

Divendres, 27 de novembre de 2015

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 21 d'octubre de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Robert Bosch España Fàbrica Castellet, SAU (centre de treball de Castellet i la Gornal) per als anys 2015-2018 (codi de conveni núm. 08008551011995)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Robert Bosch España Fàbrica Castellet, SAU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 15 de maig de 2015 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 63/2015, de 28 de novembre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Robert Bosch España Fàbrica Castellet, SAU, (centre de treball de Castellet i la Gornal) per als anys 2015-2018 (codi de conveni núm. 08008551011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ROBERT BOSCH ESPAÑA FÁBRICA CASTELLET, SAU, (CENTRO DE TRABAJO DE CASTELLET I LA GORNAL) PARA LOS AÑOS 2015-2018.

Capítol I.

Disposiciones generales.

Extensión del Convenio en su aplicación territorial y personal.

Artículo 1.

El presente Convenio, acordado entre la dirección de la empresa y sus trabajadores es de ámbito de empresa y su aplicación comprende al centro de trabajo que Robert Bosch España Fàbrica Castellet, SAU, tiene ubicado en Castellet i la Gornal (Barcelona) Ctra. de Castellet a Sant Marçal, Km. 13.

Ámbito personal.

Artículo 2.

El Convenio afectará a todo el personal de Robert Bosch España Fàbrica Castellet, SAU, vinculado por contrato de trabajo, con las excepciones siguientes:

a) Directores y directivos.

b) El personal nombrado por decisión de la empresa, en tanto ostente la tarea de jefe de centro o departamento, que a propuesta de la dirección, acepte voluntariamente el trabajador de manera expresa y por escrito.

Período de vigencia y prórroga.

Artículo 3.

El presente Convenio causará efectos a partir del 1 de enero de 2015, siendo su duración de 4 años y, en consecuencia, finalizará el 31 de diciembre de 2018, excepto para aquellos conceptos en los que se especifica concretamente otro plazo de iniciación y vigencia.

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

El VIII Convenio colectivo fue prorrogado hasta 31 de diciembre de 2014 en su contenido normativo por acuerdo de fecha 23 de octubre de 2013 suscrito entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Artículo 4.

El Convenio se prorrogará por la tácita de año en año, de no mediar preaviso de cualquiera de las partes. El período de preaviso será con una anticipación, como mínimo, de 1 mes a la fecha de su vencimiento.

Fuerza normativa.

Artículo 5.

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

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

Absorción.

Artículo 6.

Dentro de los niveles retributivos alcanzados por este Convenio de Robert Bosch España Fábrica Castellet, SAU, quedan comprendidos y, por tanto, compensados, todos los conceptos remunerativos establecidos en las disposiciones legales.

En el caso de producirse modificaciones legales que afectaran a la cuantía de las mejoras de prestaciones de la Seguridad Social establecidas por convenios, la Comisión a que se refiere el artículo 86, se reunirá para negociar los efectos de la nueva situación creada.

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

Exclusión de otros Convenios.

Artículo 7.

Salvo en los aspectos económicos a que se refiere el artículo anterior, en todo lo demás el Convenio de la empresa se aplicará con exclusión de cualquier otro Convenio, cualquiera que sea su rango.

Repercusión en precios.

Artículo 8.

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

Eficacia total.

Artículo 9.

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

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

Capítol II.

Período de trabajo.

Artículo 10.

1. La jornada anual de trabajo efectiva será la de 1688 horas.

2. Jornada, horarios y fiestas serán los acordados en el calendario laboral:

2.1 La jornada ordinaria efectiva para los trabajadores a turno rotativo, será de 7 horas y 45 minutos, con una pausa de 20 minutos.

La jornada ordinaria efectiva para los trabajadores a turno normal (partido), será de 7 horas y 51 minutos, con una pausa mínima al mediodía de 30 minutos y máxima de 120 minutos.

2.2 Para el turno normal (partido) la jornada ordinaria efectiva de verano que comprende los meses de junio y Julio, será de 7 horas y 17 minutos durante 40 días, con una pausa de 15 minutos. El personal que disfrute sus vacaciones en éste periodo, el cómputo diario de la jornada de verano de 7 horas 17 minutos se podrá efectuar en agosto (en jornada continua o partida).

Quien realice el horario de 7:00 a 14.32 horas tendrá una pausa de 15 minutos de 10:15 a 10:30 horas.

2.3 Con el cómputo de la jornada ordinaria efectiva indicada en los puntos 2.1 y 2.2, quedan definidos los días flotantes correspondientes.

Las pausas no computan como tiempo de jornada efectiva de trabajo.

2.4 La reducción de jornada anual (V CC) se efectuará realizando dos días flotantes, cuya fijación podrá hacerse por la empresa durante toda la vigencia del Convenio colectivo.

La empresa podrá asignar estos 2 días flotantes individualmente o colectivamente, preferentemente los lunes y/o viernes, y/o víspera o día posterior a un festivo, avisando con una antelación de 7 días naturales.

Si coincidiera un permiso retribuido o una incapacidad temporal en un día flotante asignado por la empresa prevalecerá el permiso retribuido o la incapacidad temporal.

El disfrute de los días flotantes no afectará a los periodos de baja por enfermedad y/o accidente.

Ambas partes reconocen para el buen funcionamiento de la producción, la necesidad de regular la concesión de los días flotantes.

Los días flotantes y días de veteranía, podrán disfrutarse de forma fraccionada, siempre que el trabajador lo solicite.

2.5 La reducción de jornada anual de 8 horas que se acordó en el IV Convenio colectivo y que se venía disfrutando repartida diariamente en minutos pasará a acumularse en 1 día flotante por lo que se ampliará la jornada diaria efectiva en 2 minutos y se fijará el nuevo horario en el calendario laboral anual. Este día flotante, más los 2 días flotantes previstos en el apartado anterior de este artículo podrán asignarse por la empresa durante toda la vigencia del Convenio colectivo dependiendo de las necesidades de producción, individual o colectivamente, preferentemente los lunes y/o viernes y/o víspera o día posterior a un festivo, avisando con una antelación de 7 días naturales.

Si coincidiera un permiso retribuido o una incapacidad temporal en un día flotante asignado por la empresa prevalecerá el permiso retribuido o la incapacidad temporal.

3. Este período será de trabajo real desde el inicio y hasta la finalización de la jornada laboral y comprenderá a todos los trabajadores de la empresa que estén contratados a jornada completa y tiempo parcial.

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

Horario flexible.

Artículo 11.

Se autoriza el régimen de horario flexible para todo el personal que trabaje a turno normal (partido) en las condiciones siguientes:

a) Durante todo el año, la entrada al trabajo a las 8:00 horas para el turno normal (partido) podrá flexibilizarse hasta 60 minutos antes de las 8:00 horas y 90 minutos después de las 8:00 horas (incluyendo los meses de la jornada de verano).

b) La pausa del mediodía a las 13.00 horas durante todo el año tendrá una duración mínima de 30 minutos y máxima de 120 minutos.

(Dicha pausa deberá realizarse como máximo a las 6 horas del inicio de la jornada).

c) Flexibilidad en la entrada al trabajo en la jornada ordinaria efectiva de verano en los meses de junio y julio:

1. Entrada entre las 7:00 y 8:00 horas, durante junio y julio se deberá elegir por:

a. Efectuar una pausa de 15 minutos (art. 10 apartado 2, punto 2.2. de este Convenio colectivo), o bien,

b. Efectuar una pausa al mediodía de mínimo 30 minutos y máximo 120 minutos (dicha pausa deberá realizarse como máximo a las 6 horas del inicio de la jornada).

2. Entrada entre las 8:00 y 9:30 horas, se efectuará una pausa al mediodía de mínimo 30 minutos y máximo 120 minutos (dicha pausa deberá realizarse como máximo a las 6 horas del inicio de la jornada).

En los meses de junio y julio, el trabajador ha de elegir una de las dos alternativas (puntos 1 y 2).

En caso de necesidades específicas del departamento se actuará de común acuerdo.

Las pausas no computan como tiempo de jornada efectiva de trabajo.

d) Será obligatoria la presencia en las franjas horarias comprendidas de 09:30 a 13:00 horas y de 15:00 a 16:00 horas.

En el periodo de la jornada de verano junio y julio la presencia obligatoria será de 9:30 a 13:00 horas.

e) Este régimen horario es flexible durante todo el año. La flexibilidad se contabilizará en periodos de 1 minuto dentro de la misma jornada diaria a trabajar.

f) La recuperación real del tiempo ha de hacerse en trabajo efectivo dentro de la misma jornada, salvo que exista acuerdo con el mando para efectuar la recuperación en mayor periodo de tiempo por motivos de trabajo, por ejemplo, equilibrar la relación carga/capacidad.

g) Si el horario flexible acordado presentara inconvenientes para el normal funcionamiento de la empresa o de los departamentos, ambas partes, dirección y representantes de los trabajadores, analizarán y decidirán en su caso de común acuerdo, las medidas oportunas.

Comisión reducción de jornada.

Artículo 12.

Se establece una Comisión de dirección y representación de los trabajadores para estudiar un plan de reducción de jornada a largo plazo, que incluya medidas adecuadas para compensar la pérdida de competitividad derivada del incremento de costes que se produciría por la reducción de jornada.

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

Vacaciones.

Artículo 13.

1. El centro se mantendrá abierto mínimo 244 días al año.
2. El período de vacaciones anuales será de 30 días naturales. Dicho período estará comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre. Sin perjuicio de ello un máximo de 4 días naturales podrán ser fijados por la empresa fuera del citado periodo vacacional, en función de las necesidades operativas de la misma, y preferentemente a disfrutar de forma consecutiva.

La determinación del disfrute de un máximo de 4 días naturales fuera del periodo indicado deberá ser notificada por la empresa al trabajador/a con un periodo de preaviso mínimo de 30 días naturales a la fecha de disfrute de las mismas. Si hubiera razones excepcionales que hicieran necesario un preaviso menor, podrá acordarse éste con el Comité de empresa.

La empresa establecerá los turnos necesarios, dentro de este periodo, para cubrir las necesidades de los clientes, planificando y comunicándolo en la última semana de abril al personal.

Para cubrir dichos turnos, se dará prioridad al personal voluntario que lo solicite. La dirección y el comité buscarán alternativas a los problemas personales y de transporte.

En caso de necesidad fehaciente y justificada para realizar vacaciones en periodo diferente del 1 de julio al 15 de septiembre, la dirección y el comité de empresa buscarán soluciones para resolver esta circunstancia, dentro de las condiciones recogidas en este mismo artículo.

El periodo normal de vacaciones será el mes de agosto.

El personal puede solicitar voluntariamente el disfrute del periodo de vacaciones individualmente durante todo el año natural, de acuerdo con su mando.

3. La duración de las vacaciones de las personas de nuevo ingreso en el primer año natural de su permanencia en la empresa, será proporcional al período de trabajo que hayan de realizar dentro de dicho año, sin perjuicio de lo señalado en el último párrafo del artículo 46.

Veteranos.

Artículo 14.

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

- 15 años de permanencia en la empresa: 1 día.
- 20 años de permanencia en la empresa: 2 días.
- 25 años de permanencia en la empresa: 3 días.

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

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

Horas extraordinarias estructurales.

Artículo 15.

A los efectos de la orden de 1 de marzo de 1983 del Ministerio de Trabajo, se consideran horas extraordinarias estructurales, las que se realicen en los siguientes casos:

- Mantenimiento.
- Sustitución de personas por ausencias imprevistas.
- Trabajos en períodos punta de: despachos de trabajo y administración de personal (cierre de fichas).
- Operadores y perforistas de proceso de datos.

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

- Cierre de contabilidad y de inventarios fin de año.
- Fabricación.

La prestación de estas horas será voluntaria y se notificará al Comité de empresa, para que, con su conformidad, se comunique a la autoridad laboral.

Capítulo III.  
Clasificación del personal.

Clasificación y asimilación.

Artículo 16.

El personal afecto a la empresa por contrato de trabajo, quedará comprendido en las siguientes categorías de empresa, conforme a la distribución que se indica y de acuerdo con la valoración de tareas establecida. Esta categoría será la que fijará su posición interna en la empresa, sin perjuicio de su asimilación en lo externo a las que enumera la Reglamentación nacional de trabajo en la industria siderometalúrgica.

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

Clasificación profesional.

Artículo 17.

En virtud de cuanto se indica en el artículo anterior, se determinan las categorías, cuya descripción y asimilación correspondiente figuran en el cuadro que como anexo 1 se incluye en el presente Convenio colectivo.

Dicho cuadro acordado en 1966, se incluye a los solos efectos de referencia histórica, manifestando ambas partes su voluntad de actualizar el mismo, de acuerdo con la legislación vigente.

Este anexo 1 será sustituido por una nueva estructura de grupos profesionales, sustituyendo así mismo al manual de tareas.

Especialista polivalente.

Artículo 18.

En la tarea 1.100, especialista polivalente nivel B1, se engloban todas las tareas específicas actuales de nivel B1. A partir del 1 de enero de 2005, a los operarios de nivel A2 del grupo especialistas se les dará la oportunidad de trabajar en un puesto de trabajo con tarea de especialista nivel B1, en el plazo máximo de 4 años desde que accedieron a la tarea de especialistas nivel A2. Superado el período de prueba de 3 meses, se les asignará la tarea 1.100, especialista polivalente B1.

Asimismo, se engloban en una sola tarea 1.101, especialista A2, las actuales tareas específicas de nivel A2.

Asignación de tareas.

Artículo 19.

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

El Manual de tareas se irá actualizando y las modificaciones que se pudieran generar serán comunicadas a la Comisión de Promociones.

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

Promoció.

Artículo 20.

El personal de RBEC sujeto a convenio será evaluado en la periodicidad definida en los procesos internos, como p. Ej.: el MAG que actualmente es anual. Durante el transcurso del IX convenio se establecerá un sistema de evaluación a los colectivos que aún no lo tienen definido.

La evaluación deberá estar concluida durante el primer trimestre del año y su efectividad será desde el 1 de enero del año en curso.

La evaluación se utilizará como soporte a tener en cuenta para la promoción interna en caso de que ésta procediera.

La dirección informará soportadamente en la comisión de promoción sobre las auditorias con resultado negativo.

Cobertura de puestos con personal de la empresa.

Artículo 21.

Las nuevas necesidades de personal se cubrirán preferentemente con los trabajadores de la plantilla actual que reúnan los requisitos exigidos para cubrir el puesto.

A tal efecto en aquellos puestos donde proceda realizar concurso interno, se convocará el mismo para que el personal sujeto a convenio presente su candidatura.

No se exigirá a ningún trabajador de la plantilla ninguna condición que no se exija al personal procedente del exterior para ocupar el puesto de trabajo objeto de la nueva necesidad.

El sistema de calificación para los concursos de promoción, se realizará de la siguiente forma:

- Prueba de conocimientos generales: 33%.
- Prueba de conocimientos específicos: 33%.
- Entrevista personal: 33%.

En las pruebas de examen y calificación (excepto en la entrevista), estarán presentes un representante sindical de cada sección sindical.

Además será de aplicación lo establecido en el art. 39 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, asimismo la empresa elaborará la regulación interna y contemplará que con la asignación de puesto de trabajo definitivo, se actualizará la categoría y el número de la tarea.

Formación.

Artículo 22.

La Comisión paritaria de formación, determinará y valorará separadamente, las necesidades específicas de la dirección en especial a las nuevas tecnologías de las solicitadas por los trabajadores, relacionadas con las actividades del centro, y compaginará los recursos económicos de forma que el presupuesto anual especifique ambas.

La formación es un punto muy importante en la empresa, por este motivo se facilitará la formación necesaria a los trabajadores, dentro de los planes formativos de la empresa o planes agrupados (soldadura, carretilleros, etc.). Además, la empresa ofertará el Programa Abierto de Formación (PAF) según sus posibilidades de capacidad y tendrá un carácter voluntario, gratuito y fuera de jornada.

La empresa realizará dentro de sus posibilidades de capacidad, la formación práctica que tenga por objeto la incorporación a un puesto de trabajo, dentro de la jornada laboral. El resto de formaciones de capacitación para el puesto de trabajo del personal de taller se realizarán fuera de la jornada laboral, con el abono correspondiente.

La formación anual de los nuevos delegados en materia de seguridad y salud, será a cargo de la empresa.

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

Capítol IV.  
Condiciones de trabajo.

Trabajo a 3 turnos.

Artículo 23.

El trabajo a turno tercero se considera un sistema de trabajo normal y, por consiguiente, se garantiza la cobertura del mismo.

En el supuesto de que algún trabajador no pueda trabajar en turno tercero por problemas de salud, familiares o transporte, la dirección y el Comité buscarán alternativas encaminadas a encontrar soluciones a los problemas que puedan surgir.

Los casos que no puedan tener alternativas, no sufrirán discriminación económica o profesional.

Racionalización del trabajo.

Artículo 24.

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

Mejora de distribución del personal.

Artículo 25.

Como medio de conseguir las metas señaladas en el artículo anterior, se estima necesario y conveniente que la empresa:

- Para mejorar la distribución del personal adecuándole a las cargas de trabajo.
- Y para mejorar los métodos de trabajo, en aquellas zonas en que el proceso actual no sea correcto, establezca un sistema que permita, mediante el muestreo estadístico, conocer los niveles de actividad y las causas de anomalías en las secciones en las que por no haber estudio de métodos y tiempos, no se puedan definir y conocer con datos exactos las previsiones de necesidades de personal, permitiendo además poder dar orientaciones a los jefes a fin de que éstos se centren, no sólo en la realización de sus objetivos, sino también mejoren la forma en que su personal los alcanzan.

Reconversión.

Artículo 26.

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

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

Reestructuración de servicios.

Artículo 27.

En virtud de la necesidad de reestructurar servicios y puestos de trabajo, el reajuste del personal afectado se concretará especialmente en:



Divendres, 27 de novembre de 2015

---

- Trasladar trabajadores de puestos indirectos a puestos directos.
- Trasladar profesionales de oficios atípicos a puestos de oficios típicos en la empresa.
- Formar a dichos trabajadores en las técnicas de sus nuevos puestos.
- Capacitar, en general, a todo el personal afectado por los avances técnicos y de la organización, para un satisfactorio desempeño de su misión.

Consecuencia de la reconversión.

Artículo 28.

Quienes se vieran afectados por la reconversión, no perderán la categoría alcanzada en la empresa y conservarán su salario base y complementos salariales fijos que tuviera, estando para el resto de los conceptos retributivos a lo que esté establecido respecto al puesto que pase a ocupar.

Proceso de reconversión.

Artículo 29.

El proceso de reconversión será efectuado por los servicios de personal de la empresa, en colaboración con los representantes de los trabajadores de la empresa.

Pausas turnos rotativos.

Artículo 30.

Cuando por necesidades de producción, existan problemas por falta de capacidad en las líneas/máquinas, la dirección y el Comité de empresa se reunirán y definirán las alternativas necesarias para resolver dichos problemas.

Movilidad geográfica.

Artículo 31.

En la fecha de entrada en vigor del V Convenio colectivo de Robert Bosch España Fábrica Castellet, SA, la empresa cuenta con un solo centro de trabajo sito en Ctra. de Castellet a Sant Marçal, km 13 Castellet i la Gornal (Barcelona). En el supuesto de que con posterioridad a dicha fecha se incrementara el número de centros, será de aplicación lo previsto en el anexo 2.

Índices de absentismo.

Artículo 32.

La Comisión de la dirección y de la representación de los trabajadores establecerá un acuerdo para mejorar los índices de absentismo en aquellos casos que superen el promedio general de la empresa, del último período anual.

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

Incapacidad permanente parcial.

Artículo 33.

En el caso de que algún trabajador haya sido calificado con un grado de incapacidad permanente parcial, que supone una parcial incapacidad para la realización de su trabajo habitual, la empresa se compromete en un plazo mínimo a acoplarle a un puesto de trabajo acorde a sus capacidades respetándole salario y categoría y durante el tiempo que dure dicha incapacidad.

Divendres, 27 de novembre de 2015

Prendas de trabajo.

Artículo 34.

1. Se confirma como uniformidad para el personal de la empresa los modelos establecidos en Robert Bosch: bata para cualquier categoría.

En taller bata o chaqueta y pantalón, a elección del interesado/a, salvo que para un determinado trabajo el Comité de Seguridad y Salud defina una prenda específica.

Las prendas se utilizarán durante la permanencia en fábrica por razón de trabajo y con la adecuada presentación y limpieza.

Los trabajadores/as eventuales de nuevo ingreso, recibirán 2 prendas de trabajo. Una vez finalizado el contrato, si estos mismos trabajadores/as vuelven a reincorporarse en RBEC, recibirán una prenda al ingreso y otra prenda a los 6 meses.

2. La compensación económica de las 2 prendas anuales a cargo de la empresa, se efectuará en las pagas de vacaciones y Navidad, respectivamente, al coste de su adquisición.

3. Lo establecido en el precedente punto 2 no se aplicará al personal que por razón de su puesto de trabajo (ordenanza, conductor, vigilante, etc.) seguirá recibiendo directamente de la empresa las prendas de uniformidad correspondientes.

4. Se entregarán para el personal de taller 2 camisetas de verano (operarios/as).

5. A las mujeres embarazadas, se les entregará 2 prendas adecuadas a partir del cuarto mes de gestación.

Capítulo V.

Empleo.

Artículo 35.

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

2. Con el fin de cubrir posibles necesidades futuras, Robert Bosch España Fábrica Castellet, SAU, establecerá con escuelas de formación profesional y universidades, programas de colaboración de tipo de formación dual. (Escuela-prácticas de empresa).

Para el personal procedente de programas del tipo de formación dual a que se refiere el apartado anterior, la evaluación continua y objetiva, en el caso de realizarse, se considerará como las pruebas de selección teórico-prácticas que se indican en el punto 4 del anexo 11.

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

4. Se adjunta como anexo 11 documento para las contrataciones del personal de taller.

5. La dirección junto con la representación sindical, acuerdan el siguiente compromiso: la dirección y la representación sindical se reunirán cada vez que haya cambios de producto y/o cambios de organización, ya sea por desaparición de puestos de trabajo antiguos, como por la incorporación de nuevos productos y puestos de trabajo, etc. en RBEC, para conocer y establecer las necesidades y definir la modalidad de contratación.

6. Se realizarán contrataciones eventuales a tiempo parcial en sábados y domingos, en las condiciones indicadas en el anexo 14.

Los contratos eventuales a tiempo parcial, computarán en la cantidad de eventuales como capacidad.

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

7. Se formará una comisión para elaborar un calendario de rotaciones para que el personal que trabaja sábados/domingos y 3 días laborables, tenga descanso fines de semana.

Al personal eventual que trabaja sábados / domingos y 3 días laborales, se les facilitará calendario en un plazo máximo de 15 días de su incorporación.

8. A las personas que finalicen su primer contrato de relevo durante los años 2011 y 2012, la empresa les ofrecerá un segundo contrato de relevo indefinido o, en su defecto, un contrato por tiempo indefinido.

Así mismo, a las personas que actualmente tienen un segundo contrato de relevo temporal, se les ofrecerá un contrato por tiempo indefinido y a quienes actualmente están en espera de un segundo contrato de relevo se les ofrecerá un contrato de relevo indefinido.

A estas contrataciones que se formalicen, se les tendrá en cuenta a efectos de antigüedad, el último período ininterrumpido que hayan estado contratados como temporales (contratos de relevo).

Contrato eventual.

Artículo 36.

La empresa se acoge a lo establecido en el Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, en lo referente a la duración del contrato de eventuales, por lo que los contratos de trabajo eventuales regulados en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, podrán tener la duración máxima establecida en dicho Convenio, a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Período de prueba.

Artículo 37.

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

- Peones, especialistas, aprendices y subalternos: 15 días laborables.
- Profesionales siderometalúrgicos, profesionales de oficio y administrativos: 1 mes.
- Técnicos no titulados: 6 meses.
- Técnicos titulados: 6 meses.

Durante el periodo de prueba tanto la empresa como el trabajador pueden desistir el contrato sin que sea preciso preaviso alguno ni se tenga derecho por ello a indemnización alguna.

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

Capítulo VI.

Condiciones económicas.

Artículo 38.

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

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

Divendres, 27 de novembre de 2015

Premio de Productividad.

Artículo 39.

39.1 Este premio de productividad está orientado a las metas y objetivos de productividad de RBEC. Se establece un premio de productividad de 300 EUR brutos anuales consolidado para el año 2015, que se abonará anualmente en la nómina de septiembre. A partir del 2016 a la cuantía de 300 EUR brutos se le aplicará lo previsto en el apartado 2 de este artículo. El devengo de este importe se iniciará el 1 de enero de cada año y finalizará el 31 de diciembre.

39.2. En base a los resultados anuales obtenidos en RBEC sobre los porcentajes del absentismo por enfermedad común (IT) y productividad (ver tabla punto 39.3), se sumará, a partir del año 2016, al importe del art. 39.1 del premio de productividad, un mínimo de 40 EUR y hasta el máximo alcanzado, de los que se consolidarán como mínimo 40 EUR y como máximo 120 EUR, a partir del año que sigue al alcance de dichos objetivos.

La dirección informará periódicamente de la evolución de los porcentajes de absentismo y productividad.

El abono del importe se realizará una vez se disponga de los datos del año cerrado, es decir, en las nóminas de enero de 2017, enero de 2018 y enero de 2019.

39.3.

Fórmula: 100 EUR x (Productividad Real / Ej. obj. 7%) x (4,78% / Enfermedad Real)

Enfermedad	10,0	9,0	8,0	7,0	6,0	5,0	4,78	4,0
Productividad								
0	40	40	40	40	40	40	40	40
1	40	40	40	40	40	40	40	40
2	40	40	40	40	40	40	40	40
3	40	40	40	40	40	41	43	51
4	40	40	40	40	46	55	57	68
5	40	40	43	49	57	68	71	85
6	41	46	51	59	68	82	86	102
7	48	53	60	68	80	96	100	120
8	55	61	68	78	91	109	114	137
9	61	68	77	88	102	123	129	154
10	68	76	85	98	114	137	143	171

Base: 100 EUR.

Mínimo: 40 EUR, consolidados.

Máximo: no hay máximo en el año.

120 EUR, consolidados.

4,78%: total de la fábrica, directos + indirectos, promedio del año.

X = 5% año 2015 total de la fábrica, piezas/hora de presencia vs año anterior.

Incentivos.

Artículo 40.

Unificación de primas personal directo.

1. Con fecha 1 de enero de 1991 y con carácter provisional se unificaron las primas directa y de productividad (claves 24, 30 y 22) en una sola prima, a percibir en 14 pagas, cuya fórmula para 2015, 2016, 2017 y 2018 es:

EUR prima/mes = (1,55 R-1).R\* + 37].HB.K

Donde:

- R es el rendimiento individual en tanto por uno.

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

Divendres, 27 de novembre de 2015

- HB es el número de horas blancas realizadas por la persona en el mes correspondiente.
- K factor cuyo valor año 2015 y 2016 es 0,011948, 2017 0,012008 y en el 2018 es 0,012128.

El valor mínimo garantizado de dicha prima será de 90 EUR por mes para los años 2015 y 2016, de 90,45 EUR año 2017 y de 91,35 EUR año 2018.

El valor mínimo garantizado de la prima PO será por mes de 67,50 EUR por mes para los años 2015 y 2016, de 67,84 EUR año 2017 y de 68,52 EUR año 2018.

El premio por objetivos a los PO's son parte de los objetivos de RBEC. El Premio por Objetivos tiene un importe fijo de 18 EUR mensuales en los años 2015 y 2016, 18,09 EUR año 2017 y 18,27 EUR año 2018, más un importe variable según objetivos alcanzados (que serán efectivos a partir de la fecha de implementación).

Cuando por causas imputables al trabajador por irregularidades colectivas, el rendimiento no superara el 100, el mínimo garantizado será de 44,62 EUR por mes para los años 2015 y 2016, 44,85 EUR año 2017 y 45,29 EUR año 2018. Cuando sean de aplicación, estos valores se percibirán proporcionalmente a las horas de presencia.

2. La dirección elaborará propuestas que podrán contener factores diferentes en función de criterios objetivos de mejora de la productividad específicos de cada sección tales como: rendimiento medio, valor medio horas blancas, índices de calidad, aprovechamiento de inversiones, desviación TT entregado/TT pagado, etc.

En el caso de que, por cualquier circunstancia, no fuera posible la puesta en vigor de estas propuestas con efectividad el 1 de enero de 2016, 2017 o 2018, el presente acuerdo será objeto de negociación en el marco del Convenio de 2019, prorrogándose su vigencia hasta que quede establecido un acuerdo definitivo.

Compensación horas blancas.

Artículo 41.

La compensación para situaciones de trabajo con bajo porcentaje de horas blancas, según acuerdo de 5 de abril 1984, queda sustituida por la siguiente fórmula para los años 2015, 2016, 2017 y 2018:

$$C = [(1,55 R_m - 1) \times R^*m + 37] \times (K \times HP - HB) \times 0,003606$$

Siendo:

R<sub>m</sub> = Rendimiento individual medio de los 2 últimos meses conocidos, en tanto por uno.

R<sup>\*</sup>m = Rendimiento individual medio de los 2 últimos meses conocidos, en tanto por ciento, con un valor máximo de 130.

HP = Número de horas de presencia del mes.

HB = Número de horas blancas del mes.

K = Coeficiente particular de la fábrica que representa el 95% del valor medio de horas blancas en los 2 últimos meses conocidos, con un máximo de aplicación de este coeficiente del 85.

Productividad.

Artículo 42.

1. La medición de los tiempos de trabajo, introducción de mejoras de productividad y proceso de actualización de hojas de instrucciones, se llevará a cabo conforme el acta suscrita entre la dirección y la representación sindical el 24 de noviembre de 1980 y documento refundido el 10 de abril de 1981.

Mejoras de productividad.

2. Los representantes de los trabajadores manifiestan su disposición de intervenir en servicios donde los índices de propuestas de mejoras o sugerencias no sean satisfactorios, para estimular al personal en este sentido, cooperando a remover los obstáculos psicológicos que dificulten tan importante acción.

Divendres, 27 de novembre de 2015

Productividad/Aprovechamiento de las Inversiones.

3. Independientemente de las medidas técnicas que se lleven a cabo para conseguir el ratio previsto, la empresa conjuntamente con la Comisión de Productividad, elaborará un plan de medidas para intentar mejorar la Productividad en un 5% adicional, con un mayor aprovechamiento de las inversiones y que contará entre otros con los conceptos siguientes:

- Revisión de los tiempos de preparación.
- Plan para optimizar los cambios de catálogo.
- Mejora del concepto de flujo de materiales.

Para lograr dicho incremento de productividad se establecen reuniones de productividad con carácter periódico entre la dirección y la Comisión de Productividad. Ambas partes se comprometen a aportar propuestas concretas que vayan encaminadas a mejorar la productividad en general en RBEC.

Por ambas partes se asume el compromiso de hacer funcionar adecuadamente, de forma eficaz y eficiente, dichas reuniones de productividad, siendo éstas el marco natural para el planteamiento, discusión y consenso de todos los temas relacionados con la mejora productiva en la planta RBEC.

4. La Comisión de productividad tratará específicamente las horas rojas para su reducción. Para ello, se acuerda realizar un seguimiento a nivel individual y mensual a todos los operarios directos que superen un 5% de horas rojas sobre las horas de presencia.

En aquellos casos que se supere dicho porcentaje, la Comisión de Productividad analizará y estudiará la/s causa/s con el fin de establecer la/s medida/s adecuadas para solucionarlas y evitar que vuelvan a ocurrir.

