bosch como trabajador por cuenta ajena. Se suma a este concepto la cantidad del anterior Plus convenio quedando suprimido este concepto.

b) Pagas extras: corresponden a las dos pagas tradicionales de junio y Navidad. Se abonarán cada una de ellas según la cuantía fijada en tablas para cada grupo y nivel. La persona trabajadora puede elegir percibir su salario en 12 o 14 mensualidades. Para ello, deberá solicitarlo formalmente al Departamento de Recursos Humanos, siguiendo los procedimientos establecidos a tal efecto.

Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrataéndose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

No se considerarán a los efectos del cómputo del prorrato las ausencias por:

- IT enfermedad/accidente.
- Las ausencias que tengan la consideración de retribuidas (descansos semanales y festivos no recuperables, vacaciones anuales, ausencias justificadas con retribución, ausencias sindicales legales).

c) Complemento personal. En este concepto se incluyen a título individual:

- Las condiciones personales que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio y que provienen principalmente de la existencia de convenios aplicables a las ya desaparecidas empresas que finalmente han conformado Bosch al que esta empresa pertenece y que quedan recogidas en documento *ad personam* (anexo I).

– La cantidad de incremento anual por resultados que se recogen el artículo 25. Desde 2011, el concepto de complemento personal se crea para cada nuevo empleado/a la primera vez que haya participado en el incremento y consolidación por resultado según el citado artículo 25.

24. Salario variable. Primas, pluses y complementos.

Constituye el salario variable las cantidades que las personas trabajadoras pueden conseguir en base a las diferentes primas variables aplicables a cada grupo y nivel profesional y en base a pluses y complementos.

a) Bonus anual por resultados de la empresa.

El bonus anual Se estará a lo dispuesto en la norma o instrucción interna de Bosch, denominado BPB (Bosch performance Bonus).

25. Servicios irregulares planificados y guardias.

Definición de situaciones para servicios irregulares planificados y guardias.

Guardia: aquella situación en la que la persona trabajadora es nominado para estar en disposición de realizar un servicio fuera de su horario habitual de prestación de servicios en el centro de trabajo. Al trabajador no se le requiere acudir al centro de trabajo, sino solo estar localizable y disponible para prestar servicios efectivos si finalmente se le requiere.

Trabajo efectivo durante la guardia: aquella situación en la que la persona trabajadora está en situación de guardia y es requerido finalmente para prestar un servicio de manera efectiva.

Servicios planificados: aquella situación en la que la persona trabajadora es nominado para realizar un servicio efectivo fuera de su horario habitual de prestación de servicios.

1. Compensaciones por situaciones de Servicios Irregulares Planificados y Guardias.

Día de la semana y horario	Compensación por guardia	Compensación adicional sólo en caso de que sea necesario el trabajo efectivo durante la guardia.	Compensación por servicios planificados
Sábados.	37 €/día	<ul style="list-style-type: none">– Valor hora normal de la persona que realiza la guardia × 1,15 de recargo. Valor mínimo hora: 24 euros.Compensación en tiempo:<ul style="list-style-type: none">– 1 hora × 1,25 horas.	<ul style="list-style-type: none">– Valor hora normal de la persona que realiza la guardia × 1,15 de recargo. Valor mínimo hora: 24 euros.Compensación en tiempo:<ul style="list-style-type: none">– 1 hora × 1,25 horas.

Día de la semana y horario	Compensación por guardia	Compensación adicional sólo en caso de que sea necesario el trabajo efectivo durante la guardia.	Compensación por servicios planificados
Domingos.	39 €/día	<ul style="list-style-type: none"> – Valor hora normal de la persona que realiza la guardia × 1,25 de recargo. Valor mínimo hora: 28 euros. Compensación en tiempo: – 1 hora × 1,50 horas. 	<ul style="list-style-type: none"> – Valor hora normal de la persona que realiza la guardia × 1,25 de recargo. Valor mínimo hora: 28 euros. Compensación en tiempo: – 1 hora × 1,50 horas.
Festivos.	39 €/día	<ul style="list-style-type: none"> – Valor hora normal de la persona que realiza la guardia × 1,25 de recargo. Valor mínimo hora: 28 euros. y Compensación en tiempo: – 1 hora × 1,50 horas. 	<ul style="list-style-type: none"> – Valor hora normal de la persona que realiza la guardia × 1,25 de recargo. Valor mínimo hora: 28 euros. y Compensación en tiempo: – 1 hora × 1,50 horas.
Lunes a viernes en horario de 19:00 a 7:00.	20 €/día	<ul style="list-style-type: none"> – Valor hora normal de la persona que realiza la guardia × 1,15 de recargo. Valor mínimo hora: 24 euros. Compensación en tiempo: – 1 hora × 1,25 horas. 	<ul style="list-style-type: none"> – Valor hora normal de la persona que realiza la guardia × 1,15 de recargo. Valor mínimo hora: 24 euros. Compensación en tiempo: – 1 hora × 1,25 horas.
7 × 24: de lunes a domingo.	355 €/semana	Como corresponda según los cuadros de arriba.	

2. Normas adicionales guardias.

Teletrabajo. Si las circunstancias lo permiten, el trabajo se realizará en remoto. Solo se abonará el desplazamiento local dispuesto en la norma de viajes de la empresa en los casos de «Trabajo Efectivo durante la Guardia» que requiera desplazamiento al centro de trabajo.

Tiempo efectivo de trabajo será: desde la llamada hasta la resolución del incidente siendo el tiempo mínimo a compensar de sesenta minutos.

Tiempo de respuesta: el tiempo para la persona trabajadora desde que recibe la llamada hasta que se conecte será de treinta minutos máximo. Si se supera ese tiempo, se descontará de los sesenta minutos mínimos a compensar.

La duración de la guardia no podrá ser superior a siete días consecutivos, salvo por necesidades operativas y previo acuerdo con la persona trabajadora, esta duración podría ampliarse.

La situación de guardia será incompatible con las vacaciones del personal afectado.

3. Normas adicionales para todas las situaciones (Servicios Irregulares Planificados y Guardias).

En la realización de trabajos efectivos, ya sea en guardias o en servicios planificados, se respetarán siempre los períodos de descanso entre jornadas y semanal legalmente establecidos. En los supuestos en los que la última intervención se cierre después de las 2:00 horas de la madrugada, la persona trabajadora no se incorporará a su puesto de trabajo antes de seis horas después del cierre de la intervención más el tiempo de trabajo efectivo incurrido desde las 2:00 horas. Este tiempo tiene el carácter de tiempo de descanso no recuperable (ejemplo: si el descanso se prolongase hasta las 12:00, el tiempo transcurrido desde las 8:30 hasta las 12:00 se computará como tiempo trabajado/permiso retribuido de descanso).

Revisión de cuantías. Las cuantías se incrementarán acorde al IPC estatal nacional anual del año anterior, cada uno de los años de vigencia del presente convenio, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 26.

Se establece un máximo de ochenta horas anuales de trabajo efectivo en guardias y servicios planificados en caso de ser cobradas. No aplicara el límite para las horas compensadas en tiempo.

