

H. M. Martínez

BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, S.L.U.

CONVENIO COLECTIVO

AÑOS 2016-2017-2018-2019-2020

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]
E. C. de la H. D. y
V. O. R.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

CAPÍTULO I. ÁMBITO

Sección 1ª ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Artículo 1º Ámbito funcional
- Artículo 2º Ámbito territorial
- Artículo 3º Ámbito personal

Sección 2ª CLAÚSULAS DE GARANTÍA

- Artículo 4º Entrada en vigor y duración
- Artículo 5º Denuncia y revisión

Sección 3ª COMPENSACIÓN, GARANTÍA PERSONAL Y ABSORCIÓN

- Artículo 6º Compensación
- Artículo 7º Garantía ad personam
- Artículo 8º Absorción

Sección 4ª RESPECTO A LO CONVENIDO

- Artículo 9º Respeto a lo convenido

Sección 5ª COMISIÓN PARITARIA

- Artículo 10º Interpretación
- Artículo 11º Composición
- Artículo 12º Funciones
- Artículo 13º Domicilio
- Artículo 14º Sumisión de cuestiones a la Comisión

E. Carbellas
UBT

[Handwritten signature]

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Sección 1ª FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN

- Artículo 15º Norma general
- Artículo 16º Facultades de la Dirección
- Artículo 17º Obligaciones de la Empresa

Sección 2ª SISTEMA Y MÉTODO DE TRABAJO

- Artículo 18º Norma general
- Artículo 19º Momentos
- Artículo 20º Racionalización
- Artículo 21º Simplificación
- Artículo 22º Análisis de rendimientos
- Artículo 23º Normalización de tareas
- Artículo 24º Plantillas
- Artículo 25º Valoración de puestos
- Artículo 26º Adaptación a los puestos de trabajo
- Artículo 27º Revisión de tiempos

Sección 3ª CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Artículo 28º Norma general

[Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'Luis' and 'M. J. ...']

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'EJA', 'Vicente', and 'Vicente ...']

CAPÍTULO III. MOVIMIENTO DE PERSONAL

- Artículo 29º Norma General
- Artículo 30º Contrataciones
- Artículo 31º Medidas para el fomento del empleo
- Artículo 32º Período de prueba
- Artículo 33º Movilidad funcional
- Artículo 34º Movilidad funcional entre distintos Grupos y Sub-Grupos Profesionales
- Artículo 35º Ascensos y promociones
- Artículo 36º Traslados y permutas
- Artículo 37º Ceses

CAPÍTULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS

Sección 1ª RETRIBUCIÓN

- Artículo 38º Norma general
- Artículo 39º Incremento salarial
- Artículo 40º Revisión salarial
- Artículo 41º Salario Convenio
- Artículo 42º Igualdad de condiciones

Sección 2ª OTRAS RETRIBUCIONES, PRIMAS E INCENTIVOS

- Artículo 43º Plus de trabajos nocturnos
- Artículo 44º Gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad
- Artículo 45º Prima de Productividad
- Artículo 46º Horas extraordinarias
- Artículo 47º Paga de productividad y voluntad de diálogo

[Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large signature at the top and several smaller ones below.]

[Handwritten signature and initials on the left margin, below the previous block.]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature that reads 'E. Castellón' and several other illegible signatures.]

CAPÍTULO V. JORNADA DE TRABAJO, FIESTAS Y VACACIONES

- Artículo 48° Jornada
- Artículo 49° Trabajo a turnos
- Artículo 50° Medidas de Flexibilidad: Bolsa de horas
- Artículo 51° Medidas de Flexibilidad: Relevos en las pausas
- Artículo 52° Vacaciones
- Artículo 53° Días de libre disfrute

CAPÍTULO VI. DERECHOS SINDICALES

- Artículo 54° Derechos sindicales de las personas trabajadoras

CAPÍTULO VII. PERMISOS Y EXCEDENCIAS

- Artículo 55° Permisos especiales retribuidos
- Artículo 56° Prestaciones por Incapacidad Temporal
- Artículo 57° Visitas al médico
- Artículo 58° Accidentes de trabajo
- Artículo 59° Excedencias
- Artículo 60° Licencia sin sueldo

CAPÍTULO VIII. PAROS IMPRODUCTIVOS O POR RIESGO INMINENTE DE ACCIDENTE, Y CONTROL DE CALIDAD Y DESPERDICIOS

- Artículo 61° Paros improductivos
- Artículo 62° Paros por riesgo inminente de accidente
- Artículo 63° Comité de salud laboral

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side and several smaller ones at the bottom right.]

CAPÍTULO IX. ROPA DE TRABAJO

Artículo 64º Ropas de trabajo y calzado

CAPÍTULO X. PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 65º Prestación por invalidez o muerte

Artículo 66º Indemnización por Invalidez Permanente Total.

Artículo 67º Préstamos y anticipos salariales

Artículo 68º Economato

Artículo 69º Bilingüismo

Artículo 70º Plus ayuda por personas disminuidas

Artículo 71º Ayuda por nacimiento o adopción de hijo/a

Artículo 72º Becas

Artículo 73º Subvención Comedor

CAPÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 74º Norma general

Artículo 75º Graduación de las faltas

Artículo 76º Faltas leves

Artículo 77º Faltas graves

Artículo 78º Faltas muy graves

Artículo 79º Sanciones

Artículo 80º Prescripción

CAPÍTULO XII. DERECHO SUPLETORIO

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including 'Luis Martí', 'G. Bell', 'K. Carr', 'e. castelló', 'U. G.', and several large, illegible signatures at the bottom.]

Artículo 81º Derecho supletorio

CLAUSULAS ADICIONALES

- Primera Complemento ex Vinculación
- Segunda Pactos complementarios Tribunal Laboral de Catalunya
- Tercera Valoración puestos de trabajo
- Cuarta Prima de producción
- Quinta Planes de formación

CLAUSULAS TRANSITORIAS

- Primera Compromiso de Proyectos, Volúmenes y Empleo
- Segunda Jubilación parcial con contrato de relevo
- Tercera Premio Jubilación

ANEXOS

- Anexo 1 Tablas Salariales
- Anexo 2 Plus del Servicio de Bomberos
- Anexo 3 Reglamento Becas
- Anexo 4 Organización del Tiempo de Pausa del Personal Semanal en el Centro de Lliçà
- Anexo 5 Paros por fuerza mayor
- Anexo 6 Plan de Igualdad

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side and several smaller ones at the bottom.]

CAPITULO 1 ÁMBITO

Sección 1ª. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Ámbito funcional

Artículo 1.- El presente convenio, acordado entre la Dirección de la Empresa y los Representantes Legales de las personas trabajadoras es de ámbito de empresa.

Ámbito territorial

Artículo 2.- El Convenio afectará al centro de trabajo que Bosch Sistemas de Frenado, S.L.U tiene en Lliçà d'Amunt (Barcelona), ubicado en Crta. C-1415-B, Km. 8,5, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezca radique fuera de dicho término provincial.

Ámbito personal

Artículo 3.- Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal empleado en el centro de trabajo de Lliçà d'Amunt salvo;

- a) El personal reconocido a los solos efectos de gestión interna como los SL1, SL2, SL3 y FC.
- b) Aquel personal que expresamente lo pactase con la Dirección, incluido dentro de los grupos de cotización de la Seguridad Social del 1 al 4, ambos inclusive.

Por parte de la Dirección se entregará a la Representación Social relación de las personas excluidas, adecuándose esta relación en cada momento, hecho que igualmente será comunicado.

Sección 2ª. CLÁUSULAS DE GARANTÍA

Entrada en vigor y duración

Artículo 4.- El presente Convenio entrará en vigor tras su publicación en el Boletín Oficial correspondiente con efectos retroactivos al día 1 de Enero del año 2016 y su finalización será el 31 de Diciembre del año 2020, excepto para aquellos conceptos en los que se especifica concretamente otro plazo de iniciación y vigencia.

A collection of handwritten signatures in black ink, including several large, stylized signatures and smaller ones, some with initials or names written above them.

Denuncia y revisión

Artículo 5.-

5.1 El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes. Esta denuncia deberá formalizarse por escrito, con comunicación a la otra parte y remitiendo copia de la misma a la autoridad laboral. La denuncia deberá efectuarse con al menos dos meses de antelación a la fecha de vencimiento.

5.2 Las negociaciones para la revisión del nuevo Convenio deberán iniciarse en el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación en la que la parte denunciante del Convenio acompañará un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar.

Las partes procurarán que las negociaciones se desarrollen con la continuidad necesaria a fin de permitir el examen y la solución específica de los problemas planteados.

Sección 3ª. COMPENSACIÓN, GARANTÍA PERSONAL Y ABSORCIÓN

Compensación

Artículo 6.-

6.1 En materia de compensación se estará a lo establecido por las normas legales de aplicación al caso, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determine de manera concreta en este Convenio.

6.2 Los aumentos concedidos voluntariamente o a cuenta del Convenio por la empresa durante la vigencia del anterior Convenio o cualquier otra norma legal sustitutiva del mismo serán absorbibles y compensables con las mejoras pactadas en el presente Convenio.

6.3 El exceso que pudiera producirse, computadas sobre la base anual las cantidades recibidas legal o convencionalmente por todos los conceptos se mantendrán con el mismo carácter con que fueron concedidas.

Garantía ad personam

Artículo 7.- Se respetarán a título individual las condiciones económicas de trabajo o en general de derechos sociales, que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Absorción

Artículo 8.-

8.1 Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto que, considerados aquéllos en su totalidad, superen el nivel total del convenio, debiéndose entender en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

Alv. Martí

[Signature]

[Signature]
[Signature]

BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, S.L.U

8.2 Por la Comisión paritaria se procederá en tal caso, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, a la adaptación de los nuevos conceptos al clausulado de este Convenio.

Sección 4ª. RESPETO A LO CONVENIDO

Respeto a lo convenido

Artículo 9.- Partiendo de que las condiciones pactadas en el presente Convenio serán consideradas globalmente, si la autoridad laboral estimase que alguno de los pactos de este Convenio conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

Sección 5ª. COMISIÓN PARITARIA

Interpretación

Artículo 10.- Se crea la Comisión paritaria del Convenio como organismo de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Composición

Artículo 11.-

- 11.1 La Comisión paritaria estará formada como máximo por cinco miembros integrantes del Comité de Empresa y cinco de la Dirección.
- 11.2 La Comisión paritaria podrá además utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores/as en cuantas materias sean de su competencia.

Funciones

Artículo 12.-

- 12.1 Las funciones específicas de la Comisión paritaria serán las siguientes:
 - a) La interpretación auténtica del Convenio.
 - b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
 - c) Intervenir en cualquier conflicto colectivo ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes.
 - d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
 - e) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
 - f) Interpretar los acuerdos plasmados sobre las peculiaridades de este centro.

BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, S.L.U

- g) En caso de desacuerdo tras la finalización del periodo de consultas en materia de no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, cualquiera de las partes negociadoras podrá someter las mismas a la Comisión paritaria que dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse.
- 12.2 El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

Domicilio

Artículo 13.-

- 13.1 La Comisión paritaria tendrá su domicilio en el domicilio de la Planta, pudiendo, no obstante, domiciliarse, reunirse o actuar en cualquier otra sede, previo acuerdo de la misma.
- 13.2 Celebrará cuantas reuniones sean solicitadas por una de las partes.

Sumisión de cuestiones a la Comisión

Artículo 14.-

- 14.1 Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.
- 14.2 Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.
- 14.3 Las discrepancias que surgieran en el seno de dicha Comisión se plantearán en primera instancia al TLC, tal y como se especifica en la Cláusula Adicional Segunda.

CAPITULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Sección 1ª. FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN

Norma general

Artículo 15.- La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde a la Dirección de empresa, quién la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los/las que reciban la delegación de facultades como por los/las que después serán destinatarios/as de las órdenes recibidas.

BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, S.L.U

Las órdenes que tengan por sí mismo el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los/as afectados/as y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y personas trabajadoras.

La representación legal de las personas trabajadoras velará para que en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como trasgresión de la buena fe contractual.

Facultades de la dirección

Artículo 16.- Son facultades de la dirección de la empresa, con sujeción a las normas legales de estricta observancia y a los preceptos de este Convenio:

- a) Fijar la calificación del trabajo, una vez oída la representación de las personas trabajadoras, según alguno de los sistemas internacionales admitidos. Cuando esta calificación se haga por valoración de puestos de trabajo, las comisiones de valoración se compondrán por representantes de la Dirección de empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras.
- b) Exigir los rendimientos mínimos o los habituales en cada puesto de trabajo de la empresa.
- c) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la empresa o de cualquiera de sus departamentos.
- d) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva de las personas trabajadoras.
- e) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.
- f) Señalar las normas de vigilancia, diligencia y limpieza en el cuidado de las máquinas y utillajes.
- g) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta y con estricto respeto a lo establecido en el artículo 36 del presente convenio.
- h) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.
- i) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- j) Mantener los sistemas de trabajo aun cuando las personas trabajadoras no estuvieran de acuerdo con los mismos. En caso de discrepancia en cuestión de medición del trabajo en la cantidad de tiempo, o en la aplicación de las técnicas de valoración de puestos de trabajo, intervendrá necesariamente, y como trámite previo a cualquier otro, la Comisión paritaria de Métodos y Tiempos con el objeto de emitir su juicio técnico, debiendo ser asimismo oída la representación de las personas trabajadoras.

Handwritten notes and signatures on the left margin:
 - A circle containing the text "Método, Método"
 - A signature that appears to be "G. Mel"
 - A signature that appears to be "H. Carr"
 - A signature that appears to be "J. Carr"
 - A signature that appears to be "J. Carr"

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page:
 - Multiple signatures in various styles.
 - A circular stamp containing the text "EVA"
 - A signature on the right side that includes the text "e. Kaitell" and "UOT".

BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, S.L.U

Si a pesar de dicha intervención, persistiera la falta de entendimiento, se someterán las discrepancias al Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Catalunya, tal y como establece la cláusula adicional 2ª del presente Convenio.

- k) Establecer la fórmula para los cálculos de salario, oída la representación de las personas trabajadoras.
- l) Establecer, en su caso, un sistema de incentivos totales o parciales, lo mismo en lo que se refiere a al personal que a las tareas.
- m) Otras funciones análogas a las anteriores consignadas.
- n) Si la Empresa quiere implantar, modificar o sustituir los sistemas de organización del trabajo, deberá reunir a la Comisión paritaria de Métodos y Tiempos del centro de trabajo, que estará compuesta por un mínimo de 2 miembros y un máximo de 8. La mitad de los componentes procederán de la representación legal de las personas trabajadoras, ostentarán su representación y serán designados por éstas. La otra mitad será nombrada por la dirección de la empresa, a quién representarán.

La composición, competencias y funcionamiento de la Comisión paritaria de centro de trabajo serán las que las partes acuerden.

Obligaciones de la empresa

Artículo 17.- Son obligaciones de la Dirección de Empresa:

- a) Informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los cambios de carácter general establecidos en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la dirección en la materia.
- b) Limitar hasta un máximo de 90 días laborables la experimentación de los nuevos sistemas de organización, computándose dicho período por departamento, sección o subsección determinados.
- c) Transcurrido el período de experimentación, en caso de desacuerdos se someterán las discrepancias al Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Catalunya, en trámite de mediación.
- d) Poner a disposición de las personas trabajadoras la especificación de tareas asignadas a cada puesto de trabajo así como los métodos operativos de los productos a realizar y las tarifas vigentes para los mismos.
- e) Establecer y redactar la fórmula de los cálculos del salario con arreglo a un sistema claro y sencillo, cualquiera que sea la medida o criterio empleados para valorar los rendimientos.
- f) Estimular toda iniciativa encaminada al mejoramiento de la organización del trabajo y a la creación y desarrollo de un clima de colaboración entre la Dirección de empresa y las personas trabajadoras.

Sección 2ª. SISTEMA Y METODOS DE TRABAJO

Norma general

Artículo 18.-

- 18.1 La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo en la empresa, secciones, talleres o grupos profesionales de la misma corresponde a la dirección.
- 18.2 El Comité de Empresa entiende que el sistema implantado en Bosch a nivel mundial es el MTM1, y por tanto, lo acepta como sistema de medición, guardándose la posibilidad de recurso ante el TLC, en caso de discrepancias
- 18.3 El sistema de valoración de puestos de trabajo implantado en la Empresa se describe en el Artículo 28 de este Convenio
- 18.4 Con carácter general y sin perjuicio de las facultades reconocidas a la empresa por el artículo 16.j), las discrepancias que surgieran entre las partes sobre la medición y valoración de rendimientos o actividades acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de puestos de trabajo serán objeto de examen conjunto por delegados/as de la empresa y representantes sindicales de las personas trabajadoras.

Momentos

Artículo 19.-

- 19.1 La organización del trabajo en la empresa se ha efectuado a través de los momentos siguientes:
 - a) Racionalización de las tareas.
 - b) Análisis, valoración y clasificación de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupo de puestos.
 - c) Adaptación de la persona trabajadora al puesto, según sus aptitudes.
- 19.2 La empresa prestará atención específica en esta labor a las exigencias de la formación profesional de las personas trabajadoras, en orden al perfeccionamiento de los mismos.

Racionalización

Artículo 20.- El proceso de racionalización se ha realizado de acuerdo con los cuatro objetivos siguientes:

- a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
- b) Análisis de rendimientos.
- c) Normalización de tareas.
- d) Fijación de la plantilla de personal.

Alonso Martín
[Handwritten signature]

E. de la Torre
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Simplificación

Artículo 21.- La simplificación y mejora de los métodos de trabajo se llevará a cabo por la dirección de la empresa de acuerdo con sus necesidades y las posibilidades que para efectuarlo permitan los avances técnicos y la iniciativa del personal.

Análisis de rendimientos

Artículo 22.- La determinación del sistema de análisis y control de rendimientos personales será de libre iniciativa de la dirección de la empresa. Contra su implantación y en caso de disconformidad en cuanto a los resultados, la representación de las personas trabajadoras, o en su defecto las propias personas trabajadoras, podrán acudir al Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Catalunya, en trámite de mediación sin que por ello se paralice la experimentación del método implantado.

Normalización de tareas

Artículo 23.- Es facultad privativa del empresario/a la normalización de la actividad laboral en orden al establecimiento de su grado racional y adecuado de ocupación, a cuyo fin podrá disponer la especificación de tareas y las máquinas o instalaciones que deberá atender cada persona trabajadora.

Plantillas

Artículo 24.- La determinación de la plantilla de la empresa se hará por la dirección de conformidad con sus necesidades.

Valoración de puestos

Artículo 25.- La valoración de puestos de trabajo se ha realizado teniendo en cuenta, fundamentalmente, la concurrencia de los siguientes factores:

- a) Conocimientos.
- b) Iniciativa.
- c) Autonomía.
- d) Responsabilidad.
- e) Mando
- f) Complejidad

Handwritten notes and signatures on the left margin:
 - A large scribble at the top left.
 - A vertical line with a scribble extending downwards.
 - A signature that appears to be "Kicoo".
 - Another signature below it.
 - A signature that appears to be "Kicoo" again.
 - A signature that appears to be "Kicoo" again.
 - A signature that appears to be "Kicoo" again.
 - A signature that appears to be "Kicoo" again.
 - A signature that appears to be "Kicoo" again.

Handwritten signature in a circle:
 (Kicoo)

Handwritten signature and scribbles at the bottom right:
 - A signature that appears to be "Kicoo".
 - A scribble below it.
 - A signature that appears to be "Kicoo".

Adaptación a los puestos de trabajo

Artículo 26.- La adaptación de la persona trabajadora al puesto de trabajo que se le asigne comprenderá las directrices siguientes:

- a) Selección del personal, que se realizará utilizándose por la Dirección de empresa los procedimientos que estime convenientes, de acuerdo con sus necesidades y los medios de que disponga.
- b) La adaptación de la persona trabajadora al puesto de trabajo que le asigne la dirección comprenderá, entre otras, las siguientes medidas o consideraciones:

Formación adecuada.

Experiencia necesaria.

Acomodación al puesto de trabajo.

Interés suficiente.