Retribuciones.

Artículo 43.

1. Reducción Salarial: Con efectos del 1 de enero de 2015 se aplicará una reducción salarial del 10% en todos los conceptos salariales relacionados a continuación, incluyendo pagas extraordinarias tomando como base los importes en vigor para el año 2014:

Esta reducción salarial no se aplicará a los trabajadores con 56 o más años que se adhieran para causar baja en el colectivo previsto en el apartado 1.2.c) del acuerdo de fin de periodo de consultas de 26 de noviembre de 2014 y cuya fecha de baja sea posterior al 1 de enero de 2015.

024f	Prima directa
9101	Retribución s/tabla
9102	Plus convenio colectivo
9105	Complemento retribución s/tabla
9202	Plus vinculación
9210	Plus mando (b)
9216	Antigüedad
9218	Plus transitorio
9230	Plus de trabajo especial no afectado por it
9232	Plus nocturnidad (trabajo nocturno)
9233	Plus por noche trabajada
9235	Plus trabajo turno noche
9236	Plus trabajo turno rotativo a/b
9237	Plus trabajo 4º y 5º turno
9256	Incentivo po.
9258	Plus disponibilidad mantenimiento
9260	Plus disponibilidad horario especial
9263	Plus bombero
9272	Premio mejora de métodos y sugerencias
9273	Horas extras resto (día laborable)
9275	Plus capataz bombero

Divendres, 27 de novembre de 2015

9276	Plus jefe brigada bombero
9278	Horas extras resto (día no laborable)
9279	Comedor/economato
9322	P. Extra julio eventuales
9323	P. Extra diciembre eventuales
9324	Parte proporcional de vacaciones
9325	Paga única de abril
9351	Plus nocturnidad (t. Nocturno) (promedio vacaciones)
9354	Plus trabajo turno noche (promedio vacaciones)
9355	Plus trabajo turno rotativo a/b (promedio vacaciones)
9358	Prima directa (promedio vacaciones)
9359	Incentivo po. (promedio vacaciones)
9364	Plus por noche trabajada (promedio vacaciones)
9504	Becas empresa
9601	Quebranto moneda
9607	Compensación fallecimiento
9608	Premio nupcialidad
9612	Ayuda escolar
9x01	Retribución s/tabla extra navidad
9x02	Plus convenio colectivo e.n.
9x05	Complemento retribución s/tabla e.n.
9x07	Plus vinculación e.n.
9x09	Antigüedad e.n.
9x10	Prima directa (promedio) e.n.
9x14	Incentivo po (promedio) e.n.
9x17	Compensación prenda de trabajo e.n.
9y01	Retribución s/tabla extra vacaciones
9y02	Plus convenio colectivo e.v.
9y05	Complemento retribución s/tabla e.v.
9y07	Plus vinculación e.v.
9y09	Antigüedad e.v.
9y10	Prima directa (promedio) e.v.
9y14	Incentivo po (promedio) e.v.
9y17	Compensación prenda de trabajo e.v.
9z01	Retribución s/tabla paga única abril
9z03	Plus vinculación paga única abril
9z04	Antigüedad paga única abril
9317	Pago especial
9313	Premio antigüedad (dinerario)
9316	Pago complementario

2. Congelación salarial: se aplicará una congelación salarial para todos los conceptos de Convenio, conforme a los siguientes parámetros:

- 2015: congelación salarial.
- 2016: congelación salarial.

3. Incremento salarial.

- 2017: se aplicará un incremento salarial del 0,5%.
- 2018: se aplicará un incremento salarial del 1%.

Los incrementos de los años 2017 y 2018 se aplicarán en las claves indicadas en el art. 43.1.

Para el incremento salarial se toma como base los datos existentes, revisados salarialmente si procedieran del año anterior. La revisión salarial, se aplicará desde 01/enero del respectivo año, actualizándose las correspondientes tablas.

a) Percepciones mensuales: 9101-9102-9105-9216-9232-9233-9235-024F-9236-9256-9258-9263-9275-9276-9601.

Divendres, 27 de novembre de 2015

b) Vencimiento superior a un mes:

- Paga Única Abril.
- Paga Extra Julio.
- Paga Extra diciembre.

4. Revisión salarial.

- 2017: no se aplicará revisión salarial.
- 2018: no se aplicará revisión salarial.

Paga única de abril.

Artículo 44.

Se aplicará al personal empleado e indirecto la paga única de abril definida en el anexo 3 y al personal directo según el anexo 4.

Se aplicará una reducción adicional a la prevista en el artículo 43.1 del presente Convenio colectivo sobre la paga única de abril, en las condiciones e importes fijados a continuación, tomando en consideración la categoría y nivel salarial que el trabajador tuviera en abril de cada año:

- Durante el año 2015 se aplicará una reducción del 30% sobre el resultado obtenido tras la reducción del 10% establecida en el artículo 43.1 del presente Convenio.
- Durante el año 2016 se aplicará una reducción del 20% sobre el resultado obtenido tras la reducción del 10% establecida en el artículo 43.1 del presente Convenio.
- A partir del año 2017 no se aplicará ninguna reducción adicional a la reducción del 10% establecida en el artículo 43.1 del presente Convenio.

Sin perjuicio de lo anterior, el importe de esta paga tendrá el incremento salarial previsto en el artículo 43.3 del Convenio colectivo.

Esta paga única, queda consolidada en los años 2015, 2016, 2017 y 2018.

El devengo de esta paga se iniciará el 1 de enero de cada año y finalizará el 31 de diciembre.

Estructura salarial.

Artículo 45.

1. Las tablas de la estructura salarial para el personal empleado, indirecto y directo serán las que se acompañan como anexos 3 y 4.

2. Retribución base.

Ambas partes dirección de la empresa y representación de los trabajadores, convienen expresamente, a todos los efectos legales pertinentes, mantener los valores de retribución base (9101) como cuantía para el cálculo de los conceptos retributivos que en un futuro pudieran ser exigidos legalmente y calculados en función del salario base.

Cálculo del pago vacaciones.

Artículo 46.

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

Las vacaciones anuales se retribuirán con el salario que se perciba en el momento de comenzar su disfrute.



Divendres, 27 de novembre de 2015

---

El personal que inicie sus vacaciones en fecha anterior a la fecha de abono de la paga extra de vacaciones, percibirá un anticipo por la totalidad neta de su paga extra, regularizándose en el correspondiente pago de la misma.

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

Pago mensual.

Artículo 47.

El pago de los haberes de todos los trabajadores de la empresa se realizará mensualmente.

En el anexo 22 se detallan los conceptos de las claves de la nómina y anualmente se informará del calendario de previsión de las fechas de pago.

Módulo de pago mensual.

Artículo 48.

El módulo de pago mensual establecido para facilitar la regularidad de los cobros del personal, se actualiza conforme al promedio mensual del horario anual de trabajo que se establece en el Convenio, en 153,45 horas/mes para los años 2015, 2016, 2017 y 2018, y servirá para calcular los conceptos retributivos que se perciben en función del tiempo de presencia.

Domiciliación del pago.

Artículo 49.

El abono de la nómina se realizará por transferencia bancaria en la entidad elegida por el trabajador.

Pagas extraordinarias.

Artículo 50.

1. Las pagas extraordinarias de vacaciones y Navidad por un importe de una mensualidad de la paga tipo cada una de ellas, serán percibidas por todo el personal en proporción al tiempo trabajado durante cada periodo a que corresponda.

A tal efecto, la primera de ellas se devengará por los 6 primeros meses del año, y la segunda, por los 6 últimos meses, abonándose en todo caso la parte proporcional al tiempo trabajado si éste fuera inferior a los 6 meses.

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

2. Sobre la base prevista en el apartado anterior, se aplicará una reducción adicional a la prevista en el artículo 43.1 del presente Convenio colectivo sobre las pagas extraordinarias, en las condiciones e importes fijados a continuación:

- Durante el año 2015 se aplicará una reducción del 30% sobre el resultado obtenido tras la reducción del 10% establecida en el artículo 43.1 del presente Convenio.

- Durante el año 2016 se aplicará una reducción del 30% sobre el resultado obtenido tras la reducción del 10% establecida en el artículo 43.1 del presente Convenio.

- A partir del año 2017 no se aplicará ninguna reducción adicional a la reducción del 10% establecida en el artículo 43.1 del presente Convenio.

Sin perjuicio de lo anterior, el importe de estas pagas tendrá el incremento salarial previsto en el artículo 43.3 del Convenio colectivo.

Divendres, 27 de novembre de 2015

3. Las pagas extraordinarias se harán efectivas: la de vacaciones, con 15 días de antelación al comienzo de estas, y la de navidad el último día hábil anterior al 22 de diciembre.

Antigüedad.

Artículo 51.

Quinquenios.

La antigüedad se abonará por quinquenios a razón de un 5% por cada quinquenio, en 15 pagas al año, es decir en las 12 mensualidades ordinarias, en la paga única de abril y en las pagas extraordinarias de vacaciones y Navidad, sobre una tabla base. La tabla base de importes para calcular el valor del quinquenio será la siguiente:

Categoría	2015	2016	2017	2018
A2- B2	639,91	639,91	643,11	649,54
C1	650,47	650,47	653,73	660,26
C2	664,54	664,54	667,86	674,54
D1	678,58	678,58	681,97	688,79
D2	703,21	703,21	706,72	713,79
E1	738,37	738,37	742,06	749,48
E2-F2	791,82	791,82	795,77	803,73

Dietas y kilometraje.

Artículo 52.

1. Se establecen los siguientes valores:

Año	Categoría	España	Portugal	Iberoamérica	Resto Países
2015 y 2016	A1-F2	42,03	33,98	42,03	51,16
2017	A1-F2	42,24	34,14	42,24	51,41
2018	A1-F2	42,66	34,49	42,66	51,93

Kilometraje:

La tarifa para los años 2015, 2016, 2017 y 2018 será de 0,23 EUR/km.

La tarifa anterior lleva comprendida la cobertura de seguro a todo riesgo.

(Con efectividad desde firma CC).

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

Artículo 53.

1. En fecha 28 de octubre de 1991, se alcanzó un acuerdo cuyo texto se recoge en anexo 8 para los pluses de segundo turno, tercer turno, nocturnidad, toxicidad y noche trabajada. Para los años 2015, 2016, 2017 y 2018 los valores de estos pluses se adjuntan como anexo 8.1, según el año que corresponda.

2. Plus de rotación de turno.

2.1 Descripción.

Es un plus que perciben aquellos trabajadores que roten en turno de mañana, tarde y/o noche.

2.2 Cantidad a abonar.

Es el equivalente al 50% del valor por hora definido para el plus de turno de tarde y se aplicará a las horas efectivas de trabajo que se realicen en el turno de mañana y tarde, dentro del calendario oficial.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

En el mes de vacaciones se abonará el promedio de lo percibido en los 3 últimos meses.

2.3 Incompatibilidades.

2.3.1 Es incompatible, en todos los casos, con la percepción del plus de turno de tarde.

2.3.2 Las horas del turno de noche no perciben, en ningún caso, este plus.

2.4 Este concepto de plus de rotación de turno sustituye y anula al plus de turno de tarde definido en Convenio colectivo.

2.5 La fecha de entrada en vigor fue a partir del 1 de enero de 1996.

Otros pluses.

Artículo 54.

1. Pluses de disponibilidad de mantenimiento, carga-descarga y limpieza de almacenes y servicio de bomberos.

En anexo 9 se recoge el texto del acuerdo sobre estos pluses. Para el 2015, 2016, 2017 y 2018 los valores de estos pluses se adjuntan como anexo 9.1.

Quebranto de moneda.

Artículo 55.

Al personal que, de una manera continuada realice pagos y/o cobros en funciones de caja o asimiladas, se le abonará mientras ejerza la tarea un plus por quebranto de moneda en 12 mensualidades, con arreglo a las siguientes cantidades:

NPC: nivel pagos y/o cobros; CEM: cuantía EUR/mes.

	2015 y 2016	2017	2018
Nivel de pagos y/o cobros	cuantía EUR/mes	cuantía EUR/mes	cuantía EUR/mes
< 1.800 EUR	-	-	-
de 1.800 a 6.000 EUR	12,49	12,55	12,68
> 6.000 EUR	25,01	25,14	25,39

Horas extraordinarias.

Artículo 56.

Se establece la siguiente tabla por categorías para todo tipo de horas extraordinarias, tanto si se realizan en día laborable o no laborable:

C	día laborable	día no laborable	día laborable	día no laborable	día laborable	día no laborable
	(EUR/hora)	(EUR/hora)	(EUR/hora)	(EUR/hora)	(EUR/hora)	(EUR/hora)
	2015 y 2016		2017		2018	
A2	10,17	12,82	10,22	12,88	10,32	13,01
B1	10,40	13,09	10,45	13,15	10,55	13,28
B2	10,74	13,48	10,79	13,55	10,90	13,68
C1	11,80	14,87	11,86	14,94	11,98	15,09
C2	12,57	15,81	12,64	15,89	12,76	16,05
D1	13,56	17,11	13,63	17,19	13,77	17,37
D2	14,87	18,73	14,94	18,82	15,09	19,01

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

Complemento clave 9202.

Artículo 57.

Los trabajadores que adquieran la condición de fijos de plantilla, acreditarán el derecho al percibo de un complemento en la cuantía del 25% del total paga (TP) de los anexos 3 y 4, y de la paga única (PU) de los anexos 3 y 4 respectivamente, conforme a la categoría y nivel salarial que tenga el trabajador en cada momento.

Este complemento se abonará en 15 pagas al año (14 sobre TP y 1 sobre PU), coincidiendo con el abono de las retribuciones de los 12 meses naturales del año, de las pagas extraordinarias de vacaciones y Navidad y de la paga única de abril respectivamente.

Ingresos mínimos.

Artículo 58.

El nivel de ingresos mínimos anuales para todos los trabajadores que realicen el horario normal de trabajo real en situación de normalidad, se fija en 17.781,68 EUR año 2015 (anexo 5 a), 17.909,05 EUR año 2016 (anexo 5 b), 18.969,56 EUR año 2017 (anexo 5 c) y 19.181,82 EUR para el año 2018 (anexo 5 d).

Capítulo VII.

Seguridad y salud laboral.

Artículo 59.

La normativa del grupo Robert Bosch sobre seguridad será de aplicación en Robert Bosch España Fábrica Castellet, SAU. La adecuación del centro de trabajo de Robert Bosch España Fábrica Castellet, SAU, a esta normativa se realizará de forma progresiva y de acuerdo con los planes de desarrollo del centro.

Se presentará al Comité de Seguridad y Salud los programas específicos orientados a esta adecuación.

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

1. Ruidos.

Se seguirán las siguientes directrices:

1.1. Recepción obligatoria por parte de los técnicos de seguridad de todas las nuevas inversiones (tanto las que sean de nueva compra, como las trasladadas desde otros centros del grupo RB), marcándose como objetivo una emisión máxima de 80 dB (A). Se informará al Comité de Seguridad y Salud, según el artículo 64 de este Convenio.

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

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

1.2. La catalogación de los puestos de trabajo y/o instalaciones con ruido elevado corresponderá a lo indicado en la legislación vigente de prevención de riesgos laborales.

En base a dicha catalogación, y según la legislación vigente de prevención de riesgos laborales, se facilitarán los medios de protección personal obligatorios necesarios, y se realizará el seguimiento médico preventivo preceptivo por parte de la especialidad de vigilancia de la salud.

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

Divendres, 27 de novembre de 2015

### 2. Temperatura.

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

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

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

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

La Comisión paritaria de seguimiento prevista en el artículo 86, vigilará el cumplimiento de lo pactado en este punto 2.2, a fin de que se lleve a efecto.

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

### 3. Prevención de riesgos.

El plan de autoprotección es el documento que establece el marco orgánico y funcional previsto para el centro de trabajo, con el objeto de prevenir y controlar los riesgos sobre las personas y los bienes y dar respuesta adecuada a las posibles situaciones de emergencia. Aborda la identificación y evaluación de los riesgos, las acciones y medidas necesarias para la prevención y control de riesgos, así como las medidas de protección y otras actuaciones a adoptar en caso de emergencia.

El servicio de prevención hará entrega de cualquier nueva emisión o revisión que se realice del plan de autoprotección del centro de trabajo a los delegados de prevención.

En el comité de seguridad y salud se debatirán y acordarán las posibles mejoras y en su caso las modificaciones a realizar sobre el plan de autoprotección que puedan surgir de dichas mejoras, y se efectuará el seguimiento de su aplicación.

### 4. PVD.

En los puestos de trabajo con pantalla de visualización de datos (PVD) serán de aplicación, además de la normativa legal española, las directivas y recomendaciones de los organismos competentes internacionales que sean ratificadas por la legislación española.

Seguridad y salud laboral.

Artículo 60.

1. Con el fin de que el Comité de seguridad y salud, tenga información sobre la situación y evolución de la salud laboral de la plantilla del centro, recibirá una copia de la memoria anual de la especialidad de vigilancia de la salud.

2. La empresa gestionará anualmente a través de su servicio médico las pruebas de diagnóstico precoz de los cánceres ginecológico de la mujer y de próstata en el hombre.

Estas pruebas constarán de:

a) Prevención del cáncer ginecológico de la mujer:

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

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

b) Prevenció del càncer de pròstata:

- Se realitzarà a varones majors de 50 anys.
- Segun analítica especial.

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

3. Las recomendaciones de los gabinetes del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo serán asumidas por la dirección del centro, quien las cumplirá obligatoriamente en el menor tiempo posible, siempre que la petición del dictamen al Instituto sea originada por mutuo acuerdo entre la representación sindical de los trabajadores y la dirección y así se especifique en el acuerdo.

4. Los jefes técnicos del centro serán los responsables de entregar al Comité de empresa y secciones sindicales del mismo, las normas específicas del grupo Bosch que les afecten.

La entrega de estas normas se cumplimentará con independencia de las que vayan apareciendo posteriormente, que se entregarán a la mayor brevedad de tiempo posible.

5. Campañas preventivas sobre salud laboral y prevención de accidentes.

Se realizarán aquellas que se consideren necesarias, de acuerdo con las características del centro, las circunstancias en las que se valore su utilidad para una mayor formación e información en la prevención y dirigidos fundamentalmente a riesgos concretos, y siempre que a juicio de la dirección se consideren necesarias, y propuestas y con participación organizativa de los servicios técnicos: seguridad e higiene, servicio médico, Comisión paritaria de Seguridad e Higiene y Salud Laboral y otros departamentos.

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

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

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

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

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

8. Se dispondrá como caso excepcional en el servicio médico de empresa, de las compresas y tampones necesarios, para atender los casos imprevistos.

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

Seguridad y salud laboral.

Artículo 61.

1. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario y colegiado de participación en materia de prevención de riesgos, según legislación vigente en función de la plantilla.

Su composición será paritaria entre los delegados de prevención y representantes de la empresa, con un número de componentes en función de la legislación vigente.

2. Con el fin de complementar la labor de la Comisión de Seguridad y Salud, se capacitará en estas técnicas a un grupo de trabajadores, que sin perjuicio de su actividad laboral, puedan ejercer funciones de vigilancia en esta materia, especialmente durante las horas de turno que no coincidan con su turno normal.

3. La Comisión paritaria podrá ser asistida para casos específicos por técnicos externos, a elección de las partes.

4. En los casos de accidente de trabajo, la Comisión paritaria efectuará un informe sobre sus circunstancias.

Revisión puestos penosos, tóxicos y peligrosos.

Artículo 62.

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

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

Trabajadores discapacitados.

Artículo 63.

Los trabajadores discapacitados como consecuencia de su actividad profesional en la empresa, podrán ser reconvertidos para su adaptación a puestos acordes con sus facultades.

Información a C. Paritaria (puesta en funcionamiento nuevos P.T.).

Artículo 64.

La dirección informará al Comité de empresa, antes de la puesta en funcionamiento de nuevos puestos de trabajo, nuevos productos, materiales y modificaciones por traslado de líneas, para su estudio desde el punto de vista de seguridad y salud laboral.

Riesgos derivados del plomo.

Artículo 65.

En el caso de riesgos derivados de la presencia del plomo, se aplicará el reglamento según la LPRL y su desarrollo.

Capítulo VIII.

Beneficios sociales.

Becas.

Artículo 66.

1. La convocatoria de becas será (años 2015, 2016, 2017 y 2018):

Divendres, 27 de novembre de 2015

- Beca para hijos discapacitados psíquicos de trabajadores y estudios superiores de trabajadores (incluye los contratos de relevo), por un importe por beca de 470,54 EUR años 2015 y 2016, 472,89 EUR año 2017 y 477,62 EUR año 2018, para todas las solicitudes que cumplan los requisitos actualmente establecidos.

- Cuarenta y dos becas para estudios superiores de hijos de trabajadores por un importe por beca de 459 EUR años 2015 y 2016, 461,30 EUR año 2017 y 465,91 EUR año 2018, aplicando los baremos correspondientes actualizados.

Se aceptarán solicitudes dobles para los hijos de trabajadores (estudios superiores) que cumplan los requisitos actualmente establecidos.

2. El acuerdo sobre las becas e importes arriba indicados, supone la no asignación de cantidades para la caja de asistencia.

Permiso por matrimonio.

Artículo 67.

Por contraer matrimonio se gozará de 15 días naturales ininterrumpidos abonables, que se podrán disfrutar con una antelación de 3 días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con día no abonable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

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

Anticipos personales.

Artículo 68.

Se establecen las cuantías máximas siguientes para los créditos personales, para los años de vigencia del convenio.

<u>Categoría</u>	<u>Importe máximo</u>
A1-F2	3.300 EUR

Aplicación norma RR.HH. anticipos y préstamos al personal emitida por RBIB/HRC.

Economato.

Artículo 69.

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

2. Se mantendrán los acuerdos que sobre este tema se tienen en Robert Bosch España Fábrica Castellet, SAU.

Premio de nupcialidad.

Artículo 70.

Todo trabajador con antigüedad de 1 año como mínimo, recibirá al contraer matrimonio, por una sola vez, un plus de nupcialidad calculado con arreglo a la siguiente fórmula:

Plus N = 5% de B x H

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

H = Número de años en la empresa.



Divendres, 27 de novembre de 2015

---

Incapacidad temporal (IT).

Artículo 71.

En la situación de IT, se complementará hasta el 100% de la paga de referencia desde el primer día.

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

1. Se mantiene como índice de referencia, el índice de 4,78%. La Comisión mixta se reunirá cuando la evolución de los índices lo haga necesario.

Cuando se produzca desviación del índice de referencia, se reunirá la Comisión de seguimiento de IT con objeto de analizar las causas de la desviación y adoptar las medidas oportunas para reducir el índice de absentismo a la normalidad.

2. Medidas de control:

2.1. En ningún caso se aceptará a efectos de pago del complemento, la llamada telefónica como justificante de enfermedad, considerándose como permiso no abonable.

2.2. Las personas cuyo índice de absentismo por IT supere el 1,25 de la media de su centro, serán reconocidas o citadas para su seguimiento.

2.3. La Comisión de seguimiento de IT celebrará una reunión de seguimiento en la segunda quincena de octubre.

3. Será de aplicación a los trabajadores eventuales la compensación por IT, en las mismas condiciones que para el personal fijo.

4. El control de la enfermedad, a efectos de reconocimiento del derecho al percibo de esta compensación, corresponde a los facultativos de la empresa, contra cuya decisión no prevalecerá criterio alguno.

En caso de enfermedad, cuando el índice de absentismo personal sea superior al doble del promedio de la empresa, se podrá suspender la compensación, previo conocimiento del correspondiente Comité de empresa, si existen dudas sobre la verdadera justificación de la misma.

Incapacidad permanente (IP).

Artículo 72.

La Comisión, establecida a tal efecto, estudiará los casos o colectivos concretos que pudieran estar afectados por bajas por incapacidad permanente.

Indemnización por fallecimiento.

Artículo 73.

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

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

Seguro de vida.

Artículo 74.

Se incorpora al Convenio, en sus propios términos, el Acuerdo sobre el seguro de vida de fecha 21 de diciembre de 1995 y la ratificación de 25 de enero de 1996 (anexo 15). Se incorpora al presente Convenio la actualización del anexo 3 del citado anexo 15.

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

Parejas de hecho.

Artículo 75.

La empresa reconocerá a las parejas de hecho, los derechos laborales que en la empresa privada se determinen en las correspondientes leyes que regulen estas uniones tanto en la comunidad autónoma o a nivel estatal.

Mejoras sociales.

Artículo 76.

Durante la vigencia del IX CC la empresa subvencionará (al personal con horario de jornada partida), los tickets de Cheque Gourmet por un valor de 2 EUR al día de valor total del ticket.

La dirección de la empresa realizará seguimiento del servicio de las máquinas de vending e instalaciones adecuándolo al volumen de plantilla y uso del mismo para su funcionamiento.

En máquinas de vending el funcionamiento, inversión y gestión del servicio será siempre a cargo de la empresa externa.

Ayuda escolar. Los trabajadores/as que tengan hijos/as de 3 a 16 años (ambos inclusive y se considerará el año que los cumplen) en período de enseñanza, percibirán una ayuda escolar anual por cada hijo de 54 EUR años 2015 y 2016, 54,27 EUR año 2017 y 54,81 EUR año 2018, que se abonará en la nómina de agosto. En el supuesto que ambos cónyuges sean trabajadores de la empresa, solamente lo percibirá uno de ellos. El personal deberá solicitarlo como máximo en el mes de junio.

Si el resultado del beneficio neto de la empresa es igual o superior a un 5% de las ventas de RBEC en los años 2015, 2016, 2017 y 2018, la empresa asignará la cantidad de 60.000 EUR para negociar los puntos de cheque gourmet guardería, etc.

Esta cantidad será anual y se mantendrá cada año si la empresa obtiene anualmente el % del beneficio mencionado.

Capítulo IX.

Actividad sindical.

Artículo 77.

Trimestralmente la dirección facilitará a los representantes de los trabajadores información sobre la marcha de la compañía en lo que respecta a:

- Producción,
- Costes de personal y plantilla,
- Inversiones,
- Financiación,
- Ventas, situación de mercado y expectativas, y, en general, aquella otra que la representación sindical pueda solicitar sobre los aspectos anteriores o que en cada momento permita reflejar de una forma adecuada la situación de la empresa y sus proyecciones futuras. Excepcionalmente, cuando exista alguna circunstancia que así lo exija, la información a que se refiere este párrafo, se podrá facilitar en el plazo de 1 mes desde su petición.

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

Igualmente se entregarán a los representantes de los trabajadores cuantos datos se comuniquen con ocasión de las juntas generales de accionistas.

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

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

Información sobre la inversión.

Artículo 78.

La dirección informará a los representantes de los trabajadores de las actuaciones y presupuestos de inversión, indicando las diferentes partidas de los mismos, y los criterios que han aconsejado su realización.

En materia de seguridad e higiene se considerará dentro de las limitaciones económicas, las prioridades indicadas por la representación de los trabajadores en este último aspecto.

Subcontratas: RBEC cumplirá con las normas y directrices de RB establecidas para todas las sociedades, sobre subcontratación y competencias con los clientes. En el supuesto de que la subcontratación del área o departamento sean exclusivos para RBEC, la dirección informará a los representantes de los trabajadores, del proyecto a realizar.

Secciones sindicales.

Artículo 79.

1. En el centro de trabajo en que exista Comité de empresa, cuando el número de miembros dentro de la candidatura del sindicato supere el 15% de los delegados obtenidos en las últimas elecciones, la representación del sindicato será reconocida por la empresa y ostentada por un delegado. En el centro con más de 1.000 trabajadores se añadirá un delegado suplente. En este caso, la titularidad será indistinta.

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

3. En el centro en que la candidatura de un sindicato supere el 10% del número total de vocales del Comité, se dispondrá para cada sección sindical de un local con los muebles indispensables, ordenador e impresora.

4. El centro con más de 50 trabajadores, por cada central sindical que tenga algún representante en el Comité de empresa, se dispondrá, al menos, de un tablón de anuncios por central para comunicar con sus afiliados.

Comité de empresa y delegados de los trabajadores.

Artículo 80.

1. Los miembros del Comité de empresa dispondrán de 50 horas mensuales por persona para el ejercicio de sus funciones sindicales, que tendrán carácter flexible en los períodos de negociación de convenios colectivos o de otros temas generales, que exijan especial intensidad en las relaciones sindicales o con la dirección. Las horas de los distintos miembros serán acumulables entre sí, en cómputo mensual, pudiendo, además, quedar relevados de su trabajo hasta un 15% de los miembros de cada Comité de empresa, dentro del cómputo de horas global de cada centro.

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

La dirección y los representantes de los trabajadores acordarán los procedimientos de información y estadística de dichas horas.

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

Cuota y canon sindical.

Artículo 81.

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

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

Se establece un canon sindical voluntario de 30 EUR para la negociación colectiva del actual convenio, de acuerdo con los términos establecidos en el art. 11 de LOLS.

Capítulo X.

Marco de relaciones laborales.

Reglamento de régimen interior (RRI).

Artículo 82.

El reglamento de régimen interior será actualizado por una Comisión paritaria constituida por 4 representantes de la dirección y 4 de los representantes de los trabajadores. La Comisión paritaria actuará con facultades delegadas de las partes negociadoras del presente Convenio, circunscribiendo la revisión a la actualización del reglamento de régimen interior, contemplando el ordenamiento vigente y la inclusión de los acuerdos de los sucesivos convenios colectivos.

El reglamento de régimen interior tendrá el valor de fuente de derecho.

Marco de relaciones laborales.

Artículo 83.

Una Comisión paritaria recopilará en un documento único todos los acuerdos alcanzados hasta la fecha en Robert Bosch España Fábrica Castellet, SAU, (Convenio colectivo, RRI, acuerdos varios, etc.).

Incorporación acuerdo.

Artículo 84.

Se incorpora al presente Convenio colectivo el acuerdo sobre reestructuración de fecha 22 de diciembre de 1994 (anexo 10).

Plan de Igualdad.

Artículo 85.

En fecha 4 de julio de 2012 se acordó el Plan de Igualdad de la empresa que fue publicado en el *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona* el 7 de noviembre de 2012 (anexo 24).

Capítulo XI.

Cláusulas finales.

Comisión paritaria.

Artículo 86.

Se crea una Comisión paritaria integrada por 5 miembros en representación del personal y un número igual por la empresa.

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

Serán funciones específicas de la Comisión paritaria las siguientes:

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

Divendres, 27 de novembre de 2015

4. Cuantas otras actuaciones tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

5. En caso de desacuerdo tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación 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 a contar desde que la discrepancia fue planteada.

En caso de desacuerdo de la Comisión paritaria, las partes podrán someter la discrepancia al procedimiento de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Las discrepancias que surgieran en el seno de dicha Comisión se solventarán mediante el planteamiento de las mismas por cualquiera de las partes ante el procedimiento de conciliación previsto en el reglamento del Tribunal Laboral de Cataluña.

Idioma del convenio.

Artículo 87.

El presente Convenio colectivo se suscribe en castellano y catalán, prevaleciendo la versión en castellano en caso de conflicto.

ANEXO 1.

Categoría:

- Clave: 1.

- V. tarea: Hasta 125.

Descripción: Trabajos sencillos, repetitivos y bien definidos.

Asimilación:

1. No profesionales: pinches, peones ordinarios.
2. Profesionales:
3. Subalternos: botones, personal limpieza.
4. Administrativos:
5. Técnicos:
6. Titulados:

Categoría:

- Clave: 2.