La organización de los servicios, tanto de guardia como planificados, se realizará conforme al siguiente procedimiento:

- a) Se solicitará en primer término la participación de personas voluntarias.
- b) De no cubrirse el servicio con voluntariado, las personas trabajadoras que puedan desempeñar la tarea deberán consensuar entre ellas la designación y comunicarla al responsable correspondiente.
- c) En ausencia de acuerdo, el responsable del departamento procederá a la asignación directa, procurando aplicar criterios de rotación equitativa entre el personal del departamento.
- d) En caso de motivos excepcionales médicos, familiares u otros, la persona podrá justificar la no participación en una guardia, dando un preaviso a su responsable directo.

Las horas realizadas que no se abonen se llevarán al contador de tiempos de jornada irregular para su disfrute. El mismo se realizará de acuerdo con el responsable dentro del año en curso y nunca más tarde del año siguiente al que se generaron.

Se pagará un plus de 30 euros por día de guardia que sea festivo.

En el caso de que haya un aumento significativo del uso de estos servicios, se podrá plantear una revisión de la compensación en tiempo.

Plus Brigada de Emergencia:

Aquellos que hayan sido designados por Dirección para prestar servicios en la Brigada de Emergencia y mientras lo sean, percibirán como compensación 64,66 euros/mes.

Plus de puesto de trabajo por funciones o tareas especiales:

Se establece un plus de puesto de 108 euros al mes no consolidable. Se percibirá cuando la empresa designe nominal y expresamente a un empleado/a de grupo 2 nivel B o C para realizar puntualmente funciones o tareas de especial relevancia y no permanentes. Se percibirá sólo mientras se acometen dichas funciones efectivamente y en proporción al tiempo trabajado.

Los puestos concretos que justifican ese plus se determinan en cada área o departamento en cada momento dado los cambios de procesos y organizativos que se pueden producir, si bien los criterios que distinguen dichos puestos son:

- O bien se desempeña una función de coordinación de otros empleados/as.
- O bien se desempeña una función de coordinación de un proceso en el que participan otros empleados/as de otras áreas.

Viajes, desplazamientos y dietas:

Si por necesidades del servicio algún trabajador hubiera de desplazarse de la localidad en que habitualmente tenga su residencia y lugares en que efectúa su trabajo, la empresa aplicará y abonará los valores que fija la norma o instrucción interna y general de viajes de empresa de Bosch. Se aplicará a todo trabajador, sea personal de convenio o exento, siendo las condiciones mínimas, en cómputo global diario, las actuales al momento de firma del presente convenio.

Cuando una persona trabajadora realice un viaje de empresa en día laborable, fin de semana o festivo, el tiempo empleado en dicho desplazamiento computará, como mínimo, nueve (9) horas de trabajo efectivo, con independencia de la duración real del viaje.

Cuando las circunstancias del desplazamiento impliquen una dedicación superior, se recuerda que el número de horas mínimo por día de nueve (9) horas, puede computar hasta doce (12) horas por día de viaje.

Cada uno de los días de duración del viaje, incluidos sábados, domingos o festivos en los que se realiza el trayecto de ida o vuelta computarán por defecto y automáticamente como si la persona trabajadora hubiese trabajado nueve horas. Se excluyen sábados, domingos y festivos que caigan después del día de la ida y antes del día de la vuelta del viaje en los que no se haya trabajado efectivamente.

Estas horas se añadirán a la bolsa flexible el trabajador o trabajadora, conforme al sistema de flexibilidad horaria establecido en la empresa.

26. Incrementos salariales.

Cada año de vigencia del convenio, todos los conceptos salariales se incrementarán un 1,25 % por año.

27. Liquidación de haberes.

El pago de los salarios se realizará mediante transferencia bancaria el último día del mes al que correspondan. El abono de las pagas junio y Navidad se realizará el 15 de junio y 15 de diciembre respectivamente, o el día laborable inmediatamente anterior a los señalados.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Conforme a lo manifestado en el preámbulo del convenio, es necesario que los centros de trabajo adapten su organización del tiempo de trabajo para cumplir con los objetivos definidos en el preámbulo del convenio.

28. Jornada y horarios.

a) Jornada anual.

La jornada de trabajo se entenderá en cómputo anual. Se mantiene para todos los años de vigencia del convenio 1.716 horas efectivas de trabajo. La jornada anual podrá verse alterada por la aplicación de las medidas de organización de jornada y flexibilidad del presente artículo (guardias, flexibilidad y excesos de calendario) y con los únicos límites establecidos en el mismo.

El número de horas de presencia en cómputo anual será el resultado de sumar a las horas efectivas, el tiempo correspondiente a la parada para comer, marcajes de control u otros que se establezcan por disposiciones legales o pactos.

La jornada efectiva de trabajo en cualquiera de sus modalidades se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

La Dirección de la empresa tiene establecido un sistema de registro de la jornada diaria efectiva que realiza la plantilla que permite comprobar, por los/as afectados/as y por la empresa, de manera diaria el adecuado cumplimiento de los horarios establecidos. Tanto al comienzo como a la finalización de la jornada de trabajo, todas las personas trabajadoras procederán a cumplimentar obligatoriamente los registros o controles manuales, mecánicos o informáticos de entrada y salida del trabajo.

b) Calendario laboral.

Será competencia de la Dirección realizar el calendario laboral anual básico del centro de trabajo que deberá ser publicado y deberá atender a las necesidades básicas del servicio. Para su elaboración se consultará a la representación de las personas trabajadoras. Así mismo será competencia de la Dirección establecer y cambiar los turnos de prestación de servicios de las personas trabajadoras de cualquier sección del centro de trabajo conforme a los aquí establecidos.

Para la realización del calendario anual se entenderá que la jornada diaria es de ocho horas todos los días del año.

Exceso o flexibilidad de calendario. Las horas que resulten cada año de la diferencia entre la jornada horaria anual pactada y los días que resulten laborales, se denominarán exceso de calendario.

- Se podrán usar todas en días completos de mutuo acuerdo con el responsable de cada departamento con una antelación de siete días.
- La mitad de las horas de exceso podrá ser determinada por la Dirección por razones de baja actividad. Se procurará que sea en jornadas completas. En el caso de que llegado el 31 de septiembre la empresa no las haya usado, las mismas podrán disfrutarse por las personas trabajadoras en días o en horas enteras sueltas para asuntos. No generará plus de desplazamiento. Mediará un preaviso de al menos dos días a no ser que sea por imprevistos justificados y siempre que no haya pico de actividad demostrable en el departamento que lo imposibilite.
- Se podrán aplicar y disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.

c) Turnos y horarios.

La Dirección podrá asignar a las personas trabajadoras a los siguientes turnos:

Turnos normales:

Lunes a viernes	Entrada	Salida
Turno central.	8:30	17:00
Turno central julio y agosto *.	8:30	15:00

* Jornada de verano: no obstante, las personas trabajadoras podrán optar sin necesidad de autorización por una jornada flexible de turno central durante julio y agosto.

En estos dos meses de verano:

Como jornada de verano se podrá hacer un horario fijo de permanencia de 8:30 a 15:00. Las horas que por esta causa puedan resultar en flexible negativo al final del trimestre (julio-septiembre) pasarán automáticamente al trimestre siguiente a no ser que la persona trabajadora solicite sean compensadas contra exceso de calendario. En caso de realizar esta jornada de verano de 8:30 a 15:00 no se restarán los treinta minutos de la comida ni se pagará el importe correspondiente.

En estos casos se podrá acordar con el responsable inmediato un horario diferente.

c.1) Normas de turno central.