Calidad del material utilizado.

Cambios en los factores de medio ambiente.

Eficacia de las herramientas.

Incapacidad física o psíquica para realizar este trabajo.

Revisión de tiempos

Artículo 27.- Cuando existan discrepancias en los tiempos aplicados en más o en menos, se considerará que obedece posiblemente a una de las siguientes causas:

- a) Error de cálculo en la implantación de sistemas, métodos y condiciones de trabajo.
- b) Cambio en el método de trabajo.
- c) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.
- d) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
- e) Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de personas trabajadoras, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.
- f) Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Si en los supuestos antes mencionados, la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación de duración no superior al mes por cada 10% de disminución.

Las personas trabajadoras disconformes con la revisión podrán acudir individual y/o colectivamente al Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Catalunya, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

Previo a cualquier reclamación, será preceptivo el informe de la Comisión paritaria de Métodos y Tiempos del centro.

Sección 3ª. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Norma general

Artículo 28.-

- 28.1 El encuadramiento profesional del personal está estructurado en un sistema de GRUPOS y SUBGRUPOS PROFESIONALES basado en la valoración de puestos de trabajo efectuado en la Empresa.
- 28.2 Los GRUPOS Y SUBGRUPOS PROFESIONALES son los siguientes:

Ver Cláusula Adicional Tercera del presente Convenio.

CAPITULO III. MOVIMIENTO DE PERSONAL

Norma General

Artículo 29.-

- 29.1 En el caso de que la Empresa tenga que contratar nuevo personal se recomienda que preste especial atención al paro cualitativo de cada localidad y comarca, concediendo prioridad en la contratación a los jóvenes, mujeres, mayores de 45 años, así como a los discapacitados, beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, inscritos en las Oficinas de Treball de la Generalitat de Catalunya (OTG).
- 29.2 Si la Empresa concierta contratos de trabajo a distancia deberá observar lo establecido específicamente en el artículo 13 del Estatuto de los trabajadores informando de ello al Comité de empresa.
- 29.3 La contratación laboral se realizará de acuerdo con la legalidad vigente, procurando tender, en lo posible, a la contratación estable de las personas trabajadoras.

La Empresa habrá de dar a conocer o notificar a la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa los contratos realizados.

Ambas representaciones procurarán se preste especial atención al reciclaje, mejora, formación y adaptación profesional de las personas trabajadoras, bien sea en la propia empresa o bien en entidades dedicadas a tal fin.

BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, S.L.U

29.4 En materia de subcontratación y subrogación se estará a lo establecido en el vigente artículo 42 del Estatuto de los trabajadores, o normas que lo sustituyan y/o desarrolle.

Contrataciones

Artículo 30.

a) Contratación eventual

La totalidad de las contrataciones eventuales existentes en la planta no sobrepasarán el equivalente al 20% de la plantilla fija del Centro de trabajo de Lliçà.

En caso de puntas de producción, podrá ser superada la cantidad del 20% de eventualidad mediado acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

b) Contratación servicios empresas de Trabajo Temporal

El número de personas trabajadoras provenientes de empresas de Trabajo Temporal no superará el 7% del total de la plantilla del Centro de Trabajo de Lliçà.

En periodos críticos el porcentaje entre contratación eventual y contratación de servicios de empresas de Trabajo Temporal podrá alcanzar el 40%, pero será necesario el acuerdo previo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Medidas para el fomento del empleo

Artículo 31.- Teniendo en cuenta la problemática del desempleo, que incide en determinados colectivos de personas trabajadoras, las partes signatarias de este Convenio han coincidido en la conveniencia de potenciar la contratación laboral a través de las siguientes modalidades, y de conformidad con las normas y requisitos previstos en las disposiciones legales aplicables a cada caso.

a) Contrato a tiempo parcial.

Se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable, según lo regulado en el art.12.1 del E.T.

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras contratadas a tiempo completo, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato.

Se acuerda la ampliación de las horas complementarias hasta un máximo del 25 % de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el artículo 12 del ET.

b) Contrato en prácticas

Con objeto de fomentar esta modalidad de contratación, y a fin de coadyuvar a la capacitación profesional de los/las nuevos/as titulados/as, se fijará para el primer año de contrato, como

retribución mínima para la jornada completa, la correspondiente al 60 % del salario convenio, de conformidad con lo establecido en el R.D 488/98, de 27 de Marzo en proporción al tiempo trabajado.

Para el segundo año de permanencia en la empresa, las personas trabajadoras afectadas percibirán el 75 % del salario convenio.

c) **Contrato para la Formación y el Aprendizaje**

Este contrato tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, por consiguiente, no deberán realizar trabajos en cadena, salvo que ocasionalmente se requiera por necesidades de la formación, o a tiempo medio. Podrá tener una duración máxima de tres años

d) **Contrato eventual.**

En lo referente a la duración de la contratación de eventuales, será de aplicación lo establecido en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, por lo que se podrán celebrar contratos eventuales regulados en el número 1 apartado b del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, con la duración máxima de 12 en un periodo de 18 meses. De ampliarse la duración máxima de los contratos, la Planta de Lliçà quedaría inmediatamente acogida a dicha ampliación

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir a la finalización del contrato la indemnización que esté legalmente prevista.

e) **Contrato fijo – discontinuo**

Se considera contrato de trabajo fijo – discontinuo aquel que se concierta para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos – discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, art. 16, del E.T.

f) **Contrato de relevo**

Podrá pactarse entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas, un contrato de relevo y jubilación parcial con las ventajas, forma y condiciones establecidas en la legislación en vigor en cada momento

Período de prueba

Artículo 32.-

32 En las relaciones de trabajo podrán fijarse siempre que se concierte por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

Grupo Profesional 4A a 6B: un mes.

Grupo 3A y 3B: dos meses

Grupo de 1A a 2B: seis meses

Handwritten signatures and scribbles are present throughout the page, including a large scribble on the left side, a signature 'EWA' in a circle, and several other illegible signatures at the bottom.

BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, S.L.U

- 32.2 Durante el transcurso del período de prueba la empresa y la persona trabajadora podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin haber lugar a reclamación alguna.
- 32.3 La persona trabajadora percibirá, durante este período, la remuneración correspondiente a la categoría puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la empresa.
- 32.4 Transcurrido el período de prueba, sin denuncia por ninguna de las partes, la persona trabajadora continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones que se estipulen en el contrato de trabajo.

Movilidad

Artículo 33.- Movilidad funcional

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de distinto sub.-grupo o grupo, reintegrando la persona trabajadora a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando la movilidad funcional sea a un sub.-grupo o grupo superior, se le reconocerá la retribución correspondiente al sub.-grupo al que haya sido asignado, y si esta movilidad tuviera una duración superior a 6 meses ininterrumpidos o 8 meses alternos en un periodo máximo de 2 años, al reintegrar a la persona trabajadora al sub.-grupo de origen, se le reconocerá mediante un complemento llamado "complemento cambio grupo" el valor resultante de la siguiente fórmula.

[[retribución del sub.-grupo de destino provisional]] – [(complemento ex categoría profesional + "complemento cambio grupo" + retribución del sub.-grupo de origen)]

En los casos que la persona trabajadora realice funciones de sub.-grupo o grupo superior como consecuencia de una sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, excedencia o maternidad, la norma de consolidación en cuanto al tiempo será la misma que la establecida en el párrafo anterior, con la excepción del salario, que consolidará el 30% del valor de la siguiente fórmula.

[[retribución del sub.-grupo de destino provisional]] – [(complemento ex categoría profesional + "complemento cambio grupo" + retribución del sub.-grupo de origen)]

Cuando se trate de tareas de grupo inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a dos meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, en base a razones que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado. En todo caso la persona trabajadora conservará la retribución correspondiente a su sub.-grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición de la persona trabajadora, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo grupo profesional.

A nivel informativo, se incluirá en el recibo de nómina el Grupo Profesional Consolidado.

Artículo 34.- Movilidad funcional entre distintos Grupos y Sub-Grupos Profesionales

En los supuestos de movilidad entre Grupos y Sub-Grupos Profesionales, y en el caso de existir el concepto "complemento ex categoría profesional" o "complemento cambio grupo", este siempre será compensado y absorbido al 100%, por la retribución correspondiente al puesto de destino, siempre que sea superior o igual a la de origen, incluido el "complemento ex categoría profesional" o "complemento cambio grupo".

[Handwritten signatures and initials on the left margin, including names like 'Mell' and 'Rosa']

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'E. Karbella Pini' and 'JL']

Ascensos y Promociones

Artículo 35.-

- 35.1 Aquellos puestos de trabajo que impliquen autoridad o mando, y estén adscritos a los grupos 1,2,3 y 4 de la Clasificación Profesional, serán de libre designación por la Dirección de la Empresa.
- 35.2 La empresa hará público los puestos abiertos que se generen y desarrollará un sistema de selección del personal que quiera optar por estos puestos. Los representantes de las personas trabajadoras podrán recabar información acerca de las decisiones así como de la justificación y causas de la decisión adoptada por la Dirección con relación al proceso de selección, quedando exclusivamente a la Dirección la decisión final.

Traslados y Permutas

Artículo 36.-

En materia de Traslados y Permutas se estará a lo que disponga en cada momento el Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona.

Ceses

Artículo 37.-

37.1 Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Grupo profesional 6 (Sub-grupos 6A y 6B): quince días.
- b) Grupo Profesional 4,5 (Sub-grupos 4A, 4B ,5A, 5B): un mes.
- c) Grupo Profesional 1A a 3B: dos meses.

37.2 El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

37.3 Habiendo avisado con la referida antelación, la Dirección de la empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento.

El resto de ellos lo será en el momento habitual del pago. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si la persona trabajadora incumplió la de avisar con la antelación debida.

[Handwritten signature]

CAPITULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS

Sección 1ª. RETRIBUCIÓN

Norma general

Artículo 38.- Las retribuciones que se pactan en este Convenio se basan en el sistema de valoración de puestos con que se ha estructurado la creación de los GRUPOS y SUBGRUPOS PROFESIONALES, con cuyo método las partes consideran que se alcanzan los principios de equidad y no-discriminación retributiva que propugna el Artículo 28 del Estatuto de los trabajadores.

38.1 Condiciones económicas.

Las condiciones económicas que se pactan en este Convenio corresponden a las personas trabajadoras que realizan el periodo de trabajo ordinario anual.

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

38.2 Estructura Salarial

La estructura salarial del Centro de Trabajo de Lliçà estará compuesta durante la vigencia del presente convenio por los siguientes conceptos salariales:

Salario Base, Complemento Ex-Categoría, Complemento Ex-Categoría Paga Extra, Complemento cambio grupo, Complemento Ad Personam, Plus Noche, Paga Extra Junio, Paga Extra Navidad, Plus Ex. Vinculación, Paga Productividad y voluntad de diálogo, Prima Productividad, Tiempo Invertido, Plus Distancia, Plus Bomberos, Plus Disminuidos, Ayuda nacimiento o adopción hijo.

El "Complemento Ad Personam" no podrá ser absorbible ni compensable.

38.3 Abono de nómina.

Se abonará con carácter mensual, la fórmula a seguir será:

- Abono del 95% del sueldo el último día hábil del mes mediante un anticipo del mes retribuido, practicándose el resto de la liquidación (5% del salario) el quinto día hábil del mes siguiente al que se retribuye.

Los pagos se efectuarán mediante transferencia bancaria.

Incremento Salarial

Artículo 39.-

Para todos los años de vigencia del Convenio (2016, 2017, 2018, 2019 y 2020), el incremento salarial será del 0 %.

esta vez de 0,14
0,05 por

BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, S.L.U

Revisión salarial

Artículo 40.-

Durante la vigencia del presente convenio, no se aplicará ninguna revisión sobre los incrementos establecidos en el artículo 39.

Salario Convenio

Artículo 41.-

42.1 Los valores para los Grupos profesionales en la planta de Lliçà para toda la vigencia del Convenio:

Grupo 1		Grupo 2		Grupo3	
Sub-grupo 1A	Sub-grupo 1B	Sub-grupo 2A	Sub-grupo 2B	Sub-grupo 3A	Sub-grupo 3B
53.421,98	49.694,86	46.227,78	43.002,59	40.002,40	37.211,54
Grupo 4		Grupo 5		Grupo 6	
Sub-grupo 4A	Sub-grupo 4B	Sub-grupo 5A	Sub-grupo 5B	Sub-grupo 6A	Sub-grupo 6B
34.613,47	31.948,85	29.957,95	28.217,68	25.954,84	23.296,74

Los valores indicados en el cuadro incluyen el salario convenio anual y las dos Pagas Extras (Junio, Diciembre).

Igualdad de condiciones

Artículo 42.-

El actual sistema retributivo basado en la valoración de puestos de trabajo, excluye toda discriminación, por razón de sexo o edad de las personas trabajadoras en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o categoría, así como en materia de promoción, ascensos, etc.

Sección 2ª. OTRAS RETRIBUCIONES. PRIMAS E INCENTIVOS

Plus de trabajos nocturnos

Artículo 43.-

43.1 Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Este plus será satisfecho de acuerdo con las cantidades que figuran en el ANEXO 1, columna d.

43.2 Las percepciones reguladas en este artículo se entienden sin perjuicio de lo establecido en el artículo 7.

Gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad

Artículo 44.-

44.1 Durante la vigencia del presente Convenio, las gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad, consistirán, cada una de ellas, en el abono de las cantidades que para cada Grupo Profesional figuran en ANEXO 1.

La diferencia entre el antiguo valor paga extra por categoría y la paga extra por grupo profesional se pagará en la nómina de la paga extra bajo el concepto "complemento ex-categoría paga extra".

Las gratificaciones de Junio y Navidad se satisfarán como más tarde, el día 30 de Junio, y el 22 de Diciembre, respectivamente, y si cualquiera de ambos días fuese festivo, se abonará el día laborable inmediato anterior.

44.2 La liquidación del importe de dichas gratificaciones se realizará en cuantía proporcional al tiempo trabajado durante cada periodo que corresponda.

A tal efecto, la primera de ellas se devengará desde el 1 de julio del año en curso al 30 de junio del año siguiente, y la segunda, desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Prima de Productividad

Artículo 45.- La Prima de Productividad se regulará según el presente artículo, estableciéndose la necesidad de marcar cada año los objetivos a cumplir por el Centro de Trabajo así como establecer el valor económico de ésta.

Estos objetivos son establecidos por la Dirección de la Empresa, con conocimiento del Comité de Empresa.

A partir del año 2016, se establece un valor punto de 0,55 €.

La Comisión de la Prima de Productividad podrá acordar variaciones en la regulación de la misma. Los acuerdos que alcance dicha Comisión, tendrán rango de convenio colectivo a efectos legales.

La Prima de Productividad es el resultado de cuatro variantes ligadas directamente a la producción, a la calidad y a la seguridad, pero el resultado final dependerá del porcentaje de absentismo individual de cada persona trabajadora.

Sistématica de la Prima de Productividad:

1º.- Se realizarán cuatro cálculos de la Prima: uno hasta fecha 31.03., el siguiente hasta 30.06., el siguiente hasta 30.09., y el último hasta el 31.12 del año en curso.

2º.- Una vez se conozca el total de la prima, al resultado de cada trimestre se le aplicará un porcentaje en función del absentismo individual de cada empleado/a.

[Handwritten signature]

BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, S.L.U

3º.- Se adjuntan los códigos que se contabilizarán como tiempo de absentismo para este cálculo. La Dirección se reserva el derecho de introducir nuevos códigos en un futuro siempre con el conocimiento y acuerdo del Comité de Empresa.

- Baja enfermedad
- Marchó por indisposición
- Enfermedad con justificante
- Retrasos de puntualidad
- Acompañar familiar al médico excepto cuando sea a familiar hasta primer grado consanguinidad
- Traslado domicilio habitual (max 1 al año)
- Ausencias injustificadas
- Sanciones
- Permisos no retribuidos

** Los permisos de maternidad/paternidad no se considerarán como absentismo

** En el caso de Permisos no retribuidos, la persona trabajadora si comunica previamente o como máximo 24 horas después de la ausencia y siempre por escrito, su intención de recuperar esa jornada o jornadas, no se le considerará como código de absentismo para el cálculo de la Prima.

4º.- Una vez gestionado el absentismo de forma individual, cada empleado/a estará englobado/a en un grupo. A cada grupo le corresponderá un porcentaje que se le aplicará al resultado de la prima por trimestre.

Tabla de aplicación % absentismo de los tres meses.

Grupo	% Absentismo	% total de la Prima
A	0%-2,50%	100%
B	2,51%-3,50%	80%
C	3,51%-4,50%	50%
D	4,51%-en adelante	0%

5º.- La diferencia generada entre la aplicación de estos porcentajes menos el hipotético cobro del 100% de la Prima, generará un fondo que se distribuirá de forma lineal sólo al personal del grupo A.

El cálculo explicado en el punto anterior se realizará cada trimestre y el abono total de la Prima se realizará tal y como se viene haciendo habitualmente, es decir, el mes de Febrero del año siguiente.

Si el valor final obtenido de la prima es inferior a 400,00 € anuales, se garantiza el pago de este importe, repartiéndose con el mismo criterio, sobre absentismo, definido para los grupos A, B, C y D, aplicándose asimismo lo indicado en el apartado 5º.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Horas extraordinarias

Artículo 46.

46.1 Desde el estricto cumplimiento de las disposiciones legales, no se deberá superar el número de 80 horas al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes. La realización de las mismas llevará implícita la necesaria información al Comité de empresa, delegados/as de personal o delegados/as de las secciones sindicales si existieren, tal y como establece el Art. 35.3 del TRET.

46.2 La retribución de horas extraordinarias se ajustará a los valores establecidos en el ANEXO 1, apartado c, del presente Convenio. Clasificándose como Horas Extras "A" las realizadas de lunes a sábado de 6.00h. a 22.00h.; Horas Extras "B" las realizadas de lunes a sábado de 22.00h a 6.00h. y domingos y festivos de 6.00h. a 22.00h.; Horas Extras "C" las realizadas domingos y festivos de 22.00h. a 6.00h. y en vacaciones cualquier turno.

46.3 Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio cuando realicen las 80 horas extraordinarias legalmente establecidas, podrán solicitar que estas sean remuneradas económicamente o a cambio de libre disfrute. A partir de superar las horas extras legalmente establecidas estas sólo serán a cambio de libre disfrute, debiéndose estas disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, tal y como establece el Art. 35.2 del TRET.

La relación de cambio será la siguiente:

1 H.extra "A" = 1.5h. de disfrute

1 H.extra "B" = 1.7h. de disfrute

1 H.extra "C" = 1.9h. de disfrute

Si la realización de horas extras es a petición de la persona trabajadora, a cambio de recuperación para su disfrute como fiesta y la Dirección lo aprueba, la relación de cambio, será de 1h./1h.

46.4 Cuando por motivos de imperiosa necesidad deban realizarse horas extraordinarias, éstas podrán computarse dentro de la jornada ordinaria de los cuatro meses siguientes, si así lo acuerdan la empresa y las personas trabajadoras afectadas, con la intención de que la eliminación de horas extraordinarias sea la principal contribución que empresas y las personas trabajadoras hagan para poner fin al crecimiento del paro. En el supuesto de compensarse las horas extraordinarias con las horas de la jornada ordinaria dentro de los cuatro meses siguientes no procederá la retribución de aquéllas como horas extraordinarias.

(Handwritten signatures and scribbles)

Paga de productividad y voluntad de diálogo

Artículo 47.-

Esta gratificación, procedente de los acuerdos alcanzados en 1976 con motivo de la necesidad de incentivar la asistencia y productividad, se acuerda incrementar en 150 euros sobre el valor 2015 (1.132,40 euros), quedando fijada en 1.282,40 Euros para toda la vigencia del presente Convenio.

La liquidación del importe de dicha Paga se realizará en cuantía proporcional a los días de permanencia en la empresa. Esta Paga devengará del 1 de julio del año en curso al 30 de junio del siguiente año y se hará efectiva el 20 de julio. Si ese día coincidiera con festivo el pago se abonará el día laborable inmediato anterior.