- V. tarea: 126-135.

Descripción: Trabajos repetitivos, bien definidos con necesidad de aportación de experiencia para interpretar las causas de las variaciones del trabajo y actuar adecuadamente para corregirlas.

Trabajos de la zona A1, que precisa un esfuerzo particular de la voluntad para superar un inconveniente reconocido en la función (ruido, calor, angustia, etc.).

Trabajos de vigilancia de locales y labores auxiliares de cocina.

Trabajos repetitivos sencillos de oficina, tales como operaciones de registro y archivo muy definidas.

Asimilación:

1. No profesionales: mozo especializado de almacén, especialistas.
2. Profesionales:
3. Subalternos: listero, ordenanza, cocinero auxiliar, vigilante, portero, pesador o basculero.

Divendres, 27 de novembre de 2015

- 4. Administrativos: auxiliares.
- 5. Técnicos:
- 6. Titulados:

Categoría:

- Clave: 1.
- V. tarea: 136-150.

Descripción: Trabajos de tipo profesional muy definidos, con asesoramiento en caso de dificultad.

Trabajos repetitivos con necesidad de aportación de la experiencia y razonamiento para interpretar las causas de las variaciones del trabajo, cuya complejidad hace necesario el conocimiento de una parte de la tecnología de un oficio para actuar adecuadamente y corregirlos.

Trabajos de la zona A2, que precisan un esfuerzo particular de la voluntad, para superar un inconveniente reconocido en la función (ruido, calor, angustia, etc.).

Trabajos de vigilancia, de localización y control de movimiento de personas o materiales con normas generales de actuación.

Trabajos de iniciación profesional en comedores.

Trabajos consistentes en el control, distribución y registro en un sector de almacén.

Trabajos de registro, copia, archivo y recopilación de datos o transcripciones mecanográficas.

Trabajos de iniciación profesional en dibujo industrial.

Asimilación:

- 1. No profesionales: especialistas cualificados.
- 2. Profesionales: oficiales de 3ª.
- 3. Subalternos: listero, almacenero, chófer motociclo, guarda jurado, camarero.
- 4. Administrativos: oficiales de 2ª.
- 5. Técnicos: calcador, retrabajador de planos, auxiliar de laboratorio, auxiliar de organización.
- 6. Titulados:

Categoría:

- Clave: 2.
- V. tarea: 151-165.

Descripción: Trabajos que requieren la utilización de gran parte de la tecnología del oficio, precisando asesoramiento en caso de dificultad.

Trabajos profesionales de tecnología sencilla por la naturaleza de la profesión o por las condiciones en que se desarrollan en la empresa.

Trabajos profesionales de tecnología sencilla en servicios auxiliares de cocina, comedores, recepción de visitas o centralitas telefónicas o consistentes en la conducción de vehículos de turismo o furgonetas.

Trabajos consistentes en el control, distribución o registro en pequeños almacenes.

Trabajos de secretariado en iniciación.

Trabajos en el pleno dominio de máquinas de oficina especiales.

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

Trabajos consistentes en procesos administrativos complejos pero bien definidos.

Trabajos de especialización de una parte bien definida de procesos técnicos de laboratorios o mecanización administrativa, generalmente labores auxiliares del proceso total.

Asimilación:

1. No profesionales:
2. Profesionales: oficiales de 2ª.
3. Subalternos: enfermero, telefonista, cocinero, chófer de turismo, portero de 1ª.
4. Administrativos:
5. Técnicos: capataz peones, archivero bibliotecario, retrabajador fotográfico, delineante de 2ª, analista de 2ª, técnico de organización de 2ª.
6. Titulados: maestro de enseñanza elemental.

Categoría:

- Clave:
- V. tarea: 180.

Descripción: Trabajos profesionales que requieren el empleo total de la tecnología del oficio sin precisar en general de asesoramiento.

Preparación de máquinas y puestos de trabajo de fabricación de tecnología sencilla o bien definida.

Trabajos profesionales que requieren el empleo total de la tecnología del oficio, sin precisar en general del asesoramiento (conductores de camión o turismo al servicio de cargos directivos).

Trabajos de secretariado.

Trabajos en procesos administrativos complejos que precisan para su ejecución nociones de tecnología de compras, contabilidad, estadística, gestión, organización de archivos, traducción de idiomas.

Trabajos de especialización en procesos técnicos simples, como dibujo industrial, previsión de elementos de máquinas, ensayos simples de materiales, con necesidad de participar en la resolución de los problemas que surjan.

Asimilación:

1. No profesionales: preparadores.
2. Profesionales: oficiales de 1ª.
3. Subalternos: chófer camión.
4. Administrativos: viajante, oficiales de 1ª.
5. Técnicos: capataz especial, delineante de 1ª, fotógrafo, analista de 1ª.
6. Titulados: maestro enseñanza elemental.

Categoría:

- Clave: 2.
- V. tarea: 181-195.

Descripción: Trabajos profesionales que requieren un alto grado de formación profesional por la complejidad de la realización o por precisar de nociones de la tecnología de otros oficios.

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

Preparación de máquinas complejas para fabricaciones diversas.

Funciones de preparación de la zona C1 desarrollando la coordinación y vigilancia del equipo por delegación o en horario de turno.

Funciones de mando para la coordinación y vigilancia en la realización de trabajos de tecnología profesional sencilla en los servicios de bar, comedor o cocina.

Funciones en procesos administrativos que precisan para su ejecución el dominio de la técnica contable, planificación de la producción, gestión o secretariado, con la asistencia a mando directivo.

Trabajos de iniciación en procesos técnicos de estudio y desarrollo de utillaje y maquinaria.

Asimilación:

1. No profesionales: Jefe de equipo.
2. Profesionales: oficial de 1ª especial, preparadores, jefes de equipo.
3. Subalternos:
4. Administrativos:
5. Técnicos: encargado, maestro de 2ª, dibujante proyectista, técnico organización de 1ª.
6. Titulados: practicantes, graduados sociales, maestro industrial.

Categoría:

- Clave: C2.

- V. tarea: 196-210.

Descripción: Trabajos profesionales con dominio total de la tecnología de varios oficios o iniciación técnica.

Profesionales coordinadores del trabajo de un grupo también profesional.

Funciones de preparador de subzona inferior desarrollando la coordinación y vigilancia del equipo por delegación o en horario de turno.

Funciones de mando para la coordinación, vigilancia y control de almacenes con diversidad de productos.

Trabajo de iniciación técnica en los servicios sanitarios o de colaboración en la formación profesional EA.

Funciones en procesos administrativos que precisan para su ejecución el dominio de la contabilidad de la empresa, coordinación administrativa o secretariado, con asistencia a la gerencia de la empresa.

Funciones de una técnica especializada completa de métodos o procesos, mecanización administrativa, herramientas, etc.

Asimilación:

1. No profesionales:
2. Profesionales:
3. Subalternos:
4. Administrativos:
5. Técnicos:
6. Titulados:

Categoría:

- Clave: D1.

- V. tarea: 211-235.

Descripción: Funciones de mando para la coordinación, vigilancia y asistencia técnica en la realización de trabajos de serie o profesionales de tecnología sencilla con planes bien definidos.



Divendres, 27 de novembre de 2015

---

Funciones de mando para la coordinación de uno o varios servicios particulares y específicos, con relaciones internas y planes bien definidos.

Funciones de gestión, coordinación administrativa y contable de un servicio que tiene establecidas unas normas de funcionamiento autónomas, pero bien definidas y con asesoramiento.

Funciones de colaboración en el plan de formación de EA, con ejercicio permanente de labores en varias asignaturas a nivel de bachillerato elemental.

Funciones con dominio de tecnología de comercio exterior o contable con manejo y custodia de fondos.

Trabajos de secretariado con asistencia a mando directivo, alto grado de perfeccionamiento y empleo de dos idiomas.

Funciones en procesos técnicos de estudio y desarrollo, con aplicación de una tecnología general especializada: metrología, ensayos de materiales, documentación de proyectos, métodos eléctricos, etc.

Asimilación:

1. No profesionales:

2. Profesionales:

3. Subalternos:

4. Administrativos: cajero, jefes de 2ª, jefes de equipo.

5. Técnicos: contraamaestre, maestro de taller, delineante proyectista, jefe de sección laboratorio, jefe de organización de 2ª.

6. Titulados: ayudantes de ingeniería y arquitectura, peritos industriales.

Categoría:

- Clave: D2.

- V. tarea: 236-275.

Descripción: Funciones de mando para la coordinación, vigilancia y asistencia técnica en la realización de trabajos de varias profesiones en talleres con planes poco definidos.

Funciones de mando para la coordinación de uno o varios servicios particulares y específicos, con distribución de trabajo y control contable del servicio.

Funciones de mando para la coordinación de varios servicios particulares y específicos de control de personas y materiales con contacto en el exterior.

Funciones de mando y coordinación de servicios de tecnología de compras, ventas, publicidad.

Funciones con dominio de tecnología aplicada de psicología de personal.

Funciones de mando y coordinación de servicios contables.

Funciones en procesos técnicos completos de estudio y desarrollo de proyectos de maquinaria o útiles, de análisis de materiales en laboratorios, aparatos, etcétera, con aplicación total de una tecnología general.

Asimilación:

1. No profesionales:

2. Profesionales:

3. Subalternos:

4. Administrativos: jefes de 1ª, jefes de servicio.

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

5. Tècnics: jefe de taller, jefe de laboratorio, jefe de organización de 1ª.

6. Titulados:

Categoría:

- Clave: E1.

- V. tarea:

Descripción: Mandos superiores.

Asimilación:

1. No profesionales:

2. Profesionales:

3. Subalternos:

4. Administrativos:

5. Tècnics:

6. Titulados: ingenieros, arquitectos, licenciados.

Categoría:

- Clave: E2.

- V. Tarea:

Descripción: Mandos superiores.

Asimilación:

1. No profesionales:

2. Profesionales:

3. Subalternos:

4. Administrativos:

5. Tècnics:

6. Titulados: ingenieros, arquitectos, licenciados.

Categoría:

- Clave: F1.

- V. Tarea:

Descripción: Mandos superiores.

Asimilación:

1. No profesionales:

2. Profesionales:

3. Subalternos:

4. Administrativos:

5. Tècnics:

6. Titulados: ingenieros, arquitectos, licenciados.

Categoría:

- Clave: F2.

- V. Tarea:

Descripción: Mandos superiores.

Divendres, 27 de novembre de 2015

Asimilación:

1. No profesionales:
2. Profesionales:
3. Subalternos:
4. Administrativos:
5. Técnicos:
6. Titulados: ingenieros, arquitectos, licenciados.

ANEXO 2.

No habiendo alcanzado un acuerdo en la materia concreta de movilidad geográfica, ambas partes en cumplimiento del acuerdo establecido en el punto 8 del principio de acuerdo de fecha 23 de julio de 1995, del 1er. Convenio colectivo, acuerdan mantener vigente en sus propios términos el artículo 24 del IX Convenio colectivo (BOE de 1 de septiembre de 1979) de la entonces denominada FEMSA que dice:

Movilidad de plantilla y producto.

Artículo 24.

La dirección asume el compromiso de efectuar los traslados de personal entre diferentes centros de trabajo con la conformidad del interesado y previo conocimiento del Comité de empresa.

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

Independientemente, se respetarán los acuerdos establecidos actualmente con carácter particular.

ANEXO 3.

a) Tabla salarial para empleados e indirectos 2015.

Categoría y nivel	Reducción 10%		Reducción 30% tras reducción 10%	
	Retrib. Base	Plus conv.	Total paga	Paga única
A2-01	581,14	692,57	891,60	891,58
A2-02	581,14	695,10	893,37	893,35
B1-01	590,43	703,21	905,55	905,55
B1-02	590,43	705,73	907,31	907,29
B1-03	590,43	708,23	909,06	909,05
B2-01	613,69	717,04	931,51	931,50
B2-02	613,69	719,54	933,26	933,26
B2-03	613,69	722,03	935,01	935,01
C1-01	650,88	747,83	979,09	979,08
C1-02	664,83	751,42	991,37	991,37
C1-03	678,76	757,54	1.005,41	1.005,42
C1-04	697,36	764,06	1.023,00	1.023,01
C2-01	697,36	775,92	1.031,30	1.031,31
C2-02	715,96	782,46	1.048,89	1.048,87
C2-03	734,55	788,94	1.066,44	1.066,43
C2-04	753,16	795,43	1.084,01	1.084,02
D1-01	753,16	826,62	1.105,84	1.105,84
D1-02	771,77	833,68	1.123,81	1.123,80
D1-03	790,34	840,77	1.141,78	1.141,77
D1-04	808,92	847,81	1.159,71	1.159,72
D1-05	827,54	854,86	1.177,69	1.177,69
D2-01	827,54	862,00	1.182,68	1.182,66
D2-02	846,13	869,03	1.200,61	1.200,59
D2-03	864,74	876,12	1.218,60	1.218,57
D2-04	883,33	883,19	1.236,56	1.236,51

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Categoría y nivel	Reducción 10%		Reducción 30% tras reducción 10%	
	Retrib. Base	Plus conv.	Total paga	Paga única
D2-05	901,91	890,21	1.254,48	1.254,46
E1-01	901,91	908,82	1.267,51	1.267,50
E1-02	925,15	920,74	1.292,12	1.292,12
E1-03	948,38	932,66	1.316,73	1.316,74
E1-04	971,65	944,59	1.341,36	1.341,35
E1-05	994,90	957,81	1.366,90	1.366,86
E2-01	994,90	992,26	1.391,01	1.391,02
E2-02	1.018,12	1.005,46	1.416,51	1.416,50
E2-03	1.041,39	1.018,57	1.441,97	1.441,99
E2-04	1.069,27	1.032,18	1.471,01	1.471,02
E2-05	1.097,19	1.049,49	1.502,68	1.502,65
F1-01	1.097,19	1.113,55	1.547,52	1.547,50
F1-02	1.125,05	1.130,84	1.579,12	1.579,12
F1-03	1.152,97	1.148,19	1.610,82	1.610,81
F1-04	1.185,50	1.165,90	1.645,98	1.645,97
F1-05	1.218,04	1.186,08	1.682,89	1.682,90
F2-01	1.218,04	1.263,00	1.736,73	1.736,73
F2-02	1.264,53	1.284,34	1.784,20	1.784,21
F2-03	1.311,01	1.305,69	1.831,70	1.831,69
F2-04	1.366,82	1.327,66	1.886,13	1.886,13
F2-05	1.431,91	1.350,49	1.947,68	1.947,68
F2-06	1.496,99	1.373,25	2.009,16	2.009,15
F2-07	1.571,40	1.396,79	2.077,73	2.077,69

b) Tabla salarial para empleados e indirectos 2016.

Categoría y nivel	Reducción 10%		Reducción 30% tras reducción 10%	Reducción 20% tras reducción 10%
	Retrib. Base	Plus conv.		
A2-01	581,14	692,57	891,60	1.018,95
A2-02	581,14	695,10	893,37	1.020,98
B1-01	590,43	703,21	905,55	1.034,91
B1-02	590,43	705,73	907,31	1.036,91
B1-03	590,43	708,23	909,06	1.038,92
B2-01	613,69	717,04	931,51	1.064,58
B2-02	613,69	719,54	933,26	1.066,58
B2-03	613,69	722,03	935,01	1.068,58
C1-01	650,88	747,83	979,09	1.118,95
C1-02	664,83	751,42	991,37	1.133,00
C1-03	678,76	757,54	1.005,41	1.149,05
C1-04	697,36	764,06	1.023,00	1.169,15
C2-01	697,36	775,92	1.031,30	1.178,64
C2-02	715,96	782,46	1.048,89	1.198,71
C2-03	734,55	788,94	1.066,44	1.218,78
C2-04	753,16	795,43	1.084,01	1.238,88
D1-01	753,16	826,62	1.105,84	1.263,82
D1-02	771,77	833,68	1.123,81	1.284,34
D1-03	790,34	840,77	1.141,78	1.304,88
D1-04	808,92	847,81	1.159,71	1.325,40
D1-05	827,54	854,86	1.177,69	1.345,93
D2-01	827,54	862,00	1.182,68	1.351,61
D2-02	846,13	869,03	1.200,61	1.372,10
D2-03	864,74	876,12	1.218,60	1.392,65
D2-04	883,33	883,19	1.236,56	1.413,15
D2-05	901,91	890,21	1.254,48	1.433,67
E1-01	901,91	908,82	1.267,51	1.448,58
E1-02	925,15	920,74	1.292,12	1.476,70
E1-03	948,38	932,66	1.316,73	1.504,85
E1-04	971,65	944,59	1.341,36	1.532,98
E1-05	994,90	957,81	1.366,90	1.562,13
E2-01	994,90	992,26	1.391,01	1.589,74

CVE-Núm. de registre: 062015001071

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Categoría y nivel	Reducción 10%		Reducción 30% tras reducción 10%	Reducción 20% tras reducción 10%
	Retrib. Base	Plus conv.	Total paga	Paga única
E2-02	1.018,12	1.005,46	1.416,51	1.618,86
E2-03	1.041,39	1.018,57	1.441,97	1.647,99
E2-04	1.069,27	1.032,18	1.471,01	1.681,16
E2-05	1.097,19	1.049,49	1.502,68	1.717,31
F1-01	1.097,19	1.113,55	1.547,52	1.768,57
F1-02	1.125,05	1.130,84	1.579,12	1.804,71
F1-03	1.152,97	1.148,19	1.610,82	1.840,92
F1-04	1.185,50	1.165,90	1.645,98	1.881,11
F1-05	1.218,04	1.186,08	1.682,89	1.923,31
F2-01	1.218,04	1.263,00	1.736,73	1.984,84
F2-02	1.264,53	1.284,34	1.784,20	2.039,10
F2-03	1.311,01	1.305,69	1.831,70	2.093,36
F2-04	1.366,82	1.327,66	1.886,13	2.155,57
F2-05	1.431,91	1.350,49	1.947,68	2.225,92
F2-06	1.496,99	1.373,25	2.009,16	2.296,17
F2-07	1.571,40	1.396,79	2.077,73	2.374,50

c) Tabla salarial para empleados e indirectos 2017.

Categoría y nivel	Retrib. Base	Plus conv.	Total paga	Paga única
A2-01	584,04	696,04	1.280,08	1.280,06
A2-02	584,04	698,58	1.282,62	1.282,60
B1-01	593,38	706,73	1.300,11	1.300,11
B1-02	593,38	709,26	1.302,63	1.302,61
B1-03	593,38	711,78	1.305,15	1.305,14
B2-01	616,76	720,63	1.337,38	1.337,37
B2-02	616,76	723,13	1.339,89	1.339,89
B2-03	616,76	725,64	1.342,40	1.342,40
C1-01	654,13	751,56	1.405,70	1.405,68
C1-02	668,15	755,17	1.423,32	1.423,33
C1-03	682,15	761,33	1.443,48	1.443,50
C1-04	700,85	767,88	1.468,73	1.468,75
C2-01	700,85	779,80	1.480,65	1.480,66
C2-02	719,54	786,37	1.505,91	1.505,88
C2-03	738,22	792,89	1.531,11	1.531,09
C2-04	756,92	799,41	1.556,33	1.556,34
D1-01	756,92	830,75	1.587,67	1.587,67
D1-02	775,63	837,85	1.613,47	1.613,45
D1-03	794,29	844,97	1.639,27	1.639,25
D1-04	812,96	852,05	1.665,01	1.665,03
D1-05	831,68	859,14	1.690,82	1.690,82
D2-01	831,68	866,31	1.697,99	1.697,96
D2-02	850,36	873,37	1.723,73	1.723,70
D2-03	869,06	880,50	1.749,56	1.749,52
D2-04	887,74	887,60	1.775,35	1.775,27
D2-05	906,42	894,66	1.801,08	1.801,05
E1-01	906,42	913,37	1.819,79	1.819,77
E1-02	929,78	925,34	1.855,11	1.855,11
E1-03	953,13	937,32	1.890,45	1.890,46
E1-04	976,51	949,31	1.925,82	1.925,80
E1-05	999,87	962,60	1.962,47	1.962,42
E2-01	999,87	997,22	1.997,10	1.997,11
E2-02	1.023,21	1.010,49	2.033,70	2.033,69
E2-03	1.046,60	1.023,66	2.070,26	2.070,28
E2-04	1.074,62	1.037,34	2.111,95	2.111,96
E2-05	1.102,68	1.054,74	2.157,42	2.157,37
F1-01	1.102,68	1.119,11	2.221,79	2.221,77
F1-02	1.130,68	1.136,49	2.267,17	2.267,17
F1-03	1.158,74	1.153,93	2.312,67	2.312,66

CVE-Núm. de registre: 062015001071

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Categoría y nivel	Retrib. Base	Plus conv.	Total paga	Paga única
F1-04	1.191,43	1.171,72	2.363,15	2.363,15
F1-05	1.224,13	1.192,01	2.416,14	2.416,16
F2-01	1.224,13	1.269,32	2.493,45	2.493,45
F2-02	1.270,85	1.290,76	2.561,61	2.561,62
F2-03	1.317,57	1.312,22	2.629,79	2.629,78
F2-04	1.373,65	1.334,30	2.707,95	2.707,94
F2-05	1.439,07	1.357,24	2.796,31	2.796,31
F2-06	1.504,47	1.380,11	2.884,58	2.884,57
F2-07	1.579,25	1.403,77	2.983,03	2.982,96

d) Tabla salarial para empleados e indirectos 2018.

Categoría y nivel	Retrib. Base	Plus conv.	Total paga	Paga única
A2-01	589,88	703,00	1.292,88	1.292,86
A2-02	589,88	705,57	1.295,45	1.295,43
B1-01	599,31	713,80	1.313,11	1.313,11
B1-02	599,31	716,35	1.315,66	1.315,64
B1-03	599,31	718,89	1.318,21	1.318,19
B2-01	622,92	727,83	1.350,76	1.350,75
B2-02	622,92	730,36	1.353,29	1.353,29
B2-03	622,92	732,90	1.355,82	1.355,83
C1-01	660,68	759,08	1.419,76	1.419,74
C1-02	674,83	762,72	1.437,56	1.437,56
C1-03	688,97	768,94	1.457,91	1.457,93
C1-04	707,86	775,56	1.483,42	1.483,43
C2-01	707,86	787,60	1.495,46	1.495,47
C2-02	726,73	794,24	1.520,97	1.520,94
C2-03	745,60	800,82	1.546,42	1.546,40
C2-04	764,49	807,40	1.571,89	1.571,90
D1-01	764,49	839,06	1.603,55	1.603,55
D1-02	783,38	846,23	1.629,61	1.629,58
D1-03	802,24	853,42	1.655,66	1.655,65
D1-04	821,09	860,57	1.681,66	1.681,68
D1-05	840,00	867,73	1.707,73	1.707,73
D2-01	840,00	874,97	1.714,97	1.714,94
D2-02	858,86	882,10	1.740,96	1.740,94
D2-03	877,76	889,30	1.767,06	1.767,01
D2-04	896,62	896,48	1.793,10	1.793,02
D2-05	915,48	903,61	1.819,09	1.819,06
E1-01	915,48	922,50	1.837,98	1.837,97
E1-02	939,07	934,59	1.873,67	1.873,66
E1-03	962,66	946,70	1.909,35	1.909,37
E1-04	986,27	958,80	1.945,07	1.945,06
E1-05	1.009,87	972,22	1.982,10	1.982,05
E2-01	1.009,87	1.007,20	2.017,07	2.017,08
E2-02	1.033,44	1.020,59	2.054,04	2.054,03
E2-03	1.057,06	1.033,90	2.090,96	2.090,99
E2-04	1.085,36	1.047,71	2.133,07	2.133,08
E2-05	1.113,70	1.065,29	2.178,99	2.178,95
F1-01	1.113,70	1.130,31	2.244,01	2.243,99
F1-02	1.141,99	1.147,85	2.289,84	2.289,84
F1-03	1.170,33	1.165,47	2.335,80	2.335,79
F1-04	1.203,34	1.183,44	2.386,78	2.386,78
F1-05	1.236,37	1.203,93	2.440,31	2.440,33
F2-01	1.236,37	1.282,01	2.518,38	2.518,39
F2-02	1.283,56	1.303,67	2.587,22	2.587,24
F2-03	1.330,75	1.325,34	2.656,09	2.656,08
F2-04	1.387,39	1.347,64	2.735,03	2.735,02
F2-05	1.453,46	1.370,82	2.824,27	2.824,28

CVE-Núm. de registre: 062015001071

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Categoría y nivel	Retrib. Base	Plus conv.	Total paga	Paga única
F2-06	1.519,51	1.393,92	2.913,43	2.913,41
F2-07	1.595,05	1.417,81	3.012,86	3.012,79

### ANEXO 4.

#### a) Tabla salarial para operarios directos 2015.

Categoría y nivel	Reducción 10%		Reducción 30% tras reducción 10%	
	Retrib. Base	Plus conv.	Total paga	Paga única
A2-01	581,14	552,45	793,51	891,58
A2-02	581,14	554,95	795,26	893,35
B1-01	590,43	562,16	806,81	905,55
B1-02	590,43	564,67	808,57	907,29
B1-03	590,43	567,16	810,31	909,05
B2-01	613,69	570,99	829,27	931,50
B2-02	613,69	573,51	831,04	933,26
B2-03	613,69	576,01	832,79	935,01

#### b) Tabla salarial para operarios directos 2016.

Categoría y nivel	Reducción 10%		Reducción 30% tras reducción 10%	Reducción 20% tras reducción 10%
	Retrib. Base	Plus conv.	Total paga	Paga única
A2-01	581,14	552,45	793,51	1.018,95
A2-02	581,14	554,95	795,26	1.020,98
B1-01	590,43	562,16	806,81	1.034,91
B1-02	590,43	564,67	808,57	1.036,91
B1-03	590,43	567,16	810,31	1.038,92
B2-01	613,69	570,99	829,27	1.064,58
B2-02	613,69	573,51	831,04	1.066,58
B2-03	613,69	576,01	832,79	1.068,58

#### c) Tabla salarial para operarios directos 2017.

Categoría y nivel	Retrib. Base	Plus conv.	Total paga	Paga única
A2-01	584,04	555,21	1139,25	1280,06
A2-02	584,04	557,72	1141,76	1282,60
B1-01	593,38	564,97	1158,35	1300,11
B1-02	593,38	567,49	1160,87	1302,61
B1-03	593,38	570,00	1163,38	1305,14
B2-01	616,76	573,84	1190,60	1337,37
B2-02	616,76	576,37	1193,13	1339,89
B2-03	616,76	578,89	1195,64	1342,40

#### d) Tabla salarial para operarios directos 2018.

Categoría y nivel	Retrib. Base	Plus conv.	Total paga	Paga única
A2-01	589,88	560,76	1.150,64	1.292,86
A2-02	589,88	563,30	1.153,18	1.295,43
B1-01	599,31	570,62	1.169,93	1.313,11
B1-02	599,31	573,17	1.172,48	1.315,64
B1-03	599,31	575,70	1.175,01	1.318,19
B2-01	622,92	579,58	1.202,50	1.350,75
B2-02	622,92	582,14	1.205,06	1.353,29
B2-03	622,92	584,68	1.207,60	1.355,83

ANEXO 5.

a) Tabla de remuneraciones anuales mínimas 2015.

Categoría	Paga ordinaria (x12)	Paga extra (x2)	Paga única (x1)	Premio product. (x1)	Bruto anual
A2	1.233,59	893,51	891,58	300	17.781,68
B1	1.252,59	906,81	905,55	300	18.050,25
B2	1.284,68	929,27	931,50	300	18.506,20
C1	1.398,71	979,09	979,08	300	20.021,78
C2	1.473,28	1.031,30	1.031,31	300	21.073,27
D1	1.579,78	1.105,84	1.105,84	300	22.574,88
D2	1.689,54	1.182,68	1.182,66	300	24.122,50
E1	1.810,73	1.267,51	1.267,50	300	25.831,28
E2	1.987,16	1.391,01	1.391,02	300	28.318,96
F1	2.210,74	1.547,52	1.547,50	300	31.471,42
F2	2.481,04	1.736,73	1.736,73	300	35.282,67

Estas cantidades corresponden a 1.688 horas trabajadas.

b) Tabla de remuneraciones anuales mínimas 2016.

Categoría	Paga ordinaria (x12)	Paga extra (x2)	Paga única (x1)	Premio product. (x1)	Bruto anual
A2	1.233,59	893,51	1.018,95	300	17.909,05
B1	1.252,59	906,81	1.034,91	300	18.179,61
B2	1.284,68	929,27	1.064,58	300	18.639,28
C1	1.398,71	979,09	1.118,95	300	20.161,65
C2	1.473,28	1.031,30	1.178,64	300	21.220,60
D1	1.579,78	1.105,84	1.263,82	300	22.732,86
D2	1.689,54	1.182,68	1.351,61	300	24.291,45
E1	1.810,73	1.267,51	1.448,58	300	26.012,36
E2	1.987,16	1.391,01	1.589,74	300	28.517,68
F1	2.210,74	1.547,52	1.768,57	300	31.692,49
F2	2.481,04	1.736,73	1.984,84	300	35.530,78

Estas cantidades corresponden a 1.688 horas trabajadas.

c) Tabla de remuneraciones anuales mínimas 2017.

Categoría	Paga ordinaria (x12)	Paga extra (x2)	Paga única (x1)	Premio product. (x1)	Bruto anual
A2	1.239,25	1.239,25	1.280,06	340	18.969,56
B1	1.258,35	1.258,35	1.300,11	340	19.257,01
B2	1.290,60	1.290,60	1.337,37	340	19.745,77
C1	1.405,69	1.405,70	1.405,68	340	21.425,36
C2	1.480,65	1.480,65	1.480,66	340	22.549,76
D1	1.587,67	1.587,67	1.587,67	340	24.155,05
D2	1.697,99	1.697,99	1.697,96	340	25.809,82
E1	1.819,79	1.819,79	1.819,77	340	27.636,83
E2	1.997,09	1.997,10	1.997,11	340	30.296,39
F1	2.221,79	2.221,79	2.221,77	340	33.666,83
F2	2.493,45	2.493,45	2.493,45	340	37.741,75

Estas cantidades corresponden a 1.688 horas trabajadas.

d) Tabla de remuneraciones anuales mínimas 2018.

Categoría	Paga ordinaria (x12)	Paga extra (x2)	Paga única (x1)	Premio product. (x1)	Bruto anual
A2	1.250,64	1.250,64	1.292,86	380	19.181,82
B1	1.269,93	1.269,93	1.313,11	380	19.472,13
B2	1.302,50	1.302,50	1.350,75	380	19.965,75
C1	1.419,76	1.419,76	1.419,74	380	21.676,38



Divendres, 27 de novembre de 2015

Categoría	Paga ordinaria (x12)	Paga extra (x2)	Paga única (x1)	Premio product. (x1)	Bruto anual
C2	1.495,46	1.495,46	1.495,47	380	22.811,91
D1	1.603,55	1.603,55	1.603,55	380	24.433,25
D2	1.714,97	1.714,97	1.714,94	380	26.104,52
E1	1.837,98	1.837,98	1.837,97	380	27.949,69
E2	2.017,07	2.017,07	2.017,08	380	30.636,06
F1	2.244,01	2.244,01	2.243,99	380	34.040,13
F2	2.518,38	2.518,38	2.518,39	380	38.155,71

Estas cantidades corresponden a 1.688 horas trabajadas.

### ANEXO 6.

Seguridad y salud laboral.