Comida: se establecen treinta minutos, mínimo y en todos los casos, para comer en horario de 13:00 (pudiendo el centro de trabajo de Zaragoza comenzar 12.30 horas de modo de coincidir con el horario de apertura del servicio de comedor interno) a 15:00 horas, no formando este tiempo parte de la jornada efectiva pactada. Solo se deberá fichar si se sale del centro de trabajo a comer. No obstante, en el caso de uso del horario fijo de presencia los viernes (salida a las 14:00 sin regreso al centro de trabajo), así como en el caso de realizar horario de verano (de 8:30 a 15:00 de lunes a viernes) no se descontará ese tiempo de comida ni se abonará la compensación prevista.

En los casos de reducción de jornada, cuando el horario elegido por la persona trabajadora comprenda horarios en mañana y tarde y se haga uso del servicio de comida, la comida deberá ser o bien al final de la jornada de trabajo o bien deberá prestarse una hora de trabajo después de la comida.

Puntualidad. Se establece asimismo un margen de llegada tarde retribuida de cinco minutos/día, de aplicación en los horarios rígidos.

Horario flexible.

La normativa de uso del flexible será la siguiente:

1. El uso del horario flexible, como medida de conciliación, supone un ejercicio de responsabilidad de las personas trabajadoras, asumiendo estas últimos que este derecho no puede justificar en ningún caso la no realización de las tareas encomendadas o la no presencia en su puesto cuando el trabajo así lo requiere. Así, si bien se establece el flexible como opción general, su uso no deberá interferir en el trabajo individual ni en el de otros procesos, siendo que en esos supuestos podrían derivar en medidas disciplinarias. Los responsables deberán y podrán velar porque el uso del flexible no interfiera en los procesos de trabajo.

Especialmente, los/as empleados/as que prestan servicios en departamentos cuya principal finalidad es atender a clientes o terceros de la empresa mediante medios telefónicos o telemáticos y cuya presencia es imprescindible, dada la naturaleza y necesidades de los mismos, para hacer uso del flexible deberá contar con el acuerdo expreso del responsable.

2. Horario fijo de permanencia en la empresa:

- Lunes a jueves: de 10:00 a 13:00 y de 15:00 a 16:00 horas y horas fijadas de reuniones.
- Viernes: de 10:00 a 14:00 horas y horas fijadas de reuniones.

En los meses de julio y agosto, como jornada de verano, se podrá hacer un horario fijo de permanencia de 8:30 a 15:00. Las horas que por esta causa puedan resultar en flexible negativo al final del trimestre (julio-septiembre) pasarán automáticamente al trimestre siguiente a no ser que la persona trabajadora solicite sean compensadas contra exceso de calendario. En caso de realizar esta jornada de verano de 8:30 a 15:00 no se restarán los treinta minutos de la comida ni se pagará el importe correspondiente.

3. Jornada máxima de horas/día para recuperación. Todo el personal, para la recuperación de las horas flexibles, físicamente en su centro de trabajo, podrá realizar su jornada de trabajo con la duración máxima de 7:00 a 19:00 horas. Las horas fuera de ese horario de 7:00 a 19:00 deberán igualmente quedar registradas; la autorización del responsable para horarios fuera de la franja se documentará y quedará archivada en el sistema de registro.

4. Cómputo de recuperación: todas las horas flexibles deberán haberse recuperado en cómputo trimestral, considerando trimestres naturales (enero-marzo, abril-junio, julio-septiembre, octubre-diciembre). En el supuesto de que el saldo flexible a final de cada trimestre sea positivo y superior a veinte horas, el exceso sobre dichas veinte horas se trasladará al saldo flexible correspondiente al trimestre inmediatamente posterior. Al año natural siguiente solo se trasladará el exceso sobre veinte horas correspondiente al último trimestre del año natural anterior.

5. Ausencias de cómputo al flexible: mediante permiso del jefe/a de departamento correspondiente, siempre que no suponga un trastorno para el normal funcionamiento del departamento, no exija la necesidad de sustitución o realización de horas extras por el afectado u otras personas, se podrá disfrutar en horas o jornadas completas.

El procedimiento que seguir será comunicarlo al jefe/a de departamento.

6. Flexible especial: no obstante lo anterior, y en aras a facilitar que determinados trabajadores de algunos departamentos, cuya especial dedicación motivada por la atención de necesidades que requiere su actividad profesional, puedan adaptar en forma diferente esta flexibilidad, se establece que en los supuestos en los que los directores/as correspondientes lo consideren oportuno, comunicaran a la Dirección de Recursos Humanos las personas que pueden quedar sujetas a una flexibilidad diferente.

Contadores. Se llevará un contador individual (débito o crédito). Significa que cuando se fija la flexibilidad al alza (más horas de trabajo) o a la baja (menos horas de trabajo), ya sea individual o colectivamente por centro, área, departamento o sección, todas las

personas trabajadoras afectadas deben ir a la flexibilidad fijada. Simultánea y automáticamente se modificará el contador individual de cada trabajador.

Tope de los contadores: el contador de flexibilidad de cada empleado/a no podrá superar nunca un debe o un haber de ochenta horas, sin fecha límite para recuperación o compensación. En caso de baja empresa, ya sea trabajador fijo o temporal, se hace liquidación positiva o negativa (abono o descuento).

Su compensación se recoge en el artículo 24.b).

La realización de un día Festivo, además de la compensación recogida en el artículo 24, dará derecho a un día de disfrute antes o después de la realización de ese festivo. El disfrute será determinado de mutuo acuerdo con la persona trabajadora si las necesidades del servicio lo permiten.

d) Vacaciones.

Se fijan para todo el personal de la plantilla en treinta días naturales por año de servicio, devengándose del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

El disfrute de las mismas se realizará de mutuo acuerdo entre cada trabajador y el responsable de su departamento y para su determinación se considerará de manera prioritaria la atención de las necesidades de los diferentes servicios. Como norma general se consideran como períodos más adecuados de disfrute los meses de julio y agosto y el período de Navidad. Se podrán disfrutar como límite hasta el 31 de enero del año siguiente.

Respecto a la coincidencia en el tiempo de vacaciones e incapacidades temporales, sea cual sea la contingencia que lo haya originado y el tiempo transcurrido, o períodos de suspensión del contrato de trabajo ambas partes se remiten a la legislación vigente en cada momento.

e) Excepciones.

En lo referente a las medidas anteriores, los representantes de las personas trabajadoras respetarán los acuerdos con alcance diferente a lo aquí establecido, respetando siempre la jornada anual pactada, que a título individual firme cualquier trabajador con la empresa y queden legalmente rubricados como cláusula o anexo en el pertinente contrato laboral.

Horarios especiales. La Dirección podrá establecer horarios especiales de trabajo a determinadas secciones o personas, comunicándolo a la representación de las personas trabajadoras.

Debe entenderse como horario especial aquel que produzca un cambio sobre los horarios normales de un mínimo de tres horas y un máximo de cuatro horas, y una duración superior a veinte días y un máximo de sesenta días. Tal situación solo se podrá en dos ocasiones por año.

En la comunicación a la Representación de las personas trabajadoras, a que se hace referencia en los párrafos anteriores, deberán incluirse las razones técnicas, organizativas o de actividad que justifiquen la decisión de la Dirección, el número de personas trabajadoras afectadas, así como la duración. En todos los casos, si se trata de personal voluntario, las comunicaciones, a las que se hace referencia en los párrafos anteriores, se harán sin plazo de preaviso.