Esta paga irá directamente relacionada con el absentismo individual de los empleados/as de la Planta de Lliçà, estableciéndose un descuento una vez superadas las 480 horas de ausencia, por un valor de 0,73 €, por cada hora que supere la cantidad anterior.

CAPITULO V. JORNADA DE TRABAJO, FIESTAS Y VACACIONES

Jornada

Artículo 48.- La jornada anual de trabajo efectivo para el año 2016 será de 1.728,25 horas, distribuidas en 223 días/año y con jornadas diarias efectivas de 7,75 horas para 1º, 2º y 3º turno y 7,88 horas para personal turno partido.

La jornada anual de trabajo efectivo para el año 2017 será de 1.736 horas, distribuidas en 224 días/año y con jornadas diarias efectivas de 7,75 horas para 1º, 2º y 3º turno y 7,88 horas para personal turno partido.

Para los años 2018, 2019 y 2020 se establece una jornada anual de trabajo efectivo de 1.743,75 horas, distribuidas en 225 días/año y con jornadas diarias efectivas de 7,75 horas para 1º, 2º y 3º turno y 7,88 horas para personal turno partido.

Para el año 2021 se establece como punto de partida una jornada anual de trabajo efectivo de 1.728,25 horas, distribuidas en 223 días/año y con jornadas diarias efectivas de 7,75 horas para 1º, 2º y 3º turno y 7,88 horas para personal turno partido.

La distribución de la jornada anual de trabajo se establecerá cada año en el calendario laboral correspondiente a cada turno.

Trabajo a turnos

Artículo 49.- El personal trabaja en un sistema básico de turnos, divididos en: turno de MAÑANA (1er. turno), turno de TARDE (2º turno), turno de NOCHE (3er. turno), 4º TURNO (fines de semana, festivos y vacaciones del resto de turnos) y turno PARTIDO. Todos excepto el último son turnos de jornada continuada.

Dentro del colectivo de personal con horario de Turno Partido y con el objetivo de adaptar la jornada a una nueva dinámica horaria que facilite la conciliación de la vida familiar y profesional, éste colectivo podrá acogerse a las siguientes condiciones, a partir del 1 de Enero de 2017:

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side and several smaller ones at the bottom right.]

BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, S.L.U

a) **Horario Flexible:** Se establece un nuevo horario flexible para el personal con horario de Turno Partido, con entrada entre las 7.00h a 9.30h y salida entre 16.00h a 18.30h, cumpliendo siempre con la jornada diaria. Sólo se podrá utilizar tras acuerdo entre el/la responsable del departamento y el/la empleado/a. En caso de discrepancia, se volverá al horario utilizado anteriormente. El resto de horarios establecidos en la Planta se respetarán.

b) **Viernes Jornada Reducida:** Se establece para el personal con Turno Partido, la posibilidad de realizar los viernes un horario reducido de 8.00h a 14.00h (6 horas de trabajo efectivo y pausa de comida no incluida), con flexibilidad en la entrada entre las 7:30 y las 8:30 h., y en la salida entre las 13:30 y las 14:30 h. La posibilidad de acogerse a este horario será voluntaria para el trabajador y debe llevar la previa autorización del/la responsable del departamento que deberá gestionar de forma interna las solicitudes que se produzcan en el mismo, de forma que exista siempre una presencia mínima en todos los Departamentos durante los viernes por la tarde, con el fin de garantizar el correcto funcionamiento de la Empresa también en este periodo de tiempo.

La jornada no trabajada en los viernes de jornada reducida deberá recuperarse durante el resto de días laborables, con la debida autorización del/la responsable, y en fracciones mínimas de 0,5 horas.

c) **Distribución jornada irregular:** Para el personal con horario a Turno Partido, se establece la posibilidad de alargar la jornada ordinaria de trabajo en fracciones mínimas de 0,5 horas, previa autorización del/la responsable del Departamento.

Éstos excesos de jornada podrán acumularse a lo largo del año natural, y disfrutarse en fracciones máximas de 5 horas consecutivas, previo acuerdo con el/la responsable de Departamento. Al final de cada año natural, el saldo de horas quedará a 0, no pudiendo traspasarse de un año a otro.

El denominado 4º TURNO, comprende un 20% menos de horas efectivas de trabajo que el resto de turnos, realizando su trabajo los fines de semana, festivos y vacaciones del resto de turnos. Las jornadas diarias serán de 12 horas de presencia (de las cuales 11 horas son de trabajo efectivo) y/o 8 horas de presencia (de las cuales 7,75 horas de trabajo efectivo). El resto de tiempo será de descanso.

Por necesidades de producción y previa información al Comité, la Empresa podrá desdoblarse el turno de noche (3er turno), en aquellas secciones o líneas de producción que sea necesario, con el fin de ampliar la capacidad productiva. La adscripción a dicho turno se intentará que sea con personal voluntario, trabajando de domingo a jueves y descansando viernes y sábado. El domingo se considerará laborable a todos los efectos.

En el caso que no exista personal voluntario para adscribirse a dicho turno de domingo a jueves, la Empresa podrá designar al personal de forma obligatoria.

La organización y asignación de personas trabajadoras a dicho turno se realizará por la empresa, atendiendo a las necesidades organizativas y productivas.

La comunicación de dicha asignación se realizará por escrito con un preaviso mínimo de 15 días naturales.

Única y exclusivamente para el personal asignado al turno de Domingo a Jueves, en el caso de trabajar adicionalmente el viernes como horas extras, serán consideradas como horas extras C.

La determinación del periodo de tiempo en el que se mantendrá dicho turno será potestad de la Empresa.

BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, S.L.U

Aualmente la Dirección de la Empresa elaborará el calendario laboral correspondiente a cada turno, que comprenderá la exacta distribución horaria adaptada al calendario oficial de fiestas de cada año natural, de acuerdo con lo que dispone el Artículo 34.6 del Estatuto de los trabajadores, previa la información y negociación del mismo con la representación legal de las personas trabajadoras.

Corresponde a la Dirección de la Empresa en función de criterios organizativos y de producción, definir el turno y las personas que asigna al mismo, siempre respetando el descanso mínimo entre jornadas.

La Dirección de la Empresa publicará el calendario laboral del año entrante, antes del 31 de Diciembre de cada año.

Medidas de Flexibilidad

Artículo 50.- Bolsa de horas

Se establece una distribución irregular de jornada de hasta 10 jornadas anuales (en positivo o en negativo), por cada uno de los años de vigencia del Convenio, de libre designación por parte de la Empresa, en función de las necesidades organizativas y productivas y no sujetas a la voluntariedad de la persona trabajadora.

El preaviso para los días de inactividad o de trabajo adicional se realizará por escrito con un mínimo de 7 días naturales.

Para el personal del Turno de Mañana, Tarde y Partido que deba realizar jornadas adicionales, éstas serán en sábados. Para el personal del Turno de Noche, lo serán en domingo noche. Los posibles afectados/as por el desdoble del turno de noche (según artículo 49), lo harán en Viernes Noche. En todos los casos, las jornadas adicionales no podrán ser coincidentes con puentes o inicio/final de periodo vacacional.

Excepcionalmente, si Empresa y las personas trabajadoras afectadas así lo acordaran, podrían establecerse otros días y horarios de trabajo adicional.

La compensación de cada jornada adicional efectivamente trabajada, será mediante 1 día de libre disfrute, más 50 euros brutos adicionales para el personal de turno de noche y 40 euros brutos, para el resto de turnos, que se abonarán en la nómina del mes en el que se haya producido el día adicional de trabajo.

El periodo concreto de disfrute de estos días generados por cada jornada adicional trabajada, se fijará de común acuerdo, entre mando y colaborador.

En el caso que se llegara al fin del año natural y todavía existiera un saldo de horas positivo o negativo, éste saldo se podrá regularizar hasta el 30 de Junio del año siguiente. En el caso de que en esta fecha todavía existiera un saldo negativo (horas a favor de la Empresa), esas horas se descontarían de la nómina. En el caso que el saldo fuera positivo (horas a favor de la persona trabajadora), esas horas se pagarían en nómina según precio de hora ordinaria.

La persona trabajadora, por causa debidamente justificada, podrá declinar la obligación del trabajo adicional comunicado por la Empresa, un máximo de una vez al año, debiéndolo manifestar en el mismo momento de recibir el preaviso. En ese caso, y con el fin de poder garantizar la presencia mínima de personal necesaria para poder arrancar las líneas de producción previstas, la Empresa podrá realizar la

[Handwritten signatures and scribbles are present throughout the page, including a large signature on the left side and several smaller ones at the bottom.]

BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, S.L.U

comunicación a otras personas trabajadoras para suplir estas ausencias, con un preaviso no inferior a 5 días naturales.

En el caso de que la Empresa tenga la necesidad de aplicar la flexibilidad negativa (días de inactividad), previamente la Dirección informará al Comité de Empresa de las causas que fundamentan dicha decisión, así como los términos de la misma (duración prevista, personal afectado, etc.).

La recuperación de estos días de inactividad se realizará por jornadas completas, en viernes, sábados o domingos, en función del turno de la persona trabajadora, tal y como se establece en el párrafo 3º de éste punto, siendo designados por parte de la Dirección de la Empresa, en función de las necesidades organizativas y productivas, con el preaviso mencionado anteriormente.

Artículo 51.- Relevos en las pausas:

Con el fin de optimizar el tiempo de funcionamiento de determinadas líneas de producción, evitando que se paren durante las pausas regladas, la Dirección de la Empresa podrá organizar relevos en las pausas diarias del personal, siendo éstos de carácter obligatorio para las personas trabajadoras asignadas y no devengándose retribución adicional.

Con este fin, en aquellas líneas en las que se organicen dichos relevos, se crearán 2 grupos que realizarán las pausas en los siguientes horarios:

	GRUPO A	GRUPO B
TURNO MAÑANA	8:30 a 8:50 h.	8:50 a 9:10 h.
	11:30 a 11:42 h.	11:42 a 11:54 h.
TURNO TARDE	16:30 a 16:42 h.	16:42 a 16:54 h.
	18:30 a 18:50 h.	18:50 a 19:10 h.
TURNO NOCHE	00:30 a 00:42 h.	00:42 a 00:54 h.
	02:45 a 03:05 h.	03:05 a 03:25 h.

La organización y asignación de personas trabajadoras para llevar a cabo estos relevos se realizará por la empresa, atendiendo a las necesidades organizativas y productivas, procurando que las personas asignadas a cada uno de los grupos A y B, lo sean de forma estable.

De forma excepcional, en el caso que se convoquen Asambleas por parte del Comité de Empresa coincidiendo con las pausas, no se realizarán relevos en dichas pausas.

Vacaciones

Artículo 52.-

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán anualmente de un total de 31 días naturales de vacaciones retribuidas al año, de los cuales, como mínimo, 21 serán consecutivos.

El calendario de vacaciones se fijará de modo que la persona trabajadora conozca las fechas de disfrute 3 meses antes de las mismas. En el supuesto de existir algún problema para cumplir con el plazo determinado, se deberá acordar un nuevo plazo con el Comité de Empresa.

La duración de las vacaciones del personal de nuevo ingreso en el primer año natural de su permanencia en la Empresa, será proporcional al periodo de trabajo que hayan realizado dentro del mismo año.

El periodo vacacional estival se establece entre la semana 29 y la semana 37, ambas inclusive.

En este periodo se podrá disfrutar un máximo de 3 semanas consecutivas. Un máximo del 33% de la plantilla podrá disfrutar de 4 semanas consecutivas. Cada trabajador podrá disfrutar de las 4 semanas consecutivas, como mínimo 1 vez cada 3 años.

Durante la semana de Semana Santa y la semana posterior, podrán disfrutar de vacaciones hasta un máximo del 30% del personal de la sección/departamento. En el caso que el número de solicitudes supere este porcentaje, tendrán prioridad las personas que en el año en curso vayan a realizar 3 semanas en el periodo vacacional estival.

Se fijarán en el Calendario Laboral anual, como mínimo 3 días de vacaciones en la semana de Navidad.

Días de libre disfrute

Artículo 53.-

Las normas que regirán el libre disfrute serán las siguientes:

1. Procedente del acuerdo de calendario (para el personal mensual y de turno partido):

- a) Deberán disfrutarse antes del 30 de noviembre del correspondiente año, salvo acuerdo expreso entre la persona trabajadora y su responsable inmediato.
- b) El personal lo solicitará previamente a su mando inmediato y este lo comunicará al responsable del Departamento, o sección, que controlará el funcionamiento correcto del permiso.
- c) Se podrá disfrutar de un mínimo de una hora.
- d) Para los permisos de una jornada o menos, se avisará con un mínimo de 48 horas de antelación a la fecha del disfrute.

Se podrían estudiar plazos menores de los descritos siempre que concurrieran causas o motivos extraordinarios, y que no afectaran a la buena marcha o funcionamiento del Departamento o sección.

- e) Con el fin de garantizar el buen funcionamiento del Departamento, o sección, no se superará en ningún caso el 50% de ausencia del personal adscrito a un departamento o sección.
- f) En todos los casos, los permisos por libre disfrute, serán establecidos de común acuerdo entre empleado/a y Dirección.
- g) En el caso del personal indirecto de turno partido el número total de días de libre disfrute se establecerá en el calendario laboral anual.

BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, S.L.U

2. Procedente del acuerdo de horas extras:

- a) Deberán disfrutarse antes del 30 de noviembre del correspondiente año, salvo acuerdo expreso entre la persona trabajadora y su responsable inmediato superior.
- b) El personal lo solicitará previamente a su mando inmediato superior y éste lo comunicará al responsable del Departamento, o sección, que controlará el funcionamiento correcto del permiso.
- c) Se podrá disfrutar un mínimo de una hora, y un máximo de 40 horas continuadas.
- d) Para los permisos de una jornada o menos, se avisará con un mínimo de 48 horas de antelación a la fecha del disfrute. Para los permisos superiores a una jornada se avisará con una antelación mínima de un mes.
- e) Se podrían estudiar plazos menores de los descritos siempre que concurrieran causas o motivos extraordinarios, y que no afectaran a la buena marcha o funcionamiento del Departamento o sección.
- f) Con el fin de garantizar el buen funcionamiento del Departamento, o sección, no se superará en ningún caso el 50% de ausencia del personal adscrito a un departamento o sección.
- g) En todos los casos, los permisos por horas a cambio, serán establecidos de común acuerdo entre empleado/a y Dirección.

CAPITULO VI. DERECHOS SINDICALES

Derechos sindicales de las personas trabajadoras

Artículo 54.-

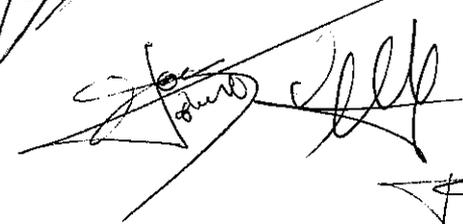
54.1 Derechos sindicales de las personas trabajadoras. Los derechos sindicales de las personas trabajadoras serán los que establezca la Legislación Vigente en cada momento.

54.2 Facultades complementarias. Las personas trabajadoras afiliadas a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa:

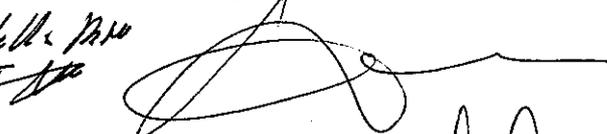
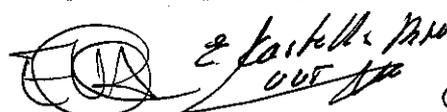
- a) Constituir Secciones Sindicales, de conformidad a los Estatutos del Sindicato al que pertenezcan.
- b) Celebrar reuniones previa notificación a la Dirección, distribuir información, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- c) Recibir todo tipo de información que le remita su Sindicato.
- d) A las asambleas de las personas trabajadoras celebradas en locales de la Empresa, podrán asistir representantes legales de los organismos de dirección de las Centrales Sindicales con implantación representativa en la propia Empresa.
- e) Previa autorización escrita del afiliado/a, la Empresa descontará de la nómina la cuota sindical correspondiente al Sindicato al que pertenezca.

54.3 Secciones Sindicales:

Cuando la capacidad de la plantilla, supere los 250 personas trabajadoras, las secciones sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos con presencia en el Comité de Empresa, estarán representadas por delegados/as sindicales elegidos por y entre sus



*de facultades para
005 pp*



BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, S.L.U

afiliados en la empresa, los cuales gozarán de idénticas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa.

El número de delegados/as sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones al Comité de empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 personas trabajadoras: uno

De 751 a 2000 personas trabajadoras: dos

De 2001 a 5000 personas trabajadoras: tres

De 5001 en adelante: cuatro

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por un sólo delegado/a sindical.

54.4 Comité de Empresa:

Para la elección y funcionamiento del Comité de Empresa, serán de aplicación los artículos del Estatuto de los trabajadores referidos al funcionamiento de los Comités de Empresa.

Las horas de crédito mensual, tanto de los miembros del Comité de Empresa como de los/las Delegados/as Sindicales, serán acumulables por Centrales Sindicales o grupos de personas trabajadoras respectivamente, comunicándolo a la Empresa previamente a su puesta en práctica.

En las aplicaciones derivadas del Art. 16, apartado g), h) e i) previa a su ejecución se informará al Comité de Empresa, salvo decisiones de urgencia.

54.5 Recursos Comité de Empresa.

Se acuerda asignar una dotación económica al Comité de Empresa por valor de 4.000 Euros anuales.

Asimismo el Comité de Empresa facilitará un listado con todos aquellos conceptos de gastos previstos que deberán ser revisados y aceptados por la Dirección, y sobre los que se podrán imputar y deducir de la dotación económica señalada en el párrafo anterior.

La gestión de esta dotación será la misma que sigue cualquier otro departamento del Centro de Trabajo en cuanto a presentación de facturas y autorización del gasto por parte de la Dirección de la Empresa.

CAPITULO VII. PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Permisos especiales retribuidos

Artículo 55.- La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración de salario base más complemento ex categoría, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

The bottom of the page contains several handwritten signatures and a circular stamp. On the left, there are several large, stylized signatures. In the center, there is a circular stamp with the letters 'EUA' inside. To the right of the stamp, there are more signatures, including one that appears to say 'E. Castellanos' and another that says 'VOS'. On the far right, there is a signature that looks like 'Caroide' and another one above it that is partially cut off.

BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, S.L.U

- a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio. También corresponderán quince días naturales de permiso al constituirse en pareja de hecho; para acreditar la constitución de la pareja de hecho, a efectos del presente párrafo, el trabajador/a que se constituya en pareja de hecho a partir de la entrada en vigor del convenio, deberá reunir los requisitos establecidos en el artículo 234 del Código Civil de Cataluña para las uniones estables de pareja. Esta licencia sólo se podrá conceder una vez cada cinco años; salvo en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja de hecho, en cuyo caso este plazo se reducirá a tres años.

Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos/as o hermanos/as.

El permiso de lactancia es compatible con la reducción de jornada.

En el caso de opción por la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas, se computará a razón de 1 hora x día de derecho.

- b) Durante dos días laborales en los casos de nacimiento de hijo/a. Un día laborable en caso de adopción y acogimiento. Dos días en el supuesto de accidente o enfermedad grave, hospitalización del cónyuge, hijo/a, padre, madre, nietos/as, abuelos/as o hermanos/as de uno u otro cónyuge. En éste último caso, será posible disfrutar del permiso en días no consecutivos, siempre y cuando el familiar continúe hospitalizado, y el nº de días de permiso no se vea incrementado.

Durante dos días en los casos de fallecimiento de nietos/as, abuelos/as o hermanos/as de uno u otro cónyuge.

Durante tres días en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos/as, hijos/as políticos/as, padre/madre o padre/madre político/a de la persona trabajadora.

Cuando la persona trabajadora necesitare hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días.

- c) Corresponderán dos días de permiso retribuido por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijo/a, padre, madre, nietos/as, abuelos/as o hermanos/as de uno u otro cónyuge).

Cuando la persona trabajadora necesitare hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días.

- d) Corresponderá un día de permiso retribuido en los casos de intervención por cirugía mayor ambulatoria (U.C.M.A.), efectuada en Unidad de Cirugía sin Ingreso (U.C.S.I.), al cónyuge, o al hijo/a, padre, madre, de uno u otro cónyuge.