1. Cumplimiento de las normas establecidas en la vigente Ley de prevención de riesgos laborales.
2. En el vestuario masculino y femenino, se realizará periódicamente: revisión de su estado, así como las acciones de mantenimiento que correspondan: revisar taquillas y arreglar o sustituirlas, revisar las instalaciones, así como el resto de mobiliario.
3. La empresa comunicará cualquier proyecto de nueva instalación, para los cuales no deberán existir barreras arquitectónicas.
4. El servicio médico se cubre parcialmente los fines de semana cuando haya personal eventual prestando servicios.
5. Acta del Comité Seguridad y Salud del 18 de Septiembre de 2008.
6. La coordinación de actividades empresariales con empresas externas se efectuará según la legislación vigente de prevención de riesgos laborales, realizándose según lo indicado en el procedimiento interno RBEC-P7.6-N01.

Modificación punto 3:

### 3. Reducción del absentismo.

Con el objetivo de reducir el absentismo (art. 71 del Convenio colectivo), bajo prescripción, control, seguimiento y criterio del servicio médico, éste podrá contar con los recursos externos de profesionales que considere oportunos, como, p. Ej. fisioterapeuta.

### ANEXO 7.

Acuerdo de jubilación parcial con contrato de relevo en Robert Bosch España Fábrica Castellet, S.A.

En Castellet i La Gornal, a 24 de octubre de 2006, se reúne de una parte la dirección de Robert Bosch España Fábrica Castellet, SA (en adelante RBEC), y de otra su Comité de empresa, para tratar al Plan de jubilación parcial con contrato de relevo de RBEC.

Exponen:

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

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

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

Divendres, 27 de novembre de 2015

Por todo lo expuesto,

Acuerdan:

Primero: Este acuerdo tendrá validez hasta el año 2010 para el personal que tenga 60 años o más.

Segundo: El acceso a jubilación parcial, tendrá carácter voluntario y a partir de los 60 años o más, excepto en aquellos puestos de responsabilidad, que la empresa se reservará la decisión de definir un tiempo de carencia adecuado (máximo 6 meses), para realizar el solape correspondiente y necesario al puesto de trabajo.

En el resto de puestos, la baja en la empresa se llevará a cabo al final del mes que cumplen los 60 años.

Tercero: La jubilación parcial se realizará con el 85% de reducción de jornada, trabajando el 15% de la jornada anual, de la forma siguiente:

Primer año: concentrado en un mismo período, que definirá la empresa en días laborables.

A partir del segundo año: la empresa acordará con el trabajador el período de trabajo concentrado en días laborables para adecuarlo a las necesidades de RBEC.

Cuarto: Percibirán el cobro de la pensión que corresponda de la Seguridad Social y por parte de RBEC, el salario correspondiente al 15%.

Quinto: El personal que se jubile voluntariamente a tiempo parcial, extinguirá su relación laboral con la empresa como máximo a los 65 años, pasando a la jubilación en el régimen general, debiendo jubilarse antes de esa edad con coeficientes reductores, si reúne los requisitos exigidos y siempre que con dicha antelación el trabajador alcance el tope de la pensión.

Sexto: Según las necesidades, se planificará el inicio y el final del plan, a nivel individual.

Séptimo: Las contrataciones de relevo se realizarán con contratos de duración determinada y con límite hasta la fecha de jubilación del personal sustituido (65 años). Estos contratos de relevo no se considerarán incluidos en el 15% de la plantilla de eventuales (anexo 12 del VI CC).

Los contratos de relevo se realizarán como mínimo con el 85% de la jornada de trabajo.

Octavo: Percepciones salariales para los contratos de relevo. Los contratos de relevo, percibirán el salario correspondiente al anexo 3 o anexo 4 del VI CC, conforme a la categoría y nivel salarial que tenga el trabajador en cada momento.

Dado que el contrato de relevo es un contrato de duración determinada, durante los 2 primeros años, tendrá la misma estructura salarial que los contratos eventuales, en el caso de realizar el segundo contrato de relevo, se mantendrán las mismas condiciones que a la finalización del contrato anterior.

Noveno: Contratación: la empresa manifiesta su intención de convertir los contratos de relevo en indefinidos, a la finalización de los mismos y una vez se confirmen las bajas definitivas del personal jubilado a tiempo parcial, siempre y cuando concurrieran causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que lo permitan.

Durante el año 2007, se actuará en base a la evolución de la ocupación de RBEC, según el acuerdo del anexo 12 del VI del Convenio colectivo.

Décimo: La dirección y la Comisión de empleo y contratación (Comité de empresa), efectuarán el seguimiento y cumplimiento de este acuerdo.

Decimoprimeros: Asuntos sociales:

- Becas: pendiente de decisión, sea cual fuere la decisión, las becas asignadas serán las que están pactadas en CC.

- Ropa de trabajo: se entregará para todo el período completo de la jubilación parcial, personal de 63 y 62 años (1 traje) y para el personal de 61 y 60 años (2 trajes).

Divendres, 27 de novembre de 2015

- Lote de Navidad: se entregará anualmente, hasta la jubilación total.
- Días de veteranía: se disfrutará proporcionalmente al período trabajado.
- Tienda Bosch: los jubilados a tiempo parcial podrán efectuar sus compras en la tienda Bosch.
- Seguro de vida: en cuanto al seguro de vida de la modalidad A y seguro de vida básico de la modalidad B, se mantendrá la misma cobertura de riesgo que tenga cada trabajador durante todo el año natural en el que haya estado en activo a jornada completa. En los años siguientes, el capital asegurado será del 15% del que actualmente tiene para los casos de muerte natural o declaración de invalidez permanente total absoluta o gran invalidez, producida por cualquier motivo antes de la jubilación, siempre que cause baja definitiva en la empresa por dicho concepto.

En caso de muerte por accidente o declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, como consecuencia de un accidente laboral, producida por cualquier motivo antes de la jubilación total, siempre que cause baja definitiva en la empresa por dichos conceptos, en todos estos supuestos tendrá el 100% del capital asegurado que tiene actualmente por muerte natural.

El seguro de vida de la modalidad A y el seguro de vida básico de la modalidad B, finalizará en la fecha en que se extinga el contrato a tiempo parcial del trabajador jubilado parcialmente.

Los trabajadores que optaron por el seguro de vida antiguo (según acuerdo de fecha 25.1.1996), mantendrán este seguro en sus propios términos.

El seguro de capital, del personal que lo tenga, se percibirá en el momento de pasar a la situación de jubilado parcial.

A petición del Comité de empresa, se abonará el salario, los incentivos y pluses en 12 pagas.

En el VII Convenio colectivo de RBEC se ha negociado lo siguiente:

Se amplía el acuerdo vigente de fecha 24 de octubre de 2006, desde el 01.01.2011 hasta el 31.12.2015, quedando sujeto a la legislación vigente de jubilaciones parciales en el momento de su efectividad. (ver anexo 23B).

Nota aclaratoria: En el punto octavo, donde se indica las percepciones salariales para los contratos de relevo ... percibirán el salario correspondiente al anexo 3 o anexo 4 se refiere a las percepciones del Convenio vigente en el momento de la contratación.

En el VIII Convenio colectivo de RBEC se ha negociado el porcentaje del 20 por el 15 (anexo 12), quedando modificado el porcentaje del apartado séptimo de este acuerdo.

En el IX Convenio colectivo de RBEC se acuerda ampliar la vigencia de este acuerdo de fecha 24 de octubre de 2006 (anexo 7), hasta el 31.12.2018, quedando sujeto a la legislación vigente en materia de jubilaciones parciales que estuviera en el momento de su efectividad.

### ANEXO 8.

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

En Madrid la Comisión técnica a 28 de octubre de 1991.

#### 1. Trabajo a turnos.

Conforme con el artículo 29 del 19 Convenio colectivo de Femsa (alt) se definen, en anexos adjuntos, los valores de los pluses de trabajo a turnos a aplicar durante el año 1991 según el calendario de fechas establecido en dicho artículo.

La percepción de estos pluses supone:

1.1. El Convenio colectivo prevé un sistema de trabajo organizado en turno de mañana, de tarde, de noche y turno normal. Los tres primeros son continuados y el cuarto es de jornada partida. Todos ellos son regulados en su funcionamiento por el Convenio colectivo.

Divendres, 27 de novembre de 2015

1.2. Corresponde a la direcció en funció de criteris organitzatius y de rentabilitat definir, en cada caso, el turno o turnos en el que cada puesto de trabajo y la persona que lo ocupa debe trabajar conforme al Convenio colectivo, al calendario laboral y a los horarios oficiales del centro.

1.3. Queda expresamente excluido del abono de estos pluses el personal que trabaja en el horario con jornada partida (turno normal), con independencia de que pueda prolongar su jornada.

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

2. Plus de turno de tarde.

2.1. Se aplicará al personal que, trabajando en un régimen de turnos (mañana, tarde o noche), lo haga en el turno de tarde.

2.2. Valor hora ponderado del plus de turno de tarde.

2.2.1. Los valores/hora definidos para los operarios directos e indirectos y los empleados del Convenio colectivo (CC) FEMSA (alt) suponen, en cómputo diario, que las percepciones medias globales para éstos se corresponden con el conjunto de valores equivalentes definidos en el punto 12.3.4 del Convenio colectivo RBES (alt), según la fórmula siguiente:

Valor hora ponderado plus tarde =  $(7 \times VHTT - 0,97 \times VITN) / 7,97$

Siendo:

VHTT = El valor hora del turno de tarde.

VHTN = El valor hora del turno de noche.

2.2.2. Estas cantidades se abonarán por las horas realmente trabajadas en turno de tarde.

2.2.3. Los valores/hora ponderados del plus de turno de tarde para los operarios directos e indirectos y empleados se definen en el punto 8.

2.2.4. La fecha de entrada en vigor de estos valores/hora es en la nómina de noviembre de 1991 con el factor corrector del artículo 29 del 19 CC (75%).

3. Pluses de nocturnidad, turno de noche y noche trabajada.

3.1. Los pluses de nocturnidad, turno de noche y noche trabajada se entenderán a todos los efectos y en cómputo global como remuneración adicional del trabajo durante la noche.

3.2. Valor hora nocturnidad.

- Los valores de hora nocturnidad para los operarios directos e indirectos y empleados se definen en el punto 8.

- Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente se abonarán con los valores definidos anteriormente.

- La fecha de entrada en vigor de estos valores hora es en la nómina de noviembre de 1991.

3.3. Valor hora turno de noche.

Los valores hora de turno de noche para operarios directos e indirectos y empleados se definen en el punto 8.

La fecha de entrada en vigor de estos valores hora es diciembre de 1991 con aplicación en la nómina de enero de 1992 y hasta que se defina un nuevo valor en el CC de 1992.

Divendres, 27 de novembre de 2015

### 3.4. Plus noche trabajada.

El actual plus de 2.042 pesetas por noche trabajada pasará a partir de la nómina de enero de 1992 a 345 pesetas por noche trabajada.

4. El plus de turno definido en el artículo 13 de la revisión del 8 CC FEMSA (alt) de 650 pesetas por mes quedará sin efecto a partir de la entrada en vigor en su totalidad (100%) de los pluses de trabajo a turnos, es decir a partir de la nómina de enero de 1992.

### 5. Plus tóxico, penoso o peligroso.

Los valores hora del plus tóxico, penoso o peligroso para los operarios directos e indirectos y empleados se definen en el punto 8.

La fecha de entrada en vigor de estos valores hora es en la nómina de febrero de 1992.

### 6. Repercusiones generales de este acuerdo en el Convenio colectivo.

6.1. En el anexo 0 se determinan los coeficientes K1 y K2 que se utilizan en las tablas de valores correspondientes (ver anexos, punto 8).

6.2. Con la aplicación de los nuevos valores de los pluses de turno de tarde, turno de noche, nocturnidad, plus por noche trabajada y plus tóxico, penoso o peligroso, en su cómputo global, quedan comprendidos y, por lo tanto, compensados el plus de turno, plus de segundo turno, nocturnidad, plus de noche trabajada y plus tóxico, penoso o peligroso actualmente establecidos, así como los exigidos legalmente por estos conceptos.

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

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

6.5. La retribución de estos pluses en el período de vacaciones anuales será conforme al promedio obtenido por el trabajador en los 3 últimos meses trabajados con anterioridad a la iniciación del mismo. Promedio que se entenderá calculado como la suma de las 3 percepciones antes citadas, dividido por 3 y multiplicado por el coeficiente 30/31.

### 7. Repercusiones en el Convenio colectivo de 1992.

a) Todos los valores hora de turno de tarde, turno de noche, nocturnidad y toxicidad de empleados de 1991 son base 100 para 1992.

b) Los valores hora de nocturnidad, toxicidad y plus de noche trabajada de los operarios directos e indirectos de 1991 son base 100 para 1992.

c) Los valores hora de turno de tarde y turno de noche de los operarios directos e indirectos quedan supeditados al nuevo Convenio colectivo de 1992 de RBES (alt) debido a su dependencia de las características del calendario laboral de cada año.

### 8. Anexos: Se adjuntan los siguientes anexos:

- Anexo 0: determinación de los coeficientes base 1991.
- Anexo 1: operarios directos (Convenio FEMSA-alt) Pluses de: turno de tarde, turno de noche, nocturnidad y toxicidad.
- Anexo 2: operarios indirectos (Convenio FEMSA-alt) Pluses de: turno de tarde, turno de noche, nocturnidad y toxicidad.
- Anexo 3: empleados (Convenio FEMSA-alt) Pluses de: turno de tarde, turno de noche, nocturnidad y toxicidad.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

8.1.

Tabla de plus de 1er y 2o turno para empleados 2015 y 2016.

Categoría y nivel	Valor/h sin antigüedad	Valor/h por quinquenio
A2-01	0,9460	0,0428
A2-02	0,9478	0,0428
B1-01	0,9619	0,0428
B1-02	0,9643	0,0428
B1-03	0,9665	0,0428
B2-01	0,9927	0,0428
B2-02	0,9950	0,0428
B2-03	0,9969	0,0428
C1-01	1,0476	0,0437
C1-02	1,0622	0,0437
C1-03	1,0788	0,0437
C1-04	1,0996	0,0437
C2-01	1,1078	0,0448
C2-02	1,1286	0,0448
C2-03	1,1493	0,0448
C2-04	1,1701	0,0448
D1-01	1,1944	0,0457
D1-02	1,2155	0,0457
D1-03	1,2367	0,0457
D1-04	1,2579	0,0457
D1-05	1,2791	0,0457
D2-01	1,2823	0,0471
D2-02	1,3036	0,0471
D2-03	1,3249	0,0471
D2-04	1,3460	0,0471
D2-05	1,3670	0,0471
E1-01	1,3789	0,0496
E1-02	1,4078	0,0496
E1-03	1,4370	0,0496
E1-04	1,4660	0,0496
E1-05	1,4959	0,0496
E2-01	1,5188	0,0529
E2-02	1,5492	0,0529
E2-03	1,5790	0,0529
E2-04	1,6135	0,0529
E2-05	1,6508	0,0529
F1-01	1,7034	0,0529
F1-02	1,7406	0,0529
F1-03	1,7779	0,0529
F1-04	1,8196	0,0529
F1-05	1,8631	0,0529
F2-01	1,9266	0,0529
F2-02	1,9826	0,0529
F2-03	2,0385	0,0529
F2-04	2,1026	0,0529
F2-05	2,1749	0,0529
F2-06	2,2476	0,0529
F2-07	2,3281	0,0529

Tabla de plus de 3er turno para empleados 2015 y 2016.

Categoría y nivel	Valor/h sin antigüedad	Valor/h por quinquenio
A2-01	3,5612	0,1616
A2-02	3,5688	0,1616
B1-01	3,6231	0,1616

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Categoría y nivel	Valor/h sin antigüedad	Valor/h por quinquenio
B1-02	3,6311	0,1616
B1-03	3,6391	0,1616
B2-01	3,7383	0,1616
B2-02	3,7460	0,1616
B2-03	3,7539	0,1616
C1-01	3,9457	0,1643
C1-02	3,9998	0,1643
C1-03	4,0627	0,1643
C1-04	4,1405	0,1643
C2-01	4,1719	0,1680
C2-02	4,2496	0,1680
C2-03	4,3277	0,1680
C2-04	4,4060	0,1680
D1-01	4,4972	0,1715
D1-02	4,5770	0,1715
D1-03	4,6569	0,1715
D1-04	4,7365	0,1715
D1-05	4,8161	0,1715
D2-01	4,8292	0,1777
D2-02	4,9087	0,1777
D2-03	4,9882	0,1777
D2-04	5,0680	0,1777
D2-05	5,1478	0,1777
E1-01	5,1923	0,1867
E1-02	5,3016	0,1867
E1-03	5,4108	0,1867
E1-04	5,5201	0,1867
E1-05	5,6329	0,1867
E2-01	5,7202	0,2002
E2-02	5,8336	0,2002
E2-03	5,9466	0,2002
E2-04	6,0753	0,2002
E2-05	6,2158	0,2002
F1-01	6,4147	0,2002
F1-02	6,5553	0,2002
F1-03	6,6957	0,2002
F1-04	6,8516	0,2002
F1-05	7,0154	0,2002
F2-01	7,2544	0,2002
F2-02	7,4647	0,2002
F2-03	7,6755	0,2002
F2-04	7,9168	0,2002
F2-05	8,1901	0,2002
F2-06	8,4626	0,2002
F2-07	8,7667	0,2002

Nota: Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er turno, percibirán por noche trabajada un complemento de 3,54 EUR.

Tabla de pluses de turno para indirectos 2015 y 2016.

Categoría y nivel	Valor/h 1er y 2o turno	Valor/ha 3er turno
A2-01	0,7408	2,7892
A2-02	0,7408	2,7892
B1-01	0,7460	2,8092
B1-02	0,7460	2,8092
B1-03	0,7460	2,8092
B2-01	0,7460	2,8092
B2-02	0,7460	2,8092

CVE-Núm. de registre: 062015001071

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Categoría y nivel	Valor/h 1er y 2o turno	Valor/ha 3er turno
B2-03	0,7460	2,8092
C1-01	0,7795	2,9354
C1-02	0,7795	2,9354
C1-03	0,7795	2,9354
C1-04	0,7795	2,9354
C2-01	0,8259	3,1102
C2-02	0,8259	3,1102
C2-03	0,8259	3,1102
C2-04	0,8259	3,1102
D1-01	0,8259	3,1102
D1-02	0,8259	3,1102
D1-03	0,8259	3,1102
D1-04	0,8259	3,1102
D1-05	0,8259	3,1102
D2-01	0,8259	3,1102
D2-02	0,8259	3,1102
D2-03	0,8259	3,1102
D2-04	0,8259	3,1102
D2-05	0,8259	3,1102

Nota: Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er turno, percibirán por noche trabajada un complemento de 3,54 EUR.

Tabla de pluses de turno para directos 2015 y 2016.

Categoría y nivel	Valor/h 1er y 2o turno	Valor/h 3er turno
A2-01	0,6000	2,2600
A2-02	0,6000	2,2600
B1-01	0,6062	2,2823
B1-02	0,6062	2,2823
B1-03	0,6062	2,2823
B2-01	0,6062	2,2823
B2-02	0,6062	2,2823
B2-03	0,6062	2,2823

Tabla de pluses de nocturnidad y toxicidad para empleados 2015 y 2016.

Categoría y nivel	Valor/h sin antigüedad	Valor/h por quinquenio
A2-01	1,7804	0,0811
A2-02	1,7847	0,0811
B1-01	1,8116	0,0811
B1-02	1,8154	0,0811
B1-03	1,8193	0,0811
B2-01	1,8691	0,0811
B2-02	1,8732	0,0811
B2-03	1,8769	0,0811
C1-01	1,9725	0,0822
C1-02	2,0001	0,0822
C1-03	2,0309	0,0822
C1-04	2,0702	0,0822
C2-01	2,0859	0,0838
C2-02	2,1249	0,0838
C2-03	2,1640	0,0838
C2-04	2,2028	0,0838
D1-01	2,2486	0,0858
D1-02	2,2885	0,0858
D1-03	2,3282	0,0858
D1-04	2,3681	0,0858
D1-05	2,4082	0,0858



## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Categoría y nivel	Valor/h sin antigüedad	Valor/h por quinquenio
D2-01	2,4144	0,0889
D2-02	2,4541	0,0889
D2-03	2,4944	0,0889
D2-04	2,5340	0,0889
D2-05	2,5737	0,0889
E1-01	2,5961	0,0933
E1-02	2,6505	0,0933
E1-03	2,7054	0,0933
E1-04	2,7601	0,0933
E1-05	2,8166	0,0933
E2-01	2,8600	0,1000
E2-02	2,9166	0,1000
E2-03	2,9732	0,1000
E2-04	3,0376	0,1000
E2-05	3,1078	0,1000
F1-01	3,2071	0,1000
F1-02	3,2775	0,1000
F1-03	3,3475	0,1000
F1-04	3,4256	0,1000
F1-05	3,5077	0,1000
F2-01	3,6272	0,1000
F2-02	3,7322	0,1000
F2-03	3,8376	0,1000
F2-04	3,9587	0,1000
F2-05	4,0951	0,1000
F2-06	4,2312	0,1000
F2-07	4,3833	0,1000

Tabla de pluses de nocturnidad y toxicidad para indirectos 2015 y 2016.

Categoría y nivel	Valor/h sin antigüedad	Valor/h por quinquenio
A2-01	1,3535	0,1045
A2-02	1,3535	0,1045
B1-01	1,3667	0,1049
B1-02	1,3667	0,1049
B1-03	1,3667	0,1049
B2-01	1,3667	0,1049
B2-02	1,3667	0,1049
B2-03	1,3667	0,1049
C1-01	1,4038	0,1060
C1-02	1,4038	0,1060
C1-03	1,4038	0,1060
C1-04	1,4038	0,1060
C2-01	1,4484	0,1071
C2-02	1,4484	0,1071
C2-03	1,4484	0,1071
C2-04	1,4484	0,1071
D1-01	1,4484	0,1071
D1-02	1,4484	0,1071
D1-03	1,4484	0,1071
D1-04	1,4484	0,1071
D1-05	1,4484	0,1071
D2-01	1,4484	0,1071
D2-02	1,4484	0,1071
D2-03	1,4484	0,1071
D2-04	1,4484	0,1071
D2-05	1,4484	0,1071

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Tabla de pluses de nocturnidad y toxicidad para directos 2015 y 2016.

Categoría y nivel	Valor/h sin antigüedad	Valor/h por quinquenio
A2-01	1,3535	0,1045
A2-02	1,3535	0,1045
B1-01	1,3667	0,1049
B1-02	1,3667	0,1049
B1-03	1,3667	0,1049
B2-01	1,3667	0,1049
B2-02	1,3667	0,1049
B2-03	1,3667	0,1049

Tabla de plus de 1er y 2o turno para empleados 2017.

Categoría y nivel	Valor/h sin antigüedad	Valor/h por quinquenio
A2-01	0,9507	0,0430
A2-02	0,9525	0,0430
B1-01	0,9667	0,0430
B1-02	0,9691	0,0430
B1-03	0,9713	0,0430
B2-01	0,9977	0,0430
B2-02	1,0000	0,0430
B2-03	1,0019	0,0430
C1-01	1,0529	0,0439
C1-02	1,0675	0,0439
C1-03	1,0842	0,0439
C1-04	1,1051	0,0439
C2-01	1,1134	0,0450
C2-02	1,1343	0,0450
C2-03	1,1550	0,0450
C2-04	1,1760	0,0450
D1-01	1,2004	0,0459
D1-02	1,2216	0,0459
D1-03	1,2429	0,0459
D1-04	1,2642	0,0459
D1-05	1,2855	0,0459
D2-01	1,2888	0,0473
D2-02	1,3102	0,0473
D2-03	1,3315	0,0473
D2-04	1,3527	0,0473
D2-05	1,3738	0,0473
E1-01	1,3858	0,0499
E1-02	1,4149	0,0499
E1-03	1,4442	0,0499
E1-04	1,4734	0,0499
E1-05	1,5034	0,0499
E2-01	1,5264	0,0531
E2-02	1,5569	0,0531
E2-03	1,5869	0,0531
E2-04	1,6215	0,0531
E2-05	1,6591	0,0531
F1-01	1,7120	0,0531
F1-02	1,7493	0,0531
F1-03	1,7868	0,0531
F1-04	1,8287	0,0531
F1-05	1,8724	0,0531
F2-01	1,9362	0,0531
F2-02	1,9925	0,0531
F2-03	2,0487	0,0531
F2-04	2,1131	0,0531

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Categoría y nivel	Valor/h sin antigüedad	Valor/h por quinquenio
F2-05	2,1858	0,0531
F2-06	2,2588	0,0531
F2-07	2,3398	0,0531

Tabla de plus de 3er turno para empleados 2017.

Categoría y nivel	Valor/h sin antigüedad	Valor/h por quinquenio
A2-01	3,5790	0,1624
A2-02	3,5866	0,1624
B1-01	3,6412	0,1624
B1-02	3,6493	0,1624
B1-03	3,6573	0,1624
B2-01	3,7570	0,1624
B2-02	3,7648	0,1624
B2-03	3,7726	0,1624
C1-01	3,9654	0,1652
C1-02	4,0198	0,1652
C1-03	4,0830	0,1652
C1-04	4,1612	0,1652
C2-01	4,1927	0,1688
C2-02	4,2709	0,1688
C2-03	4,3494	0,1688
C2-04	4,4281	0,1688
D1-01	4,5197	0,1724
D1-02	4,5999	0,1724
D1-03	4,6802	0,1724
D1-04	4,7602	0,1724
D1-05	4,8402	0,1724
D2-01	4,8533	0,1786
D2-02	4,9332	0,1786
D2-03	5,0131	0,1786
D2-04	5,0933	0,1786
D2-05	5,1735	0,1786
E1-01	5,2183	0,1876
E1-02	5,3281	0,1876
E1-03	5,4378	0,1876
E1-04	5,5477	0,1876
E1-05	5,6610	0,1876
E2-01	5,7488	0,2012
E2-02	5,8627	0,2012
E2-03	5,9763	0,2012
E2-04	6,1056	0,2012
E2-05	6,2469	0,2012
F1-01	6,4468	0,2012
F1-02	6,5881	0,2012
F1-03	6,7291	0,2012
F1-04	6,8858	0,2012
F1-05	7,0504	0,2012
F2-01	7,2906	0,2012
F2-02	7,5020	0,2012
F2-03	7,7138	0,2012
F2-04	7,9564	0,2012
F2-05	8,2310	0,2012
F2-06	8,5049	0,2012
F2-07	8,8106	0,2012

Nota: Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er turno, percibirán por noche trabajada un complemento de 3,55 EUR.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Tabla de pluses de turno para indirectos 2017.

Categoría y nivel	Valor/h 1er y 2o turno	Valor/h 3er turno
A2-01	0,7445	2,8031
A2-02	0,7445	2,8031
B1-01	0,7498	2,8232
B1-02	0,7498	2,8232
B1-03	0,7498	2,8232
B2-01	0,7498	2,8232
B2-02	0,7498	2,8232
B2-03	0,7498	2,8232
C1-01	0,7834	2,9501
C1-02	0,7834	2,9501
C1-03	0,7834	2,9501
C1-04	0,7834	2,9501
C2-01	0,8301	3,1258
C2-02	0,8301	3,1258
C2-03	0,8301	3,1258
C2-04	0,8301	3,1258
D1-01	0,8301	3,1258
D1-02	0,8301	3,1258
D1-03	0,8301	3,1258
D1-04	0,8301	3,1258
D1-05	0,8301	3,1258
D2-01	0,8301	3,1258
D2-02	0,8301	3,1258
D2-03	0,8301	3,1258
D2-04	0,8301	3,1258
D2-05	0,8301	3,1258

Nota: Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er turno, percibirán por noche trabajada un complemento de 3,55 EUR.

Tabla de pluses de turno para directos 2017.

Categoría y nivel	Valor/h 1er y 2o turno	Valor/h 3er turno
A2-01	0,6030	2,2713
A2-02	0,6030	2,2713
B1-01	0,6092	2,2937
B1-02	0,6092	2,2937
B1-03	0,6092	2,2937
B2-01	0,6092	2,2937
B2-02	0,6092	2,2937
B2-03	0,6092	2,2937

Tabla de pluses de nocturnidad y toxicidad para empleados 2017.

Categoría y nivel	Valor/h sin antigüedad	Valor/h por quinquenio
A2-01	1,7893	0,0815
A2-02	1,7936	0,0815
B1-01	1,8207	0,0815
B1-02	1,8244	0,0815
B1-03	1,8284	0,0815
B2-01	1,8784	0,0815
B2-02	1,8826	0,0815
B2-03	1,8863	0,0815
C1-01	1,9824	0,0826
C1-02	2,0101	0,0826
C1-03	2,0411	0,0826
C1-04	2,0806	0,0826

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Categoría y nivel	Valor/h sin antigüedad	Valor/h por quinquenio
C2-01	2,0963	0,0842
C2-02	2,1355	0,0842
C2-03	2,1748	0,0842
C2-04	2,2138	0,0842
D1-01	2,2599	0,0862
D1-02	2,2999	0,0862
D1-03	2,3399	0,0862
D1-04	2,3799	0,0862
D1-05	2,4202	0,0862
D2-01	2,4264	0,0894
D2-02	2,4663	0,0894
D2-03	2,5069	0,0894
D2-04	2,5467	0,0894
D2-05	2,5866	0,0894
E1-01	2,6091	0,0938
E1-02	2,6637	0,0938
E1-03	2,7189	0,0938
E1-04	2,7739	0,0938
E1-05	2,8307	0,0938
E2-01	2,8743	0,1005
E2-02	2,9312	0,1005
E2-03	2,9880	0,1005
E2-04	3,0528	0,1005
E2-05	3,1233	0,1005
F1-01	3,2232	0,1005
F1-02	3,2939	0,1005
F1-03	3,3642	0,1005
F1-04	3,4427	0,1005
F1-05	3,5252	0,1005
F2-01	3,6453	0,1005
F2-02	3,7509	0,1005
F2-03	3,8568	0,1005
F2-04	3,9785	0,1005
F2-05	4,1156	0,1005
F2-06	4,2524	0,1005
F2-07	4,4052	0,1005

Tabla de pluses de nocturnidad y toxicidad para indirectos 2017.

Categoría y nivel	Valor/h sin antigüedad	Valor/h por quinquenio
A2-01	1,3603	0,1051
A2-02	1,3603	0,1051
B1-01	1,3735	0,1054
B1-02	1,3735	0,1054
B1-03	1,3735	0,1054
B2-01	1,3735	0,1054
B2-02	1,3735	0,1054
B2-03	1,3735	0,1054
C1-01	1,4108	0,1066
C1-02	1,4108	0,1066
C1-03	1,4108	0,1066
C1-04	1,4108	0,1066
C2-01	1,4556	0,1076
C2-02	1,4556	0,1076
C2-03	1,4556	0,1076
C2-04	1,4556	0,1076
D1-01	1,4556	0,1076
D1-02	1,4556	0,1076
D1-03	1,4556	0,1076

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Categoría y nivel	Valor/h sin antigüedad	Valor/h por quinquenio
D1-04	1,4556	0,1076
D1-05	1,4556	0,1076
D2-01	1,4556	0,1076
D2-02	1,4556	0,1076
D2-03	1,4556	0,1076
D2-04	1,4556	0,1076
D2-05	1,4556	0,1076

Tabla de pluses de nocturnidad y toxicidad para directos 2017.