La compensación para todos los días de duración de los horarios especiales para las personas afectadas se recoge en el artículo 24.

f) Teletrabajo.

Manteniendo un régimen presencial de jornada, pero considerando las necesidades de adaptación de jornada y los avances tecnológicos en las herramientas de trabajo, será de aplicación la fórmula del teletrabajo no regular conforme a lo dispuesto en la norma o instrucción interna y general de teletrabajo de Bosch Service Solutions. En caso de discrepancias entre esa instrucción y el convenio, prevalece este último. Para aplicar

teletrabajo regular, que es aquel que supere el 30 % de la jornada trimestral, ambas partes se remiten al acuerdo que alcancen.

g) Permisos y licencias.

La persona trabajadora tendrá derecho, avisando con la posible antelación y aportando los justificantes que se reflejan en el cuadro anexo III, a los permisos que se detallan.

Dichos permisos serán retribuidos con el salario fijo.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción de jornada en los supuestos y términos del artículo 37.4/37.5/37.6 y 37.8 ET. Tal reducción también podrá efectuarse y disfrutarse tomando como periodo de referencia para la reducción de la jornada semanal, mensual o anual. En estos casos dicha reducción tendrá que tener una justificación y acuerdo con el responsable.

29. Horas extraordinarias y jornada irregular.

Teniendo en cuenta el carácter restrictivo y excepcional de la realización de horas extraordinarias, ambas partes estiman la conveniencia de reducir al mínimo indispensable dichas horas.

Se clasifican en:

- Horas extraordinarias de fuerza mayor.
- Horas extraordinarias normales.

Horas extraordinarias de fuerza mayor.

Son aquellas que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo, serán obligatorias y no computarán para el máximo de horas autorizadas. Los representantes de las personas trabajadoras deberán informar favorablemente sobre la concurrencia de los anteriores supuestos.

Horas extraordinarias normales.

Constituyen el resto de las horas extraordinarias y serán siempre voluntarias.

Normas de uso:

- Se realizará siempre bajo consentimiento de la Dirección y se abonarán económicamente o se compensarán en tiempo, siempre a elección de la persona trabajadora. En caso de optar por la compensación en tiempo y para su posterior disfrute, la persona trabajadora y su responsable inmediato deberán ponerse de acuerdo atendiendo siempre al nivel de absentismo y actividad del centro, debiendo no obstante comunicarlo posteriormente al Departamento de Personal.

- En ningún caso las personas trabajadoras podrán realizar más horas extraordinarias que las que permite la legislación vigente, ochenta al año.

- La retribución será del 140 % del salario fijo.

- No tendrán consideración de horas extraordinarias en ningún caso las que no se designen expresamente por la empresa como tales y, especialmente aquellas que se realicen, fuera de los horarios flexibles u otros turnos de trabajo establecidos (guardias, turnos de sábados, etc.), como exceso de jornada diaria o semanal y posterior o anteriormente se compensen en tiempo. Dichas horas constituirán parte de la denominada «jornada irregular». Se deberá respetar siempre la jornada en cómputo anual de manera que nunca supere el máximo pactado, si bien el disfrute de las horas de jornada irregular podrá ser pospuesto por la persona trabajadora como máximo hasta el fin del año siguiente al que se realizaron.

CAPÍTULO VI

Seguridad y medio ambiente

30. Política de prevención de riesgos laborales y salud.

Los/as representantes/as firmantes de este convenio colectivo, desarrollarán las acciones y medidas tendentes a garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. Serán de aplicación, cada una en el ámbito y con la fuerza de obligar que le es propia, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los convenios y recomendaciones de la OIT, la Directiva Marco 89/391/CEE, además de las Directivas específicas de la CE y su normativa concordante que afecte a esta empresa.

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio son objeto y sujeto de la seguridad y salud en el trabajo, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiendo que esta es esencialmente preventiva más que correctiva. La seguridad y salud de las personas trabajadoras se considera parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la actividad, la calidad y los costes, estableciéndose una planificación, coordinación y control.

Corresponde a la Dirección de cada centro de trabajo la responsabilidad de garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores/as y de comprometer a toda la empresa en la prevención de la seguridad y la salud, y con la cooperación y participación de las personas trabajadoras y de sus Representantes, la de formular una política preventiva, así como aplicarla por y para todos sus componentes.

31. Delegados de prevención.

Los delegados de prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados de acuerdo con el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

32. Protección del medioambiente.

La protección del medio ambiente es un objetivo fundamental de Bosch, considerándose particularmente responsable de la protección y conservación de un medio ambiente digno. Las innovaciones y progreso técnico de los productos, servicios y procedimientos deben ser compatibles con el medio ambiente.

Los principios por los que se debe regir nuestra política medioambiental deben ser:

- 1.º Reducir el impacto medioambiental para impedir accidentes con daños en todo el ciclo productivo.
- 2.º Tomar las medidas oportunas para impedir accidentes con daños medio ambientales o minimizar sus efectos.
- 3.º Asegurar la gestión adecuada para una política medioambiental eficaz.
- 4.º Cumplir las leyes y normas de protección del medio ambiente, incluso ir más allá de lo exigido.
- 5.º Fomentar en cada uno de los miembros de la empresa el comportamiento respetuoso con el medio ambiente.
- 6.º Requerir de los proveedores que procedan de la misma forma en política medioambiental.
- 7.º Informar a los clientes del uso medioambiental adecuado de los productos.

CAPÍTULO VII

Salud y prestaciones sociales**33. Absentismo médico y salud.**

Se entienden por absentismo médico todas las ausencias de trabajadores debidas a procesos de incapacidad transitoria por enfermedad común o accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente laboral y permisos médicos.

Las partes firmantes de este convenio entienden que un elevado absentismo médico supone un grave perjuicio a la competitividad y a las posibilidades de presente y futuro.

Por ello la empresa trabajará más específicamente, a través de todos los departamentos y áreas implicadas, con el fin de que el índice de absentismo médico se reduzca y se mantenga en los valores más bajos posibles, controlando tanto el absentismo que puede producirse por motivos estrictamente profesionales y que requiere los correspondientes estudios técnicos/as, ergonómicos, higiénicos y ambientales, como el posible fraude que se puede dar en este tema a través de la simulación de la enfermedad o la prolongación de los procesos más allá de lo que se estima oficialmente según el diagnóstico correspondiente, y sea cual sea el motivo oculto del fraude. Este trabajo se compartirá también con los delegados de prevención en el seno del Comité de Seguridad y Salud, y a fin de que el índice se mantenga en valores razonables, se expondrá en el tablón de anuncios correspondiente toda la información que al respecto se considere y, siempre y, en cualquier caso, los índices de absentismo del centro de trabajo.

Por último, la empresa procurará implantar un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales y de vigilancia de la salud donde se recojan e implementen todas las iniciativas al respecto.

34. Prestaciones por IT enfermedad y accidente.

En los casos de incapacidad transitoria por ambos supuestos, la empresa mejorará las actuales prestaciones obligatorias de la seguridad social, abonando durante dichos períodos el cien por cien del salario fijo.

Retirada del complemento:

a) La empresa podrá verificar el estado de salud de la persona trabajadora que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa de la persona trabajadora a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

b) La persona trabajadora queda obligada a remitir a la empresa, con independencia de la baja reglamentaria, aviso telefónico o por escrito al Departamento de Personal dentro de la jornada de trabajo en la que por enfermedad o accidente ha faltado, salvo en caso de fuerza mayor justificada. El no cumplir esta norma será también causa de pérdida de esos beneficios.