Cuando en la empresa existan varias personas trabajadoras del parentesco establecido en el párrafo d) este derecho, podrá ser ejercitado por sólo uno de ellos. Los permisos reflejados el párrafo c) y d) no son acumulables.

The bottom of the page contains numerous handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red). Some legible names include 'E. Koster', 'UBT', 'J. Koster', and 'W. Koster'. There are also several scribbles and less distinct signatures.

BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, S.L.U

- e) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los trabajadores.

Prestaciones por Incapacidad Temporal

Artículo 56.-

Cada empleado/a con un absentismo individualizado menor o igual al 2% durante los doce meses anteriores a la nómina en curso, en caso de causar baja por IT, durante el tiempo que ésta dure, se le compensará su salario hasta el 100%, de la remuneración dineraria total, del mes anterior al hecho causante.

Cada empleado/a con un absentismo individualizado mayor al 2% y menor o igual al 4%, durante los doce meses anteriores a la nómina en curso, en caso de causar baja por IT, durante el tiempo que esta dure, se le compensará su salario hasta el 90%, remuneración dineraria total, del mes anterior al hecho causante.

Cada empleado/a con un absentismo individualizado mayor al 4% durante los doce meses anteriores a la nómina en curso, en caso de causar baja por IT, durante el tiempo que esta dure, recibirá la prestación de IT que le corresponda según lo que establece la Ley General de Seguridad Social concretamente en lo establecido en el Capítulo V Art. 169 a 176.

Las bajas con hospitalización de más de 24 horas, y/o intervención quirúrgica, se contabilizarán a efectos del porcentaje acumulado, sólo la mitad del tiempo de duración de la baja.

Dentro del cómputo de absentismo al que se refiere el presente artículo, se incluirá cualquier ausencia excepto: huelga legal, permisos sindicales, permiso de boda y defunción familiares 1º grado de consanguinidad.

Visitas al médico

Artículo 57.- En el caso de que la persona trabajadora requiera asistencia a consulta médica, se estará por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente la persona trabajadora a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de 16 horas al año.

Éstas 16 horas también podrán ser utilizadas para acompañar a visita médica a hijos/as menores de 16 años; y a padres de la persona trabajadora, cuando se trate de médico especialista de la Seguridad Social.

[Handwritten signatures and scribbles are present throughout the page, including a large scribble on the left side and several signatures at the bottom.]

[Circular stamp with the text "E.U.A." inside.]

[Handwritten signature: "J. Castells" with "U65" below it.]

[Handwritten signature: "M. J. ..."]

[Handwritten signature: "M. J. ..."]

Accidentes de trabajo

Artículo 58.-

Cada empleado/a con un absentismo individualizado menor o igual al 2% durante los doce meses anteriores a la nómina en curso, en caso de causar baja por Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo, durante el tiempo que esta dure, se le compensará su salario hasta el 100%, de la remuneración dineraria total, del mes anterior al hecho causante.

Cada empleado/a con un absentismo individualizado mayor al 2% y menor o igual al 4%, durante los doce meses anteriores a la nómina en curso, en caso de causar baja por AT, durante el tiempo que esta dure, se le compensará su salario hasta el 90%, remuneración dineraria total, del mes anterior al hecho causante.

Cada empleado/a con un absentismo individualizado mayor al 4% durante los doce meses anteriores a la nómina en curso, en caso de causar baja por AT, durante el tiempo que esta dure, se le abonará según lo que establece la Ley General de Seguridad Social, concretamente en lo establecido en el Capítulo V Art. 169 a 176.

Dentro del cómputo de absentismo al que se refiere el presente artículo, se incluirá cualquier ausencia excepto: huelga legal, permisos sindicales, permiso de boda y defunción familiares 1º grado de consanguinidad.

Con independencia del porcentaje de absentismo anteriormente indicado, la persona trabajadora que cause baja por accidente de trabajo percibirá el 100% de la remuneración dineraria total, siempre que se den las siguientes condiciones:

- a) El accidente debe ocurrir en el Centro de Trabajo (no los "in-itinere"), debiendo ser atendidos por el Servicio Médico en el momento de producirse y en su ausencia, constatado por los Mandos respectivos, comunicándolo éstos en parte escrito al Departamento de Personal y al Servicio Médico.
- b) Deberá utilizarse los medios de protección facilitados por la Empresa. No se procederá el pago del 100%, si se constata y se demuestra que no se utilizaban dichos medios de protección cuando ocurrió el accidente.

Las bajas con hospitalización de más de 24 horas, y/o intervención quirúrgica, se contabilizarán a efectos del porcentaje acumulado, sólo la mitad del tiempo de duración de la baja.

Excedencias

Artículo 59.-

59.1 La persona trabajadora con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses ni mayor a cinco años, salvo pacto expreso entre las partes de menor duración. Para acogerse a otra excedencia voluntaria la persona trabajadora deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio en la empresa.

59.2 A partir de la vigencia del presente Convenio, la persona trabajadora que solicite la excedencia por maternidad o paternidad podrá solicitar la reincorporación a la empresa, mediante escrito formulado un mes antes de finalizar el disfrute de aquélla, admitiéndosele de forma inmediata en su puesto de trabajo, respetándosele siempre la categoría que ostentaba con anterioridad a la disfrutada excedencia. En el supuesto de que ambos padres trabajen en la empresa, sólo uno de ellos podrá disfrutar de este derecho.

BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, S.L.U

59.3 La persona trabajadora que tenga a su cargo al padre, madre, esposo/a, hijos/as, abuelos/as, nietos/as y hermanos/as, que hayan sido declarados oficialmente en situación de gran invalidez, tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria, con derecho a reserva del puesto de trabajo. La duración de la excedencia no será inferior a un año, ni superior a cinco. La reincorporación, en su caso, deberá solicitarse a la empresa por escrito, con un mes de antelación. En el supuesto de que haya dos o más personas trabajadoras de la familia prestando sus servicios en la empresa, sólo uno de ellos podrá acogerse a este beneficio.

Licencia sin sueldo

Artículo 60.- En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

Si el proceso productivo lo permite, las personas trabajadoras con una antigüedad mayor de cinco años, podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de doce meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano de la persona trabajadora.

Asimismo todo/a empleado/a que acredite estar cursando estudios reglados, dispondrá de cinco días laborales para la preparación de exámenes. Estos días podrán ser descontados o recuperados, a elección de la persona trabajadora.

CAPITULO VIII

PAROS IMPRODUCTIVOS O POR RIESGO INMINENTE DE ACCIDENTE, Y CONTROL DE CALIDAD Y DESPERDICIOS

Paros improductivos

Artículo 61.- Si el paro es debido a causa de fuerza mayor independiente de la voluntad de la empresa, podrá suspenderse el trabajo, con la obligación de la persona trabajadora de recuperar el tiempo perdido. En cuanto a la forma de recuperación del tiempo dejado de trabajar, se aplicarán los criterios definidos en el acuerdo de fecha 12.03.2010 (anexo 5). Los valores económicos fijados en el punto 1.a) de dicho acuerdo, serán actualizados en función de IPC real (salvo en caso de deflación). El plazo máximo para la recuperación será de 3 meses. Con carácter previo, la Dirección de Empresa deberá comunicar a la Representación Legal de las personas trabajadoras la causa concreta invocada para proceder a tal recuperación. Tal comunicación deberá efectuarse asimismo a la Autoridad Laboral.

Paro por riesgo inminente de accidente

Artículo 62.- De conformidad con lo establecido en el último párrafo del artículo 19 del Estatuto de los trabajadores, si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por el Comité de Empresa por mayoría de sus miembros. Si no fuera posible reunir con la urgencia requerida al Comité de Empresa el acuerdo podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los delegados de prevención.

Comité de Salud Laboral

Artículo 63.-

63.1 El CSS es el órgano paritario competente en materia de Prevención de BOSCH Lliçà. Se rige por un régimen interno propio. Su actividad se basa en la aplicación de la normativa Bosch en materia de Seguridad y Prevención, así como en el desarrollo de la LPRL de 1.995.

Su composición es paritaria. El nº de delegados/as de prevención será en función del tamaño de la plantilla, según lo estipulado en la LPRL 31/95.

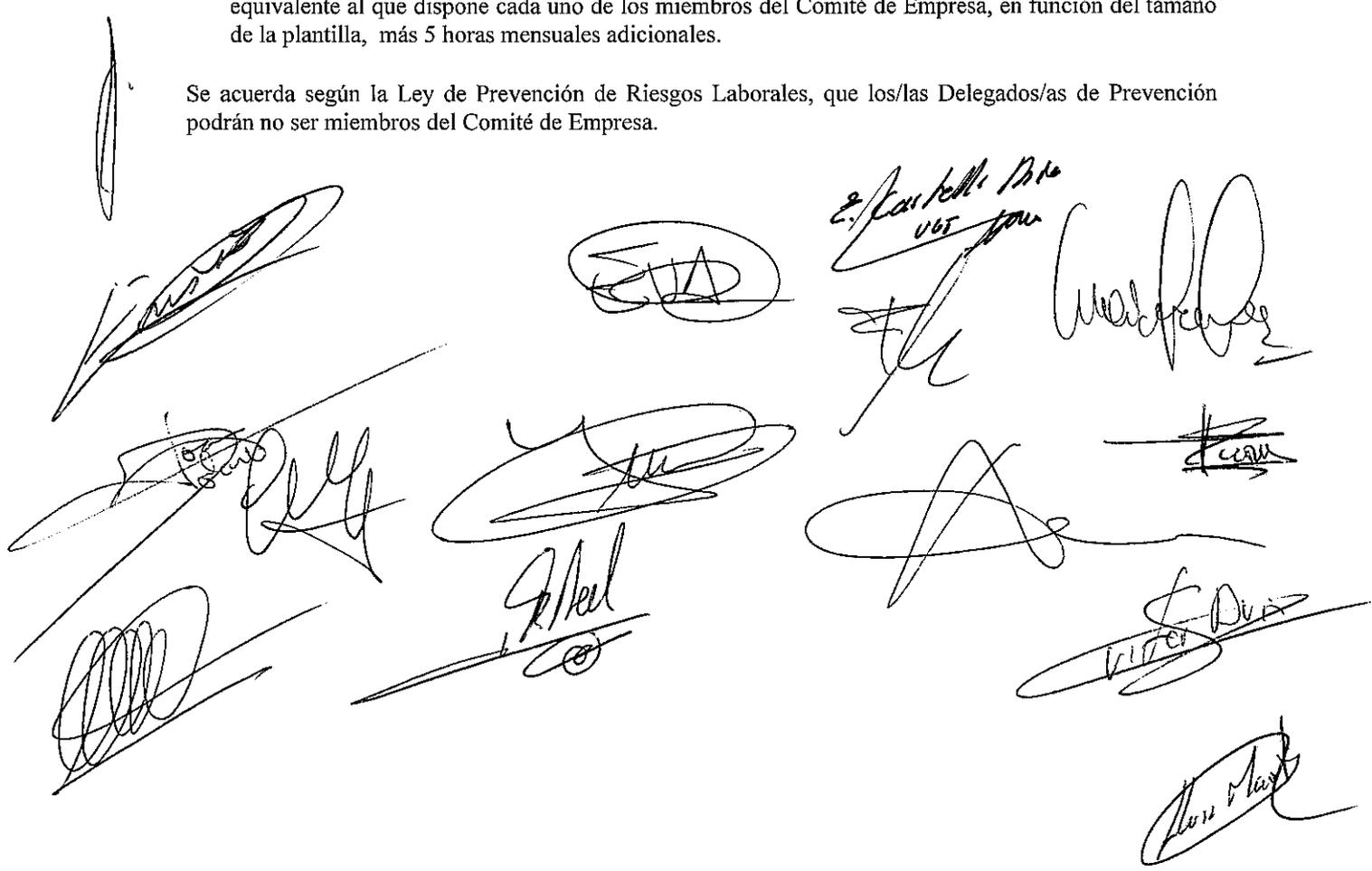
63.2 De los/las Delegados/as de Prevención.-

Estos, según acuerdo, serán designados por el Comité de Empresa, entre las personas trabajadoras de Bosch Lliçà (LPRL 31/95, Art.35, aptdo.4).

El número de representantes a designar por cada formación sindical, si las hubiera, será en base a la representación obtenida en el proceso electoral.

El crédito horario mensual de cada uno de los/las Delegados/as de Prevención será como máximo el equivalente al que dispone cada uno de los miembros del Comité de Empresa, en función del tamaño de la plantilla, más 5 horas mensuales adicionales.

Se acuerda según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que los/las Delegados/as de Prevención podrán no ser miembros del Comité de Empresa.



The bottom half of the page contains several handwritten signatures and stamps. In the center, there is a circular stamp with the letters 'SIA' inside. To the right of this stamp, there is a handwritten note that reads 'E. Castell. Dto 065' followed by a signature. Below this, there are several other signatures, some of which are crossed out with a horizontal line. The signatures are written in black ink and vary in style, some being very cursive and others more legible.

CAPITULO IX.

ROPA DE TRABAJO

Ropas de trabajo y calzado

Artículo 64.-

- 64.1 La empresa observará la obligación de proveer a las personas trabajadoras, tanto de la ropa adecuada a los trabajos que así lo exijan, como de las botas o calzado impermeable cuando lo disponga la naturaleza de las labores, así como el equipo personal de seguridad en los casos en que el uso del mismo resulte obligatorio.
- 64.2 En caso de discrepancias entre la Dirección de Empresa y las personas trabajadoras, con respecto a lo establecido en el anterior apartado, la Comisión paritaria de la interpretación del Convenio tendrá facultad para determinar, según las circunstancias concurrentes, la obligación de la observancia de los preceptos legales antes mencionados, sin perjuicio de la competencia de las jurisdicciones administrativas o contenciosas.
- 64.3 En los puestos de trabajo que la Empresa defina como de uso obligatorio del uniforme de trabajo, deberá entregar anualmente a cada persona trabajadora dos monos de trabajo (o prenda similar), para su uso durante el desarrollo de su actividad laboral.
- 64.4 Las personas trabajadoras están obligados a devolver las prendas en uso, en aquel año, cuando cesen en el servicio de la empresa que se las entregó.
- 64.5 La empresa proporcionará gafas de protección bifocales a las personas que en el ejercicio de su trabajo lo necesiten.

CAPITULO X

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y BENEFICIOS SOCIALES

Prestación por invalidez o muerte

Artículo 65.- Bosch Sistemas de Frenado S.L.U. tiene suscrita una Póliza de Seguro Colectivo de Vida, para todo el personal del centro de trabajo afectado por el presente Convenio.

Esta póliza cubre indemnizaciones derivadas de la muerte del asegurado y la invalidez permanente absoluta. Estará vigente durante la permanencia del empleado/a en plantilla y hasta cumplir la edad de 65.

Para el caso de invalidez absoluta y permanente quedarán excluidos de la garantía del seguro aquellas actividades que están detalladas dentro de la póliza del seguro.

La empresa abonará a la persona trabajadora los importes siguientes:

- Una anualidad para la persona trabajadora soltera o viuda sin hijos/as.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side and several smaller ones on the right and bottom.]

BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, S.L.U

- Dos anualidades para la persona trabajadora casada, separada, divorciada, viuda o soltera con hijos/as menores de 18 años.

El cálculo de una anualidad para determinar el capital asegurado resulta de aplicar un coeficiente del 90% al Salario Base Bruto Anual. (para el personal semanal este anualizado incluye los conceptos de Salario Base, Plus convenio, Plus voluntario, pagas extras, complemento ad-personam), a partir de la aplicación de los valores de los Grupos Profesionales el cálculo de una anualidad para determinar el capital asegurado resultará de aplicar un coeficiente del 90% al Salario Base Bruto Anual. (este anualizado incluye los conceptos de Salario Base, Pagas Extras, Complemento Ex-categoría, Complemento Ad-personam).

- A los efectos de este seguro se entiende por invalidez permanente absoluta la situación física o psíquica irreversible derivada de accidente o enfermedad, originados independientemente de la voluntad del asegurado, determinante de la total ineptitud de éste para el mantenimiento permanente de cualquier actividad laboral o profesional. Debiendo esta Invalidez ser reconocida por la Comisión de Evaluación de Incapacidad del INSS, o por resolución judicial.
- La empresa continuará pagando la prima del seguro durante el período en que el trabajador afectado se halle pendiente de calificación por la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades (UVAMI), y si aquella fuera desfavorable para la persona trabajadora y ésta recurriera a la vía contenciosa, hasta que recaiga sentencia en la primera instancia de la jurisdicción laboral, a fin de que, en caso de defunción en este intervalo de tiempo, los familiares de la persona trabajadora fallecida puedan percibir la cantidad asegurada.

Invalidez Permanente Total

Artículo 66.- Se fijan las indemnizaciones por cese para aquella persona menor de 55 años y que la Seguridad Social reconozca la Invalidez en grado de Permanente Total, según el siguiente escalado:

- Mayor de 50 años y menos de 55 6.000,- Euros.
- Mayor de 45 años y hasta 50 10.000,- Euros.
- Hasta los 45 años 13.500,- Euros.

Préstamos y Anticipos Salariales

Artículo 67.- El tope de los préstamos queda fijado en un máximo de 1.800 euros por persona, a devolver en el plazo máximo de un año, fijándose el tope global para el centro en 24.000 Euros.

Se establecen anticipos con carácter especial por un importe máximo de 6.000 Euros por persona, con tope global para el centro de 18.000 Euros. Este anticipo se devolverá descontándose en las trece pagas siguientes a la concesión del mencionado anticipo. Para acceder a dicho anticipo se deberá aportar la documentación que se solicite por parte de la Dirección.

Economato

Artículo 68.- La ayuda de economato se cifrará en el 6,5% del consumo que realicen las personas trabajadoras de la Planta de Lliçà.

Bosch Sistemas de Frenado S.L.U. abonará directamente al economato de Parets la cantidad a la que ascienda éste 6,5% del total de las compras.

Handwritten signatures and initials on the left margin, including a circled signature at the top and several others below.

Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature that appears to say 'Econato' and several others.

BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, S.L.U

Se establece un máximo de consumo bonificable por empleado/a y mes de 350 €.

Bilingüismo

Artículo 69.- Todos los anuncios o avisos en la empresa deberán redactarse en castellano y en catalán.

Plus de Ayuda por personas disminuidas

Artículo 70.- Para toda la vigencia del presente Convenio, se fija el Plus de Ayuda por Personas Disminuidas Físicas y Psíquicas en 210 Euros/mes, para los hijos/as, cónyuges, hermanos/as, cuñados/as y nietos/as que convivan con el empleado y a su cargo, y que la Seguridad Social haya reconocido el 33% de minusvalía. La Dirección se reserva el derecho de revisar en cualquier momento la condición de beneficiario/a de esta ayuda.

Ayuda por nacimiento o adopción de hijo/a

Artículo 71.- Las personas trabajadoras acogidas en este convenio recibirán por nacimiento o adopción de hijo/a una bonificación de 262 Euros brutos, en un único pago. En el supuesto de que tanto el padre como la madre trabajen en el centro de Lliçà sólo se le abonará a uno de ellos.

Becas

Artículo 72.- Se establece un presupuesto anual de 10.000 Euros para becas, con un máximo de 1.000 euros por beca, para personas trabajadoras que cursen estudios reglados de grado medio o superior, relacionados con el ámbito empresarial.

Se establece un presupuesto anual de 5.000 euros para becas, con un máximo de 500 euros por beca, para personas trabajadoras con hijos/as que cursen estudios superiores y para estudios de hijos/as disminuidos/as psíquicos/as.

En el caso que no se agote el presupuesto de becas para personas trabajadoras y exista mayor demanda que presupuesto para becas de hijos/as de personas trabajadoras, o viceversa, éste exceso se podrá derivar de una bolsa a otra, no pudiendo superarse en ningún caso el presupuesto total de 15.000 euros.

Las solicitudes deberán cumplir los requisitos exigidos en el reglamento que se incluye en Anexo 3.