Categoría y nivel	Valor/h sin antigüedad	Valor/h por quinquenio
A2-01	1,3603	0,1051
A2-02	1,3603	0,1051
B1-01	1,3735	0,1054
B1-02	1,3735	0,1054
B1-03	1,3735	0,1054
B2-01	1,3735	0,1054
B2-02	1,3735	0,1054
B2-03	1,3735	0,1054

Tabla de plus de 1er y 2o turno para empleados 2018.

Categoría y nivel	Valor/h sin antigüedad	Valor/h por quinquenio
A2-01	0,9602	0,0434
A2-02	0,9620	0,0434
B1-01	0,9764	0,0434
B1-02	0,9788	0,0434
B1-03	0,9810	0,0434
B2-01	1,0076	0,0434
B2-02	1,0100	0,0434
B2-03	1,0119	0,0434
C1-01	1,0634	0,0444
C1-02	1,0782	0,0444
C1-03	1,0951	0,0444
C1-04	1,1161	0,0444
C2-01	1,1245	0,0454
C2-02	1,1456	0,0454
C2-03	1,1666	0,0454
C2-04	1,1877	0,0454
D1-01	1,2124	0,0464
D1-02	1,2338	0,0464
D1-03	1,2554	0,0464
D1-04	1,2768	0,0464
D1-05	1,2983	0,0464
D2-01	1,3016	0,0478
D2-02	1,3233	0,0478
D2-03	1,3448	0,0478
D2-04	1,3662	0,0478
D2-05	1,3876	0,0478
E1-01	1,3996	0,0504
E1-02	1,4290	0,0504
E1-03	1,4586	0,0504
E1-04	1,4881	0,0504
E1-05	1,5184	0,0504
E2-01	1,5417	0,0537
E2-02	1,5725	0,0537
E2-03	1,6028	0,0537
E2-04	1,6377	0,0537

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Categoría y nivel	Valor/h sin antigüedad	Valor/h por quinquenio
E2-05	1,6757	0,0537
F1-01	1,7291	0,0537
F1-02	1,7668	0,0537
F1-03	1,8047	0,0537
F1-04	1,8470	0,0537
F1-05	1,8912	0,0537
F2-01	1,9555	0,0537
F2-02	2,0124	0,0537
F2-03	2,0692	0,0537
F2-04	2,1342	0,0537
F2-05	2,2076	0,0537
F2-06	2,2814	0,0537
F2-07	2,3632	0,0537

Tabla de plus de 3er turno para empleados 2018.

Categoría y nivel	Valor/h sin antigüedad	Valor/h por quinquenio
A2-01	3,6148	0,1641
A2-02	3,6225	0,1641
B1-01	3,6776	0,1641
B1-02	3,6858	0,1641
B1-03	3,6939	0,1641
B2-01	3,7945	0,1641
B2-02	3,8024	0,1641
B2-03	3,8104	0,1641
C1-01	4,0051	0,1668
C1-02	4,0600	0,1668
C1-03	4,1238	0,1668
C1-04	4,2028	0,1668
C2-01	4,2347	0,1705
C2-02	4,3136	0,1705
C2-03	4,3929	0,1705
C2-04	4,4723	0,1705
D1-01	4,5649	0,1741
D1-02	4,6459	0,1741
D1-03	4,7270	0,1741
D1-04	4,8078	0,1741
D1-05	4,8886	0,1741
D2-01	4,9019	0,1804
D2-02	4,9826	0,1804
D2-03	5,0633	0,1804
D2-04	5,1443	0,1804
D2-05	5,2253	0,1804
E1-01	5,2705	0,1895
E1-02	5,3814	0,1895
E1-03	5,4922	0,1895
E1-04	5,6032	0,1895
E1-05	5,7176	0,1895
E2-01	5,8063	0,2032
E2-02	5,9214	0,2032
E2-03	6,0361	0,2032
E2-04	6,1667	0,2032
E2-05	6,3093	0,2032
F1-01	6,5112	0,2032
F1-02	6,6540	0,2032
F1-03	6,7964	0,2032
F1-04	6,9547	0,2032
F1-05	7,1210	0,2032
F2-01	7,3635	0,2032

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Categoría y nivel	Valor/h sin antigüedad	Valor/h por quinquenio
F2-02	7,5770	0,2032
F2-03	7,7910	0,2032
F2-04	8,0359	0,2032
F2-05	8,3133	0,2032
F2-06	8,5900	0,2032
F2-07	8,8987	0,2032

Nota: Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er turno, percibirán por noche trabajada un complemento de 3,59 EUR.

Tabla de pluses de turno para indirectos 2018.

Categoría y nivel	Valor/h 1er y 2o turno	Valor/h 3er turno
A2-01	0,7520	2,8312
A2-02	0,7520	2,8312
B1-01	0,7573	2,8515
B1-02	0,7573	2,8515
B1-03	0,7573	2,8515
B2-01	0,7573	2,8515
B2-02	0,7573	2,8515
B2-03	0,7573	2,8515
C1-01	0,7912	2,9796
C1-02	0,7912	2,9796
C1-03	0,7912	2,9796
C1-04	0,7912	2,9796
C2-01	0,8384	3,1570
C2-02	0,8384	3,1570
C2-03	0,8384	3,1570
C2-04	0,8384	3,1570
D1-01	0,8384	3,1570
D1-02	0,8384	3,1570
D1-03	0,8384	3,1570
D1-04	0,8384	3,1570
D1-05	0,8384	3,1570
D2-01	0,8384	3,1570
D2-02	0,8384	3,1570
D2-03	0,8384	3,1570
D2-04	0,8384	3,1570
D2-05	0,8384	3,1570

Nota: Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er turno, percibirán por noche trabajada un complemento de 3,59 EUR.

Tabla de pluses de turno para directos 2018.

Categoría y nivel	Valor/h 1er y 2o turno	Valor/h 3er turno
A2-01	0,6090	2,2940
A2-02	0,6090	2,2940
B1-01	0,6153	2,3167
B1-02	0,6153	2,3167
B1-03	0,6153	2,3167
B2-01	0,6153	2,3167
B2-02	0,6153	2,3167
B2-03	0,6153	2,3167



## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Tabla de pluses de nocturnidad y toxicidad para empleados 2018.

Categoría y nivel	Valor/h sin antigüedad	Valor/h por quinquenio
A2-01	1,8072	0,0823
A2-02	1,8116	0,0823
B1-01	1,8389	0,0823
B1-02	1,8427	0,0823
B1-03	1,8467	0,0823
B2-01	1,8972	0,0823
B2-02	1,9014	0,0823
B2-03	1,9052	0,0823
C1-01	2,0022	0,0835
C1-02	2,0302	0,0835
C1-03	2,0615	0,0835
C1-04	2,1014	0,0835
C2-01	2,1172	0,0851
C2-02	2,1569	0,0851
C2-03	2,1965	0,0851
C2-04	2,2360	0,0851
D1-01	2,2824	0,0871
D1-02	2,3229	0,0871
D1-03	2,3633	0,0871
D1-04	2,4037	0,0871
D1-05	2,4444	0,0871
D2-01	2,4507	0,0903
D2-02	2,4910	0,0903
D2-03	2,5320	0,0903
D2-04	2,5722	0,0903
D2-05	2,6125	0,0903
E1-01	2,6351	0,0947
E1-02	2,6903	0,0947
E1-03	2,7461	0,0947
E1-04	2,8016	0,0947
E1-05	2,8590	0,0947
E2-01	2,9031	0,1015
E2-02	2,9605	0,1015
E2-03	3,0179	0,1015
E2-04	3,0834	0,1015
E2-05	3,1546	0,1015
F1-01	3,2554	0,1015
F1-02	3,3268	0,1015
F1-03	3,3978	0,1015
F1-04	3,4771	0,1015
F1-05	3,5605	0,1015
F2-01	3,6818	0,1015
F2-02	3,7884	0,1015
F2-03	3,8953	0,1015
F2-04	4,0183	0,1015
F2-05	4,1567	0,1015
F2-06	4,2949	0,1015
F2-07	4,4493	0,1015

Tabla de pluses de nocturnidad y toxicidad para indirectos 2018.

Categoría y nivel	Valor/h sin antigüedad	Valor/h por quinquenio
A2-01	1,3739	0,1061
A2-02	1,3739	0,1061
B1-01	1,3873	0,1065
B1-02	1,3873	0,1065
B1-03	1,3873	0,1065

Divendres, 27 de novembre de 2015

Categoría y nivel	Valor/h sin antigüedad	Valor/h por quinquenio
B2-01	1,3873	0,1065
B2-02	1,3873	0,1065
B2-03	1,3873	0,1065
C1-01	1,4249	0,1076
C1-02	1,4249	0,1076
C1-03	1,4249	0,1076
C1-04	1,4249	0,1076
C2-01	1,4702	0,1087
C2-02	1,4702	0,1087
C2-03	1,4702	0,1087
C2-04	1,4702	0,1087
D1-01	1,4702	0,1087
D1-02	1,4702	0,1087
D1-03	1,4702	0,1087
D1-04	1,4702	0,1087
D1-05	1,4702	0,1087
D2-01	1,4702	0,1087
D2-02	1,4702	0,1087
D2-03	1,4702	0,1087
D2-04	1,4702	0,1087
D2-05	1,4702	0,1087

Tabla de pluses de nocturnidad y toxicidad para directos 2018.

Categoría y nivel	Valor/h sin antigüedad	Valor/h por quinquenio
A2-01	1,3739	0,1061
A2-02	1,3739	0,1061
B1-01	1,3873	0,1065
B1-02	1,3873	0,1065
B1-03	1,3873	0,1065
B2-01	1,3873	0,1065
B2-02	1,3873	0,1065
B2-03	1,3873	0,1065

#### ANEXO 9.

Plus de disponibilidad de mantenimiento.

##### 1. Objeto.

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

##### 2. Prestaciones.

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

Para este concepto de disponibilidad se garantiza por parte del Comité de empresa la posibilidad de realización y cobro de 80 horas extras por colaborador y año (aunque por posibles acuerdos se redujera el número de horas extras para el resto de la plantilla). Estas horas tienen la consideración, a todos los efectos, de lo establecido en el artículo 35.3 del Estatuto de los trabajadores, por lo que su realización no será obstáculo para que se realicen horas extraordinarias legales.

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

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

### 3. Organización.

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

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

Anualmente la dirección revisará el número de personas integradas en este plus adecuándolo a las necesidades de la compañía.

Se informará al Comité de empresa.

### 4. Percepciones.

En compensación por este compromiso se abonará a las personas incluidas en el mismo la cantidad de 12.351 pesetas en 12 pagas por año.

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

Plus del servicio de bomberos.

Las personas seleccionadas por la dirección para la integración del servicio de bomberos deberán firmar el contrato correspondiente donde se especifican las funciones y régimen laboral que les son de aplicación. (Ver anexo).

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

- Jefe de brigada: 12.661 pesetas por mes.
- Capataces: 10.973 pesetas por mes.
- Bomberos: 8.439 pesetas por mes.

Plus del servicio de bomberos. Tareas y responsabilidades.

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

Divendres, 27 de novembre de 2015

13. Prestación de primeros auxilios.
14. Colaborar con los servicios de protección civil.
15. Dar buen ejemplo a los compañeros.

9.1.

	2015	2016	2017	2018
Plus de disponibilidad de mantenimiento	126,56	126,56	127,19	128,46
Servicio de bomberos, jefe de brigada	112,96	112,96	113,52	114,66
Servicio de bomberos, capataces	97,91	97,91	98,40	99,38
Bomberos	75,30	75,30	75,68	76,44

Notas: todas estas cantidades se abonarán en 12 pagas.

ANEXO 10.

En Madrid, a 22 de diciembre de 1994.

La dirección de Robert Bosch, SA, el Comité inter centros de Robert Bosch, SA, y los representantes de la federación del metal de UGT y de la federación minero metalúrgica de CC.OO.

Exponen:

1. Que la dirección de la empresa Robert Bosch, SA, ha iniciado las actuaciones preceptivas para reorganizar la estructura de la sociedad, a partir del 1 de enero de 1995, por ramas de actividad, constituyendo 8 sociedades con personalidad jurídica independiente.
2. Que a tenor de lo manifestado por la dirección de Robert Bosch, SA, y de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, cada una de las nuevas sociedades quedará subrogada en relación con sus respectivas plantillas, en todos los derechos y obligaciones laborales vigentes en Robert Bosch, SA, en el momento de ejecutarse la reestructuración.
3. Que asimismo, y en relación y como consecuencia de la referida operación, las partes firmantes han establecido los acuerdos que constan en el presente documento.
4. Que por la presente, la representación de los trabajadores que suscribe este documento declara que sobre la base de la estricta observancia y en sus propios términos de la totalidad de las obligaciones empresariales que se refieren en los precedentes expositivos 2º y 3º, no se opone a la reestructuración proyectada.
5. Que, sin perjuicio de la plena validez de este acuerdo, la representación de los trabajadores que suscribe el presente documento, manifiesta su preocupación por considerar que concurren hechos y circunstancias objetivas que podrían dificultar la viabilidad como sociedades independientes de RBEL y RBEA.
6. Que conforme se refiere en el expositivo 3º y con la finalidad explicitada en el mismo, las partes pactan y se comprometen al cumplimiento del acuerdo que consta en las siguientes cláusulas:
  1. Empleo.
    - 1.1. Se crea una Comisión compuesta por las direcciones de cada sociedad y por las representaciones de los trabajadores (máximo 2 personas por sociedad) que se reunirán, si alguna de las sociedades tuviese problemas graves de ocupación, falta de liquidez o aquellos que, previamente, ambas partes pudieren otorgarle.
    - 1.2. Ante cualquiera de los problemas anteriormente citados, esta Comisión se reunirá para estudiar y negociar una solución de características similares a las hasta ahora aplicadas en Robert Bosch, SA, como son:
      - 1.2.1. Alternativas de ocupación del personal dentro de cualquiera de las citadas sociedades, preferentemente dentro de la misma zona geográfica, y/o;

Divendres, 27 de novembre de 2015

1.2.2. Medidas laborales no traumáticas y de naturaleza voluntaria, y/o;

1.2.3. Otras medidas que, de común acuerdo, adopten las partes.

1.3. En el caso de cesión empresarial, de todo o parte de alguna de las sociedades, a otra sociedad ajena a ésta, la dirección presentará a la representación de los trabajadores las condiciones e información necesarias, para que, esta representación, pueda emitir los informes pertinentes ante los organismos competentes.

Durante el período de 3 años posterior a la cesión, y en el caso de que, las trabajadoras y los trabajadores incorporadas/os a la nueva sociedad perdieran la ocupación en la misma, la Comisión se reunirá para estudiar y negociar una solución, que en ningún caso, sea traumática.

2. Presupuesto de financiación de los comités de empresa.

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

3. Incorporación de las presentes cláusulas a los distintos Convenios colectivos.

Dada la implicación en las distintas sociedades, este acuerdo se incluirá en los próximos convenios colectivos.

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

Por Robert Bosch, SA, Federación del metal de UGT; Federación minero metalúrgica de CC.OO. y Comité inter centros (UGT y CCOO):

Hubertus Thiele, Dieter Zieroth, José Luís Santos Gistau, José Luís Abad Maestre, Antonio García Ruano, Manuel Pérez San Miguel, José Parache Grau, Laureano Martos Expósito, Antonio De Lucas Rocha, José A. López San Román, Guillermo Morales Núñez, Tomás Balairón Perezagua, Antonio Berlanga López, Antonio Ruíz Ocaña, Felipe López Alonso Ricardo Rincón Herranz, Germán Ocaña Ocaña, Juan Aguado Hernández, José Sánchez G. Guerrero, Juan Peralta Zorrilla, José Parra Fernández, Pedro Salvarrey Quintana, Javier Romeo Amantegui, Francisco Mora Navarro, Alvaro Fernández-Dávila Martínez, Dionisio Escribano Julián, Ángel Díaz Cardiel, Antonio Martínez Moreno, Victoriano Nates Setien y Jesús-Ángel Rojo Simón.

Documentación básica entregada y estudiada:

1. Documentos de la nueva estructura de Robert Bosch, SA, de fecha 15 de julio de 1994.
2. Escrituras de constitución de las sociedades.
3. Previsión de ocupación de fecha 11 de noviembre de 1994.
4. Previsión de plantillas al 1 de enero de 1995, de fecha 22 de noviembre de 1994.
5. Principio de acuerdo de fecha 28 de noviembre de 1994.
6. Documentos de nueva estructura a partir 1 de enero de 1995, de fecha 30 de noviembre de 1994.
7. Informe de los auditores independientes KPMG-Peat Marwick de fecha 15 de noviembre de 1994.
8. Listados de personal de cada sociedad.

ANEXO 11.

Contrataciones.

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

1. El Departamento de Recursos Humanos comunica al Comité de empresa dicha necesidad, concretando:

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

Divendres, 27 de novembre de 2015

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

3. Los requisitos necesarios y suficientes de los candidatos para optar al puesto son entre otros: titulación o conocimientos acordes al puesto y experiencia en su caso.

4. Selección.

Cumplidos los requisitos necesarios, las pruebas de selección son:

- Teórica: tipo test.

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

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

ANEXO 12.

Contratos eventuales.

(Modificado en la negociación del VII y VIII CC).

La proporción entre la plantilla de personal eventual directo, respecto a la plantilla total de directos (fijos y contratos de relevo), se establecerá de la siguiente manera:

a) En circunstancias normales de la producción, el % de personal eventual directo no superará el 20% de la plantilla total de directos (fijos + contratos de relevo).

b) En el supuesto de que hayan picos de producción, urgencias y/o situaciones de no normalidad de trabajo, se consensuará con el Comité de empresa.

c) Si la carga de trabajo (por los supuestos indicados anteriormente) hiciera necesario mayor número de contrataciones eventuales al 20%, se acordará con el Comité de empresa que personal ha de pasar a indefinido.

El proceso de revisión, no computará en el % los eventuales directos que estén de alta durante el periodo de vacaciones (1 de julio al 15 de septiembre).

Este proceso de revisión corresponde a 9 meses y medio (del 1 de enero al 30 de junio y del 16 de Septiembre al 31 de diciembre).

A estos contratos indefinidos que se formalicen, se les tendrá en cuenta a efectos de antigüedad el último periodo ininterrumpido que haya estado contratado como eventual.

ANEXO 13.

Horario flexible (artículo 11 del III CC.).

Este anexo quedó sustituido en el VII CC por el artículo 11 y queda nuevamente modificado en el IX CC.

ANEXO 14.

Contratos eventuales a tiempo parcial en sábados y domingos.

1. Cuando en las líneas donde se esté trabajando a 3 turnos de lunes a viernes, y en el momento que la demanda de pedidos esté por encima de la capacidad productiva de las mismas, por motivos de mercado, asignación de nuevos productos y/o nuevos lanzamientos; (excluyendo los problemas puntuales derivados de averías y falta de material), se procederá a realizar contratos eventuales a tiempo parcial, para aumentar de esta forma la capacidad productiva y atender estos imprevistos, trabajando los sábados y domingos. El Comité de empresa será informado previamente con 15 días de antelación.

Divendres, 27 de novembre de 2015

2. El personal de apoyo necesario que precisen estos contratos eventuales a tiempo parcial, para trabajar en sábado y domingo, será cubierto por las contrataciones realizadas a partir de la vigencia del II Convenio colectivo de RBEC.

3. Estos trabajadores de apoyo tendrán una compensación económica por cada sábado y domingo trabajado, además del día de descanso correspondiente. Importes:

Año 2015 y 2016: sábado 55,57 EUR y domingo 58,02 EUR.

Año 2017: sábado 55,85 EUR y domingo 58,31 EUR.

Año 2018: sábado 56,41 EUR y domingo 58,89 EUR.

4. La dirección comunicará al Comité de empresa las operaciones a realizar y los motivos que inducen a realizar estas contrataciones eventuales a tiempo parcial, especificando:

A. Motivo de la operación:

A.1. De mercado.

A.2. Asignación de nuevos motores.

A.3. Nuevos lanzamientos.

B. Cantidad de personas a contratar.

B.1. Eventuales a tiempo parcial.

C. Cantidad de personas necesarias de apoyo.

D. Duración de la operación.

5. Las operaciones de personal de apoyo para sábados y domingos, se realizarán en primer lugar con personal voluntario.

6. En caso de no disponer de personal de apoyo voluntario suficiente para cubrir estas operaciones de sábados y domingos, la dirección y el Comité de empresa, se comprometen a definir las alternativas necesarias e imprescindibles, para llevar a cabo la cumplimentación de dichas operaciones.

14. A).

Flexibilidad voluntaria.

Medidas para equilibrar la carga de trabajo superior y/o inferior a la capacidad de personal y modificación de líneas.

Se establece en RBEC un modelo de trabajo que permite, cuando las circunstancias de producción lo aconsejen la aplicación de las medidas siguientes, que se definirán en cada caso entre la dirección y el Comité de empresa.

1. Se acordará el establecimiento de trabajar los días necesarios (+ 56 horas) con personal de RBEC con carácter voluntario, debidamente capacitado, y/o la realización de horas extraordinarias voluntarias legalmente establecidas.

1.1. En caso de carga de trabajo superior a la capacidad de personal:

- Se trabajarán los días necesarios para equilibrar la carga de trabajo, en las siguientes condiciones:

Comunicación al Comité de empresa, mediante acta firmada por ambas partes de los días a trabajar indicando línea y número de personas, si es posible se planificarán los días de disfrute. Si no hubiera posibilidad de disfrute hasta el final del año natural o como máximo durante 6 meses, se abonarán las horas trabajadas como horas festivas.

Los trabajadores que voluntariamente decidan no trabajar en todos o algunos días, lo comunicarán a su mando correspondiente.

Se creará una Comisión paritaria de seguimiento para que en los casos en que haya puestos de trabajo no cubiertos por parte de voluntarios, busquen la solución adecuada.

Divendres, 27 de novembre de 2015

1.2. En caso de carga de trabajo inferior a la capacidad de personal:

- Se establecerán días de fiesta laborables, debiendo realizar la recuperación de estos mismos días disfrutados, definiéndose la forma y fecha de su recuperación.

Si no hubiera posibilidad de recuperación en los próximos 9 meses de haberlos descansado, estos días no se recuperarán.

1.3. Se establece una compensación económica por día, que se abonará en la nómina del mes que se disfrute el día o se recupere.

Importe año 2015 y 2016: 57,12 EUR.

Importe año 2017: 57,41 EUR.

Importe año 2018: 57,98 EUR.

1.4. Realización de horas extraordinarias voluntarias legalmente establecidas.

1.5. Estas operaciones se comunicarán con 1 mes de antelación y como mínimo cuando el Cliente lo comunique a la empresa y ésta decida su aceptación.

2. Cuando la carga de trabajo sea superior a la capacidad de 15 turnos/semana y la duración superior a 2 meses, se realizarán contrataciones a tiempo parcial. Estas operaciones, se apoyarán con el personal de RBEC con carácter voluntario que sea necesario.

3. Los días de disfrute correspondientes al punto 1.1, se fijarán en el 50% por la dirección y el 50% a la elección del trabajador. La posible acumulación de peticiones individuales en fechas concretas, será motivo de acuerdo con los interesados, y si las peticiones repercuten en la producción, se definirán con el Comité de empresa.

4. En lo posible, no se habilitarán días de trabajo para estas operaciones, en víspera de vacaciones, semana santa y navidad.

5. Los días de descanso individual se establecerán preferentemente en fechas conectadas a fines de semana, y en cuanto a peticiones individuales se actuará según lo indicado en el punto 3.

6. El seguimiento para el cumplimiento de lo previsto corresponderá a una comisión constituida por los representantes de ambas partes firmantes de este acuerdo.

7. La dirección facilitará a la representación sindical, la relación completa del personal afectado por estas operaciones.

14. B).

Flexibilidad. Bolsa de horas.

Se establecen cuatro días de bolsa de horas (en + o -) por año para su fijación por parte de la compañía durante toda la vigencia del Convenio colectivo. El uso de la bolsa de horas por parte de la empresa no conllevará compensación adicional alguna para el trabajador/a, y la realización de tales horas no estará sujeta a la voluntariedad del mismo. Los días de inactividad se remunerarán con todos los conceptos salariales excepto el plus de turno (mañana, tarde o noche) y la prima. El día de recuperación no se percibirá salario base de Convenio y sólo se percibirán (en la nómina del mes de que se trate) la prima y el plus de turno (mañana, tarde o noche) que corresponda al turno efectivamente realizado dicho día.

En caso de que se fijen días de inactividad para equilibrar la carga de trabajo, la empresa sólo podrá asignar un máximo de 4 días por mes y por trabajador/a preferentemente los lunes y/o viernes y/o víspera o día posterior a un festivo, avisando con una antelación de 7 días naturales. Si hubiera razones excepcionales que hicieran necesario un preaviso menor, podrá acordarse éste con el Comité de empresa.

En caso de que se fijen días de trabajo adicionales para equilibrar la carga de trabajo, la empresa sólo podrá asignar un máximo de 4 días por trimestre y por trabajador/a en sábados a turno de mañana y domingos en turno de noche para el personal fijo de noche, con una antelación de 7 días naturales. Preferentemente, estos días de trabajo adicionales, no se asignarán en sábados o domingos que coincidan con festivos o en sábados después de un viernes que sea festivo o en un domingo previo a un lunes que sea festivo. Si por necesidades productivas fuera necesario fijar los días de trabajo



Divendres, 27 de novembre de 2015

---

adicionales en periodos y/o turnos distintos a lo aquí previsto o hubiera que modificar las fechas preavisadas, la empresa y el Comité de empresa se reunirán para acordar una alternativa que permita solucionar la necesidad teniendo siempre como principio que cuando se trate de la recuperación de días de inactividad ésta debe llevarse a cabo lo antes posible y de forma equitativa entre los trabajadores/as.

Se podrá acordar el trabajo adicional y la recuperación los sábados en el turno de tarde y domingo en turno de noche si hubiera trabajadores/as que voluntariamente lo aceptaran y su número fuera suficiente como para formar una línea completa y que organizativamente sea viable.

Para el personal a jornada partida, adicionalmente a lo previsto en los párrafos anteriores, se podrá acordar el trabajo adicional y la recuperación de días de inactividad como ampliación de la jornada diaria previo acuerdo con el mando y con un mínimo de una hora diaria y en fracciones de hora completas.

Excepcionalmente, la empresa podrá autorizar, a solicitud del trabajador/a, el descuento en nómina en lugar de la recuperación de los días pendientes de trabajar.

A la finalización del Convenio colectivo el saldo de días a recuperar será cero.

Si coincidiera un permiso retribuido o una incapacidad temporal en un día de inactividad o de trabajo adicional asignado por la empresa, prevalecerá el permiso retribuido o la incapacidad temporal.

La comunicación individual al trabajador/a, tanto de los días de inactividad como de los días de trabajo adicional y su recuperación, se hará por escrito con el preaviso establecido previamente.

En las reuniones trimestrales de información a la Comisión paritaria de seguimiento de este acuerdo la empresa informará al Comité de empresa sobre el estado de la utilización de la bolsa de horas.

### ANEXO 15.

En Madrid, a 25 de enero de 1996, se ha reunido la Comisión del seguro de vida, de Robert Bosch España Fabrica Aranjuez, SA (RBEA), Robert Bosch España Fabrica Castellet, SA (RBEC), Robert Bosch España Fabrica Alcalá De Henares, SA (RBEH), Robert Bosch España Fabrica La Carolina, SA (RBEL), Robert Bosch España Fabrica Madrid, SA (RBEM), Robert Bosch España Financiación Y Servicios, SA (RBES), Robert Bosch España Fabrica Treto, SA (RBET), Robert Bosch España, SA (RBSP), establecida en los artículos; 43-2 del XXI Convenio colectivo y 45 del XXII Convenio colectivo, de la antigua Robert Bosch, SA al objeto de dar cumplimiento a los citados artículos.

Exponen:

Primero: que, con fecha 21 de diciembre de 1995, se firmó el principio de acuerdo relativo a la racionalización del seguro de vida.

Segundo: que según consta en el citado principio de acuerdo, la validez del mismo quedaba supeditada a su aceptación por parte de la dirección, previo conocimiento del número de trabajadores que solicitasen el seguro de vida anterior.

Tercero: que una vez conocido el número de trabajadores es que han solicitado mantener el seguro de vida anterior, las direcciones de las sociedades arriba indicadas aceptan el principio de acuerdo de fecha 21 de diciembre de 1995.

Por todo lo anteriormente expuesto,

Acuerdan:

Primero: elevar a definitivo el principio de acuerdo del seguro de vida colectivo Robert Bosch (FEMSA alt) de fecha 21 de diciembre de 1995.

Segundo: de conformidad con lo establecido en el principio de acuerdo, a las personas que han optado por el seguro de vida anterior, se les mantendrá este seguro a título personal y con carácter excepcional, con las condiciones que existían y con los valores individuales de capital asegurado que tenían al 31 de diciembre de 1993, o a la fecha de incorporación a este seguro, si esta ha sido posterior a dicha fecha.

Divendres, 27 de novembre de 2015

Tercero: el contenido de este acuerdo, será transpuesto al primer Convenio colectivo que se firme, sustituyendo y anulando todo lo regulado en Convenio colectivo, sobre esta materia.

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

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

Preámbulo.

En cumplimiento de lo establecido en los art. 43-2 del XXI C. colectivo y art. 45 del XXII C. colectivo de la antigua Robert Bosch, SA, la Comisión establecida al efecto ha alcanzado un principio de acuerdo en los siguientes términos:

- Se establecerán con compañía aseguradora, las pólizas colectivas necesarias que cubran las siguientes modalidades de seguros para los trabajadores, afectados por Convenio colectivo.

Modalidad A: seguro de vida hasta la jubilación más seguro de capitalización.

Modalidad B: seguro de vida básico.

1. Punto 1. Modalidad A: seguro de vida hasta la jubilación más seguro de capitalización.

1.1 Personal afectado.

El personal en activo en la empresa antes del 31.12.1995 que estuviera asegurado en la actual póliza de seguro de vida colectivo anterior a esa fecha.

1.2 Seguro de vida hasta la jubilación.

1.2.1 Capital asegurado.

a) En caso de muerte natural o invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, producida por cualquier causa antes de la jubilación, siempre que cause baja definitiva en la empresa por dicho concepto.

- El capital asegurado por categorías, será según anexo 1.

b) En caso de muerte por accidente:

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

1.2.2 Prima del Seguro.

La aportación mensual del trabajador a la prima del seguro es la indicada en el anexo 1.

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

1.2.3 Vigencia del seguro de vida.

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

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

El seguro de Vida se suspenderá:

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

Divendres, 27 de novembre de 2015

### 1.3 Seguro de Capitalización.

#### 1.3.1 Capital asegurado.

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

#### 1.3.2 Aportación.

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

No se harán aportaciones en los casos siguientes:

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

#### 1.3.3. Cobro del Capital.

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

- Si en esa fecha se jubila.
- Si existe acuerdo individual con la empresa, para jubilarse en edad posterior.

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

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

Los trabajadores que no puedan jubilarse a los 60 años por no reunir los requisitos legales, cobrarán en el momento de la jubilación, el capital que hubieran recibido a los 60 años revalorizado a razón de un 3.5% anual hasta su jubilación, (máx. 65 años).

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

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

b) Capital según la siguiente fórmula:

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

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

E = Edad al 1.1.1995.

### 2. Modalidad B. seguro de vida básico.

#### 2.1 Personal afectado.

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

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

### 2.2 Capital Asegurado.

2.2.1 Las cantidades de los capitales garantizados hasta el 31.12.1999, en caso de muerte natural y por declaración oficial de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, producida por cualquier motivo, siempre que cause baja definitiva en la empresa será: según anexo 3.