35. Seguro de vida.

Se establece un seguro de vida, con entidad aseguradora, para las personas trabajadoras con la siguiente cobertura:

- 2 salarios fijos brutos anuales en caso de fallecimiento.
- 3 salarios fijos brutos anuales en caso de accidente.
- 2 salarios fijos brutos anuales en caso de incapacidad permanente total.

Los importes serán calculados con los salarios vigentes al 1 de enero de cada año.

36. Venta de aparatos.

Se estará a la norma general y común editada por Bosch en cada momento para todas las empresas del grupo en España.

37. Comedor Huarte.

Debido a que en el centro de trabajo de Huarte no existe servicio propio de cantina, la empresa subvencionará a las personas adscritas a dicho centro el coste que les represente el gasto de la comida, tomando como servicio de referencia el restaurante «La Tasca», ubicado en el centro comercial Itaroa, por razones de proximidad y operatividad, con una aportación máximo de 12 euros por día durante el año 2026.

En ningún caso el coste final que asuma la persona trabajadora adscrita al centro de Huarte por el uso del servicio de comida podrá superar el importe que abonan las personas trabajadoras del centro de Zaragoza en su cantina, garantizándose así la equidad y homogeneidad en las condiciones de acceso al servicio de comidas en los dos centros de trabajo del presente convenio.

El importe de esta subvención podrá ser revisado a petición de la representación legal de las personas trabajadoras, con el propósito de mantener unos estándares mínimos de calidad, cantidad y variedad en el servicio de comida prestado.

De acuerdo a las siguientes condiciones:

Tendrán derecho a la citada subvención todos los colaboradores/as del centro, estén o no vinculados a las condiciones económicas del convenio, ya que esta debe desvincularse totalmente del mismo, cuyo régimen de trabajo sea el de jornada partida, quedando pues únicamente excluidos las personas trabajadoras con turnos, sean estos fijos o rotatorios. Se percibirá por día de presencia en el centro de trabajo, entendiéndose por presencia una jornada de cuatro horas mínimo, y con excepción de los días que se opte por jornada de verano.

1. Cuando no exista coincidencia con cualquier otro pago por concepto de viaje de empresa, o bien porque se haya sido objeto de invitación, cualquiera que sea la causa y la procedencia.

2. En la forma de abono de la citada ayuda pueden producirse una serie de supuestos que se regularán de la forma siguiente:

a) Las personas trabajadoras que acudan a establecimientos que tenga concierto con la empresa percibirán dicha ayuda a través del pago que la Empresa efectúa al propio Restaurante, descontándoseles a ellos en nómina, el exceso de la cuantía máxima establecida.

b) Las personas trabajadoras que presenten justificantes de comida de establecimiento sin concierto con la empresa percibirán mensualmente y fuera de nómina, el importe de dichos justificantes con el tope de la cuantía máxima mencionada.

c) Las personas trabajadoras que no acrediten justificación de ningún tipo percibirán dicha subvención, a través de su nómina mensual, con el régimen de obligaciones que ello comporta.

3. Desde 2026 y hasta el 2030, la aportación se incrementará con la mitad de la subida de precio que el establecimiento que tenga concierto con la empresa en cada momento.

38. Comedor PLAZA.

En el centro de trabajo de PLAZA existe un local comedor donde se suministran comidas al personal de dicho centro a través de un servicio contratado. La empresa no vendrá obligada a instalar ningún otro comedor distinto del existente en futuros centros.

La persona trabajadora abonará parte del coste total diario del menú, siendo esta parte para 2026 un importe de 2,15 euros/día. Dicho coste se revisará a partir de este

momento y con independencia de futuros convenios, incrementándose en un porcentaje similar al aplicado por el servicio contratado.

En caso de teletrabajo o por cualquier otra causa ajena a la empresa que impida acudir a las instalaciones, no se prestará el servicio de comedor ni se generarán subvenciones o compensaciones en concepto de comedor.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

39. Régimen disciplinario.

Para la aplicación del régimen disciplinario, las partes se remiten al recogido en cada momento en el Acuerdo Estatal del Sector Metal (AESM). En concreto y en el momento de la firma del presente convenio el régimen disciplinario del AESM se transcribe en los apartados siguientes.

Criterios generales.

1. La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta sesenta días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de noventa días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

En el caso de que durante este periodo la persona trabajadora se encontrase en suspensión del contrato de trabajo que imposibilite la aplicación de la sanción, el plazo de sesenta o noventa días se ampliará en el mismo número de días que haya durado esa situación de ausencia de la persona trabajadora.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 51 del presente convenio (corresponde al 18.bis del AESM).

Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se occasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de las personas trabajadoras, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se occasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

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

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción su opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se occasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del

mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n) Acoso moral (*mobbing*), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

Sanciones. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

– Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de siete a sesenta días.

– Despido.

Prescripción. Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

a) Faltas leves: diez días.

b) Faltas graves: veinte días.

c) Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de las personas trabajadoras la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervenientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de diez días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el régimen disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

40. Derechos y cuota sindicales.

Las partes firmantes del presente convenio se someten en cuanto a los llamados derechos sindicales a las prescripciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, así como a la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y disposiciones concordantes o/y complementarias vigentes en cada momento.

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical en nómina siempre que así sea solicitado por el sindicato correspondiente y con la previa conformidad escrita de la persona trabajadora afiliado al mismo.

ANEXO I**Documento *ad personam***

De una parte, don, con DNI en nombre y representación de la compañía mercantil «Bosch Service Solutions, SAU» con domicilio social en calle [Itaroa, 1, Huarte, Pamplona (Navarra)]/(oficinas centrales de Pla-Za. Zaragoza), representación que tiene acreditada en su calidad de Jefe/a de Personal, con facultades suficientes para el otorgamiento del presente documento.

Y de otra, don, con DNI número y domicilio, interviene en su propio nombre e interés, como sujeto de derecho y obligaciones.

Ambas partes se reconocen plena y recíproca capacidad legal para suscribir el presente documento y en aplicación de lo dispuesto en el vigente Convenio colectivo de la empresa Bosch para su centros de trabajo de oficinas centrales de Huarte, en su artículo garantías personales (reconocimiento *ad personam*), donde se establece «Se respetan en sus propios términos, en concepto de derecho adquirido las condiciones que detenten a título personal las personas trabajadoras afectadas por este convenio que excedan de las establecidas con carácter general en el mismo», acuerdan:

Don , clasificado en el grupo profesional nivel percibirá como complemento personal, y por consiguiente a título personal, la cantidad de euros anuales. Esa cantidad se abonará en 14 mensualidades de manera prorrateada y proviene de lo siguiente:

- A título personal mantiene los derechos no económicos recogidos en su anterior documento *ad personam* y mientras perdure su relación laboral.
- Cantidad de euros resultante de los derechos económicos recogidos en su anterior documento *ad personam*, descontada ya la parte que venía percibiendo en este mismo concepto correspondiente a la reclasificación de categoría que le fue realizada en 1996 y que queda absorbida al ascender Ud. de nivel salarial con fecha 1 de enero de 2011.

A partir de 2011 se incluirá aquí la posible consolidación anual pactada en convenio por resultado económico.

Fdo.:

Jefe/a de RR. HH.