Subvención comedor

Artículo 73.- A partir del año 2017, y durante el resto de vigencia del Convenio, el importe del menú diario del comedor a cargo de las personas trabajadoras de Bosch Sistemas de Frenado, S.L.U, se establece en 3 euros.

[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]

[Handwritten signature]

[Large area of handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]

CAPITULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Norma general

Artículo 74- La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente escrito.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta al Comité de Empresa de toda sanción por falta leve, grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

El Código de Conducta es de cumplimiento para todo el personal de la Planta de Lliçà, independientemente de estar o no sujeto al presente Convenio.

Graduación de las faltas

Artículo 75- Toda falta cometida por personas trabajadoras se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: Leve, grave o muy grave.

Artículo 76- 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 periodo de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el periodo 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 periodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y materiales 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.

[Handwritten signatures and scribbles are present throughout the page, including a large signature on the left side and several smaller ones at the bottom.]

BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, S.L.U

- g) 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/as o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia de la persona trabajadora que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un/una superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los/las clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo

Artículo 77- 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 periodo de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el periodo 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 ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia Tributaria o la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros/as de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) 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.
- j) 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.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de las personas trabajadoras que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

[Handwritten signatures and scribbles are present throughout the page, including a large signature on the left side and several smaller ones at the bottom.]

BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, S.L.U

Artículo 78- 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 periodo de un mes, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo 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 el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrán 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 sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros/as de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad en la empresa.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona trabajadora, independientemente de su grupo o cargo, o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j) La reincidencia de falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.
- l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzca aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.
- m) Será considerado como falta muy grave la embriaguez, consumo y tráfico de sustancias ilegales en el recinto de trabajo y durante la jornada laboral.

Handwritten signature

BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, S.L.U

Artículo 79- 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 dos a veinte días.

- c) Por falta muy graves:
- Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
Despido.

Artículo 80.- Prescripción.

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

- Faltas leves: Diez días.
- Faltas graves: Veinte días.
- 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.

CAPITULO XII. DERECHO SUPLETORIO

Derecho supletorio

Artículo 81.- Al amparo del principio de autonomía de la voluntad de las partes que informa la vigente legislación laboral, las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación preferente y prioritaria en el ámbito personal y funcional pactado. En consecuencia, quedan derogados y sin efecto los pactos anteriores que se hubieran alcanzado en cualquier materia, salvo los incorporados a texto del presente Convenio o los que se renuncian por remisión expresa.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones legales.

Handwritten notes and signatures:
- A speech bubble containing "Más Mas" with an arrow pointing to the text.
- Multiple handwritten signatures and initials throughout the page, including a large signature on the left and several others at the bottom.

BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, S.L.U

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA

Desde el 1 de Enero de 1996 quedó suprimido el concepto económico de antigüedad, denominado "plus de vinculación".

No obstante lo anterior, las cantidades percibidas por tal concepto, se mantendrán en un complemento " ex vinculación" no siendo ni compensable ni absorbible con ningún otro incremento de Convenio, siendo revalorizable anualmente con el incremento que se pacte.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA

PACTOS COMPLEMENTARIOS

Tribunal Laboral de Catalunya.

Las partes firmantes del presente Convenio aceptan someterse al arbitraje vinculante del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de conflictos de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse sólo en materia de Métodos y Tiempos. Para el resto de conflictos se someterán al Tribunal Laboral de Catalunya en trámite de mediación y conciliación

CLAUSULA ADICIONAL TERCERA

La asignación del Grupo Profesional a los diversos empleados/as se ha efectuado en función de las tareas que cada uno de ellos realiza en el puesto de trabajo asignado.

Cada Grupo Profesional se ha dividido en dos sub-grupos, denominados A y B, y ello a fin de diferenciar, aún más, dentro de cada Grupo Profesional, las exigencias requeridas por el Puesto en cuanto a: Conocimientos, Iniciativa, Autonomía, Responsabilidad, Mando y Complejidad.

Para ello se ha llevado a cabo una Calificación de Puestos de Trabajo.

Se calificarán todos los puestos de trabajo existentes en la Empresa, excepto los de Jefe/a de Departamento y superiores, independientemente de que la persona que ocupe el puesto en el momento de la Valoración sea personal de Convenio o Fuera de Convenio.

MARCHA SEGUIDA

De acuerdo con lo indicado anteriormente, se ha efectuado:

- Descripción de las tareas a realizar por los diversos puestos de trabajo mediante entrevista personal a un/una ocupante del mismo.
- Calificación de los diversos puestos de trabajo y asignación del Grupo Profesional, así como del Sub-Grupo, A o B, del mismo. Está calificación se ha efectuado en Comisión Paritaria de Valoración de Puestos de Trabajo, estando la misma formada por tres representantes del Comité de Empresa, tres de la Dirección de la Empresa y el Asesor Externo, asistiendo siempre el/la Responsable de la Sección del Puesto de trabajo que se valora en aquel momento.

BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, S.L.U

Para la Calificación de cada puesto de trabajo se ha aplicado la unidad de medida (Manual de Valoración) mediante la asignación del grado de cada factor que corresponda y, como último paso, se ha realizado la conversión en puntos de los grados de cada factor para obtener así unos resultados que condujesen a la determinación del Grupo y Sub-Grupo Profesional.

[Handwritten signatures and initials scattered across the page, including names like Medel, Pizarro, and others.]

[Handwritten signature and initials in the bottom right corner, including 'E. P. Kells' and 'UGI'.]

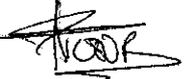
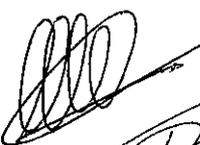
BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, S.L.U

RESULTADOS OBTENIDOS

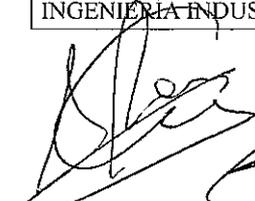
Los puestos de trabajo y su valoración a Noviembre de 2016, son:

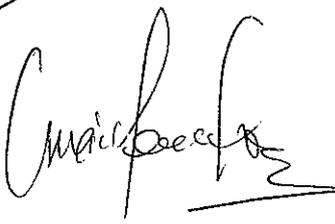
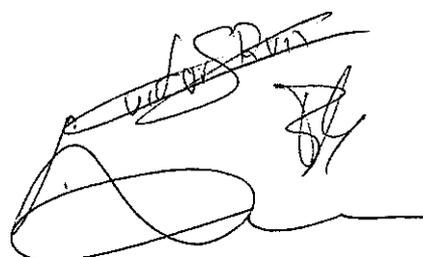
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	GP.	SUB G.
Acceso Camiones (CLP)	6	6B
ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, CONTROL PRESENCIA, IT PARTNER	5	5A
ADMINISTRACIÓN PERSONAL Y REPORTING	4	4B
ADMINISTRACIÓN TÉCNICA - SOPORTE ENSAYOS	5	5A
ADMINISTRACIÓN TÉCNICA ECB	5	5B
ADMINISTRACIÓN TÉCNICA MOE	5	5B
ADMINISTRATIVO CONTABILIDAD GENERAL CONTABLE	5	5A
ADMINISTRATIVO CONTABLE	5	5B
ANÁLISIS COSTES	3	3B
Analista Laboratorio Calidad	4	4B
ANALISTA METALÚRGICO LABORATORIO	4	4A
APROVISIONADOR	4	4A
ASISTENTE CALIDAD (QMM)	5	5A
ASISTENTE COMPRADOR	5	5A
ASISTENTE DIRECCIÓN GENERAL	4	4B
ATS SERVICIO MÉDICO	4	4A
Auditor Calidad / Garantías	4	4A
AUDITORIAS Y GESTIÓN SISTEMA DE CALIDAD Y HSE	4	4A
Carretilero de logística	5	5B
CLAIMS MANAGER	3	3A
COMMODITY BUYER COMPRAS INDIRECTAS	4	4A
COMPRADOR COMMODITY	3	3A
COMPRADOR PLANTA MATERIAL DIRECTO Y RECAMBIOS	4	4B
COMPRADOR PLANTA MATERIAL INDIRECTO Y SERVICIOS	4	4B
COORDINADOR INFORMÁTICO MOE	4	4A
Coordinador Recepción Técnica Materiales	3	3B
DESIGN LEADER	2	2B
DISEÑO UTILLAJES	4	4B
DOCUMENTACION TECNICA PROCESOS	4	4A
Expediciones	5	5A
Expediciones Negoce	6	6A
FLUJO DE MATERIALES Y TRANSPORTE	4	4A
GESTION ALMACEN DE MANTENIMIENTO	5	5A
GESTIÓN CALIDAD PREVENTIVA	3	3A
GESTION DOCUMENTACION TECNICA	4	4B
Group Leader Mecanizado	4	4B
Group Leader Montaje	4	4B
Group Leader Movimiento Materiales	4	4B
GROUP LEADER REEMBALAJE/SAFE LAUNCH	4	4B
INGENIERIA INDUSTRIAL	3	3A







BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, S.L.U

INGENIERO CALIDAD CLIENTES	3	3A
INGENIERO CALIDAD PROVEEDORES NUEVOS LANZAMIENTOS	3	3A
INGENIERO CALIDAD PROVEEDORES SERIE	3	3A
INGENIERO DE DISEÑO	3	3A
INGENIERO DE ENSAYOS	3	3A
INGENIERO DE PROCESOS	3	3A
INGENIERO PRODUCCIÓN MECANIZADO (PLANNER MECANIZADO)	3	3A
INGENIERO PRODUCCIÓN MONTAJE (PLANNER MONTAJE)	3	3A
Inspector de Calidad	4	4B
Milkrun Booster	6	6A
MILKRUN CABINA	5	5B
Milkrun Externo MOE2	5	5B
Milkrun Interno MOE2	6	6A
Milkrun Logística (Conductor de Tren)	5	5B
MOE-POINT CIP	4	4B
MOE-Q2	4	4A
NUEVOS LANZAMIENTOS Y DOCUMENTACION TECNICA	3	3A
Operario Cuarto Herramientas	5	5A
Operario de Montaje CMT	6	6A
Operario Línea Mecanizado	6	6A
Operario Metrología	5	5A
Operario Montaje Booster	6	6A
Operario Montaje Booster subconj. BA	6	6A
Operario Montaje Booster subconj. SPR	6	6A
OPERARIO REEMBALAJE/SAFE LAUNCH	6	6A
Operario Reponedor de Almacén	5	5B
Operario Responsable Calibraciones	4	4A
Operario/Preparador Línea Mecanizado	5	5A
PLANIFICACIÓN PROCESOS FÍSICOS (ALMACÉN)	3	3B
PLANIFICACIÓN PROCESOS FÍSICOS (EMBALAJES)	4	4A
PLANIFICACIÓN PRODUCCIÓN	4	4A
PLANIFICACIÓN Y VENTAS CLIENTES	3	3A
Preparador Expediciones	5	5B
Preparador NOAH	5	5A
PROJECT COMPONENT MANAGER	3	3A
PROJECT MANAGER PURCHASING	3	3A
RECEPCIÓN MATERIAL (INCOMING)	5	5B
Recepción Materiales Serie	5	5B
Recepción técnica de materiales	4	4A
REPORTING COMPRAS	5	5A
RESPONSABLE BPS	3	3A
RESPONSABLE CALIDAD CLIENTES	2	2B
RESPONSABLE DE CALIDAD PRODUCCIÓN	3	3A
RESPONSABLE DE CUENTAS	4	4B

Handwritten signature

BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, S.L.U

RESPONSABLE DE ENSAYOS	2	2B
RESPONSABLE FLUJO FISICO	2	2B
RESPONSABLE FUNCIONES DE SOPORTE	3	3A
RESPONSABLE LABORATORIO	3	3A
RESPONSABLE MANTENIMIENTO MÁQUINAS	2	2B
RESPONSABLE PROCESOS	2	2B
RESPONSABLE PRODUCCIÓN MECANIZADO	2	2B
RESPONSABLE RECEPCIÓN TÉCNICA	3	3A
Responsable turno movimiento materiales	4	4A
SECRETARIA DE DEPARTAMENTO	5	5A
SOPORTE ENSAYOS	4	4A
SOPORTE SISTEMAS CAD	4	4A
SUPLY CHAIN MANAGER	3	3A
Team – Leader Cuarto Herramientas	3	3B
Team Leader Mantenimiento	3	3B
Team Leader Mecanizado	3	3B
Team Leader Montaje	3	3B
TÉCNICO ADMINISTRATIVO (TECHNICAL DOCUMENTATION)	5	5B
TÉCNICO CAMBIO Y NUEVOS LANZAMIENTOS	3	3B
TÉCNICO DE DISEÑO	4	4A
Técnico de ensayos y desarrollo	4	4A
TÉCNICO EXPERTO INFORMÁTICO (INFRAESTRUCTURAS)	4	4A
TÉCNICO INFORMÁTICA INDUSTRIAL	3	3B
Técnico Mantenimiento	4	4A
TÉCNICO MICROINFORMÁTICA / AT. USUARIO - OFFICE SYSTEM	5	5A
Técnico prototipos TEF	4	4A
TECNICO RECURSOS HUMANOS	3	3B
Técnico tridimensional	4	4B
Ubicador CLP3	6	6A

CLAUSULA ADICIONAL CUARTA

PRIMA DE PRODUCCION

Desde el 1 de Abril de 2013, se acordó la eliminación de la Prima de Producción.

Como compensación, las personas en plantilla que en esa fecha estaban cobrando la Prima de Producción Directa, pasaron a percibir como Complemento Ad Personam, la cantidad de 3.196,18 € brutos anuales (valor 2013); y, con el mismo criterio, quienes estaban cobrando la Prima de Producción Indirecta, pasaron a percibir la cantidad de 2.105,68 € brutos anuales (valor 2013).

Con relación al Laudo Arbitral de fecha 23.06.2006, expediente PAB 325/06, se acordó que seguiría siendo de aplicación en los mismos términos, para el personal directo de producción que desarrolle su trabajo dentro de gama.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.]

BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, S.L.U

CLAUSULA ADICIONAL QUINTA

PLANES DE FORMACION

Durante el primer cuatrimestre de cada año la Dirección se compromete a convocar una reunión en la que ésta proporcionará al Comité de Empresa información del plan de formación previsto para el año en curso, así como de la formación realizada en el año anterior.

CLAUSULA TRANSITORIA PRIMERA

COMPROMISO DE PROYECTOS, VOLÚMENES, INVERSIONES Y EMPLEO

La Dirección se compromete a lanzar los siguientes nuevos proyectos en Bosch Sistemas de Frenado, S.L.U:

2017	2019
EMP2V2 R83 EMP2V2 P87 EMP2V2 K9 EMP2V2 R82 EMP2V2 P84 EMP2V2 X74 EMP2V2 X81	TMC8 IBOOSTER Volúmenes adicionales Plat. CMF1

Los volúmenes anuales asociados (nº de piezas producidas/año) estimados con dichos nuevos proyectos son los siguientes (TMC8, SMACT, PB):

2017	2018	2019	2020
2.123.000	2.217.000	2.241.000	2.359.000

La evolución de empleo previsto para todo el centro de trabajo de Lliçà, asociado a dichos volúmenes es la siguiente (capacidad de personal a 31.12 de cada año):

2017	2018	2019	2020
330	330	330	330

En el periodo 2016-2018 se prevé una inversión adicional de 1,5 millones de euros para transformar la línea NOAH2 en una línea Tierrod semiautomática.

En el caso de que no pudieran mantenerse estas previsiones de proyectos, volúmenes, inversiones y empleo, se aplicaría una cláusula de garantía, según la cual se realizaría un incremento salarial del 2%

[Handwritten signatures and notes on the left side of the page]

[Handwritten signatures and notes on the left side of the page]

[Handwritten signature on the left side of the page]

[Handwritten signatures on the right side of the page]

[Large handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, S.L.U

para cada uno de los años de vigencia del Convenio. No obstante, esta cláusula de garantía no sería de aplicación si el descenso de volumen sobre la previsión fuera derivado de un descenso de ventas de los clientes.

CLAUSULA TRANSITORIA SEGUNDA

JUBILACIÓN PARCIAL CON CONTRATO DE RELEVO

La dirección de la Empresa valorará la posibilidad de realizar jubilaciones parciales durante la vigencia del presente Convenio, estableciendo los contratos de relevo correspondientes, siempre que sea posible.

Anualmente se llevará a cabo una reunión entre la Dirección de la Empresa y una Comisión del Comité de Empresa, para analizar las posibilidades concretas de realizar dichas jubilaciones parciales con contrato de relevo.

CLAUSULA TRANSITORIA TERCERA

PREMIO JUBILACION

Durante la vigencia del presente Convenio, las personas trabajadoras que causen baja en la Empresa por jubilación recibirán un vale regalo con un valor de 300,00.- € a canjear por productos BOSCH. Esta previsión será de aplicación igualmente a las personas trabajadoras que causen baja en la empresa por despido basado en causas objetivas con edad igual o superior a los 59 años.

[Handwritten signatures on the left margin]

[Large handwritten signatures and marks in the center and right]

[Handwritten signature and date: 2 de Julio del 2017]

ANEXO Nº 1 **TABLAS SALARIALES AÑOS: 2016, 2017, 2018, 2019, 2020**

a GRUPO PROFESIONAL	b			c			d	e
	SALARIO BASE DIARIO	SALARIO BASE MENSUAL	PAGAS EXTRAS (JUNIO Y NAVIDAD)	HORAS EXTRAS			PLUS NOCHE 3er. TURNO	TASA HORARIA
				A	B	C		
1A	125,68	3.822,90	3.773,58	34,73	41,60	49,98	40,47	22,70
1B	116,92	3.566,19	3.510,30	32,31	38,70	46,49	37,65	21,11
2A	108,76	3.308,08	3.265,40	30,05	36,00	43,25	35,02	19,64
2B	101,17	3.077,29	3.037,58	27,96	33,49	40,23	32,58	18,27
3A	94,11	2.862,59	2.825,66	26,01	31,15	37,42	30,30	16,99
3B	87,55	2.662,88	2.628,52	24,19	28,98	34,81	28,19	15,81
4A	81,43	2.477,09	2.445,13	22,50	26,96	32,38	26,22	14,71
4B	75,17	2.286,72	2.255,74	21,03	25,25	30,28	24,20	13,58
5A	70,49	2.144,01	2.114,88	19,97	23,98	28,74	22,70	12,73
5B	66,39	2.019,31	1.993,00	18,52	22,24	26,72	21,38	12,00
6A	61,07	1.857,66	1.831,45	17,27	20,72	24,82	19,66	11,03
6B	54,30	1.651,82	1.738,62	17,27	20,72	24,82	17,48	9,81

PLUS MAYOR TIEMPO INVERTIDO MAYOR TIEMPO INVERTIDO -----	5,33 EUROS DIA TRABAJADO DE LUNES A VIERNES
PLUS EX.VINCULACION PLUS EX.VINCULACION -----	52,50 POR 12 MESES Y COEFICIENTE PERSONAL
PAGA DE PRODUCTIVIDAD Y VOLUNTAD DE DIALOGO PAGA DE PROD. Y VOLUNTAD DE DIALOGO -----	1.282,40 EUROS/ANUALES
DESCUENTO POR CADA HORA FALTADA ----- (CUANDO UN EMPLEADO TENGA UNA AUSENCIA SUPERIOR A LAS 480 HORAS PACTADAS . SE LE DESCONTARA A PARTIR DE LA 481 HORA, NO TRABAJADA)	0,73 EUROS DTO./HORA
PLUS AYUDA DISMINUIDOS -----	210 EUROS MES
PLUS BOMBERO -----	62,61 EUROS MES
PLUS JEFE DE BRIGADA/JEFE INTERVENCION -----	78,28 EUROS MES

ANEXO 2

Plus del servicio de Bomberos

Las personas seleccionadas por la dirección para la integración del servicio de bomberos deberán firmar un contrato anual donde se especifican las funciones y régimen laboral que les son de aplicación.

Como compensación por estos trabajos se establecen las siguientes cantidades por mes a abonar en 12 pagas:

- Jefe/a de brigada/Jefe/a de Intervención: ver valores tablas (Anexo 1).
- Bombero/a: ver valores tablas (Anexo 1).