2.2.2 Las cantidades en caso de muerte por accidente serán:

Capital asegurado: Los valores del anexo 3 incrementados en un 50%.

### 2.3 Incorporación.

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

### 2.4 Prima del Seguro.

La aportación del trabajador a la prima del seguro es la indicada en anexo 3.

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

### 2.4 Vigencia del Seguro.

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

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

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

- Mientras se esté en situación de excedencia, cumplimiento del servicio militar o presentación social sustitutoria.

Documentación:

Para las personas adscritas a los distintos seguros se formalizarán las pólizas colectivas correspondientes con compañía de seguros solvente.

Información.

Anualmente se entregará a cada trabajador los certificados individuales correspondientes a los capitales asegurados en la póliza colectiva del seguro de vida de la modalidad B.

Para los trabajadores afectados por la modalidad A, se entregará un certificado del seguro de vida y además un certificado del capital y de las aportaciones del seguro de capitalización.

Seguro de vida anterior.

Las personas en activo que, estando acogidas a la actual póliza de seguro de vida colectivo en la fecha de la firma del presente acuerdo, manifiesten por escrito en el servicio de personal de su empresa, antes del 28.12.1995 (esta fecha podrá prorrogarse, por una sola vez, hasta el 15.1.1996), su necesidad de mantener dicho seguro, se les mantendrá éste, a título personal y con carácter excepcional con las condiciones que existían, en todos sus términos, en la situación anterior al principio de acuerdo.

Aceptación del principio de acuerdo.

- La validez del presente principio de acuerdo queda supeditada a la aceptación por parte de dirección, previo conocimiento de número de trabajadores que soliciten mantener el sistema de seguro de vida anterior.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Entrada en vigor.

La entrada en vigor de este principio de acuerdo, una vez ratificado por la dirección, será con efectos 1.1.1995 para el seguro de capitalización (aportaciones) y 1.1.1996 para el seguro de vida en ambas modalidades.

Inclusión en convenio colectivo.

El contenido de este principio de acuerdo, una vez ratificado, será transpuesto al primer Convenio colectivo que se firme en cada sociedad; sustituyendo y anulando todo lo regulado en Convenio colectivo sobre esta materia.

Madrid, 21 de diciembre de 1995.

ANEXO 1. Capitales Seguro de Vida.

PM: prima mes.

Año	A2	B1	B2	C1	C2
1995	-	-	-	-	-
1996	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.900.000	11.600.000
1997	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.900.000	11.600.000
1998	9.470.000	9.880.000	10.300.000	11.220.000	11.940.000
1999	9.760.000	10.180.000	10.600.000	11.560.000	12.300.000
2000	10.050.000	10.490.000	10.920.000	11.910.000	12.670.000
2001	10.350.000	10.800.000	11.250.000	12.260.000	13.050.000
2002	10.660.000	11.120.000	11.590.000	12.630.000	13.440.000
2003	10.980.000	11.460.000	11.940.000	13.010.000	13.850.000
2004	11.310.000	11.800.000	12.290.000	13.400.000	14.260.000
2005	11.650.000	12.160.000	12.660.000	13.800.000	14.690.000
2006	12.000.000	12.520.000	13.040.000	14.220.000	15.130.000
2007	12.360.000	12.900.000	13.430.000	14.640.000	15.580.000
2008	12.730.000	13.280.000	13.840.000	15.080.000	16.050.000
2009	13.110.000	13.680.000	14.250.000	15.540.000	16.530.000
2010	13.510.000	14.090.000	14.680.000	16.000.000	17.030.000
2011	13.910.000	14.520.000	15.120.000	16.480.000	17.540.000
2012	14.330.000	14.950.000	15.570.000	16.980.000	18.070.000
2013	14.760.000	15.400.000	16.040.000	17.490.000	18.610.000
2014	15.200.000	15.860.000	16.520.000	18.010.000	19.170.000
2015	15.660.000	16.340.000	17.020.000	18.550.000	19.740.000
2016	16.130.000	16.830.000	17.530.000	19.110.000	20.340.000
2017	16.610.000	17.330.000	18.060.000	19.680.000	20.950.000
2018	17.110.000	17.850.000	18.600.000	20.270.000	21.570.000
2019	17.620.000	18.390.000	19.160.000	20.880.000	22.220.000
2020	18.150.000	18.940.000	19.730.000	21.510.000	22.890.000
2021	18.700.000	19.510.000	20.320.000	22.150.000	23.580.000
2022	19.260.000	20.100.000	20.930.000	22.820.000	24.280.000
2023	19.840.000	20.700.000	21.560.000	23.500.000	25.010.000
2024	20.430.000	21.320.000	22.210.000	24.210.000	25.730.000
2025	21.040.000	21.960.000	22.870.000	24.930.000	26.530.000
2026	21.680.000	22.620.000	23.560.000	25.680.000	27.330.000
2027	22.330.000	23.300.000	24.270.000	26.450.000	28.150.000
2028	23.000.000	24.000.000	25.000.000	27.250.000	29.000.000
2029	23.690.000	24.720.000	25.750.000	28.060.000	29.870.000
2030	24.400.000	25.460.000	26.520.000	28.910.000	30.760.000
2031	25.130.000	26.220.000	27.310.000	29.770.000	31.690.000
2032	25.880.000	27.010.000	28.130.000	30.670.000	32.640.000
2033	26.660.000	27.820.000	28.980.000	31.590.000	33.020.000
2034	27.450.000	28.650.000	29.850.000	32.530.000	34.620.000
2035	28.280.000	29.510.000	30.740.000	33.510.000	35.660.000
Prima Mes	2.600	2.700	2.800	3.000	3.200

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Año	D1	D2	E1	E2	F1	F2
1995	-	-	-	-	-	-
1996	12.600.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
1997	12.600.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
1998	12.970.000	13.900.000	14.930.000	16.580.000	18.230.000	21.830.000
1999	13.360.000	14.320.000	15.380.000	17.080.000	18.770.000	22.490.000
2000	13.760.000	14.750.000	15.840.000	17.590.000	19.340.000	23.160.000
2001	14.180.000	15.190.000	16.310.000	18.120.000	19.920.000	23.860.000
2002	14.600.000	15.650.000	16.800.000	18.660.000	20.510.000	24.570.000
2003	15.040.000	16.110.000	17.310.000	19.220.000	21.130.000	25.310.000
2004	15.490.000	16.600.000	17.830.000	19.800.000	21.760.000	26.070.000
2005	15.960.000	17.100.000	18.360.000	20.390.000	22.420.000	26.850.000
2006	16.440.000	17.610.000	18.910.000	21.000.000	23.090.000	27.660.000
2007	16.930.000	18.140.000	19.480.000	21.630.000	23.780.000	28.490.000
2008	17.440.000	18.680.000	20.070.000	22.280.000	24.500.000	29.340.000
2009	17.960.000	19.240.000	20.670.000	22.950.000	25.230.000	30.220.000
2010	18.500.000	19.820.000	21.290.000	23.640.000	25.990.000	31.130.000
2011	19.050.000	20.410.000	21.930.000	24.350.000	26.770.000	32.060.000
2012	19.630.000	21.030.000	22.590.000	25.080.000	27.570.000	33.020.000
2013	20.210.000	21.660.000	23.260.000	25.830.000	28.400.000	34.010.000
2014	20.820.000	22.310.000	23.960.000	26.610.000	29.250.000	35.040.000
2015	21.450.000	22.980.000	24.680.000	27.400.000	30.130.000	36.090.000
2016	22.090.000	23.670.000	25.420.000	28.230.000	31.030.000	37.170.000
2017	22.750.000	24.380.000	26.180.000	29.070.000	31.960.000	38.280.000
2018	23.430.000	25.110.000	26.970.000	29.950.000	32.920.000	39.430.000
2019	24.140.000	25.860.000	27.780.000	30.840.000	33.910.000	40.620.000
2020	24.860.000	26.640.000	28.610.000	31.770.000	34.930.000	41.840.000
2021	25.610.000	27.440.000	29.470.000	32.720.000	35.980.000	43.090.000
2022	26.380.000	28.260.000	30.350.000	33.700.000	37.050.000	44.380.000
2023	27.170.000	29.110.000	31.270.000	34.720.000	38.170.000	45.710.000
2024	29.690.000	31.810.000	34.170.000	35.760.000	39.310.000	47.090.000
2025	28.820.000	30.880.000	33.170.000	36.830.000	40.490.000	48.500.000
2026	29.690.000	31.810.000	34.170.000	37.940.000	41.710.000	49.950.000
2027	30.580.000	32.760.000	35.190.000	39.070.000	42.960.000	51.450.000
2028	31.500.000	33.750.000	36.250.000	40.250.000	44.250.000	53.000.000
2029	32.440.000	34.780.000	37.330.000	41.450.000	45.570.000	54.590.000
2030	33.410.000	35.800.000	38.450.000	42.700.000	46.940.000	56.220.000
2031	34.420.000	36.880.000	39.610.000	43.980.000	48.350.000	57.910.000
2032	35.450.000	37.980.000	40.800.000	45.300.000	49.800.000	59.850.000
2033	36.510.000	39.120.000	42.020.000	46.860.000	51.290.000	61.440.000
2034	37.610.000	40.300.000	43.280.000	48.060.000	52.830.000	63.280.000
2035	38.740.000	41.500.000	44.580.000	49.500.000	54.420.000	65.180.000
Prima Mes	3.500	3.700	4.000	4.500	4.900	5.900

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

(La prima indicada es la aportación mensual del trabajador a la prima del seguro).

ANEXO 2. Seguro de Capitalización. Capital a los 60 años.

A95: años a 1 de enero de 1995.

Año nacimiento	A95	A2	B1	B2	C1	C2
=<1934	=>60	2.000.000	2.075.000	2.150.000	2.350.000	2.500.000
1935	59	2.370.000	2.460.000	2.550.000	2.790.000	2.960.000
1936	58	2.370.000	2.460.000	2.550.000	2.790.000	2.960.000
1937	57	2.370.000	2.460.000	2.550.000	2.790.000	2.960.000
1938	56	2.370.000	2.460.000	2.550.000	2.790.000	2.960.000

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Año nacimiento	A95	A2	B1	B2	C1	C2
1939	55	2.370.000	2.460.000	2.550.000	2.790.000	2.960.000
1940	54	2.450.000	2.550.000	2.640.000	2.880.000	3.070.000
1941	53	2.540.000	2.630.000	2.730.000	2.980.000	3.180.000
1942	52	2.630.000	2.730.000	2.830.000	3.090.000	3.290.000
1943	51	2.720.000	2.820.000	2.930.000	3.200.000	3.400.000
1944	50	2.820.000	2.920.000	3.030.000	3.310.000	3.520.000
1945	49	2.910.000	3.020.000	3.130.000	3.430.000	3.640.000
1946	48	3.020.000	3.130.000	3.240.000	3.550.000	3.770.000
1947	47	3.120.000	3.240.000	3.360.000	3.670.000	3.900.000
1948	46	3.230.000	3.350.000	3.480.000	3.800.000	4.040.000
1949	45	3.350.000	3.470.000	3.600.000	3.930.000	4.180.000
1950	44	3.460.000	3.590.000	3.720.000	4.070.000	4.330.000
1951	43	3.580.000	3.720.000	3.850.000	4.210.000	4.480.000
1952	42	3.710.000	3.850.000	3.990.000	4.360.000	4.640.000
1953	41	3.840.000	3.980.000	4.130.000	4.510.000	4.800.000
1954	40	3.970.000	4.120.000	4.270.000	4.670.000	4.970.000
1955	39	4.110.000	4.270.000	4.420.000	4.830.000	5.140.000
1956	38	4.260.000	4.420.000	4.580.000	5.000.000	5.320.000
1957	37	4.410.000	4.570.000	4.740.000	5.180.000	5.510.000
1958	36	4.560.000	4.730.000	4.900.000	5.360.000	5.700.000
1959	35	4.720.000	4.900.000	5.080.000	5.550.000	5.900.000
1960	34	4.890.000	5.070.000	5.250.000	5.740.000	6.110.000
1961	33	5.060.000	5.250.000	5.440.000	5.940.000	6.320.000
1962	32	5.240.000	5.430.000	5.630.000	6.150.000	6.550.000
1963	31	5.240.000	5.620.000	5.830.000	6.370.000	6.770.000
1964	30	5.610.000	5.820.000	6.030.000	6.590.000	7.010.000
1965	29	5.810.000	6.020.000	6.240.000	6.820.000	7.260.000
1966	28	6.010.000	6.230.000	6.460.000	7.060.000	7.510.000
1967	27	6.220.000	6.450.000	6.690.000	7.310.000	7.770.000
1968	26	6.440.000	6.680.000	6.920.000	7.560.000	8.050.000
1969	25	6.660.000	6.910.000	7.160.000	7.830.000	8.330.000
1970	24	6.900.000	7.150.000	7.410.000	8.100.000	8.620.000
1971	23	7.140.000	7.400.000	7.670.000	8.390.000	8.920.000
1972	22	7.390.000	7.660.000	7.940.000	8.680.000	9.240.000
1973	21	7.650.000	7.930.000	8.220.000	8.980.000	9.560.000
1974	20	7.910.000	8.210.000	8.510.000	9.300.000	9.890.000
1975	19	8.190.000	8.500.000	8.810.000	9.620.000	10.240.000

Año nacimiento	A95	D1	D2	E1	E2	F1	F2
=<1934	=>60	2.750.000	2.950.000	3.150.000	3.500.000	3.900.000	4.600.000
1935	59	3.260.000	3.500.000	3.740.000	4.150.000	4.630.000	5.460.000
1936	58	3.260.000	3.500.000	3.740.000	4.150.000	4.630.000	5.460.000
1937	57	3.260.000	3.500.000	3.740.000	4.150.000	4.630.000	5.460.000
1938	56	3.260.000	3.500.000	3.740.000	4.150.000	4.630.000	5.460.000
1939	55	3.260.000	3.500.000	3.740.000	4.150.000	4.630.000	5.460.000
1940	54	3.380.000	3.620.000	3.870.000	4.300.000	4.790.000	5.650.000
1941	53	3.490.000	3.750.000	4.000.000	4.450.000	4.960.000	5.850.000
1942	52	3.620.000	3.880.000	4.140.000	4.600.000	5.130.000	6.050.000
1943	51	3.740.000	4.020.000	4.290.000	4.770.000	5.310.000	6.260.000
1944	50	3.870.000	4.160.000	4.440.000	4.930.000	5.500.000	6.480.000
1945	49	4.010.000	4.300.000	4.590.000	5.100.000	5.690.000	6.710.000
1946	48	4.150.000	4.450.000	4.750.000	5.280.000	5.890.000	6.950.000
1947	47	4.300.000	4.610.000	4.920.000	5.470.000	6.090.000	7.190.000
1948	46	4.450.000	4.770.000	5.090.000	5.660.000	6.310.000	7.440.000
1949	45	4.600.000	4.940.000	5.270.000	5.860.000	6.530.000	7.700.000
1950	44	4.760.000	5.110.000	5.460.000	6.060.000	6.760.000	7.970.000
1951	43	4.930.000	5.290.000	5.650.000	6.280.000	6.990.000	8.250.000
1952	42	5.100.000	5.470.000	5.850.000	6.500.000	7.240.000	8.540.000

CVE-Núm. de registre: 062015001071

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Año nacimiento	A95	D1	D2	E1	E2	F1	F2
1953	41	5.280.000	5.670.000	6.050.000	6.720.000	7.490.000	8.840.000
1954	40	5.470.000	5.860.000	6.260.000	6.960.000	7.760.000	9.150.000
1955	39	5.660.000	6.070.000	6.480.000	7.200.000	8.030.000	9.470.000
1956	38	5.860.000	6.280.000	6.710.000	7.460.000	8.310.000	9.800.000
1957	37	6.060.000	6.500.000	6.940.000	7.720.000	8.600.000	10.140.000
1958	36	6.270.000	6.730.000	7.190.000	7.990.000	8.900.000	10.500.000
1959	35	6.490.000	6.970.000	7.440.000	8.270.000	9.210.000	10.870.000
1960	34	6.720.000	7.210.000	7.700.000	8.560.000	9.530.000	11.250.000
1961	33	6.960.000	7.460.000	7.970.000	8.860.000	9.870.000	11.640.000
1962	32	7.200.000	7.720.000	8.250.000	9.170.000	10.210.000	12.050.000
1963	31	7.450.000	8.000.000	8.540.000	9.490.000	10.570.000	12.470.000
1964	30	7.710.000	8.280.000	8.840.000	9.820.000	10.940.000	12.910.000
1965	29	7.980.000	8.560.000	9.150.000	10.160.000	11.320.000	13.360.000
1966	28	8.260.000	8.860.000	9.470.000	10.520.000	11.720.000	13.830.000
1967	27	8.550.000	9.180.000	9.800.000	10.890.000	12.130.000	14.310.000
1968	26	8.850.000	9.500.000	10.140.000	11.270.000	12.560.000	14.810.000
1969	25	9.160.000	9.830.000	10.500.000	11.660.000	13.000.000	15.330.000
1970	24	9.840.000	10.170.000	10.860.000	12.070.000	13.450.000	15.870.000
1971	23	9.820.000	10.530.000	11.240.000	12.490.000	13.920.000	16.420.000
1972	22	10.160.000	10.900.000	11.640.000	12.930.000	14.410.000	17.000.000
1973	21	10.510.000	11.280.000	12.040.000	13.380.000	14.910.000	17.590.000
1974	20	10.880.000	11.670.000	12.470.000	13.850.000	15.440.000	18.210.000
1975	19	11.260.000	12.080.000	12.900.000	14.340.000	15.980.000	18.850.000

NOTA. Para los nacidos antes de 1939 se han considerado 5 aportaciones retrasando el cobro a la edad indicada.

1935: cobro según nota a los 64 años.

1936: cobro según nota a los 63 años.

1937: cobro según nota a los 62 años.

1938: cobro según nota a los 61 años.

ANEXO 3. Seguro de vida personal nuevo ingreso.

Femsa-alt/CTG. Defunción natural o invalidez.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
A1	37.142,55	38.257	39.405	40.587	41.805	43.059
A2	38.524,88	39.681	40.871	42.097	43.360	44.661
B1	39.907,20	41.104	42.337	43.607	44.915	46.262
B2	41.289,53	42.528	43.804	45.118	46.472	47.866
C1	44.054,19	45.376	46.737	48.139	49.583	51.070
C2	46.939,05	48.347	49.797	51.291	52.830	54.415
D1	50.304,71	51.814	53.368	54.969	56.618	58.317
D2	53.069,37	54.661	56.301	57.990	59.730	61.522
E1	57.396,66	59.119	60.893	62.720	64.602	66.540
E2	63.587,08	65.495	67.460	69.484	71.569	73.716
F1	70.558,82	72.676	74.856	77.102	79.415	81.797
F2	79.634,10	82.023	84.484	87.019	89.630	92.319

Prima anual: l'1% de los valores del capital del seguro de vida indicados por cada caso.

Situación personal a fecha 1 de enero de cada año (o en la fecha de adhesión al seguro de vida, en caso de nuevo ingreso).

Y como prueba de conformidad con todo lo que se ha pactado firma el presente principio de acuerdo la comisión establecida en los artículos 43.2 del XXI Convenio colectivo y 45 del XXII Convenio colectivo del antiguo Robert Bosch, SA, integrada por los miembros siguientes:



Divendres, 27 de novembre de 2015

Por las sociedades (RBEA, RBEC, RBEH, RBEL, RBEM, RBES, RBET, RBSP): Dieter Zieroth; José Luís Santos Gistau; Juan Soto Cámara; Antonio García Ruano; José Luís Abad Maestre; José A. López San Román; Javier Garicano Cirugeda; Manuel Pérez San Miguel; Laureano Martos Expósito; José Parache Grau; Guillermo Morales Núñez; Manuel Bover Jorqueras.

Por la representación legal de los trabajadores: Comité de empresa de RBEA; Comité de empresa de RBEL (Ignacio Romero Pérez; José Pons Aglio); Comité de empresa de RBEH; Comité de empresa de RBEM; Comité de empresa de RBES; Comité de empresa de RBET; Comité de empresa de RBEC.

En Madrid, a 2 de junio de 2010, y en el domicilio social de las sociedades RBEC, RBEF, RBEM, RBET i RBIB, se reúne una representación de la dirección de las citadas sociedades y representantes de la Federación del MCA de UGT y de la Federación de Industria de CCOO, al objeto de actualizar el valor del capital del seguro de vida básico.

Exponen:

Primero: Que con fecha 21 de diciembre de 1995, se firmó el principio de acuerdo relativo a la racionalización del seguro de vida RB (Femsa alt.), ratificado el 25 de enero de 1996, y con fecha 25 de enero de 1996 se firmó el Acuerdo de seguro de vida de la antigua Robert Bosch Española, SA (RBES alt.).

Segundo: Que en el punto 2.2.1 de los citados acuerdos se fijaban las cantidades de los capitales garantizados hasta el 31.12.1999, ampliados posteriormente hasta el año 2010.

Tercero: Que es necesaria una ampliación del período y la concreción de los valores de los capitales del seguro de vida básico – modalidad B, para el período de 2011 y 2012.

Por todo lo anterior expuesto,

Acuerdan:

Primero: Las cantidades de los capitales del seguro de vida básico – modalidad B, son los que se indican en el anexo 3, emisión d) y anexo 1, emisión d), por el periodo 2011 y 2012.

Segundo: Que en los citados anexo 3 y anexo 1 serán transpuestos al primer Convenio colectivo que se firme en cada sociedad.

Y en prueba de conformidad con lo expuesto, se firma el presente documento en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento.

ANEXO 1.

Seguro de Vida personal Convenio colectivo RBES-alt.

Fallecimiento natural o invalidez.

Categoría	2013	2014	2015
A1	43.925	44.145	44.807
A2	45.559	44.787	46.474
B1	47.192	47.428	48.139
B2	48.828	49.072	49.808
C1	52.097	52.357	53.143
C2	55.509	55.787	56.623
D1	59.489	59.786	60.683
D2	62.758	63.072	64.018
E1	67.877	68.216	69.240
E2	75.198	75.574	76.708
F1	83.441	83.858	85.116
F2	94.174	94.645	96.065

Prima anual: el 1% de los valores del capital del seguro de vida indicados por cada caso.

Divendres, 27 de novembre de 2015

Nota: situación personal a fecha 1 de enero de cada año (o en la data de adhesión al seguro de vida, en caso de nuevo ingreso).

Emisión de 12/06/2014.

ANEXO 3.

Seguro de vida personal nuevo ingreso.

Fallecimiento natural o invalidez.

	2013	2014	2015
A1	43.925	44.145	44.807
A2	45.559	44.787	46.474
B1	47.192	47.428	48.139
B2	48.828	49.072	49.808
C1	52.097	52.357	53.143
C2	55.509	55.787	56.623
D1	59.489	59.786	60.683
D2	62.758	63.072	64.018
E1	67.877	68.216	69.240
E2	75.198	75.574	76.708
F1	83.441	83.858	85.116
F2	94.174	94.645	96.065

Prima anual: el 1% de los valores del capital del seguro de vida indicados por cada caso.

Nota: situación personal a fecha 1 de enero de cada año (o en la data de adhesión al seguro de vida, en caso de nuevo ingreso).

Emisión de 12/06/2014.

ANEXO 16.

Permisos en días de huelga.

La dirección no autorizará permisos discrecionales (incluido días de veterano) en días de huelga legal.

ANEXO 17.

Incapacidad temporal en vacaciones (IT en V).

Si durante el disfrute de las vacaciones la persona causara baja oficial en la Seguridad Social por accidente no laboral, disfrutará los días de vacaciones en baja por IT posteriormente a su reincorporación al trabajo y de acuerdo con la empresa siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En el caso de causar baja oficial en la Seguridad Social por IT (enfermedad común), y que suponga inmovilidad u hospitalización debidamente justificada, disfrutará los días de vacaciones en baja por IT, posteriormente a su reincorporación al trabajo y de acuerdo con la empresa siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Según aplicación de la legislación vigente.

ANEXO 18.

Operaciones especiales.

1. Definición y consideraciones generales.

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

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

- Las OE no deben considerarse como un procedimiento para la solución de desequilibrios estructurales entre la carga y la capacidad.
- Ninguna OE debe coincidir en el tiempo con un expediente de regulación temporal de empleo, si existen trabajadores de la misma profesión en situación de regulación en el centro.
- Todas las OE aceptadas tendrán carácter voluntario para los trabajadores.

### 2. Motivo.

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

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

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

2.3. Retrasos en abastecimiento de materia prima.

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

### 3. Procedimiento.

El Comité de empresa tendrá comunicación de la propuesta de OE razonada y justificada, acordando su realización duración y condiciones, y recibiendo información sobre su desarrollo.

### 4. Medidas posibles a tomar.

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

Las medidas a tomar por orden de preferencia serán:

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

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

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

4.4. Turno de noche, teniendo en cuenta estrictamente los acuerdos pactados sobre el tema.

4.5. Horas extraordinarias con el tope numérico individual señalado por la ley y sin superar el límite del 1,5% de las horas calendario globales del centro.

Como modificación y ampliación de lo indicado, sobre operaciones especiales, se establece:

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

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

2.1. Además de los trabajadores afectados, deberá tener conocimiento algún miembro del Comité de empresa, o delegado de personal.

2.2. En el plazo más breve posible, la dirección informará a la R.S. de los motivos de dichas horas extraordinarias urgentes.

Divendres, 27 de novembre de 2015

### ANEXO 19.

Horas extraordinarias personal categoría E y F.

Si por exigencias del proceso productivo, los mandos por escrito, requiriesen y autorizasen al personal con categoría E y F la realización de horas extraordinarias a su jornada de trabajo, éstas serán compensadas como permiso abonado con la bonificación establecida para las horas exceso de jornada ordinaria de trabajo u operaciones especiales, según de qué se trate.

El procedimiento y soporte para la compensación de las horas, será en todo caso el establecido en la norma RR.HH. Horas Extraordinarias.

### ANEXO 20.

Compensación horas extraordinarias.

Para las horas extraordinarias, que previamente autorizadas por el mando, se hayan acordado con el trabajador que serán compensadas como permiso, esta compensación será de 1,75.

La fecha para el disfrute de las horas a compensar, se determinará, de mutuo acuerdo, entre el mando y el trabajador, procurando que sea dentro de los 3 meses siguientes a la realización de los mismos.

### ANEXO 21.

Competitividad de los productos.

La dirección y representación de los trabajadores consideran necesario realizar un significativo esfuerzo para recuperar los clientes y la competitividad de los productos.

En reconocimiento, a lo acordado en el Acta final del período de consultas del procedimiento de despido colectivo, modificación de condiciones y fijación de condiciones económicas del nuevo Convenio colectivo, instado por RBEC, de fecha 26-11-2014, recogido en este Convenio colectivo en el anexo 25, se abonará un pago único, excepcional y no consolidable en los años 2015 y 2016, por un importe de 150 EUR brutos lineal cada año, que se abonarán el primer año en la nómina del mes siguiente de la ratificación del IX Convenio colectivo y el segundo año en la nómina del mismo mes que se abonó en el año 2015.

### ANEXO 22.

Tabla de concepto salariales años 2015, 2016, 2017 y 2018.

Devengos:

A) Percepciones mensuales.

9101	Retribución s/Tabla
9102	Plus convenio colectivo
9105	Complemento Retribución s/Tabla
9202	Plus vinculación
9210	Plus mando
9216	Antigüedad
9218	Plus transitorio
9230	Plus de trabajo especial no afectado por IT
9232	Plus nocturnidad (trabajo nocturno)
9233	Plus por Noche Trabajada
9235	Plus trabajo turno noche
9236	Plus trabajo turno rotativo a/b
9237	P.T. 4º y 5º Turno
024F	Prima directa
9256	Incentivo PO.
9258	Plus disponibilidad mantenimiento
9260	Plus disponibilidad horario especial

Divendres, 27 de novembre de 2015

9263	Plus bombero
9272	Premio Mejora de Métodos y Sugerencias
9273	Horas extras resto (día laborable)
9274	Horas extras fuerza mayor (día laborable)
9275	Plus capataz bombero
9276	Plus jefe brigada bombero
9277	Horas extras fuerza mayor (día no laborable)
9278	Horas extras resto (día no laborable)
9279	Comedor/economato
9351	Plus Nocturnidad (T. Nocturno) (promedio vacaciones)
9364	Plus por Noche Trabajada (promedio vacaciones)
9353	Plus Trabajo Turno Tarde (promedio vacaciones)
9354	Plus Trabajo Turno Noche (promedio vacaciones)
9355	Plus Trabajo Turno Rotativo A/B (promedio vacaciones)
9358	Prima Directa (promedio vacaciones)
9359	Incentivo PO. (promedio vacaciones)

B) Percepciones vencimiento superior al mes:

Paga extra vacaciones.

9Y01	Retribución s/Tabla Extra Vacaciones
9Y02	Plus convenio colectivo e.v.
9Y05	Complemento Retribución s/Tabla E.V.
9Y07	Plus vinculación e.v.
9Y09	Antigüedad E.V.
9Y10	Prima Directa (promedio) E.V.
9Y14	Incentivo PO (promedio) E.V.
9Y17	Compensación Prenda de Trabajo E.V.

Paga extra navidad.

9X01	Retribución s/Tabla Extra Navidad
9X02	Plus convenio colectivo e.n.
9X05	Complemento Retribución s/Tabla E.N.
9X07	Plus vinculación e.n.
9X09	Antigüedad E.N.
9X10	Prima Directa (promedio) E.N.
9X14	Incentivo PO (promedio) E.N.
9X17	Compensación Prenda de Trabajo E.N.

Paga única abril.

9Z01	Retribución s/Tabla Paga Única Abril
9Z03	Plus Vinculación Paga única Abril
9Z04	Antigüedad paga única abril

9302 Premio de productividad

ANEXO 23 A.

Electrical Drives.

El día 26 de junio de 2008, en Castellet y la Gornal, se reúnen las siguientes personas:

Por la empresa:

Ulrich Vogel.  
Roser Roselló.

Divendres, 27 de novembre de 2015

Por la representación Comité empresa:

M<sup>a</sup> Carmen Pérez (CC.OO.).  
José Martos (CC.OO.).  
Luis Dehesa (CC.OO.).  
Miguel Cuenca (CC.OO.).  
Olga Jané (UGT).  
Manuel Suero (UGT).  
Carlos Teruel (UGT).

Han llegado al siguiente ACUERDO:

Este acuerdo complementa al Acuerdo del VII Convenio colectivo de RBEC Años 2008, 2009, y 2010 de fecha 25 de junio de 2008, y será efectivo durante la vigencia de la Ley 40/2007 de 4 de diciembre para los actuales trabajadores de plantilla de RBEC y que reúnen los requisitos exigidos en la misma:

Primero. Las personas que finalizan el primer contrato de relevo en el año 2010, pasarán a un segundo contrato de relevo indefinido:

- Durante la vigencia del VII Convenio colectivo años 2008, 2009, 2010 y siempre antes del 31.12.2010.
- O bien, durante el primer trimestre del 2011.

Segundo. Las personas que les venza el contrato en el 2010 y no pudieran recibir el segundo contrato de relevo antes del 31.03.2011 se les realizará un contrato indefinido el 31.12.2010.

Tercero. El acceso al nuevo contrato de relevo se realizará por orden de finalización del primer Contrato de Relevo.

ANEXO 23 B.