Fdo.:

La persona trabajadora

Huarte, de de 20.....

ANEXO II

Tablas salariales

Grupo profesional	Nivel	Salario base Año	Salario base Mes	Total pagas extraordinarias	Mes paga extraordinaria		Compe. asistencia	Com. asis mes	PCO año 100%	Total año
0 y 1		31.606,60	2.633,88	5.267,78	2.633,89	36.874,38	1.075,88	89,653802		
2	A	28.733,40	2.394,45	4.788,89	2.394,45	33.522,29	1035,346766	86,280627		34.557,64
	B	26.121,24	2.176,77	4.353,54	2.176,78	30.474,79	998,802307	83,229201	1.371,78	32.845,37
	C	23.747,21	1.978,93	3.957,88	1.978,93	27.705,09	965,184726	80,43725	2.255,13	30.925,40
	D	20.497,17	1.708,09	3.416,20	1.708,09	23.913,36	935,012973	77,915153	2.255,13	27.103,50
	D1	19.625,83	1.635,48	3.270,97	1.635,48	22.896,79	907,259527	75,600636	2.255,13	26.059,19
	D2	16.681,86	1.390,15	2.780,31	1.390,15	19.462,16	865,795422	72,144429	2.255,13	22.583,08
	D3	15.700,61	1.308,39	2.616,77	1.308,39	18.317,38	851,980973	71,002739	2.255,13	21.424,50
3		15.700,61	1.308,38	2.616,77	1.308,38	18.317,37	851,98	71	2.255,12	21.424,49

ANEXO III

Permisos retribuidos

Los períodos correspondientes a los permisos disfrutados generarán derecho a remuneración, incluyéndose en la misma todos los conceptos retributivos según la práctica habitual.

Todos los permisos podrán disfrutarse siempre que se realice un preaviso con la suficiente antelación y previa justificación, sin perjuicio de los plazos de preaviso y documentos concretos que se contemplan en este artículo.

Se incorporan en la tabla siguiente y en notas aclaratorias los diferentes permisos precisando si se aplica la duración pactada en convenio o la duración regulada en el Estatuto de los Trabajadores, la relación de justificantes o documentación que deberá aportarse para su disfrute y el régimen de aplicación, cuando corresponda.

Los derechos aquí recogidos serán aplicados a las parejas de hecho o parejas estables no casadas.

Permisos retribuidos

Supuestos de permisos	Duración del permiso	Régimen de disfrute y/o justificación. Otros aspectos. Precisiones legales.
Matrimonio y permisos parentales		
Matrimonio.	Catorce días laborales.	Un mes de preaviso al responsable inmediato. Posibilidad de disfrute durante los tres meses posteriores al hecho causante. Se asimilan uniones de hecho registradas.
Matrimonio de Hijos, hermanos, hermanos políticos y padres.	Un día natural.	Permiso a través del superior correspondiente. Documento que acredite el matrimonio. Un mes de preaviso al responsable inmediato.
Nacimiento de hijo prematuro u hospitalización del nacido.	Una hora de ausencia. o reducir jornada hasta dos horas (artículo 37.4 ET). (Se aplica Estatuto de los Trabajadores).	Además del permiso se contempla en el mismo apartado del Estatuto una reducción de jornada no retribuida, hasta un máximo de dos horas.
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto dentro de jornada.	Tiempo indispensable. (Se aplica Estatuto de los Trabajadores).	Documento oficial. Tres días de preaviso al responsable inmediato.
Permiso por cuidado de lactante.	Una hora de ausencia. Divisible en dos fracciones dentro de la jornada. (Incremento proporcional para múltiples). o Sustitución por reducción de jornada en media hora. o Acumulación de la hora de ausencia en jornadas completas. (Se aplica Estatuto de los Trabajadores). Se regula la posibilidad de acumulación contemplada en el Estatuto.	Para el personal con horario flexible la reducción de jornada se efectuará en el cómputo de éste, respetándose los horarios rígidos. Cabe la acumulación de las horas diarias de ausencia en este caso, por decisión de la persona trabajadora. La acumulación de este permiso supone doce días laborales. A disfrutar en el periodo de un año a continuación del nacimiento. Para otro periodo distinto se deberá llegar a un acuerdo con el responsable inmediato. Se aplica el artículo 37.7 del Estatuto de los trabajadores sobre la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada. Quince días de preaviso al responsable inmediato.

Supuestos de permisos	Duración del permiso	Régimen de disfrute y/o justificación. Otros aspectos. Precisiones legales.
Asistencia médica a personas trabajadoras		
Asistencia a médico de atención primaria. Estas horas se pueden utilizar para consultas en servicios médicos privados de: ginecología, urología y odontología.	Dieciséis horas/año en atención médica primaria. Hasta treinta y cinco horas/año en el caso de incluir los servicios médicos de ginecología, urología y odontología.	Justificante expedido por médico que le asista. Preaviso cuando se dé la cita. Se podrá usar para acompañar a familiares de primer grado con discapacidad. Se podrá usar también para acompañar a familiares con enfermedades Oncológicas o a pruebas que requieran acompañamientos o a hijos de hasta dieciséis años.
Asistencia prescrita a consulta médica de especialista de la sanidad pública.	Tiempo necesario.	Se preavisará con siete días de antelación o en el momento de conocimiento si la prescripción es posterior.
Se acepta la sanidad privada en los siguientes casos: – Cuando sea derivado por la sanidad pública. – Inexistencia de especialidad en la pública. Se excluye la especialidad estética, salvo los supuestos incluidos en la carta de servicios de la sanidad pública. – Intervenciones médicas.		Justificante expedido por médico que prescriba la visita y que le asista (Dicho documento lo iniciará el Departamento de Servicio Médico). Permiso para salida de la persona trabajadora.
Salida de personas trabajadoras enfermos en jornada laboral.	Resto de horas de jornada.	Documentación del servicio de asistencia médica primaria y/o privado.
Asistencia médica a familiares (accidentes, enfermedades e intervenciones).		
Accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo. 37.3. ^a ET.	Cinco días laborables, pudiendo ser consecutivos o no consecutivos.	Certificado médico que acredite la gravedad, la hospitalización o la intervención quirúrgica sin hospitalización que prescriba reposo domiciliario, así como el número de días de cada patología/circunstancia. A cada patología/circunstancia le corresponde un solo permiso. En el caso de que varios de los supuestos de este apartado confluyan en un solo hecho los permisos no son acumulativos aplicándose el de mayor duración. Posibilidad de disfrutarse mientras dure el hecho causante (ingreso o intervención) con las siguientes condiciones: – Que ello no suponga nunca más días de permiso que el ya establecido en convenio contados desde el día en que se generó el hecho causante. – Que, para evitar problemas en la organización del trabajo, el responsable inmediato de la persona trabajadora sea conocedor con antelación mediante conducto habitual.
Asistencia en urgencias hospitalarias de parientes de primer grado por consanguinidad.	El tiempo pasado en la asistencia en urgencias más las dos horas siguientes a la hora de la salida de urgencias. Uso de horas con cargo a las treinta y cinco horas por asistencia de persona trabajadora a médico de atención primaria.	Documento acreditando el acompañamiento a la asistencia en urgencias con indicación de entrada y salida.