La figura del Jefe/a de Intervención y de Jefe/a de Brigada serán de libre designación por parte de la Dirección de la Empresa. El/la Jefe/a de Brigada será renovado/a con una periodicidad mínima de 3 años.

Anualmente se renovará 1 bombero/a por turno, excepto en los años 2017 y 2018, en los que se renovarán 2 bomberos/as por turno.

Los miembros del equipo de bomberos/as que no asistan a un mínimo del 67% de las prácticas mensuales, no renovarán su contrato.

Plus del servicio de bomberos. Tareas y responsabilidades

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

Retén de Bombero/a:

Se establece la figura del Retén de Bombero/a, con el fin de formar a los futuros miembros del equipo de Bomberos. Las personas que sean seleccionadas para dicha figura, permanecerán un mínimo de 1 año en formación, debiendo asistir a un mínimo del 80 % de las prácticas mensuales de Bombero/a durante ese año, para poder acceder a una plaza de Bombero/a.

Para poder acceder a Retén de Bombero/a se deberá superar un proceso de selección, que incluirá un reconocimiento médico y pruebas físicas, o cualquier otra prueba de aptitud físico-psíquica que se pueda establecer.

Se establece un máximo de 2 retenes de bombero/a por año y turno de trabajo.

The bottom of the document features several handwritten signatures and stamps. On the left, there are several overlapping signatures. In the center, there is a circular stamp with the letters 'EVA' inside. To the right, there are more signatures, including one that appears to say 'Castellón' and another that says 'VBF'. The signatures are written in black ink on a white background.

ANEXO 3

REGLAMENTO BECAS

Tal y como establece el artículo 72 del Convenio, se destinará un fondo anual para la concesión de becas para estudios reglados de grado medio o superior de personas trabajadoras, relacionados con el ámbito empresarial y para becas de estudios superiores de hijos/as de personas trabajadoras; y becas para hijos/as disminuidos/as psíquicos/as de personas trabajadoras.

Requisitos para solicitar la beca:

- Ser empleado/a de Bosch Sistemas de Frenado, S.L.U. planta de Lliçà con contrato indefinido.

Procedimiento de solicitud:

- Presentar solicitud en departamento de Recursos Humanos en impreso a cumplimentar con tal fin.

Concesión de Becas:

a) Becas para estudios reglados de grado medio o superior de empleados/as del Centro de trabajo de Lliçà d'Amunt.

➤ La Dirección utilizará los siguientes criterios de valoración para determinar la concesión de la misma.

Valoración de la solicitud

	4 puntos	3 puntos	2 puntos	1 puntos
Total remuneración bruta anual	<30.000	30.001-33.000	33.001-37.000	>37.001
Situación familiar (nº hijos/as < 25 años a su cargo)	3 ó más	2	1	0

La puntuación máxima será de 8 puntos, en caso de empate entre varias solicitudes, se dará preferencia a aquellos casos en que la realización de los estudios conlleve una mejora de la calificación para su desarrollo profesional en la empresa. Los casos de empate a puntos serán discutidos en la Comisión Paritaria del Convenio.

b) Becas de estudios superiores de hijos/as de empleados/as y estudios de hijos/as disminuidos/as del Centro de Trabajo de Lliçà d'Amunt.

Los criterios de valoración para determinar la concesión de la misma serán los siguientes:

$$\frac{\text{Total ingresos unidad familiar año anterior}}{\text{nº total de hijos/as}}$$

Serán las rentas más bajas resultantes de la aplicación de la fórmula anteriormente descrita, las que tendrán prioridad en la concesión de dichas becas.

Asimismo y sólo en estos casos será imprescindible presentar junto a la solicitud de beca copia de la declaración de la renta del año anterior (unidad familiar).

Período de presentación de solicitudes:

- Se podrán presentar entre el 1 y el 31 de Marzo

Características

1. Consideración de la ayuda: Las ayudas concedidas se considerarán aportaciones económicas efectuadas por la compañía en concepto de anticipo hasta la finalización de los estudios.
2. Nº de solicitudes máximas por colaborador/a: Con el fin de mantener la equidad interna sólo se aceptará una solicitud de Beca por colaborador/a o unidad familiar (en caso de matrimonios de personas trabajadoras) y año lectivo.
3. Cuantía de la beca: máximo de 1.000 Euros.

4. En ninguno de los casos la cuantía de la beca superará el 90% del importe total del curso a becar, con el fin que las ayudas tengan la consideración de Beca.
5. Pago de la ayuda: La beca aprobada se hará efectiva en dos partes iguales: la primera mitad en el mismo momento de la aprobación (mes de Abril) y la segunda mitad restante al finalizar el período académico (mes de Octubre).
6. Documentación requerida: Se deberá aportar a Recursos Humanos:
- a) los originales que den soporte al aprovechamiento del curso (Diploma, Título o certificado)
 - b) la factura o comprobante del pago correspondiente.
 - c) Copia de la matricula
- La no presentación de la justificación del pago comportaría la devolución total de la ayuda entregada. Asimismo, la existencia de justificación de pago pero no de una acreditación de aprovechamiento del curso, implica que no se hará efectivo el pago de la 2º mitad de la ayuda que había quedado pendiente y se deberá retornar el 100% de la parte concedida. A tales efectos, se considerará no aprovechado el suspender el 50% o más de las asignaturas o créditos en curso. Un resultado insuficiente que represente la repetición de curso, también llevará implícito la denegación de la concesión de una nueva Beca el año siguiente. La Baja voluntaria en la compañía mientras se está realizando el curso becado, dará lugar a la cancelación de la beca concedida, deduciéndose del saldo y finiquito del empleado la cantidad anticipada en concepto de Beca de estudios.

El importe económico resultante de devoluciones o bajas voluntarias será acumulado para el presupuesto del año siguiente y los colaboradores que soliciten la ayuda podrán beneficiarse de dicho importe acumulado.

ANEXO 4

ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE PAUSA DEL PERSONAL SEMANAL EN EL CENTRO DE LLIÇÀ

El tiempo de pausa del personal semanal queda organizado tal y como se indica a continuación:

A) Operarios/as directos/as (dentro de gama)

De acuerdo con el laudo arbitral del Tribunal Laboral de Catalunya del 26 de junio de 2006, se establece para este colectivo lo siguiente:

1º Las ausencias del puesto de trabajo por necesidades personales, hasta un máximo del 5% de la jornada, se harán de forma individual, por un tiempo razonable e informando al/la responsable directo/a de la línea para que pueda establecer las medidas necesarias para mantener el proceso productivo.

1.1. Se entienden por necesidades personales las ausencias del puesto de trabajo tales como ir al lavabo, fumar, tomar un café, etc...

1.2. Para el mantenimiento del proceso productivo el Group Leader o Team Leader podrá organizar relevos del puesto de trabajo entre compañeros/as de la misma línea

2º Una pausa de 5 minutos adicional al descanso no retribuido del bocadillo y una pausa adicional de 12 minutos durante la jornada para un turno de 8 horas de presencia. Para turnos de jornada reducida o 4º turno, las pausas de 5 y 12 minutos, serán reducidas o ampliadas proporcionalmente a la jornada diaria de que se trate.

Los horarios de pausa para los diferentes turnos se establecen a continuación:

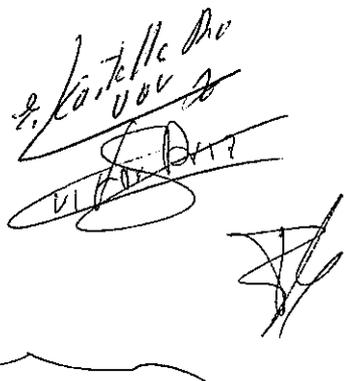
1er turno	8h30m a 8h50m	11h30m a 11h42m	
2º turno	16h30m a 16h42m	18h30m a 18h50m	
3er turno	00h30m a 00h42m	2h45m a 3h05m	
4º turno	8h30m a 8h50m	11h30m a 11h42m	16h30m a 16h38m

Las personas trabajadoras con jornada reducida tendrá derecho al tiempo de pausa adicional al bocadillo según se indica a continuación:

Presencia 4 horas: 9 minutos
Presencia 4,5 horas: 10 minutos
Presencia 5 horas: 11 minutos
Presencia 5,5 horas: 12 minutos
Presencia 6 horas: 13 minutos
Presencia 6,5 horas: 14 minutos

Se organizará este tiempo de descanso de acuerdo con cada responsable.





3° En función de sus horas de presencia anual, este colectivo acumulará hasta un máximo de 15,50 horas de libre disfrute anuales contabilizadas para una presencia de las horas anuales establecidas por convenio o su parte proporcional para horas de presencia inferiores. Se entiende por horas de presencia, las horas de presencia teóricas de la persona trabajadora descontando las ausencias de su jornada teórica.

A tal efecto se establecerá un cómputo individual de horas generadas en función de la presencia de cada persona trabajadora, denominada "cuenta de horas".

Esta cuenta de horas se generará del 1 de Enero al 31 de diciembre de cada año.

Tanto en el caso de adeudar como en el caso de acreditar saldos de horas, estas podrán ser regularizadas en los seis meses posteriores al fin de año. El saldo máximo del negativo será de 7h75.

Es decir, si se finaliza el año con un saldo negativo se podrán generar nuevas horas hasta el 30 de junio de cada año para compensar el negativo. Si a esa fecha el negativo no ha quedado compensado se descontará. Los saldos positivos podrán disfrutarse hasta esa fecha.

De forma excepcional, en aquellos casos en los que se demuestre que de una persona trabajadora haya solicitado por escrito los Días de Libre Disfrute Pausa dentro del periodo establecido, y estos se hayan denegado por la Empresa en 2 o más ocasiones, se ampliará el plazo en 3 meses más, siendo el día fijado en ese momento de común acuerdo entre de la persona trabajadora y el/la responsable inmediato/a.

Las normas de disfrute serán las dispuestas en el art. 53 de convenio excepto en lo dispuesto en los apartados a y e.

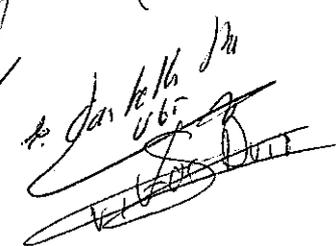
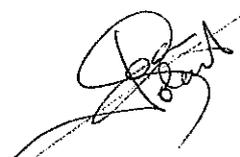
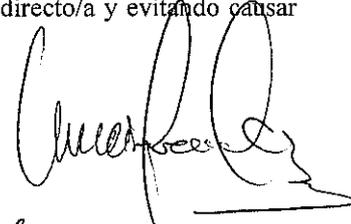
Los días de libre disfrute se retribuirán con todos los conceptos salariales.

B) Personal indirecto y personal directo fuera de gama

Este colectivo no realizará pausas, a excepción de los 15 minutos de bocadillo no retribuido.

Este personal no tomará sus pausa de bocadillo durante los horarios establecidos para el personal directo.

Las interrupciones de la actividad por necesidades personales de este colectivo, hasta un máximo del 5% de la jornada, se realizarán de forma individual, por un tiempo razonable e informando a su responsable directo/a y evitando causar perjuicios al proceso productivo.



ANEXO 5

En Lliçà D'Amunt, a 12 de marzo del 2010, reunidos por una parte la Dirección de la Planta y por otra el Comité de Empresa, según relación adjunta:

ACUERDAN

Reunidos para tratar el tema de los paros en la producción debidos a las nevadas del día 08.03.2010, que condujeron a la suspensión de las actividades en la planta a partir de las 17:00 h. y a la cancelación del Turno de Noche, para evitar riesgos para las personas trabajadoras en sus desplazamientos entre su domicilio y la planta, acuerdan para esta ocasión, y de forma excepcional:

1. Dentro del ámbito del artículo 59 del Convenio Colectivo de Bosch Sistemas de Frenado, S.L.U, se acuerda que las horas no trabajadas durante los días 08 y 09/03/10, podrán ser recuperadas a elección de las personas trabajadoras, entre una de las siguientes alternativas:

a) Para el personal de turno de mañana o tarde, posibilidad de recuperación en sábado, más una bonificación de 60 € o en domingo o festivo, con una bonificación de 65 €.

En el caso del personal del turno de noche, posibilidad de recuperación en domingo o festivo noche, más una bonificación de 80 €.

Los valores mencionados son para la recuperación de una jornada completa. En caso de recuperación de jornadas parciales, se aplicará la parte proporcional de la bonificación.

b) A cuenta de días de libre disfrute.

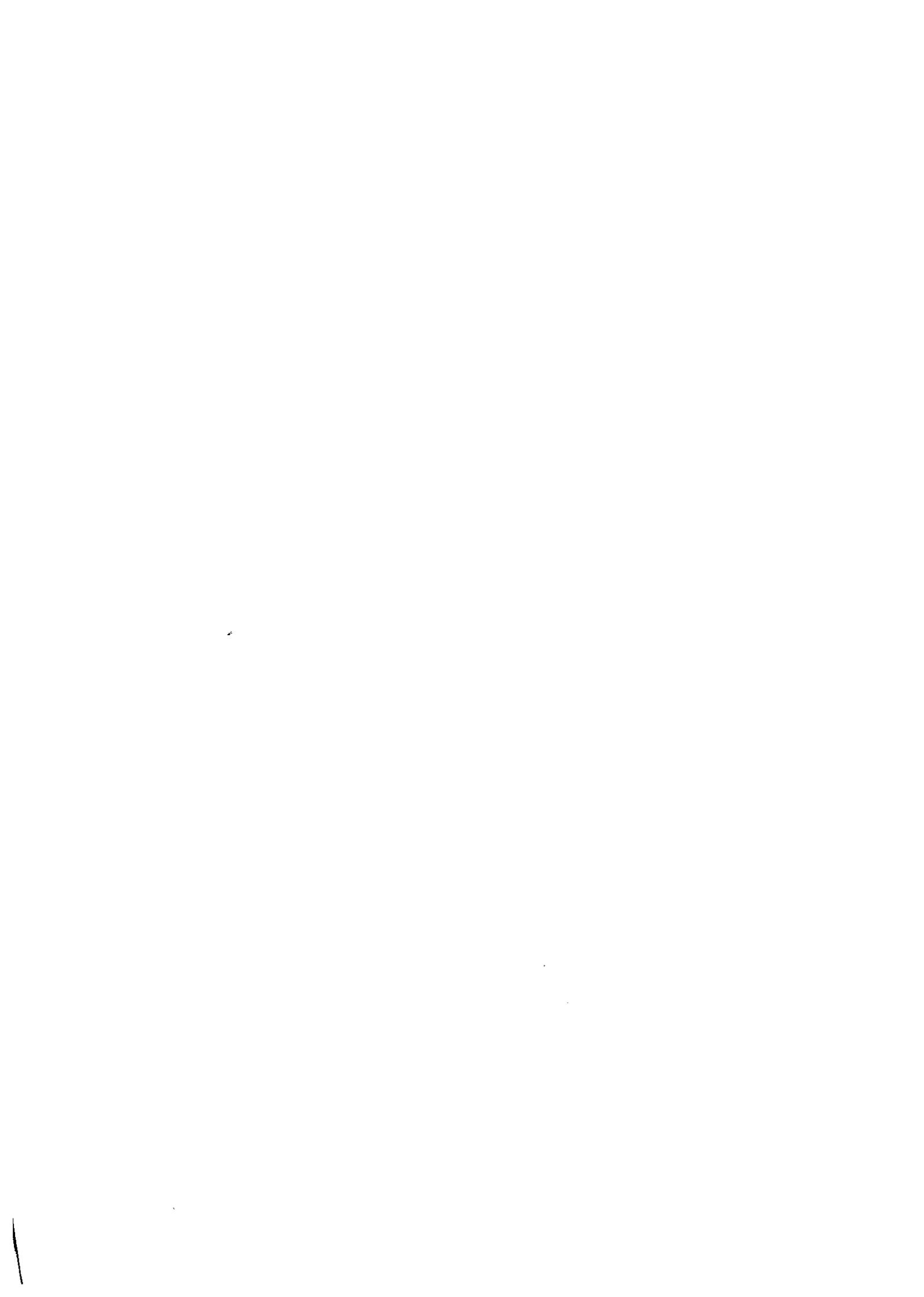
c) A cuenta de vacaciones (por días completos).

d) A descontar en nómina (no afectará a la prima de productividad ni en el absentismo).

2. La dirección de la Empresa pasará en los próximos días un listado, en el que cada una de las personas afectadas deberá señalar la forma de recuperación elegida.

3. En el caso de optar por la opción a), la fecha concreta de recuperación se acordará entre el superior inmediato y el empleado/a, debiéndose recuperar en un plazo máximo de 3 meses.

Si existe algún caso en el que a dicha fecha no se haya manifestado la opción de recuperación o no se hayan recuperado las horas correspondientes, se aplicará automáticamente la opción d) en la nómina de Julio'10.



ACTA DE ACUERDO DE LA MESA NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD DE BOSCH SISTEMAS DE FRENADO S.L.U. (CENTRO DE TRABAJO DE LLIÇÀ)

En representación de la Dirección:

D. Venancio Alonso

D. Jesús Robledo

Dña. Montserrat Franquesa

En representación de los trabajadores:

D. Joan Volart

D. Víctor Ruiz

Dña. Cristina Cabrera

En Lliçà d'Amunt, el día 20 de Septiembre de 2011, se reúnen las personas indicadas previa convocatoria efectuada en la última reunión de la comisión negociadora del Plan de Igualdad para el centro de trabajo de Lliçà de Bosch Sistemas de Frenado S.L.U., en la representatividad que cada uno ostenta, reconociéndose plena capacidad y legitimación recíprocas, a los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) y Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23 de marzo).

Abierta la sesión, se da cuenta de las gestiones efectuadas con conversaciones entre los presentes al objeto de alcanzar un acuerdo que pueda ser asumido por todas las partes integrantes de la comisión negociadora.

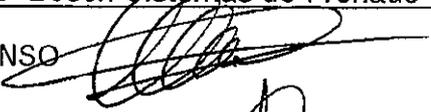
En este sentido, las partes ponen de manifiesto que han efectuado conversaciones internas y que, en aras a un acuerdo unánime, el resultado de las mismas ha sido el texto que se adjunta a la presente acta y que se firma por triplicado.

En consecuencia, por los integrantes de la comisión negociadora se dan por finalizadas las negociaciones con la firma del presente acuerdo sobre el Plan de Igualdad que va anexo a este Acta y se ratifica asimismo por el Comité de Empresa.



Y no habiendo más asuntos que tratar, los reunidos levantan la sesión y de ella el presente acta, que una vez leída y encontrada conforme, la firman junto con el texto acordado.