Acuerdo del VII Convenio de RBEC años 2008, 2009 y 2010.

La Comisión Negociadora del VII Convenio colectivo de Robert Bosch España Fábrica de Castellet, reunida el 25 de junio de 2008 ha llegado al siguiente acuerdo en los términos siguientes:

1. Vigencia del Convenio colectivo: Años 2008, 2009 y 2010.
2. Incremento salarial (anexos explicativos).

Año 2008. IPC real – 1%. Una vez conocido el IPC real y considerando el anticipo del año pactado, se regularizará el incremento del IPC real menos un 1% (quedando la base de las tablas incrementadas con el IPC real 2008 – 1% sobre las del 2007).

Año 2009. IPC real, sobre la base del año 2008 (regularizado con IPC real 2008 – 1%).  
Año 2010. IPC real + 1%, sobre la base del año 2009 (regularizado con el IPC real 2009).

Año 2008. 3% se aplicará en tablas desde el 01.01.2008 hasta el 31.12.2008.  
Año 2009. 3% se aplicará en tablas desde el 01.01.2009 hasta el 31.12.2009.  
Año 2010. 2.50% se aplicará en tablas desde el 01.01.2010 hasta el 31.12.2010.

Revisión salarial con carácter retroactivo desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año, según diferencia entre el IPC real y el porcentaje del año pactado (teniendo en cuenta lo acordado en cada uno de los años: 2008 IPC real – 1%, 2009 IPC real y 2010 IPC real + 1%).

3. Vencimientos contratos de relevo años 2008 – 2009 y 2010.

Todas las personas que actualmente estén en segundo contrato de relevo temporal o en espera del mismo, se les garantiza un contrato indefinido durante la vigencia del convenio.

Y las personas que venzan en este periodo un primer contrato de relevo se les garantiza un segundo contrato de relevo indefinido.

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

#### 4. Ampliació del acord de la jubilació parcial.

Se amplia el acord vigent de data 24 de octubre de 2006, desde el 01.01.2011 hasta el 31.12.2015, quedando sujeto a la legislació vigent en el moment de su efectivitat.

En el VIII Convenio colectivo de RBEC se acuerda:

Jubilaciones parciales años 2011 y 2012 (anexo 23B acuerdo del 25.06.2008 punto 4).

Por acuerdo entre la empresa y el trabajador y, sujeto a la legislació vigent en el moment de su efectivitat, se podrán hacer jubilaciones parciales con los trabajadores que hubieran sido mutualistas al 1.01.1967 y reúnan los requisitos legales. En esos casos la empresa podrá suscribir un contrato de relevo temporal con el relevista.

A los trabajadores no mutualistas, por acuerdo entre la empresa y el trabajador y, sujeto a la legislació vigent en el moment de su efectivitat, se podrán hacer jubilaciones parciales según los requisitos legales.

#### ANEXO 24.

Plan de Igualdad.

(Publicado en el *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona* del miércoles 7 de noviembre de 2012).

Traducció del text aportada per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA ROBERT BOSCH ESPAÑA FÁBRICA CASTELLET, SAU (CENTRE DE TREBALL DE CASTELLET I LA GORNAL) PER ALS ANYS 2015-2018.

#### Capítol 1.

Disposicions generals.

Extensió del Conveni en la seva aplicació territorial i personal.

#### Article 1.

El present Conveni, acordat entre la direcció de l'empresa i els seus treballadors és d'àmbit d'empresa i la seva aplicació comprèn al centre de treball que Robert Bosch España Fábrica Castellet, SA, té ubicat a Castellet i la Gornal (Barcelona) Ctra. de Castellet a Sant Marçal, Km. 13.

Àmbit personal.

#### Article 2.

El Conveni afectarà a tot el personal de Robert Bosch España Fábrica Castellet, SA, vinculat per contracte de treball, amb les excepcions següents:

a) Directors i directius.

b) El personal nomenat per decisió de l'empresa, mentre exerceixi les funcions de cap de centre o departament, que a proposta de la direcció, accepti voluntàriament el treballador de manera expressa i per escrit.

Període de vigència i pròrroga.

#### Article 3.

El present Conveni té efectes a partir de l'1 de gener de 2011, essent la seva durada de 4 anys i, en conseqüència, finalitzarà el 31 de desembre de 2018, excepte per a aquells conceptes en els que s'especifica concretament un altre termini d'iniciació i vigència.

El VIII Conveni col·lectiu va ser prorrogat fins a 31 de desembre de 2014 en el seu contingut normatiu per acord de data 23 d'octubre de 2013 subscrit entre la direcció de l'empresa i la representació legal dels treballadors.

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

### Article 4.

El Conveni es prorrogarà tàcitament per períodes d'un any, si no existeix previ avís de cap de les parts. El període de preavis serà amb una anticipació, com a mínim, d'un mes a la data del seu venciment.

Força normativa.

### Article 5.

El present Conveni té força normativa i, en conseqüència, obliga a l'empresa i treballadors compresos en el seu àmbit pel termini pactat.

Caràcter de les millores econòmiques a tots els efectes i especialment a l'efecte d'absorció i repercussió de preus.

Absorció.

### Article 6.

Dintre dels nivells retributius assolits per aquest Conveni de Robert Bosch España Fàbrica de Castellet, SA queden compresos i, per tant, compensats, tots els conceptes remuneratius establerts en les disposicions legals.

Si es produeixen modificacions legals que afectin la quantia de les millores de prestacions de la Seguretat Social establertes mitjançant convenis, la Comissió a què es refereix l'article 86, s'ha de reunir per tal de negociar els efectes de la nova situació creada.

Els augments que en el futur puguin acordar les autoritats competents, sigui quina en sigui la denominació, seran absorbits i compensats, si s'escau, i en còmput anual, dintre dels nivells retributius citats. Els que es puguin concedir mitjançant convenis d'àmbit superior, només repercutiran quan, en conjunt, i també en còmput anual, superin els pactats a Robert Bosch España Fàbrica de Castellet, SA.

Exclusió d'uns altres convenis.

### Article 7.

Excepte en els aspectes econòmics a què es refereix l'article anterior, en tot el demés el Conveni de l'empresa s'aplicarà amb exclusió de qualsevol altre conveni, sigui quin sigui el rang.

Repercussió en preus.

### Article 8.

Com a conseqüència de l'esforç econòmic que representa el Conveni col·lectiu, es fa imprescindiblement necessari repercutir en preus el import dels increments salarials i altres millores que es pactin, dins dels marges legals establerts o que es puguin establir.

Eficàcia total.

### Article 9.

Si en l'exercici de facultats que les corresponen, els organismes competents, no provessin alguna de les clàusules del Conveni, aquest quedaria sense eficàcia, havent de reconsiderar-se la totalitat del seu contingut.

### Capítol 2.

Període de treball.

### Article 10.

1. La jornada anual de treball efectiu serà la de 1688 hores.



Divendres, 27 de novembre de 2015

2. Jornada, horaris i festes seran els acordats en el calendari laboral:

2.1 La jornada ordinària efectiva per als treballadors a torn rotatiu, serà de 7 hores i 45 minuts, amb una pausa de 20 minuts.

La jornada ordinària efectiva per als treballadors a torn normal (partit), serà de 7 hores i 51 minuts, amb una pausa mínima al migdia de 30 minuts i màxima de 120 minuts.

2.2 Per al torn normal (partit) la jornada ordinària efectiva d'estiu que comprèn els mesos de juny i juliol, serà de 7 hores i 17 minuts durant 40 dies, amb una pausa de 15 minuts. El personal que gaudeixi de les vacances en aquest període, el còmput diari de la jornada d'estiu de 7 hores 17 minuts es podrà efectuar a l'agost (en jornada contínua o partida).

Qui realitzi l'horari de 7:00 a 14.32 hores tindrà una pausa de 15 minuts de 10:15 a 10:30 hores.

2.3 Amb el còmput de la jornada ordinària efectiva indicada en els punts 2.1 i 2.2, queden definits els dies flotants corresponents.

Les pauses no computen com a temps de jornada efectiva de treball.

2.4 La reducció de jornada anual (V CC) s'efectuarà realitzant dos dies flotants, la fixació dels quals podrà fer-se per l'empresa durant tota la vigència del Conveni col·lectiu.

L'empresa podrà assignar aquests 2 dies flotants individualment o col·lectivament, preferentment els dilluns i/o divendres, i/o vespra o dia posterior a un festiu, avisant amb una antelació de 7 dies naturals.

Si coincidís un permís retribuït o una incapacitat temporal en un dia flotant assignat per l'empresa prevaldrà el permís retribuït o la Incapacitat Temporal.

El gaudi dels dies flotants no afectarà als períodes de baixa per malaltia i/o accident.

Ambdues parts reconeixen per al bon funcionament de la producció, la necessitat de regular la concessió dels dies flotants.

Els dies flotants i dies de veterania, podran gaudir-se de forma fraccionada, sempre que el treballador ho sol·liciti.

2.5. La reducció de jornada anual de 8 hores que es va acordar en l'IV Conveni col·lectiu i que es venia gaudint repartida diàriament en minuts passarà a acumular-se en 1 dia flotant pel que s'ampliarà la jornada diària efectiva en 2 minuts i es fixarà el nou horari al calendari laboral anual. Aquest dia flotant, més els 2 dies flotants previstos a l'apartat anterior d'aquest article podran assignar-se per l'empresa durant tota la vigència del Conveni col·lectiu depenent de les necessitats de producció, individual o col·lectivament, preferentment els dilluns i/o divendres i/o vespra o dia posterior a un festiu, avisant amb una antelació de 7 dies naturals.

Si coincidís un permís retribuït o una incapacitat temporal en un dia flotant assignat per l'empresa prevaldrà el permís retribuït o la incapacitat temporal.

3. Aquest període serà de treball real des de l'inici i fins a la finalització de la jornada laboral i comprendrà a tots els treballadors de l'empresa que estiguin contractats a jornada completa i temps parcial.

Horari flexible.

Article 11.

S'autoritza el regim d'horari flexible per tot el personal que treballi a torn normal (partit) en les condicions següents:

a) Durant tot l'any, l'entrada al treball a les 8:00 hores per al torn normal (partit) podrà flexibilitzar-se fins a 60 minuts abans de les 8:00 hores i 90 minuts després de les 8:00 hores (incloent els mesos de la jornada d'estiu).

b) La pausa del migdia a les 13.00 hores durant tot l'any tindrà una durada mínima de 30 minuts i màxima de 120 minuts.

Divendres, 27 de novembre de 2015

(Aquesta pausa haurà de realitzar-se com a màxim a les 6 hores de l'inici de la jornada).

c) Flexibilitat en l'entrada al treball en la jornada ordinària efectiva d'estiu en els mesos de juny i juliol:

1. Entrada entre les 7:00 i 8:00 hores, durant juny i juliol s'haurà de triar per:

a. Efectuar una pausa de 15 minuts (art. 10 apartat 2, punt 2.2. d'aquest Conveni col·lectiu), o bé,

b. Efectuar una pausa al migdia de mínim 30 minuts i màxim 120 minuts (aquesta pausa haurà de realitzar-se com a màxim a les 6 hores de l'inici de la jornada).

2. Entrada entre les 8:00 i 9:30 hores, s'efectuarà una pausa al migdia de mínim 30 minuts i màxim 120 minuts (aquesta pausa haurà de realitzar-se com a màxim a les 6 hores de l'inici de la jornada).

En els mesos de juny i juliol, el treballador ha de triar una de les dues alternatives (punts 1 i 2).

En cas de necessitats específiques del departament s'actuarà de comú acord.

Les pauses no computen com a temps de jornada efectiva de treball.

d) Serà obligatòria la presència durant les franges horàries compreses de 09:30 a 13:00 hores i de 15:00 a 16:00 hores.

En el període de la jornada d'estiu juny i juliol la presència obligatòria serà de 9:30 a 13:00 hores.

e) Aquest règim horari és flexible durant tot l'any. La flexibilitat es comptabilitzarà en períodes d'1 minut dintre de la mateixa jornada diària a treballar.

f) La recuperació real del temps ha de fer-se en treball efectiu dintre de la mateixa jornada, excepte que existeixi acord amb el cap per efectuar la recuperació en un major període de temps per motius de treball, per exemple, equilibrar la relació càrrega/capacitat.

g) Si l'horari flexible acordat presentés inconvenients per al normal funcionament de l'empresa o dels departaments, ambdues parts, direcció i representats dels treballadors, analitzaran i decidiran en el seu cas de comú acord, les mesures oportunes.

Comissió reducció de jornada.

Article 12.

S'estableix una Comissió de direcció i representació dels treballadors per estudiar un pla de reducció de jornada a llarg termini, que inclogui mesures adients per compensar la pèrdua de competitivitat derivada de l'increment de despeses que es produiria per la reducció de jornada.

Vacances.

Article 13.

1. El centre es mantindrà obert mínim 244 dies a l'any.

2. El període de vacances anuals serà de 30 dies naturals. Mencionat període estarà comprès entre l'1 de juliol i el 15 de setembre. Sense perjudici d'això un màxim de 4 dies naturals podran ser fixats per l'empresa fora del citat període de vacances, en funció de les necessitats operatives de la mateixa, i preferentment a gaudir de forma consecutiva.

La determinació del gaudi d'un màxim de 4 dies naturals fos del període indicat haurà de ser notificat per l'empresa al treballador/a amb un període de preavís mínim de 30 dies naturals a la data de gaudi de les mateixes. Si hi hagués raons excepcionals que fessin necessari un preavís menor, podrà acordar-se aquest amb el Comitè d'empresa.

L'empresa establirà els torns necessaris, dintre d'aquest període, per cobrir les necessitats dels clients, planificant i comunicant-ho la última setmana d'abril al personal.

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

Per cobrir mencionats torns, es donarà prioritat al personal voluntari que ho sol·liciti. La direcció i el comitè buscaran alternatives als problemes personals i de transport.

En cas de necessitat fefaent i justificada per realitzar vacances en període diferent de l'1 de juliol al 15 de setembre, la direcció i el comitè d'empresa buscaran solucions per a resoldre aquesta circumstància, dintre de les condicions recollides en aquest mateix article.

El període normal de vacances serà el mes d'agost.

El personal pot sol·licitar voluntàriament el gaudi del període de vacances individualment durant tot l'any natural, d'acord amb el seu cap.

3. La durada de les vacances de les persones de nou ingrés el primer any natural de la seva romanència a l'empresa, serà proporcional al període de treball que hagin de realitzar dintre de mencionat any, sense perjudici del que s'ha assenyalat a l'últim paràgraf de l'article 46.

Veterans.

Article 14.

Per raó d'antiguitat, les vacances anyals reglamentàries s'incrementaran segons la següent distribució:

- 15 anys de permanència en l'empresa: 1 dia.
- 20 anys de permanència en l'empresa: 2 dies.
- 25 anys de permanència en l'empresa: 3 dies.

Aquesta ampliació de vacances no es pot gaudir acumulada a les generals de l'empresa.

Per elegir els dies corresponents, el treballador ha d'obtenir la conformitat del seu cap respectiu.

Hores extraordinàries estructurals.

Article 15.

D'acord amb l'Ordre d'1 de març de 1983 del Ministeri de Treball, es consideren hores extraordinàries estructurals les que es realitzen en els casos següents:

- Manteniment.
- Substitució de persones per absències imprevistes.
- Treballs en períodes punta de: despatxos de treball i administració de personal (tancament de fitxes).
- Operadors i perforistes de processament de dades.
- Tancament de comptabilitat i d'inventaris final d'any.
- Fabricació.

La prestació d'aquestes hores és voluntària i cal notificar-la al Comitè d'empresa perquè, amb la seva conformitat, la comuniqui a l'autoritat laboral.

Capítol 3.

Classificació del personal.

Classificació i assimilació.

Article 16.

El personal vinculat a l'empresa mitjançant contracte de treball, quedarà comprès en les categories d'empresa següents, conforme a la distribució que s'indica i d'acord amb la valoració de tasques establerta. Aquesta categoria serà la que fixarà la seva posició interna en l'empresa, sens perjudici de la seva assimilació a les que enumera la Reglamentació nacional de treball en la indústria siderometal·lúrgica.

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

Sens perjudici de respectar les situacions existents en l'actualitat, en el futur, per adquirir els drets que correspongui a cadascuna de les categories, caldrà estar realitzant precisament el treball que en determini l'enquadrament.

Classificació professional.

Article 17.

En virtut del que s'ha indicat en l'article anterior, es determinen les categories, la descripció i assimilació de les quals figuren en el quadre que com a annex 1 s'inclou en aquest Conveni col·lectiu.

Aquest quadre acordat l'any 1966, s'inclou únicament a l'efecte de referència històrica, manifestant ambdues parts la voluntat d'actualitzar-lo, d'acord amb la legislació vigent.

Aquest annex 1 serà substituït per una nova estructura de grups professionals, i substitueix així mateix al manual de tasques.

Especialista polivalent.

Article 18.

En la tasca 1.100, especialista polivalent de nivell B1, s'engloben les tasques específiques actuals de nivell B1. A partir de l'1 de gener de 2005, als operaris de nivell A2 del grup especialistes se'ls donarà l'oportunitat de treballar en un lloc de treball amb tasca d'especialista de nivell B1, en el termini màxim de 4 anys des que van accedir a la tasca d'especialistes de nivell A2. Un cop superat el període de 3 mesos de prova, se'ls assignarà la tasca 1.100, especialista polivalent B1.

Així mateix, s'engloben en una sola tasca 1.101, especialista A2, les actuals tasques específiques de nivell A2.

Assignació de tasques.

Article 19.

El període màxim en el que un treballador pot romandre sense assignació de tasca (categoria inferior a E1), tasca 999, serà de 6 mesos.

El manual de tasques s'anirà actualitzant i les modificacions que es poguessin generar seran comunicades a la Comissió de promocions.

Promoció.

Article 20.

El personal de RBEC subjecte a conveni serà avaluat en la periodicitat definida en els processos interns, com p. ex.: el MAG que actualment és anual. Durant el transcurs del VIII conveni s'establirà un sistema d'avaluació als col·lectius que encara no el tenen definit.

L'avaluació haurà d'estar finalitzada durant el primer trimestre de l'any i la seva efectivitat serà des de l'1 de gener de l'any en curs.

L'avaluació s'utilitzarà com a suport a tenir en compte per a la promoció interna en el cas que aquesta procedís.

La direcció informará suportadament en la comissió de promoció sobre les auditories amb resultat negatiu.

Cobertura de llocs de treball amb el personal de l'empresa.

Article 21.

Les noves necessitats de personal es cobriran preferentment amb els treballadors de la plantilla actual que reuneixin els requisits exigits per a cobrir el lloc de treball.

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

A tal efecte en aquells llocs on procedeixi realitzar concurs intern, es convocarà el mateix perquè el personal subjecte a conveni presenti la seva candidatura.

No s'exigirà a cap treballador de la plantilla cap condició que no s'exigeixi al personal procedent de l'exterior per ocupar el lloc de treball objecte de la nova necessitat.

El sistema de qualificació per als concursos de promoció, es realitzarà de la següent forma:

- Prova de coneixements generals: 33%.
- Prova de coneixements específics: 33%.
- Entrevista personal: 33%.

En les proves d'examen i qualificació (excepte en l'entrevista), estan presents un representant sindical de cada secció sindical.

A més, serà d'aplicació allò establert a l'article 39 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, així mateix l'empresa elaborarà la regulació interna i contemplarà que amb l'assignació del lloc de treball definitiu, s'actualitzarà la categoria i el número de tasca.

Formació.

Article 22.

La Comissió paritària de formació, determinarà i valorarà separadament, les necessitats específiques de la direcció en especial a les noves tecnologies de les sol·licitades pels treballadors, relacionades amb les activitats del centre, i compaginarà els recursos econòmics de forma que el pressupost anual especifiqui totes dues.

La formació és un aspecte molt important a l'empresa, per aquest motiu es facilitarà la formació necessària als treballadors, dins dels plans formatius de l'empresa o plans agrupats (soldadura, carreters, etc.). A més, l'empresa ofertarà el Programa Obert de Formació (PAF) segons les seves possibilitats de capacitat i tindrà un caràcter voluntari, gratuït i fora de jornada.

L'empresa realitzarà dintre de les seves possibilitats de capacitat, la formació pràctica que tingui per objecte la incorporació a un lloc de treball, dins de la jornada laboral. La resta de formació de capacitat per el lloc de treball del personal de taller es realitzarà fora de la jornada laboral, amb l'abonament corresponent.

La formació anual dels nous delegats en matèria de Seguretat i Salut, serà a càrrec de l'empresa.

Capítol 4.

Condicions de treball.

Treball a 3 torns.

Article 23.

El treball a torn tercer es considera un sistema de treball normal i, consegüentment, es garanteix la cobertura del mateix.

En el supòsit que algun treballador no pugui treballar al torn tercer per problemes de salut, familiars o de transport, la direcció i el Comitè buscaran alternatives encaminades a trobar solucions als problemes que puguin sorgir.

Els casos que no puguin tenir alternatives, no patiran cap tipus de discriminació econòmica o professional.

Racionalització del treball.

Article 24.

Com a mitjà d'assolir l'índex de treball necessari per aconseguir l'objectiu de producció que es deriva d'aquest Conveni, l'empresa intensificarà la racionalització del treball de forma que tot el personal, sigui quina en sigui la seva activitat (no qualificat, professional, tècnic o administratiu) pugui treballar amb incentiu directe individual o d'equip.

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

Millora de distribució del personal.

Article 25.

Com a mitjà d'assolir les fites assenyalades en l'article anterior, es considera necessari i convenient que l'empresa:

- Per millorar la distribució del personal adequant-li a les càrregues de treball.
- I per millorar els mètodes de treball, en aquelles zones en què el procés actual no sigui correcte, estableixi un sistema que permeti, mitjançant el mostreig estadístic, conèixer els nivells d'activitat i les causes d'anomalies en les seccions en les que pel fet de no haver un estudi de mètodes i temps, no es puguin definir i conèixer amb dades exactes les previsions de necessitats de personal, permetent a més poder donar orientacions als caps a fi que aquests se centrin, no només a realitzar els seus objectius, sinó també a millorar la forma en què el seu personal els assoleixen.

Reconversió.

Article 26.

Convençuts que, ateses les seves característiques i la projecció en els mercats internacionals, el futur de l'empresa i dels qui, en cada moment, hi treballen, depenen de l'expansió i de la competitivitat d'aquesta, es reconeix com convenient i necessari el continu canvi tècnic i de l'organització que imposa, paral·lelament, una reestructuració del personal i de les seves capacitats.

Per a això, i conforme a les disposicions vigents, l'empresa es compromet i el personal accepta, una acció adient de reconversió dels treballadors, que els adapti, aplicant les tècniques sociològiques i de formació adients, a les noves necessitats productives, de manera que ningú quedi desfasat pel progrés tècnic, allunyant, a més, el risc d'un possible atur tecnològic.

Reestructuració de serveis.

Article 27.

En virtut de la necessitat de reestructurar serveis i llocs de treball, el reajustament del personal afectat es concretarà especialment a:

- Traslladar treballadors de llocs de treball indirectes a llocs de treball directes.
- Traslladar professionals d'oficis atípics a llocs d'oficis típics a l'empresa.
- Formar a mencionats treballadors en les tècniques dels seus nous llocs de treball.
- Capacitar, en general, a tot el personal afectat pels avanços tècnics i de l'organització per a un satisfactori exercici de la seva missió.

Conseqüència de la reconversió.

Article 28.

Aquells que es veiessin afectats per la reconversió, no perdran la categoria assolida a l'empresa i conservaran el seu salari base i complements salarials fixes que tingués, essent per a la resta dels conceptes retributius allò establert respecte el lloc de treball que passi a ocupar.

Procés de reconversió.

Article 29.

El procés de reconversió serà efectuat pels serveis de personal de l'empresa, en col·laboració als representants dels treballadors de l'empresa.

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

Pauses torns rotatius.

Article 30.

Quan per necessitats de producció, hi hagi problemes per manca de capacitat en les línies/màquines, la direcció i el Comitè d'empresa se reuniran i definiran les alternatives necessàries per resoldre aquests problemes.

Mobilitat geogràfica.

Article 31.

En la data d'entrada en vigor del V Conveni col·lectiu de Robert Bosch España Fàbrica Castellet, SA., l'empresa compta amb un únic centre de treball situat a la Ctra. de Castellet a Sant Marçal, km 13 Castellet i la Gornal (Barcelona). En el cas que amb posterioritat a mencionada data s'incrementi el número de centres, serà d'aplicació allò previst a l'annex 2.

Índex d'absentisme.

Article 32.

La Comissió de la direcció i de la representació dels treballadors establirà un acord per millorar els índex d'absentisme en aquells casos que se superi el promig general de l'empresa, de l'últim període anual.

Amb independència a les fórmules d'aplicació per millorar els índex col·lectius o individuals, haurà de tendir a restablir al menys la capacitat de treball perduda amb relació al període ordinari anual del centre.

Incapacitat permanent parcial.

Article 33.

En el cas que algun treballador hagi estat qualificat amb un grau d'incapacitat permanent parcial, que suposa una parcial incapacitat per a la realització del seu treball habitual, l'empresa es compromet en un termini mínim a acoblar-lo a un lloc de treball acord a les seves capacitats respectant-li el seu salari i categoria durant el temps que duri mencionada incapacitat.

Roba de treball.

Article 34.

1. Es confirma com a uniformitat per al personal de l'empresa els models establerts a Robert Bosch: bata per qualsevol categoria.

Al taller bata o jaqueta i pantaló, a elecció de l'interessat/ada, excepte que per a un determinat treball el Comitè de Seguretat i Salut defineixi una roba específica.

La roba s'utilitzarà durant la permanència a la fàbrica per raó de treball i amb l'adequada presentació i neteja.

Els treballadors/es eventuais de nou ingrés, rebran 2 peces de treball. Un cop finalitzat el contracte, si aquests mateixos treballadors/es tornen a reincorporar-se a RBEC, rebran una peça a l'ingrés i una altra peça als 6 mesos.

2. La compensació econòmica de les 2 peces anuals a càrrec de l'empresa, s'efectuarà en les pagues de vacances i Nadal, respectivament, al cost de la seva adquisició.

3. Allò establert en el precedent punt 2 no s'aplicarà al personal que per raó del seu lloc de treball (ordenança, conductor, vigilant, etc.) seguirà rebent directament de l'empresa les peces d'uniformitat corresponents.

4. Es lliuraran per al personal de taller 2 samarretes d'estiu (operaris/es).

5. A les dones embarassades, se'ls lliurarà 2 peces adequades a partir del quart mes de gestació.

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

Capítol 5.

Ocupació.

Article 35.

1. Els treballadors que realitzin els serveis i obres subcontractades (en el marc de la legalitat vigent) estaran dintre de l'àmbit d'organització, direcció i control del subcontractista el qual tindrà activitat, estructura i entitat pròpies. Així mateix no podran exercir funcions de cap sobre el personal de Robert Bosch España Fábrica Castellet, SAU.

2. Amb l'objectiu de cobrir possibles necessitats futures, Robert Bosch España Fábrica Castellet, SAU, establirà amb escoles de formació professional i universitats, programes de col·laboració de tipus de formació dual (Escola-pràctiques d'empresa).

Pel personal procedent de programes de tipus de formació dual al qual es refereix l'apartat anterior, l'avaluació contínua i objectiva, en el cas de realitzar-se, es considerarà com les proves de selecció teòrico-pràctiques que s'assenyalen al punt 4 de l'annex 11.

3. Es reduirà al mínim possible les hores extraordinàries, amb l'objectiu, entre d'altres, d'aconseguir el màxim de noves contractacions.

4. S'adjunta com annex 11 document per a les contractacions.

5. La direcció conjuntament amb la representació sindical, acorden el següent compromís: la direcció i la representació sindical es reuniran cada cop que hi hagi canvis de producte i/o canvis d'organització, ja sigui per desaparició de llocs de treball antics, com per la incorporació de nous productes i llocs de treball, etc a RBEC, per conèixer i establir les necessitats i definir la modalitat de contractació.

6. Es realitzaran contractacions eventuais a temps parcial en dissabtes i diumenges, en les condicions indicades a l'annex 14.

Els contractes eventuais a temps parcial, computaran en la quantitat d'eventuals com a capacitat.

7. Es formarà una comissió per elaborar un calendari de rotacions per que el personal que treballa dissabtes/diumenges i 3 dies laborables, tingui descans caps de setmana.

Al personal eventual que treballi dissabtes / diumenges i 3 dies laborables, se'ls facilitarà calendari en un termini màxim de 15 dies de la seva incorporació.

8. A les persones que finalitzin el seu primer contracte de relleu durant els anys 2011 i 2012, l'empresa els oferirà un segon contracte de relleu indefinit o, en el seu defecte, un contracte per temps indefinit.

Així mateix, a les persones que actualment tenen un segon contracte de relleu temporal, se'ls oferirà un contracte per temps indefinit i els que actualment està en espera d'un segon contracte de relleu se'ls oferirà un contracte de relleu indefinit.

A aquestes contractacions que es formalitzin, se'ls tindrà en compte a efectes d'antiguitat, l'últim període ininterromput que hagin estat contractats com a temporals (contractes de relleu).

Contracte eventual.

Article 36.

L'empresa s'acull a allò establert al Conveni col·lectiu per a la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona, en el referent a la durada del contracte d'eventuals, pel què els contractes de treball eventuais reglats a l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors, podran tenir la durada màxima establerta en mencionat Conveni, a partir del moment en què es produeixin mencionades causes.



Divendres, 27 de novembre de 2015

Període de prova.

Article 37.

En les relacions de treball, podrà fixar-se, sempre que es faci per escrit un període de prova que en cap cas podrà excedir de:

- Peons, especialistes, aprenents i subalterns: 15 dies laborables.
- Professionals siderometal·lúrgics, professionals d'ofici i administratius: 1 mes.
- Tècnics no titulats: 6 mesos.
- Tècnics titulats: 6 mesos.

Durant el període de prova tant l'empresa com el treballador poden desistir el contracte sense que calgui cap preavís ni es tingui dret per això a indemnització alguna.

El cap de qui depengui el personal contractat en període de prova emetrà en el període necessari els informes precisos perquè a través dels mateixos, es pugui conèixer, en cada cas, la capacitat real, grau de preparació i possibilitat d'assolir l'alta definitiva.

Capítol 6.

Condicions econòmiques.

Article 38.

Les condicions econòmiques que es pacten en aquest Conveni corresponen als treballadors que realitzen el període de treball ordinari anual.

En el cas de persones que realitzen períodes inferiors, dites condicions s'aplicaran proporcionalment al temps determinat en el respectiu contracte.

Premi de Productivitat.

Article 39.

39.1. Aquest premi de productivitat està orientat a les fites i objectius de productivitat de RBEC. S'estableix un premi de productivitat de 300 EUR bruts anuals consolidat per l'any 2015, que s'abonarà anualment a la nòmina de setembre. A partir del 2016 a la quantia de 300 EUR bruts se li aplicarà el previst a l'apartat 2 d'aquest article. La meritació d'aquest import s'iniciarà l'1 de gener de cada any i finalitzarà el 31 de desembre.

39.2. En base als resultats anuals obtinguts a RBEC sobre els percentatges de l'absentisme per malaltia comuna (IT) i productivitat (veure taula punt 39.3), es sumarà, a partir de l'any 2016, a l'import de l'art. 39.1. del premi de productivitat, un mínim de 40 EUR i fins el màxim assolit, dels que es consolidessin com a mínim 40 EUR i com a màxim 120 EUR, a partir de l'any que segueix a l'abast d'aquests objectius.