Supuestos de permisos	Duración del permiso	Régimen de disfrute y/o justificación. Otros aspectos. Precisiones legales.
Ingreso directo o llamadas por ingreso en urgencias hospitalarias de parientes de primer grado por consanguinidad.	Desde la hora de ingreso o llamada y hasta el final de la jornada cuando el ingreso coincida con la jornada de trabajo. Cuando el ingreso tenga lugar fuera de la jornada de trabajo seis horas desde el momento del alta médica. En este segundo supuesto la persona trabajadora podrá completar el permiso señalado con el uso de las diecisésis horas para asistencia médica por atención primaria.	Documento de ingreso en urgencias con indicación de entrada y salida, en su caso. Por ingreso se entiende observación o permanencia en urgencias a la espera de posible ingreso hospitalario. Si del ingreso en urgencia se deriva un ingreso hospitalario se aplicará el permiso correspondiente a continuación.

* Según el Manual de Definiciones estadísticas de centros sanitarios de atención especializada del Ministerio de Sanidad se entenderá por hospitalización todo ingreso en un Hospital para recibir asistencia médica o médico-quirúrgica que suponga al menos pasar una noche en el mismo o tener una cama asignada. No se considera hospitalización el pasar menos de veinticuatro horas en un servicio de urgencias o en un servicio para la realización de pruebas diagnósticas o terapéuticas.

** Deberá estar prescrito en el parte de alta. En caso de que se indique «receso domiciliario relativo» el permiso será el día de la intervención.

Fallecimiento		
Fallecimiento de padre o hijos.	Cuatro días laborales. Seis días naturales con desplazamiento.	Certificado médico o partida de defunción.
Fallecimiento de cónyuge.	Siete días naturales. Ampliables hasta 10 con hijos menores de cinco años.	
Fallecimiento de padres políticos, hermanos y abuelos.	Tres días laborales. Cinco días naturales con desplazamiento.	
Fallecimiento de hermanos políticos, hijos políticos, nietos y abuelos políticos.	Dos días naturales. Cuatro días naturales con desplazamiento. (Se aplica Estatuto de los Trabajadores).	

Otros permisos		
Traslado de domicilio habitual.	Un día laboral.	Documento del Ayuntamiento que acredite el cambio de domicilio. Preaviso de tres días.
Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal *, comprendido el ejercicio del sufragio activo.	Tiempo indispensable o tiempo regulado por norma específica. (Se aplica Estatuto de los Trabajadores).	Documento oficial. Preaviso de cinco días al responsable inmediato.
Exámenes obligatorios para la obtención de un título académico o profesional homologado por el Ministerio de Educación y Ciencia.	Ochenta horas/año.	Justificante firmado por el responsable del Centro o Profesor indicando horario del examen. La retribución comprenderá desde dos horas antes del inicio del examen y hasta una hora después de la finalización del mismo. Preaviso de siete días al responsable inmediato.

* Por «deber inexcusable de carácter público y personal» se entiende la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad o sanción de índole penal, civil o administrativa. En consecuencia, y a modo de ejemplo, pueden considerarse como manifestaciones de dicho deber la pertenencia a un jurado (artículo 7. 2º de la Ley Orgánica 5/1995, de 22 de mayo, del Tribunal del Jurado), el deber de comparecer en aquellos procesos en calidad de testigos (artículo 292 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento civil) y, genéricamente, el cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo (artículo 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 julio, del Poder Judicial) o la designación de miembro de mesa electoral. No podrían considerarse como supuestos en los que cabría la concesión de este permiso todas aquellas actuaciones personales, pero no de carácter público que impliquen la presencia del/a interesado/a pero que puedan realizarse fuera del horario de trabajo, y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad o sanción. En consecuencia, y a modo de ejemplo, no pueden considerarse como manifestaciones de dicho deber la asistencia a juicios en calidad de peritos, asistencia a notarías, registros, ayuntamientos, haciendas u otras administraciones, la realización o renovación de carnets públicos como DNI, Pasaporte, Licencia de Conducir, de armas, etc. Se aplicará cuando la persona trabajadora sea tutor legal de un familiar dependiente que deba cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal.

Nota 1.^a En todos los supuestos deberá cumplimentarse por la persona trabajadora el permiso de ausencia con la aplicación informática desarrollada por la organización para tal fin.

En el apartado documentos a aportar, en el que corresponde justificar los parentescos de familiares afines, deberá dejarse constancia clara en dichos documentos, el indicado parentesco con la persona trabajadora, adjuntando el libro de familia correspondiente.

Nota 2.^a Para los supuestos de permisos expresados en días completos las jornadas laborables se computarán como días de permiso retribuido siempre que al inicio del disfrute del permiso no se haya consumido más del 50% de la jornada de trabajo, considerándose el resto de las horas como absorbidas y, en su defecto, retribuidas.

Nota 3.^a Los días a computar cuando éstos sean laborables, lo serán todos los días excepto los domingos, festivos y puentes.

Nota 4.^a Los permisos aquí recogidos serán aplicados a las parejas de hecho o parejas estables no casadas según la legislación vigente, previa acreditación del correspondiente registro oficial.

Nota 5.^a Se entenderá como enfermedad grave la acreditada por los servicios médicos correspondientes, así como la hospitalización de más de dos días de duración en UCI o UVI.

Nota 6.^a Se entenderá como ingreso directo el acreditado por los servicios de urgencia correspondientes.

Nota 7.^a Para tener derecho a la ampliación de días de permiso por desplazamiento, el lugar a desplazarse debe estar a más de 175 km del lugar de residencia.

Nota 8.^a Para todos los supuestos indicados en el cuadro, si la persona trabajadora solicita el disfrute de las horas de flexibilidad, se le concederá automáticamente.

Nota 9.^a Para una adecuada organización del trabajo, en todos los supuestos indicados en el cuadro, es norma que la persona trabajadora preavise a su responsable inmediato en cuanto tenga conocimiento del hecho causante y su previsible ausencia. En los casos que por su naturaleza no es posible cumplir el preaviso, se deberá comunicar con la mayor inmediatez posible.

Nota 10.^a Los permisos deberán disfrutarse en la fecha del hecho causante, no pudiendo ser trasladados a días hábiles o laborables salvo en los casos expresamente regulados en contra en dicho convenio, y resultando irrelevante a estos efectos el que coincida con el periodo de vacaciones.

Nota 11. Permisos o reducciones de jornada no retribuidos.

Se podrán disfrutar los permisos y reducciones de jornada no retribuidos contemplados en la normativa vigente y concretamente los regulados en los artículos 37.4, bis y 37.5, 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores.

Estos supuestos no darán derecho a retribución, por lo que esta se reducirá proporcionalmente a la reducción de jornada aplicada.