Por la Dirección de Bosch Sistemas de Frenado (centro de Llicá)

D. VENANCIO ALONSO 

Dña. MONTSERRAT FRANQUESA 

D. JESUS ROBLEDO 

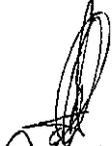
Por la Representación de los trabajadores

D. JOAN VOLART BELLAVISTA 

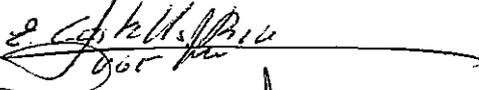
D. VICTOR MANUEL RUIZ OLIVEROS 

Dña. CRISTINA CABRERA AVILES

Por el Comité de Empresa

D. PEDRO FORTES SANCHEZ 

D. CARMELO MARTIN MARIN 

D. EMILI CASTELLS RIU 

D. RAMON NAVARRO 

D. FRANCISCO JOSÉ LOPEZ GUERRERO 

D. JORDI COLMENERO GUILLEN 

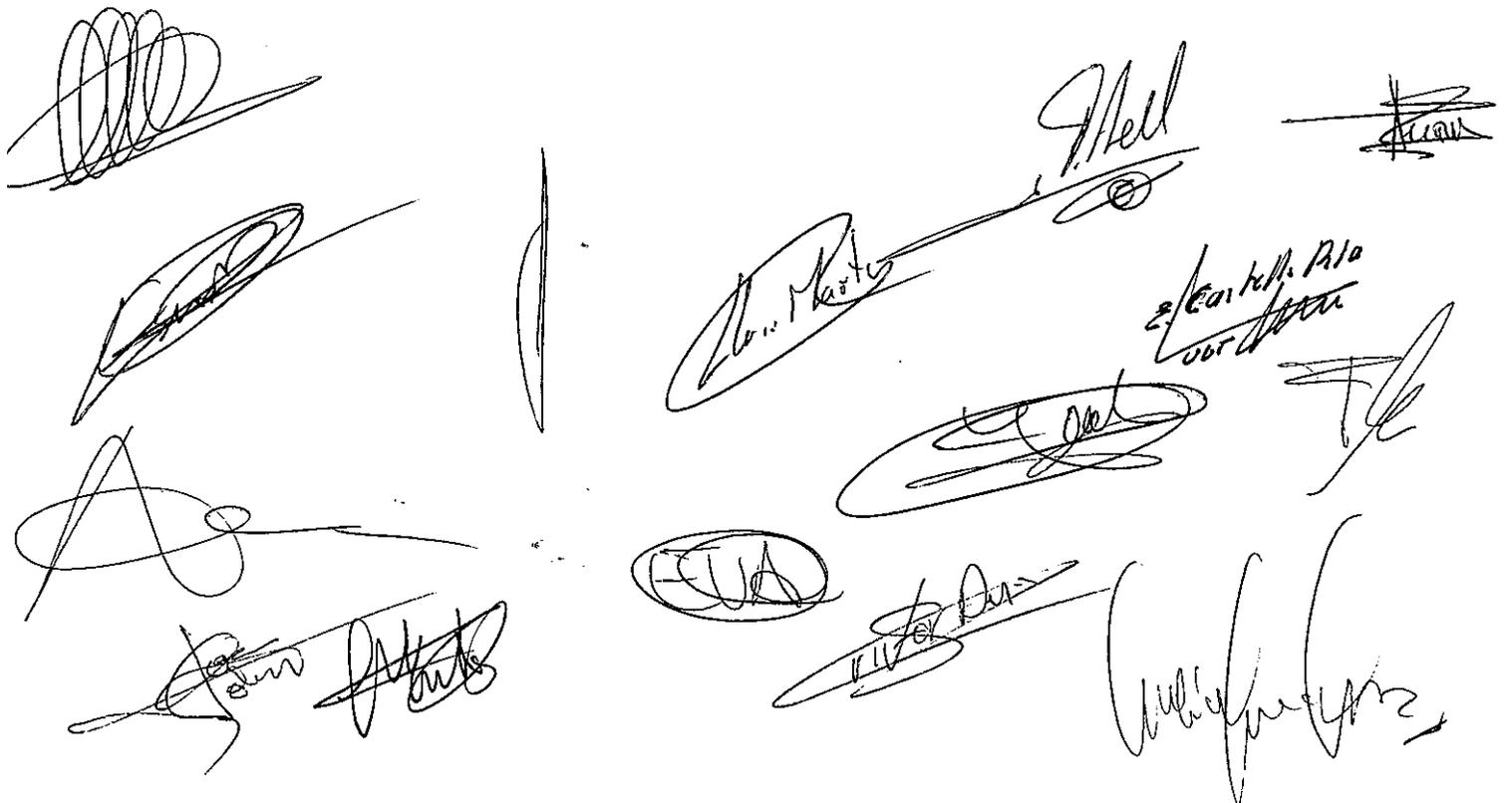
D. EDUDALD ESCODA MARTINEZ 

D. JOSE ANTONIO VARES ESMERALDA 

D. RAMON OLMEDO CANO 

D. JAVIER PELLEGERO PONSA

PLAN DE IGUALDAD PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE LLIÇÀ DE LA EMPRESA BOSCH
SISTEMAS DE FRENADO S.L.U.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including cursive and stylized block letters. Some are enclosed in circles or ovals. One signature includes the text "2/centro de trabajo" and "por el" written below it. There are also some scribbled-out or crossed-out marks.

1.- ANTECEDENTES	1
2.- PRINCIPIOS GENERALES	1
3.- ÁMBITO	2
4.- CRITERIOS ORIENTADORES DEL PLAN DE IGUALDAD	2
5.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	3
6.- MEDIDAS DE ACTUACIÓN	4
7.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	6
8.- DURACIÓN	7
9.- ANEXO I	8
10.- ANEXO II	11
11.- ANEXO III	17

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. Some signatures are circled or underlined, and some include additional text like "EIA" or "Castells Dpto UBF".

1.- ANTECEDENTES

El 23 de marzo de 2007 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, (de obligado cumplimiento) para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LO 3/2007), con el objetivo de combatir todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

El título IV de la Ley se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesionales y en las condiciones de trabajo. Se incluye, además, entre los derechos laborales de los trabajadores, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En este sentido, el artículo 45.1 de la Ley establece que:

“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres”.

En el apartado 2 del mismo precepto se indica que, en el caso de empresas de más de 250 trabajadores, tales medidas deberán dirigirse a la elaboración de un Plan de Igualdad. Así, el mismo se define en el artículo 46 LO 3/2007 como un:

“Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”.

En consonancia con esta regulación, la Dirección de la Empresa y la representación sindical manifiestan su común preocupación y compromiso por garantizar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres integrantes de la plantilla y, a tal fin, se pone de manifiesto la importancia de la negociación del presente acuerdo para la implantación del Plan de Igualdad en las distintas Empresas del Grupo Bosch en España.

El presente Plan de Igualdad del centro de trabajo de Lliçà de la Empresa Bosch Sistemas de Frenado S.L.U. está formado por el Plan Marco de Igualdad del Grupo Bosch, al que se adhiere el Comité de Empresa de Lliçà, y un Anexo específico con las medidas concretas acordadas para este centro una vez revisado el diagnóstico de situación realizado en el mismo.

2.- PRINCIPIOS GENERALES

La Dirección de la Empresa manifiesta su compromiso de garantizar la efectividad de los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ámbito del Grupo Bosch en España.

De conformidad con lo previsto en el artículo 46 de la LO 3/2007, durante la fase de implantación del Plan de Igualdad de cada una de las Empresas del Grupo Bosch en España, se realizará el diagnóstico de la situación de esta materia, al objeto de tener un análisis claro y real de la situación actual en cada una de ellas.

En el presente Plan Marco se plantean los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación necesarios.

Asimismo, el Grupo Bosch en España manifiesta su más profundo rechazo e intolerancia ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual, moral y por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar de manera activa, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Por ello, el presente Plan Marco incluye un Protocolo de actuación en caso de acoso sexual por el que se establecen las pautas para promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y se prevé un procedimiento específico para dar cauce a las posibles denuncias o reclamaciones que pudiera haber a este respecto.

Igualmente, de conformidad con lo previsto en el artículo 47 de la LO 3/2007, se constituirá una Comisión para el Seguimiento del Plan de Igualdad a nivel de Grupo y en cada Sociedad, que se reunirá de forma periódica y velará por la realización de lo contemplado en el mismo.

Los representantes de los trabajadores se comprometen, asimismo, a contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la comunicación e información a la dirección de la Empresa de las conductas o comportamientos que pudieran propiciarlos y de los que tuvieran conocimiento.

3.- ÁMBITO

El presente Acuerdo será de aplicación a la totalidad de la plantilla que preste servicios en las siguientes sociedades del Grupo Bosch en España, siempre que tengan más de 250 trabajadores:

ROBERT BOSCH ESPAÑA S.L.U.
ROBERT BOSCH ESPAÑA FÁBRICA MADRID S.A.U.
ROBERT BOSCH ESPAÑA GASOLINE SYSTEMS S.A.U.
ROBERT BOSCH ESPAÑA FÁBRICA DE CASTELLET S.A.U.
ROBERT BOSCH ESPAÑA FÁBRICA DE TRETO S.A.U.
BOSCH SISTEMAS DE FRENADO S.L.U.
BOSCH REXROTH S.L.
BOSCH SECURITY SYSTEMS S.A.U.

Conforme a lo aquí acordado, cada sociedad que cumpla los requisitos incorporará como parte de su Plan de Igualdad este Plan Marco de Igualdad y negociará los Anexos al mismo que resulten necesarios atendiendo a los resultados de los respectivos diagnósticos de situación, teniendo en cuenta los principios y objetivos aquí establecidos para adaptarlo a las circunstancias particulares de cada una de ellas si fuera necesario, respetando la autonomía de cada sociedad pero siempre dentro de la coherencia y homogeneidad con las medidas de este Plan.

4.- CRITERIOS ORIENTADORES del plan de igualdad

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 3 a 9 de la LO 3/2007 los criterios y principios que orientan este Plan Marco de Igualdad son los siguientes:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- **Principio de no discriminación directa por razón de sexo:** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos

favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

- **Principio de no discriminación indirecta por razón de sexo:** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- **Prohibición del acoso sexual y acoso por razón de sexo:** Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Por su parte el acoso por razón de sexo es:

- i) cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo o
 - ii) el condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- **Garantía de indemnidad frente a represalias:** Se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

5.- Objetivos del plan de igualdad

Teniendo siempre presente el respeto a los criterios orientadores indicados en el apartado anterior, los objetivos de este Plan Marco son los siguientes:

Garantizar el cumplimiento de las políticas y principios en materia de igualdad.

- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el Grupo Bosch en España.
- Promover la eliminación de los desequilibrios laborales que puedan existir entre mujeres y hombres.
- Formar y sensibilizar a los trabajadores en materia de igualdad con especial énfasis en los colectivos de directivos y mandos intermedios.
- Potenciar y difundir en la cultura corporativa y comunicaciones internas todos los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Prevenir y combatir la discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

6.- MEDIDAS DE ACTUACIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2º del artículo 46 de la LO 3/2007 el presente Plan Marco contempla las siguientes áreas de actuación:

- 6.1 Comunicación, lenguaje e imagen
- 6.2 Selección de RR.HH
- 6.3 Formación, desarrollo y promoción
- 6.4 Representatividad de género
- 6.5 Política y estructura retributiva
- 6.6 Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- 6.7 Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
- 6.8 Prevención de riesgos laborales

6.1. Comunicación, lenguaje e imagen

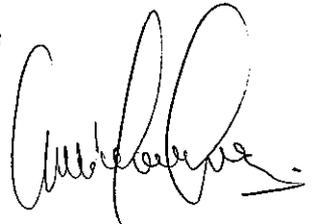
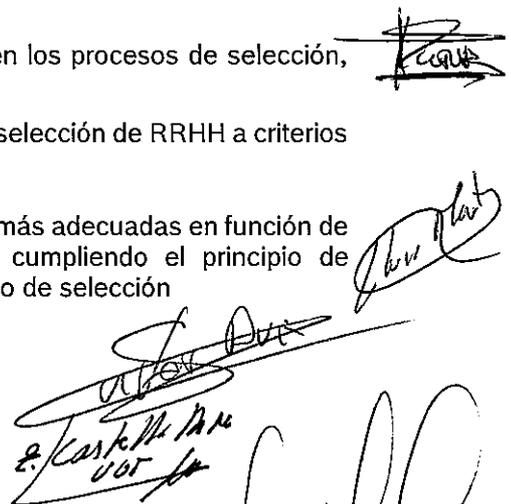
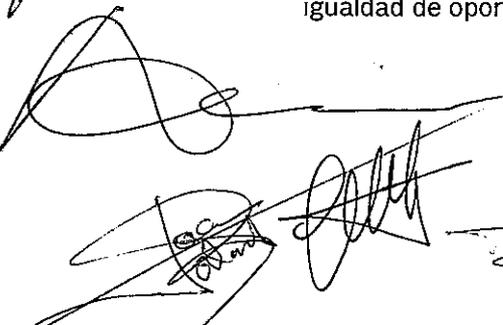
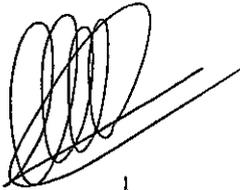
Se acuerda utilizar las herramientas de comunicación interna para concienciar y poner en conocimiento de los trabajadores el contenido y objetivos del Plan de igualdad. Asimismo, con el objetivo de fomentar una cultura de igualdad de oportunidades y transmitirla adecuadamente:

- se establecerán reglas básicas para fomentar el uso de un lenguaje exento de discriminaciones por razón de sexo tanto en las comunicaciones y documentos internos como externos del Grupo Bosch en España
- se vigilará que, en las comunicaciones externas e internas, no se contengan imágenes estereotipadas de mujeres y hombres
- se involucrará a los directivos y mandos intermedios en la difusión de la cultura de igualdad de oportunidades para los trabajadores del Grupo Bosch en España

6.2. Selección de RR.HH

Se establece el objetivo de garantizar la igualdad de trato en los procesos de selección, para lo cual:

- se adaptará el contenido y redacción de los procesos de selección de RRHH a criterios de igualdad
- los puestos de trabajo serán ocupados por las personas más adecuadas en función de sus capacidades, aptitudes, formación y experiencia cumpliendo el principio de igualdad de oportunidades en todas las fases del proceso de selección



- se garantizará que la redacción de las ofertas de empleo no contenga elementos discriminatorios asegurando la diversidad de circunstancias de los potenciales candidatos
- se utilizarán criterios claros y objetivos en la evaluación de las capacidades de los candidatos
- se garantizará que no se realizarán preguntas discriminatorias o que los candidatos puedan percibir como intromisiones personales o que no afecten directamente al perfil del puesto
- se asegurará que los posibles interlocutores externos relacionados con la contratación de trabajadores estén informados sobre la política de igualdad y la cumplan de forma estricta
- se realizarán entrevistas de salida a los trabajadores que causen baja voluntaria en la empresa con el fin de identificar los motivos de la misma y adoptar acciones en caso de que se detectara su relación con situaciones de desigualdad

6.3. Formación, desarrollo y promoción

Con la finalidad de garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso a la formación, así como en los procesos de promoción, se acuerda que:

- se asegurará que el diseño, organización y contenidos de la formación respetan los principios de igualdad y no discriminación
- se analizarán las valoraciones de los asistentes a los cursos de formación con el objetivo de eliminar situaciones de discriminación y medir su eficacia
- se prestará especial atención para que la promoción de los trabajadores se lleve a cabo atendiendo al criterio de igualdad de género

6.4. Representatividad de género

Se establece como objetivo favorecer la incorporación de mujeres a aquellos departamentos, perfiles o puestos en los que pudieran estar subrepresentadas.

6.5 Política y estructura retributiva

La política retributiva del Grupo Bosch en España no establece discriminaciones salariales por razón de sexo.

6.6 Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

El objetivo de esta área consiste en garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación puedan disfrutarse sin obstáculos, con arreglo a los criterios legales establecidos y no supongan un recorte de oportunidades a la promoción, ni en el acceso a la formación, ni una disminución de las condiciones laborales de los trabajadores.

Asimismo, al objeto de difundir adecuadamente entre los trabajadores del Grupo Bosch en España los derechos que la legislación laboral española prevé en materia de conciliación así como los derechos laborales relativos a las víctimas de violencia de género, se informará de los mismos a la plantilla tras la aprobación del Plan de Igualdad en cada una de las sociedades. Adicionalmente, cada sociedad informará de cuantas particularidades y extensiones estén previstas en los respectivos Convenios Colectivos sobre dicha materia.

Los mismos quedarán contenidos en la Norma CEDD-44 sobre Control de presencia en la Empresa, la cual se mantendrá actualizada con las modificaciones legales que sobre esta materia puedan producirse.

6.7 Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo

El objetivo de esta área consiste en garantizar la eliminación total de manera preventiva y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o discriminación en materia de género.

Así, como medidas preventivas se acuerda:

- incluir como Anexo I a este Plan Marco un protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o discriminación, en el que se establezca el canal a seguir para presentar quejas o denuncias y a quién acudir en caso de producirse un supuesto de este tipo.
- comunicar el protocolo a los trabajadores

6.8 Prevención de riesgos laborales

El objetivo de esta área es garantizar una protección adecuada en materia preventiva de la salud de las mujeres embarazadas.

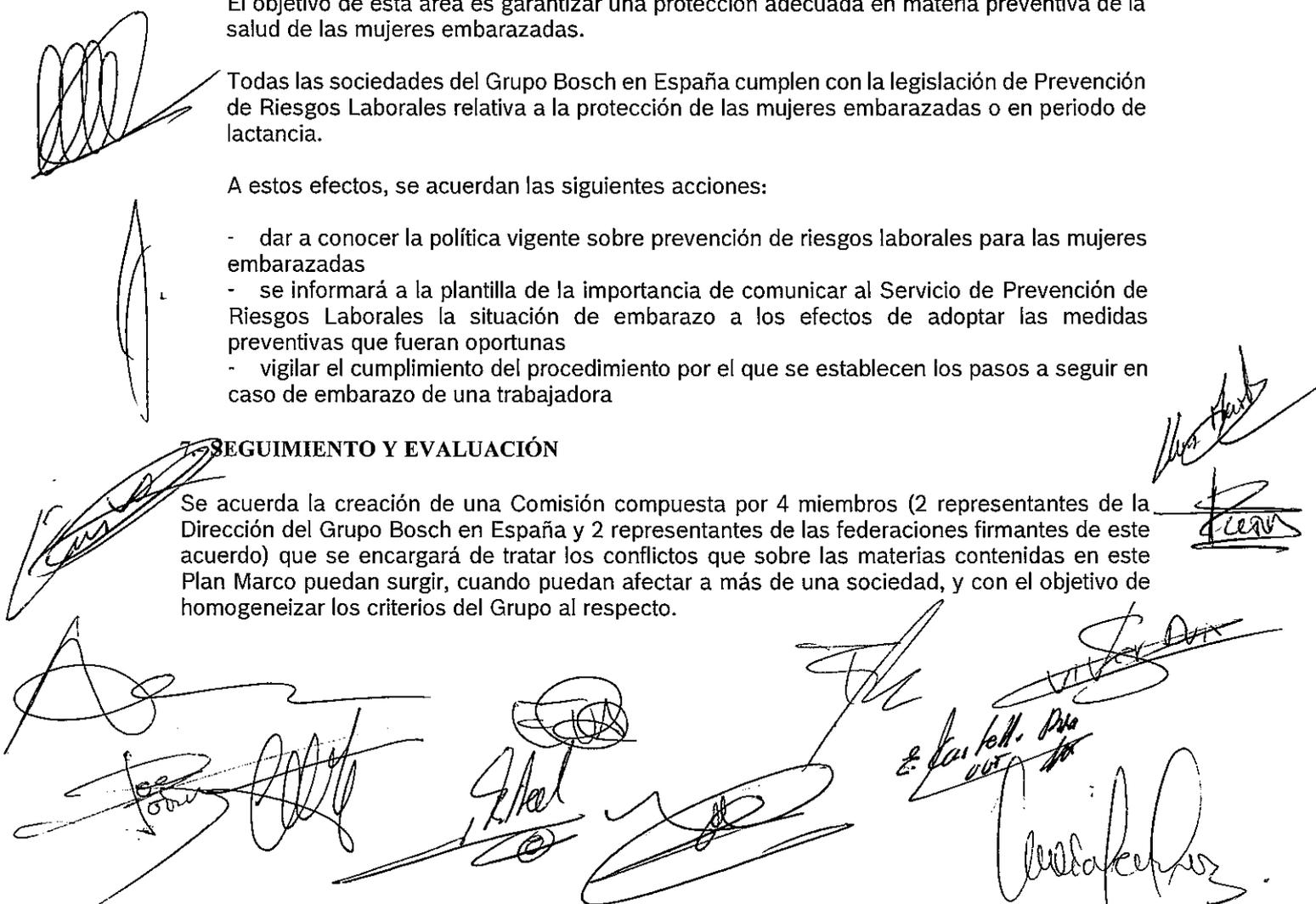
Todas las sociedades del Grupo Bosch en España cumplen con la legislación de Prevención de Riesgos Laborales relativa a la protección de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

A estos efectos, se acuerdan las siguientes acciones:

- dar a conocer la política vigente sobre prevención de riesgos laborales para las mujeres embarazadas
- se informará a la plantilla de la importancia de comunicar al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales la situación de embarazo a los efectos de adoptar las medidas preventivas que fueran oportunas
- vigilar el cumplimiento del procedimiento por el que se establecen los pasos a seguir en caso de embarazo de una trabajadora

7 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se acuerda la creación de una Comisión compuesta por 4 miembros (2 representantes de la Dirección del Grupo Bosch en España y 2 representantes de las federaciones firmantes de este acuerdo) que se encargará de tratar los conflictos que sobre las materias contenidas en este Plan Marco puedan surgir, cuando puedan afectar a más de una sociedad, y con el objetivo de homogeneizar los criterios del Grupo al respecto.



Anualmente y con respeto al derecho a la intimidad de los trabajadores, se dará traslado a esta Comisión de los procedimientos de acoso que se pudieran haber tramitado.

Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la LO 3/2007 las partes acuerdan la creación de una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en cada Empresa para impulsar la implantación del Plan de Igualdad, velar por su contenido y evaluar periódicamente la evolución de la igualdad de género en cada Empresa.

Esta comisión estará formada por 4 miembros (2 designados por la Empresa y 2 designados por el Comité de Empresa de entre sus miembros).

La Comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las dos partes y, al menos, anualmente para hacer el seguimiento de las medidas y elaborar un informe anual de conclusiones en el que se refleje la evolución de las medidas y objetivos previstos en cada Plan proponiendo las recomendaciones que se consideren oportunas.

8.- DURACIÓN

El presente Acuerdo Marco tiene una vigencia de 5 años desde la fecha de la firma del mismo. Transcurrido el plazo de vigencia, se prorrogará tácitamente por iguales periodos si ninguna de las partes procede a su denuncia.



The image contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. Some are circled, some are crossed out, and some include additional text like "E. Pardo" and "065".

9.- ANEXO I

PROTOCOLO FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, MORAL O POR RAZÓN DE SEXO

Todos los trabajadores del Grupo Bosch en España tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios que garantice tanto su dignidad como su integridad física y moral.

La responsabilidad de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos fundamentales de quienes lo integran es de todos, empresa, trabajadores y representantes de los trabajadores y, en consecuencia, todos deben contribuir a erradicar las conductas que puedan ser constitutivas de alguna de las formas de acoso que en este Anexo se describen.

Este protocolo de actuación pretende ser una herramienta útil, preventiva y correctiva, de las diferentes modalidades del acoso y con este objeto se establecen a continuación los principios y fases del procedimiento de actuación frente a este tipo de situaciones.

PRINCIPIOS Y OBJETIVO

El procedimiento debe desarrollarse bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción, imparcialidad y respeto a la intimidad y dignidad de la persona denunciante y denunciada.

El objetivo del procedimiento es recabar la máxima información respecto de los hechos que se presume podrían ser constitutivos de una situación de acoso sexual, moral o por razón de sexo, mediante la averiguación y constatación de los mismos, con el fin de depurar aquellas eventuales responsabilidades que, en su caso, procedan.

CONCEPTOS

Acoso sexual

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo

Es acoso por razón de sexo

- i) cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo o
- ii) el condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Acoso Moral

Constituye acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue

anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral del trabajador en sus funciones laborales diarias.

FASES DEL PROCEDIMIENTO

I.- DENUNCIA

El procedimiento formal se iniciará con la presentación de una denuncia por parte del trabajador que esté siendo objeto de acoso en la que deberá constar una descripción, lo más detallada posible, de los hechos supuestamente constitutivos de acoso en alguna de las formas descritas en este documento.

La denuncia se dirigirá al responsable de Compliance del Grupo Bosch en España (Compliance Officer) a través del correo electrónico: Compliance.Officer@es.bosch.com o de forma telefónica en el número: 900 991 498 o 91 327 96 07.

Éste informará a la Dirección de RR.HH del Grupo o de la Sociedad de que se trate una vez que se proceda a la apertura del expediente.

II.- INSTRUCCIÓN

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, cuyo instructor será el Compliance Officer o la persona que éste designe dentro del departamento de HRC y que estará encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes que el instructor considere necesarios y practicándose cuantas diligencias se estimen oportunas a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

La intervención, en su caso, de los posibles testigos, así como de todos los actuantes en el procedimiento deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará, asimismo, el debido respeto tanto de la persona que ha presentado la denuncia, como de la persona objeto de la misma.

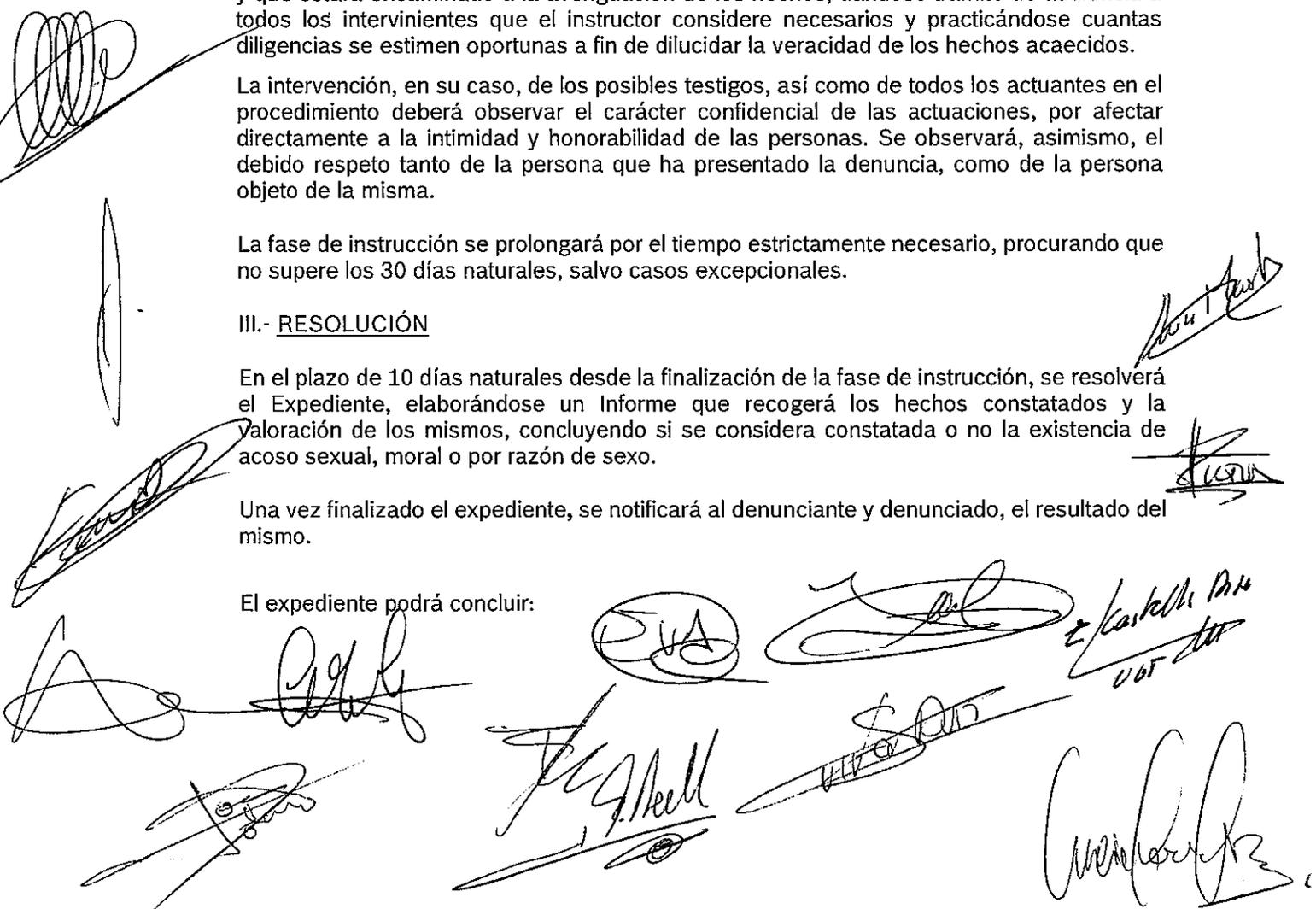
La fase de instrucción se prolongará por el tiempo estrictamente necesario, procurando que no supere los 30 días naturales, salvo casos excepcionales.

III.- RESOLUCIÓN

En el plazo de 10 días naturales desde la finalización de la fase de instrucción, se resolverá el Expediente, elaborándose un Informe que recogerá los hechos constatados y la valoración de los mismos, concluyendo si se considera constatada o no la existencia de acoso sexual, moral o por razón de sexo.

Una vez finalizado el expediente, se notificará al denunciante y denunciado, el resultado del mismo.

El expediente podrá concluir:



10.- ANEXO II

En el mes de Octubre de 2010 quedó finalizado el diagnóstico de situación elaborado por la empresa SGS Tecnos en el centro de trabajo de Lliçà de Bosch Sistemas de Frenado S.L.U.

Dicho diagnóstico fue trasladado al Comité de Empresa del centro, el cual formuló las alegaciones que tuvo por convenientes habiéndose discutido las mismas en el seno de la Comisión negociadora creada al efecto.

Como resultado de las negociaciones mantenidas entre las partes, se ha acordado la adhesión del centro de trabajo de Lliçà de Bosch Sistema de Frenado S.L.U. al Plan Marco de Igualdad del Grupo Bosch en España, que queda así incorporado a este Plan de Igualdad junto con las medidas específicas que se contienen en este Anexo II.

Selección de RR.HH

Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades. Garantizar la inexistencia, en las ofertas de empleo y en la publicación de las vacantes que se generen, de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el sexo, incluidas las referencias a las exigencias de esfuerzo físico.

Formación, desarrollo y promoción

Se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la Organización.

Se garantizará que todos los cursos de formación lleguen a todos/as los/las empleados/as de forma igualitaria.

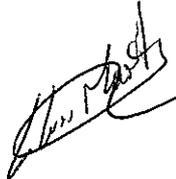
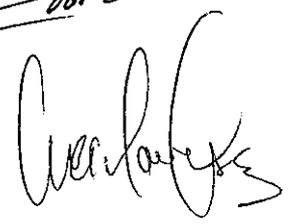
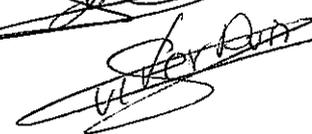
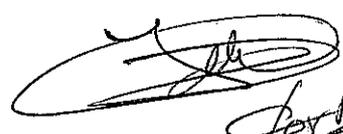
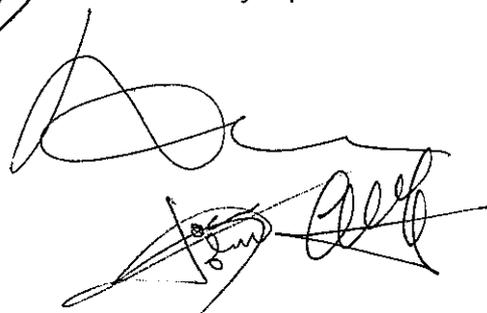
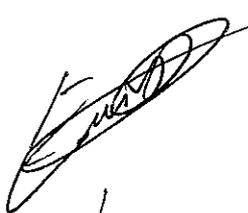
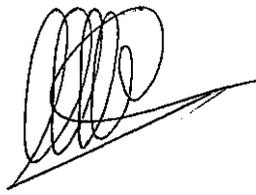
Durante el periodo en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijo/a o de familiares conforme a lo previsto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores/as, tendrá derecho a acceder a la formación cuando sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación o para su futuro desarrollo profesional.

Política y estructura retributiva

La política retributiva de Bosch Sistemas de Frenado S.L.U. no establece discriminaciones salariales por razón de sexo.

A tal efecto, se entiende que, a igual grupo profesional, las diferencias retributivas sólo estarán justificadas por el abono de los complementos salariales de cantidad, calidad o puesto de trabajo, así como cualquier otro expresamente establecido en la regulación convencional y aquellos que con carácter ad personam tengan su justificación en situaciones derivadas de los Convenios de origen.

Toda promoción o mejora económica de carácter discrecional reconocida por la Empresa obedecerá de manera razonable y objetiva a parámetros de rendimiento y aportación profesional, resultados obtenidos, cumplimiento de objetivos o destacado comportamiento laboral, quedando absolutamente vedada cualquier discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualesquiera medidas de conciliación o protección de la maternidad y la paternidad.



Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

La Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa del centro de trabajo de Lliçà asumen el compromiso de impulsar la política de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los/las trabajadores/as y en este sentido acuerdan las siguientes medidas de conformidad con lo previsto en la legislación laboral en vigor. Estas medidas quedarán automáticamente ajustadas en caso de que se produzca un cambio legislativo en la normativa de referencia.

- Parejas de hecho

Se equiparan las parejas de hecho al matrimonio a los efectos de lo establecido en el artículo 56.a del Convenio Colectivo de Bosch Sistemas de Frenado, S.L.U, planta de Lliçà.

- Reducción de jornada por guarda legal

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a, y que no desempeñe actividad retribuida.

El/la progenitor/a, adoptante o acogedor/a de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del/la menor a su cargo afectado/a por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el/la menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los/las trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa

- Lactancia

Los trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. En este caso, se pacta la posibilidad de acumulación en un solo periodo, según se establece en Convenio.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

- Permiso por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Esta suspensión del contrato por paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación (al menos 15 días), el ejercicio de este derecho en los términos establecidos.

- Excedencia por cuidado de hijos y familiares

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los/las trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/las trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Castells Pam
UOI

El/la trabajador/a que tenga a su cargo al padre, madre, esposo/a, hijos/as, abuelos/as, nietos/as y hermanos/as, que hayan sido declarados/as oficialmente en situación de gran invalidez, tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria, con derecho a reserva del puesto de trabajo. La duración de la excedencia no será inferior a un año, ni superior a cinco. La reincorporación, en su caso, deberá solicitarse a la empresa por escrito, con un mes de antelación. En el supuesto de que haya dos o más trabajadores/as de la familia prestando sus servicios en la empresa, sólo uno/a de ellos/as podrá acogerse a este beneficio.

Víctimas de la violencia de género

Las víctimas de la violencia de género tendrán los siguientes derechos que se ajustarán a lo previsto en cada momento en la legislación laboral española:

- Reducción de jornada: la trabajadora víctima de la violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

- Ausencias: las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

- Suspensión temporal de la relación laboral: la trabajadora víctima de la violencia de género podrá solicitar la suspensión temporal de su contrato por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. En este caso la trabajadora se considerará en situación legal de desempleo.

- Extinción del contrato de trabajo: el contrato de trabajo se podrá extinguir por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la violencia de género. En este caso la trabajadora se considerará en situación legal de desempleo.

- Traslado de centro de trabajo: la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

El traslado o el cambio de centro tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Transcurrido este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there are several scribbled-out signatures. In the center, there is a circular stamp with the letters 'FEVA' inside. To the right, there are more signatures, including one that appears to say 'E. Castelli' and another that says 'H. Mark'. There are also some illegible scribbles and marks.

Protocolo frente a situaciones de acoso sexual, moral o por razón de sexo

Se estará a lo indicado en el Anexo I de este Plan de Igualdad así como a lo previsto en el Convenio Colectivo de Bosch Sistemas de Frenado para el centro de trabajo de Lliçà.

Adicionalmente al/la responsable de Compliance del Grupo Bosch en España, las denuncias también podrán dirigirse a nivel de Bosch Sistemas de Frenado, S.L.U, planta de Lliçà a LicP/HRL3. Sin perjuicio de ello, cualquier persona de la Comisión de Igualdad que tenga constancia de una situación de acoso podrá ponerlo en conocimiento de LicP/HRL3

Comisión de seguimiento del plan de igualdad

Atendiendo a la composición del Comité de Empresa de Lliçà, se acuerda que la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad prevista en el apartado 7 del Plan Marco de Igualdad estará formada, excepcionalmente, en el centro de trabajo de Lliçà por 6 miembros (3 representantes de la Dirección de la Empresa y 3 miembros del Comité de Empresa).

Dentro de la Comisión de Igualdad se acordarán las acciones concretas para aplicar los puntos acordados en el presente Plan de Igualdad.

11.- ANEXO III. PROPUESTAS CONCRETAS

1. Comunicación, lenguaje e imagen

Hacer público el plan de igualdad a los/las trabajadores/as, mediante los medios existentes en la empresa: tabloneros de anuncios, directorios compartidos, revista de Empresa, etc.

Crear y difundir un manual de uso no discriminatorio del lenguaje, en el que se contengan reglas básicas de lenguaje: utilizar nombres colectivos, barras, genéricos reales,.. (Por ejemplo: personas trabajadoras, personal, plantilla, el o la representante, persona interesada...), eliminar los pronombres masculinos cuando no sean necesarios, evitar tópicos, etc.

Los comunicados de la empresa, deberán estar exentos de discriminaciones de género, raza etc.

2. Selección de RRHH

Adaptar el lenguaje en las publicaciones de ascensos y promociones de la empresa.

3. Formación, desarrollo y promoción

Desarrollar acciones de sensibilización a los/las trabajadores/as y mandos (seminarios, dípticos, tabloneros de anuncios, etc.).

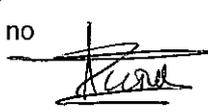
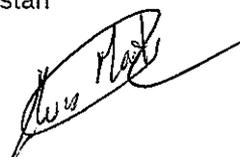
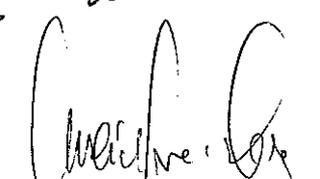
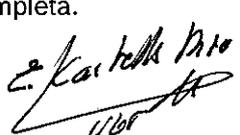
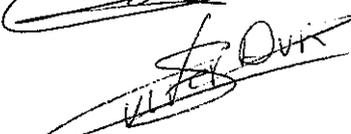
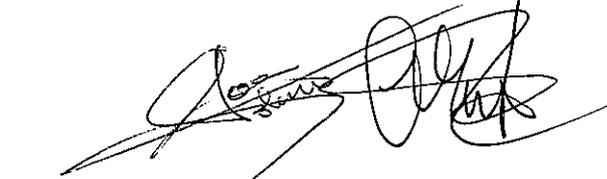
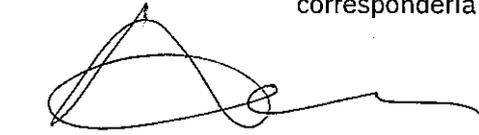
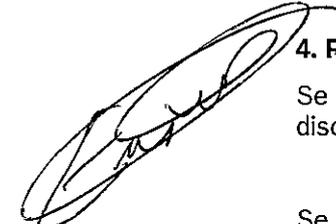
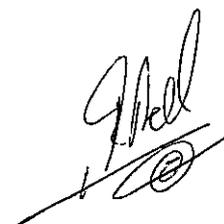
Informar a los/las trabajadores/as en situación de excedencia sobre las vacantes producidas en categorías profesionales superiores y posibilitarles la participación en el proceso.

Promoción: fomentar una campaña con imágenes donde se motive a las mujeres a participar en procesos de promoción en aquellos puestos en que habitualmente están ocupados casi exclusivamente por hombres.

4. Política y estructura retributiva

Se garantiza una estructura retributiva transparente, a fin de asegurar un trato no discriminatorio por razón de sexo.

Se garantiza que el salario del personal con contrato parcial no sea inferior al que le correspondería proporcionalmente si se tratara de un contrato a jornada completa.



Una vez finalizada la VPT del personal mensual, se revisará el diagnóstico en cuanto a éste colectivo, con el fin de analizar la distribución por sexos en cada uno de los grupos salariales.

5. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Dentro de la negociación del próximo Convenio se revisarán las medidas ya existentes en el actual Convenio.

6. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

Ver Anexo I del Plan de Igualdad

Se informará a la Comisión de Igualdad Trimestralmente de los protocolos por Acoso que se hayan instruido.

También se informará a la representación social de la Comisión cada vez que se inicie la instrucción de un protocolo.

7. Prevención de Riesgos Laborales

Ver protocolo prevención trabajadoras Embarazadas o en periodo de Lactancia.

8. Víctimas de violencia de género

Ver anexo II del Plan de Igualdad