ANEXO IV

Listado de puestos de trabajo exentos

Denominación del puesto exento	Grupo profesional
CEO, CTO, CFO	0
DIRECTOR/A ÁREA CENTRAL. (RRHH, CONTROL, CONTABILIDAD, LOGISTICA, JURIDICA, VENTAS, MARKTING, IT, NEGOCIO,).	
JEFE/A DEPARTAMENTO. (JEFE/A ADMINISTRACIÓN PROVEEDORES, JEFE/A ALMACEN CLP, JEFE/A ANALISIS Y CONTROL VENTAS LB, JEFE/A COMUNICACIÓN CORPORATIVA, JEFE/A CONTABILIDAD/IMPUESTOS, JEFE/A CONTROL GESTION - CP, JEFE/A CONTROL GESTION LB y LOGISTICA, JEFE/A CUENTAS, CREDITOS y BANCOS, JEFE/A IMPUESTOS Y ADUANAS JEFE/A DIGITAL TRANSITION, JEFE/A GESTION PEDIDOS, JEFE/A LOGISTICA DISTRIBUCION REGIONAL, JEFE/A MARKETING MARCA, JEFE/A MARKETING PRODUCTO, JEFE/A MEDIA MARKETING, JEFE/A OPERACIONES LOGISTICAS, JEFE/A ORGANIZACIÓN AUDITORIA PROCESOS, JEFE/A PLATAFORMAS TÉCNICAS, JEFE/A PROPIEDAD INTELECTUAL, JEFE/A PROYECTOS CORPORATIVOS Y SISTEMAS COMERCIALES, JEFE/A RECURSOS HUMANOS, JEFE/A RELACIONES LABORALES Y ADMINISTRACION RECURSOS HUMANOS, JEFE/A PLANIFICACION Y DESARROLLO PERSONAS, JEFE/A RETAIL MARKETING, JEFE/A SERVICIOS IT, JEFE/A SUPPLY CHAIN, JEFE/A TECNOLOGIA ES, MATERIALES & SUPERFICIES, JEFE/A VENTAS, Head of Corporate Demand-Supply Management, Cooking Sales and Factories, Head of Indirect Categories Management (PU33), DIRECTOR/A COMERCIAL LB, CGCM1 Country Group Category/Commodity Manager 1, nivel A (PU3A), GCM Global Category/Commodity Manager, nivel A (PU1A).).	1
RESPONSABLE, COORDINADORA/A O GESTOR/A (GPO RESPONSABLE PROCESO INGENIERIA GLOBAL, COORDINADORA/A RTV, CP COORDINADORA/A DELEGADOS ZONA, RESPONSABLE ADUANAS, RESPONSABLE AREA CREDITOS, RESPONSABLE ADMINISTRACION CENTRAL RECURSOS HUMANOS, RESPONSABLE COMPRAS SERVICIOS LOGISTICOS, RESPONSABLE CONTABILIDAD BALANCES, RESPONSABLE CONTABILIDAD INMOVILIZADO, RESPONSABLE CONTABILIDAD PROVEEDORES, RESPONSABLE, CONTABILIDAD PROVEEDORES, RESPONSABLE CONTROL Y PROCESOS PGP, RESPONSABLE CUENTAS CLIENTES EXPORTACION, RESPONSABLE CUENTAS CLIENTES NACIONAL, RESPONSABLE DE DESARROLLO DE SISTEMAS COMERCIALES, RESPONSABLE DESPLIEGUE B2C, RESPONSABLE FORMACION Y PARTICIPACION, RESPONSABLE GESTION PEDIDOS, RESPONSABLE INNOVACION-TECNOLOGIA, RESPONSABLE LOGISTICA DISTRIBUCION REGIONAL, RESPONSABLE OBRAS Y MANTENIMIENTOS EDIFICIOS, RESPONSABLE PROCESO CLIENTE, RESPONSABLE PROCESOS Y CHANGE MANAGEMENT (dp. DIR), RESPONSABLE PROCESOS Y MAESTROS, RESPONSABLE PROCESOS Y TECNOLOGIA DE PRODUCCION, RESPONSABLE SERVICIO IT, RESPONSABLE TECNICO/A SALUD LABORAL, RESPONSABLE TESORERIA, RESPONSABLE TRAFICO, RESPONSABLE TRAFICO PRODUCTO TERMINADO INBOUND,) GESTOR/A CCOMPORAS MARKETING, GESTOR/A DESPLIEGUE B2C, GESTOR/A LOGISTICO, GESTOR/A MEDIOS ONLINE, GESTOR/A PROYECTOS INNOVACION Y TECNOLOGIA, GESTOR/A PROYECTOS MARKETING, GESTOR/A PROYECTOS MARKETING ESPECIALISTA, GESTOR/A PROYECTOS Y SOLUCIONES E-BUSINESS, GESTOR/A RETAIL MARKETING ESPECIALISTA, ADJUNTO DIRECCION COMERCIAL, ADJUNTO KAM REGIONAL, EXPORT MANAGER, CP CATEGORY MANAGER, CP CHANNEL MANAGER 1, CP CHANNEL MANAGER 2, BRAND MANAGER, CP KAM REGIONAL, CP REGIONAL SALES MANAGER, CP SALES ANALYSIS MANAGER, CP TRADE MARKETING MANAGER, CP TRADE MARKETING SPECIALIST, KEY ACCOUNT MANAGER, KEY ACCOUNT MANAGER IT, KEY ACCOUNT MANAGER IT-CENTRO DE COMPETENCIA, KEY ACCOUNT MANAGER LB1, KEY ACCOUNT MANAGER LB2, LAUNCH MANAGER, LAUNH MANAGER 1, LIDER INNOVACION -ALIANZAS, LIDER INNOVACION-TECNOLOGIA, LOCAL COMPLIANCE OFFICER, PARALEGAL PROPIEDAD INTELECTUAL, PRODUCT MANAGER, PRODUCT MANAGER 1, PRODUCT MANAGER ACCESORIOS CS, RCMS Regional Commodity Category Manager, Nivel C(PU52C).	1 o 2
TECNICOS/AS (ANALISTA CREDITOS, ANALISTA VENTAS, ARQUITECTO SERVICIOS IT, TETAIL MANAGER OFFLINE, RETAIL MANAGER ONLINE, SD SUPPLIER DEVELOPER, DELEGADO DE VENTAS, CP DELEGADO ZONA, SECRETARIA/O DIRECCION, SECRETARIA/O DIRECCIONE GENERAL, TEAM ASSISTANT, TECNICO/A ADMINISTRACIONES BONUS Y RCC, TECNICO/A ASESORIA JURIDICA, TECNICO/A ASESORIA JURIDICA ESPECIALISTA, TECNICO/A AUDITOR DISTRIBUCION DOMICILIARIA LB, TECNICO/A COMUNICACION, TECNICO/a CONTABILIDAD, TECNICO/A CONTROL, TECNICO CONTROL ECONOMICO IT, TECNICO/A CONTROL PROCESOS, TECNICO/A IMPUESTOS, TECNICO/A MARCAS DOMINIOS Y CONTRATOS, TECNICO/AI MEDIOAMBIENTE CENTRAL, TECNICO/A POLIZAS, INMUEBLES Y ADMINISTRACION BONUS, TECNICO/A PRICING, TECNICO/A PROCESOS IT, TECNICO/AS PROCESOS ADMINISTRATIVOS IT, TECNICO/A PORCESOS IT ESPECIALISTA, TECNICO/A PROCESOS LOGISTICA, TECNICO/A PROPIEDAD INTELECTUAL, TECNICO/A PROYECTOS CORPORATIVOS, TECNICO/A RECURSOS HUMANOS, TECNICO/A RECURSOS HUMANOS COMPENSACION, TECNICO/A RECURSOS HUMANOS SELECCION, TECNICO/A RECURSOS HUMANOS FORMACION, TECNICO/A RECURSOS HUMANOS ADMINISTRACION, TECNICO/A RESPONSABLE SCM (PVS), TECNICO/A SCM (PVS), TECNICO/A SERVICIOS IT ESPECIALISTA,...).	
TÉCNICO/A DE ENTRADA AREAS ANTERIORES.	2