La direcció informará periòdicament de l'evolució dels percentatges d'absentisme i productivitat.

L'abonament de l'import es realitzarà una vegada es disposi de les dades de l'any tancat, és a dir, en les nòmines de gener de 2017, gener de 2018 i gener de 2019.

39.3.

Fórmula:  $100 \text{ EUR} \times (\text{Productivitat Real} / 7\%) \times (4,78\% / \text{Malaltia Real})$ .

Malaltia	10,0	9,0	8,0	7,0	6,0	5,0	4,78	4,0
Productivitat								
0	40	40	40	40	40	40	40	40
1	40	40	40	40	40	40	40	40
2	40	40	40	40	40	40	40	40
3	40	40	40	40	40	41	43	51

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Malaltia	10,0	9,0	8,0	7,0	6,0	5,0	4,78	4,0
4	40	40	40	40	46	55	57	68
5	40	40	43	49	57	68	71	85
6	41	46	51	59	68	82	86	102
7	48	53	60	68	80	96	100	120
8	55	61	68	78	91	109	114	137
9	61	68	77	88	102	123	129	154
10	68	76	85	98	114	137	143	171

Base: 100 EUR.

Mínim: 40 EUR, consolidats.

Màxim: no hi ha màxim en l'any.

120 EUR, consolidats.

4,78% total de la fàbrica, directes + indirectes, promig de l'any.

X = 5% any 2015 total de la fàbrica, peces/hora de presència vs any anterior.

Incentius.

Article 40.

Unificació de primes personal directe.

1. Amb data 1 de gener de 1991 i amb caràcter provisional varen unificar-se les primes directes i de productivitat (claus 24, 30 i 22) en una única prima, a percebre en 14 pagues, fórmula de la qual per 2015,2016, 2017 i 2018 és:

EUR prima/mes =  $(1,55 R - 1) \cdot R^* + 37$ . HB. K

On:

- R és el rendiment individual en tant per ú.
- R\* és el rendiment individual en tant per cent amb un valor màxim de 130.
- HB és el número d'hores blanques realitzades per la persona al mes corresponent.
- K factor que té valor l'any 2015 i 2016 és 0,011948, 2017 0,012008 i a l'any 2018 és 0,012128.

El valor mínim garantit de dita prima serà de 90 EUR per mes pels anys 2015 i 2016, de 90,45 EUR any 2017 i de 68,52 EUR any 2018.

El valor mínim garantit de la prima PO serà per mes de 67,50 EUR per mes pels anys 2015 i 2016, de 67,84 EUR any 2017 i de 68,52 EUR any 2018.

El premi per objectius als PO's són part dels objectius de RBEC. El premi per objectius tindrà un import fix de 18 EUR mensuals en els anys 2015 i 2016, 18,09 EUR any 2017 i 18,27 EUR any 2018, més un import variable segons objectius assolits (que seran efectius a partir de la data d'implementació).

Quan per causes imputables al treballador per irregularitats col·lectives, el rendiment no supera el 100, el mínim garantit serà de 44,62 EUR per mes pels anys 2015 i 2016, 44,85 EUR any 2017 i 45,29 EUR any 2018. Quan siguin d'aplicació, aquests valors es percebran proporcionalment a les hores de presència.

2. La direcció elaborarà propostes que podran contenir factors diferents en funció de criteris objectius de millora de productivitat específics de cada secció tals com: rendiment mig, valor mig hores blanques, index de qualitat, aprofitament d'inversions, desviació TT lliurat/TT pagat, etc.

En el cas què, per qualsevol circumstància, no fos possible la posada en vigor d'aquestes propostes amb efectivitat l'1 de gener del 2016, 2017 o 2018, el present acord serà objecte de negociació en el marc del Conveni de 2019, prorrogant-se la seva vigència fins a que quedi establert un acord definitiu.

Divendres, 27 de novembre de 2015

Compensació hores blanques.

Article 41.

La compensació per a situacions de treball amb baix percentatge d'hores blanques, segons acord de 5 d'abril de 1984, queda substituïda per la següent fórmula pels anys 2015, 2016, 2017 i 2018.

$$C = [(1,55 R_m - 1) \times R^*m + 37] \times (K \times HP - HB) \times 0,003606$$

Essent:

$R_m$  = Rendiment individual mig dels 2 últims mesos coneguts, en tant per ú.

$R^*m$  = Rendiment individual mig dels 2 últims mesos coneguts, en tant per cent, amb un valor màxim de 130.

HP = Número d'hores de presència del mes.

HB = Número d'hores blanques del mes.

K = Coeficient particular de la fàbrica que representa el 95% del valor mig d'hores blanques en els 2 últims mesos coneguts, amb un màxim d'aplicació d'aquest coeficient del 85.

Productivitat.

Article 42.

1. La medició dels temps de treball, introducció de millores de productivitat i procés d'actualització de fulles d'instruccions se, es durà a terme conforme l'acta subscrita entre la direcció i la representació sindical el 24 de novembre de 1980 i document refós el 10 d'abril de 1981.

Millores de productivitat.

2. Els representants dels treballadors manifesten la seva disposició a intervenir en serveis on els índex de propostes de millores o suggeriments no siguin satisfactoris, per estimular al personal en aquest sentint, cooperant a remoure els obstacles psicològics que dificultin tan important acció.

Productivitat/Aprofitament de les inversions.

3. Independentment de les mesures tècniques que es duuguin a terme per aconseguir el rati previst, l'empresa conjuntament amb la Comissió de Productivitat, elaborarà un pla de mesures per intentar millorar la Productivitat en un 5% addicional, amb un major aprofitament de les inversions i que comptarà entre altres amb els següents conceptes:

- Revisió dels temps de preparació.
- Pla per optimitzar els canvis de catàleg.
- Millora del concepte de flux de materials.

Per aconseguir dit increment de productivitat s'estableixen reunions de productivitat amb caràcter periòdic entre la direcció i la Comissió de Productivitat. Les dues parts es comprometen a aportar propostes concretes que vagin encaminades a millorar la productivitat en general de RBEC.

Per les dues parts s'assumeix el compromís de fer funcionar adequadament, de forma eficaç i eficient, aquestes reunions de productivitat, essent aquestes el marc natural per el plantejament, discussió i consens de tots els temes relacionats amb la millora productiva a la planta de RBEC.

4. La Comissió de Productivitat tractarà específicament les hores vermelles per a la seva reducció. Per a això, s'acorda realitzar un seguiment a nivell individual i mensual a tots els operaris directes que superin un 5% d'hores vermelles sobre les hores de presència.

En aquells casos que es superi mencionat percentatge, la Comissió de Productivitat analitzarà i estudiarà la/es causa/es amb la finalitat d'establir la/es mesura/es adients per solucionar-les i evitar que tornin a repetir-se.

Divendres, 27 de novembre de 2015

Retribucions.

Article 43.

1. Reducció Salarial: Amb efectes de l'1 de gener de 2015 s'aplicarà una reducció salarial del 10% en tots els conceptes salarials relacionats a continuació, incloent pagues extraordinàries prenent com a base els imports en vigor per a l'any 2014:

Aquesta reducció salarial no s'aplicarà als treballadors amb 56 o més anys que s'adhereixin per causar baixa en el col·lectiu previst a l'apartat 1.2.c) de l'acord de finalització de període de consultes de 26 de novembre de 2014 i la data del qual de baixa sigui posterior a l'1 de gener de 2015.

024F	Prima Directa
9101	Retribucions/Taula
9102	Plus Conveni Col·lectiu
9105	Complemento Retribució s/Taula
9202	Plus Vinculació
9210	Plus Mando (B)
9216	Antiguitat
9218	Plus Transitori
9230	Plus de treball especial no afectat por IT
9232	Plus Nocturnitat (Treball Nocturn)
9233	Plus por Nit Treballada
9235	Plus Treball Torn Nit
9236	Plus Treball Torn Rotatiu A/B
9237	Plus Treball 4º i 5º Torn
9256	Incentiu PO.
9258	Plus Disponibilitat Manteniment
9260	Plus Disponibilitat Horari Especial
9263	Plus Bomber
9272	Premi Millora de Mètodes i Suggestiments
9273	Hores Extres Resto (Dia Laborable)
9275	Plus Capatàs Bomber
9276	Plus Cap Brigada Bomber
9278	Hores Extres Resto (Dia No Laborable)
9279	Menjador/Economat
9322	P. Extra Juliol Eventuals
9323	P. Extra desembre Eventuals
9324	Part Proporcional de Vacances
9325	Paga Única de Abril
9351	Plus Nocturnitat (T. Nocturn) (promig vacances)
9354	Plus Treball Torn Nit (promig vacances)
9355	Plus Treball Torn Rotatiu A/B (promig vacances)
9358	Prima Directa (promig vacances)
9359	Incentiu PO. (promig vacances)
9364	Plus por Nit Treballada (promig vacances)
9504	Beques Empresa
9601	Trencament Moneda
9607	Compensació Mort
9608	Premi Casament
9612	Ajut Escolar
9X01	Retribucions/Taula Extra Nadal
9X02	Plus Conveni Col·lectiu E.N.
9X05	Complemento Retribucions/Taula E.N.
9X07	Plus Vinculació E.N.
9X09	Antiguitat E.N.
9X10	Prima Directa (promig) E.N.
9X14	Incentiu PO (promig) E.N.
9X17	Compensació Roba de Treball E.N.
9Y01	Retribucions/Taula Extra Vacances
9Y02	Plus Conveni Col·lectiu E.V.

Divendres, 27 de novembre de 2015

9Y05	Complemento Retribucions/Taula E.V.
9Y07	Plus Vinculació E.V.
9Y09	Antiguitat E.V.
9Y10	Prima Directa (promig) E.V.
9Y14	Incentiu PO (promig) E.V.
9Y17	Compensació Roba de Treball E.V.
9Z01	Retribucions/Taula Paga Única Abril
9Z03	Plus Vinculació Paga Única Abril
9Z04	Antiguitat Paga Única Abril
9317	Pagament Especial
9313	Premi antiguitat (dinerari)
9316	Pagament Complementari

2. Congelació Salarial: s'aplicarà una congelació salarial per tots els conceptes de Conveni, conforme els següents paràmetres:

- 2015: Congelació salarial.
- 2016: Congelació salarial.

3. Increment Salarial:

- 2017: s'aplicarà un increment salarial del 0,5%.
- 2018: s'aplicarà un increment salarial del 1%.

Els increments dels anys 2017 i 2018 s'aplicaran en les claus indicades en l'art. 43.1.

Per l'increment salarial es tenen en compte com a base les dades existents, revisades salarialment si procedissin de l'any anterior. La revisió salarial, s'aplicarà des de l'1/gener del respectiu any, actualitzant-se les corresponents taules.

a) Percepcions mensuals: 9101-9102-9105-9216-9232-9233-9235-024F-9236-9256-9258-9263-9275-9276-9601.

b) Venciment superior a un mes:

- Paga Única Abril.
- Paga Extra Juliol.
- Paga Extra desembre.

4. Revisió Salarial.

- 2017: no se aplicarà revisió salarial.
- 2018: no se aplicarà revisió salarial.

Paga única d'abril.

Article 44.

S'aplicarà al personal emprat i indirecte la paga única d'abril definida en l'annex 3 i al personal directe segons l'annex 4.

S'aplicarà una reducció addicional a la prevista en l'article 43.1. del present Conveni col·lectiu sobre la paga única d'abril, en les condicions i imports fixats a continuació, prenent en consideració la categoria i nivell salarial que el treballador tingui a l'abril de cada any:

- Durant l'any 2015 s'aplicarà una reducció del 30% sobre el resultat obtingut després de la reducció del 10% establerta en l'article 43.1 del present Conveni.

- Durant l'any 2016 s'aplicarà una reducció del 20% sobre el resultat obtingut després de la reducció del 10% establerta en l'article 43.1 del present Conveni.

- A partir de l'any 2017 no s'aplicarà cap reducció addicional a la reducció del 10% establerta en l'article 43.1 del present Conveni.

Divendres, 27 de novembre de 2015

Sense perjudici de l'anterior, l'import d'aquesta paga tindrà l'increment salarial previst en l'article 43.3 del Conveni col·lectiu.

Aquesta paga única, queda consolidada en els anys 2015, 2016, 2017 i 2018.

La meritació d'aquesta paga s'iniciarà l'1 de gener de cada any i finalitzarà el 31 de desembre.

Estructura salarial.

Article 45.

1. Les taules de l'estructura salarial per al personal empleat, indirecte i directe seran les que s'acompanyin com annexes 3 i 4.

2. Retribució base.

Ambdues parts direcció de l'empresa i representació dels treballadors, convenen expressament, a tots els efectes legals pertinents, mantenir els valors de retribució base (9101) com quantia per al càlcul dels conceptes retributius que en un futur poguessin ser exigits legalment i calculats en funció del salari base.

Càlcul del pagament de vacances.

Article 46.

El criteri per calcular el període de vacances queda establert sobre la base d'anys naturals. En conseqüència, el seu meritament s'iniciarà l'1 de gener de cada any i finalitzarà el 31 de desembre.

Les vacances anuals es retribuïran en el salari que es rebi en el moment de començar a disfrutar-les.

El personal que iniciï les seves vacances en data anterior a la data d'abonament de la paga extra de vacances, percebrà una bestreta per la totalitat neta de la seva paga extra, regularitzant-se en el corresponent pagament de la mateixa.

Als treballadors que causin baixa se'ls farà repercutir en la seva liquidació, de manera positiva o negativa, segons correspongui, la part de vacances meritada i no gaudida o bé aquella gaudida i no meritada.

Pagament mensual.

Article 47.

El pagament dels havers de tots els treballadors de l'empresa es realitzarà mensualment.

A l'annex 22 es detallen els conceptes de les claus de la nòmina i anualment s'informarà del calendari de previsió de les dates de pagament.

Mòdul de pagament mensual.

Article 48.

El mòdul de pagament mensual establert per facilitar la regularitat dels cobraments del personal, s'actualitza conforme al promig mensual de l'horari anual de treball que s'estableix al Conveni, en 153,45 hores/mes per als anys 2015, 2016, 2017 i 2018, i servirà per calcular els conceptes retributius que es percebin en funció del temps de presència.

Domiciliació del pagament.

Article 49.

L'abonament de la nòmina es farà per transferència bancària a l'entitat escollida pel treballador.

Divendres, 27 de novembre de 2015

Pagues extraordinàries.

Article 50.

1. Les pagues extraordinàries de vacances i Nadal, per un import d'una mensualitat de la paga tipus cadascuna d'elles, seran percebudes per tot el personal en proporció al temps treballat durant cada període a que correspongui.

A tal efecte, la primera d'elles es meritara pels 6 primers mesos de l'any, i la segona, pels 6 últims, abonant en tot cas la part proporcional al temps treballat si aquest fos inferior als 6 mesos.

Als efectes assenyalats en el present apartat, quan no es presti servei actiu se considerarà com present al treball, exclusivament, a les persones en situació de baixa per malaltia o accident, maternitat i risc durant l'embaràs.

2. Sobre la base prevista a l'apartat anterior, s'aplicarà una reducció addicional a la prevista en l'article 43.1 del present Conveni col·lectiu sobre les pagues extraordinàries, en les condicions i imports fixats a continuació:

- Durant l'any 2015 s'aplicarà una reducció del 30% sobre el resultat obtingut després de la reducció del 10% establerta en l'article 43.1 del present Conveni.

- Durant l'any 2016 s'aplicarà una reducció del 30% sobre el resultat obtingut després de la reducció del 10% establerta en l'article 43.1 del present Conveni.

- A partir de l'any 2017 no s'aplicarà cap reducció addicional a la reducció del 10% establerta en l'article 43.1 del present Conveni.

Sense perjudici de l'anterior, l'import d'aquesta paga tindrà l'increment salarial previst en l'article 43.3 del Conveni col·lectiu.

3. Les pagues extraordinàries s'hauran de fer efectives: la de vacances, amb 15 dies d'antelació al començament d'aquestes, i les de Nadal, l'últim dia hàbil abans de 22 de desembre.

Antiguitat.

Article 51.

Quinquennis.

L'antiguitat s'abonarà per quinquennis a raó d'un 5% per cada quinquenni, en 15 pagues a l'any, és a dir en les 12 mensualitats ordinàries, en la paga única d'abril i en les pagues extraordinàries de vacances i Nadal, sobre una taula base. La taula base d'imports per calcular el valor del quinquenni serà la següent:

Categoria	2015	2016	2017	2018
A2. B2	639,91	639,91	643,11	649,54
C1	650,47	650,47	653,73	660,26
C2	664,54	664,54	667,86	674,54
D1	678,58	678,58	681,97	688,79
D2	703,21	703,21	706,72	713,79
E1	738,37	738,37	742,06	749,48
E2-F2	791,82	791,82	795,77	803,73

Dietes i quilometratge.

Article 52.

1. S'estableixen els següents valors:

Divendres, 27 de novembre de 2015

A: any; C: categoria; E: Espanya; P: Portugal; I: Iberoamericà; RP: resta de països.

Any	Categoria	Espanya	Portugal	Iberoamèrica	Resta països
2015 i 2016	A1-F2	42,03	33,98	42,03	51,16
2017	A1-F2	42,24	34,14	42,24	51,41
2018	A1-F2	42,66	34,49	42,66	51,93

Quilometratge:

La tarifa pels anys 2015, 2016, 2017 i 2018 serà de 0,23 EUR/km.  
La tarifa anterior té compresa la cobertura d'assegurança a tot risc.

(Amb efectivitat des de firma CC).

Plusos de segon torn, tercer torn, nocturnitat, toxicitat i nit treballada.

Article 53.

1. En data 28 d'octubre de 1991, es va arribar a un acord, el text del qual es recull a l'annex 8 per als plusos de segon torn, tercer torn, nocturnitat, toxicitat, i nit treballada. Pels anys 2015, 2016, 2017 i 2018 els valors d'aquests plusos s'adjunten com annex 8.1, segons l'any que correspongui.

2. Plus de rotació de torn.

2.1 Descripció.

És un plus que reben aquells treballadors que rotin en torn de matí, tarda i/o nit.

2.2 Quantitat a abonar.

És l'equivalent al 50% del valor per hora definit per al plus de torn de tarda i s'aplicarà a les hores efectives de treball que es facin en el torn de matí i tarda, dintre del calendari oficial.

En el mes de vacances s'abonarà el promig del que s'ha rebut en els 3 últims mesos.

2.3 Incompatibilitats.

2.3.1 És incompatible, en tots els casos, amb la percepció del plus de torn de tarda.

2.3.2 Les hores del torn de nit no reben, en cap cas, aquest plus.

2.4 Aquest concepte de plus de rotació de torn substitueix i anul·la al plus de torn de tarda definit en Conveni col·lectiu.

2.5 La data d'entrada en vigor va ser a partir de l'1 de gener de 1996.

Altres plusos.

Article 54.

1. Plusos de disponibilitat de manteniment, càrrega-descàrrega i neteja de magatzems i servei de bombers.

A l'annex 9 es recull el text de l'acord sobre aquests plusos. Pel 2015, 2016, 2017 i 2018 els valors d'aquests plusos s'adjunten com annex 9.1.

Trencament de moneda.

Article 55.

Al personal que, d'una manera continuada realitzi pagaments i/o cobraments en funcions de caixa o assimilades, li serà abonat mentre exerceixi la tasca un plus per menyscapse de moneda en 12 mensualitats, tal com indiquen les següents quantitats:



## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

NPC: nivell pagaments i/o cobraments; CEM: quantia EUR/mes.

	2015 i 2016	2017	2018
NPC	CEM	CEM	CEM
< 1800 EUR	-	-	-
De 1800 a 6000 EUR	12,49	12,55	12,68
> 6000 EUR	25,01	25,14	25,39

Hores extraordinàries.

Article 56.

S'estableix la següent taula per categories per a tot tipus d'hores extraordinàries, tant si es realitzen en dia laborable o no laborable:

C: categoria; DL:); DN:).

Categoria	Dia laborable	Dia no laborable	Dia laborable	Dia no laborable	Dia laborable	Dia no laborable
	(EUR/hora)	(EUR/hora)	(EUR/hora)	(EUR/hora)	(EUR/hora)	(EUR/hora)
	2015 i 2016		2017		2018	
A2	10,17	12,82	10,22	12,88	10,32	13,01
B1	10,40	13,09	10,45	13,15	10,55	13,28
B2	10,74	13,48	10,79	13,55	10,90	13,68
C1	11,80	14,87	11,86	14,94	11,98	15,09
C2	12,57	15,81	12,64	15,89	12,76	16,05
D1	13,56	17,11	13,63	17,19	13,77	17,37
D2	14,87	18,73	14,94	18,82	15,09	19,01

Complement clau 9202.

Article 57.

Els treballadors que adquireixin la condició de fixos de plantilla, han d'acreditar el dret a percebre un complement equivalent al 25% del total de paga (TP) dels annexos 3 i 4, i de la paga única (PU) dels annexos 3 i 4 respectivament, segons la categoria i nivell salarial que tingui el treballador a cada moment.

Aquest complement s'ha d'abonar en 15 pagues a l'any (14 respecte TP i 1 respecte PU) coincidint amb l'abonament de les retribucions dels 12 mesos naturals de l'any, les pagues extraordinàries de vacances i Nadal i la paga única d'abril respectivament.

Ingressos mínims.

Article 58.

El nivell d'ingressos mínims anuals per a tots els treballadors que realitzin l'horari normal de treball real en situació de normalitat, es fixa en 17.781,68 EUR any 2015 (Annex 5 a), 17.909,05 EUR any 2016 (Annex 5 b), 18.969,56 EUR any 2017 (Annex 5 c) i 19.181,82 EUR per l'any 2018 (Annex 5 d).

Capítol 7.

Seguretat i salut laboral.

Article 59.

La normativa del grup Robert Bosch sobre seguretat serà d'aplicació a Robert Bosch España Fàbrica Castellet, SA. L'adequació del centre de treball de Robert Bosch España Fàbrica de Castellet, SA, a aquesta normativa es realitzarà de forma progressiva i d'acord amb els plans de desenvolupament del centre.

Es presentarà al Comitè de Seguretat i Salut els programes específics orientats a aquesta adequació.

Divendres, 27 de novembre de 2015

Quan la legislació espanyola sigui més exigent que la normativa de Robert Bosch, s'adoptarà la norma espanyola.

### 1. Sorolls.

Es seguiran les directrius següents:

1.1 Recepció obligatòria per part dels tècnics de seguretat de totes les noves inversions (tant les que siguin de compra nova, com les traslladades des d'altres centres del grup RB), marcant com a objectiu una emissió màxima de 80 dB (A). S'informarà al Comitè de Seguretat i Salut, segons l'article 64 d'aquest Conveni.

Si l'emissió de soroll supera aquest límit, s'haurà d'actuar sobre les màquines i/o les instal·lacions per reduir l'emissió fins al límit indicat, definint en aquests casos un pla d'acció.

En aquells casos en que la direcció consideri, que els processos productius impossibilitin aquesta adequació, el Comitè de Seguretat i Salut analitzarà i definirà les actuacions a seguir.

1.2 La catalogació dels llocs de treball i/o les instal·lacions amb soroll elevat correspondrà al que indica la legislació vigent de prevenció de riscos laborals.

D'acord amb aquesta catalogació i segons la legislació vigent de prevenció de riscos laborals, es facilitaran els mitjans de protecció personal obligatoris necessaris, i es realitzarà el seguiment mèdic preventiu preceptiu per part de l'especialitat de Vigilància de la Salut.

1.3 S'acorda mantenir els actuals nivells de periodicitat per als reconeixements mèdics d'audiometria, tant generals com específics.

### 2. Temperatura.

2.1 Es consideren com a objectiu de temperatures seques mínimes (ambientals) i sempre que el procés de fabricació ho permeti, les següents:

- Naus per a màquines i treballs de muntatge amb activitat en què no s'està constantment assegut: 17°C.
- Tallers amb activitats en què s'està permanentment assegut: 20°C.
- Menjadors: 18°C.
- Vestidors: 21°C.
- Dutxes: 22°C.
- Lavabos: 17°C.
- Magatzems amb personal habitual: 15°C.
- Oficines: 20°C.

Els problemes derivats de fabricació s'han de discutir al Comitè de Seguretat i Salut.

2.2 Els objectius de temperatures seques màximes i de definició dels punts crítics del centre es realitzaran pel Comitè de Seguretat i Salut.

La Comissió Paritària de seguiment prevista a l'article 86, vigilarà el compliment d'allò pactat en aquest apartat 2.2, a fi que es dugui a terme.

En successius convenis col·lectius es fixaran les inversions necessàries i els seus terminis d'execució per actuar en la consecució d'aquests objectius.

### 3. Prevenció de riscos.

El Pla d'autoprotecció és el document que estableix el marc orgànic i funcional previst per al Centre de treball, amb el objecte de prevenir i controlar els riscos sobre les persones i els bens i donar resposta adequada a les possibles situacions d'emergència. Aborda la identificació i avaluació dels riscos, les accions i les mesures necessàries per a la prevenció i control de riscos, així com les mesures de protecció i altres actuacions a adoptar en casos d'emergència.

El Servei de Prevenció farà lliurament de qualsevol nova emissió o revisió que es faci del pla d'autoprotecció del centre de treball als delegats de prevenció.

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

En el Comitè de seguretat i salut es debatran i acordaran les possibles millores i en el seu cas les modificacions a realitzar sobre el pla d'autoprotecció que puguin sorgir d'aquestes millores, i s'efectuarà el seguiment de la seva aplicació.

#### 4. PVD.

En els llocs de treball amb pantalla de visualització de dades (PVD) serà d'aplicació, a més de la Normativa legal espanyola, les directrius i recomanacions dels organismes competents internacionals que siguin ratificades per la legislació espanyola.

Seguretat i salut laboral.

#### Article 60.

1. Amb la finalitat que el Comitè d'empresa, tingui informació sobre la situació i evolució de la salut laboral de la plantilla del centre, rebrà una còpia de la memòria anual de la especialitat de Vigilància de la Salut.

2. L'empresa gestionarà anualment a través del seu servei mèdic les proves de diagnòstic precoç dels càncers ginecològics de la dona i de pròstata en l'home.

Aquestes proves consten de:

##### a) Prevenció del càncer ginecològic de la dona:

- Citologia adequada anual.
- Mamografia i/o ecografia a criteri mèdic.

##### b) Prevenció del càncer de pròstata:

- Es realitza als homes majors de 50 anys.
- Segons analítica especial.

Aquestes proves es consideren de caràcter voluntari. Si el servei mèdic disposés de mitjans per realitzar les proves esmentades, aquestes es podran fer al mateix servei mèdic del centre dintre de les hores de treball. Aquelles proves que no puguin realitzar-se dintre del servei mèdic s'hauran de fer fora de les hores de treball.

3. Les recomanacions dels gabinets de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball seran assumides per la direcció del centre, qui les ha de complir obligatòriament en el menor temps possible, sempre que la petició del dictamen a l'Institut sigui originada de comú acord entre la representació sindical dels treballadors i la direcció i així s'especifiqui en l'acord.

4. Els caps tècnics del centre són els responsables de lliurar al Comitè d'empresa i seccions sindicals, les normes específiques del grup Bosch que els afectin.

El lliurament d'aquestes normes es complimentarà amb independència de les que vagin apareixent posteriorment, que s'han de lliurar al més aviat possible.

#### 5. Campanyes preventives sobre salut laboral i prevenció d'accidents.

Es realitzaran aquelles que es considerin necessàries, d'acord amb les característiques del centre, les circumstàncies en les quals es valori la seva utilitat per a una major formació i informació en la prevenció i dirigides fonamentalment a riscos concrets, i sempre que a parer de la direcció es considerin necessàries i proposades i amb participació organitzativa dels serveis tècnics: seguretat i higiene, servei mèdic, Comissió Paritària de Seguretat i Higiene i Salut Laborals i altres departaments.

Dintre de la formació dels treballadors en nous llocs de treball, és obligatòria la instrucció sobre la matèria de seguretat i salut laborals. Així mateix a les noves contractacions se'ls instruirà en matèries de seguretat i salut laborals, no només genèriques sinó també específiques del lloc de treball, comprovant la recepció d'informació a través del full de confirmació d'aquesta.

Divendres, 27 de novembre de 2015

6. A les noves inversions, instal·lacions i obres en general, se les ha de dotar dels medis necessaris per complimentar les normatives externes i internes en matèria de seguretat i higiene i salut laborals, abans de la seva posada en marxa constatant i documentant argumentadament el compliment d'aquests requisits, a través d'una acta o d'un protocol de recepció.

7. Es lliuraran als treballadors ulleres de seguretat (graduades, en cas de defecte visual del treballador), amb càrrec a l'empresa, en aquells llocs de treball on existeixin riscos de projeccions. Aquests llocs de treball permanents, es detallaran en una llista argumentada, emesa i autoritzada per la Comissió de Seguretat i Salut.

És responsabilitat dels serveis tècnics de l'empresa l'adequació dels perfils ergonòmics dels llocs de treball i dels treballadors, i dintre d'aquest perfil està l'agudesia visual. Un lloc de treball que posi en perill l'agudesia visual del treballador, exigirà dels serveis tècnics una actuació segons la pauta següent (per ordre de prioritats):

- Anàlisi dels factors de risc.
- Eliminació de la situació de perill.
- Correcció i/o aïllament dels factors de risc.
- Protecció en el lloc de treball.
- Protecció personal.

8. Es disposarà com a cas excepcional al servei mèdic d'empresa, de les compreses i tampons necessaris, per atendre els casos imprevistos.

Seguretat i salut laborals.

Article 61.

1. Es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut com a òrgan paritari i col·legiat de participació en matèria de prevenció de riscos, segons legislació vigent en funció de la plantilla.

La seva composició serà paritària entre els delegats de prevenció i representants de l'empresa, amb un número de components en funció de la legislació vigent.

2. Amb la finalitat de complementar la tasca de la Comissió de Seguretat i Salut, es capacitarà en aquestes tècniques a un grup de treballadors, que sense perjudici de la seva activitat laboral, puguin exercir funcions de vigilància en aquesta matèria, especialment durant les hores de torn que no coincidiran amb els seu torn normal.

3. Per tal de complementar la tasca de la Comissió de Seguretat i Salut, es capacitarà en aquestes tècniques un grup de treballadors, que sens perjudici de la seva activitat laboral, puguin exercir funcions de vigilància en aquesta matèria, especialment durant les hores de torn que no coincideixen amb el seu torn normal.

4. La Comissió Paritària podrà ser assistida per a casos específics per tècnics externs, a elecció de les parts.

5. En els casos d'accident de treball, la Comissió Paritària efectuarà un informe sobre les seves circumstàncies.

Revisió llocs penosos, tòxics i perillosos.

Article 62.

Es revisaran els llocs actualment qualificats com a penosos, tòxics o perillosos, tant per conèixer aquells susceptibles d'haver augmentat aquests riscos, com per en actualitzar-ne la classificació, adaptar els plusos corresponents.

La selecció i qualificació de llocs a revisar correspon a la Comissió paritària.

Treballadors discapacitats.

Article 63.

Els treballadors discapacitats com a conseqüència de la seva activitat professional en l'empresa, podran ser reconvertits per la seva adaptació a llocs acords a les seves facultats.

Divendres, 27 de novembre de 2015

Informació a C. Paritària (posada en funcionament nous PT.).

Article 64.

La direcció informará al Comitè d'empresa, abans de la posada en marxa en funcionament de nous llocs de treball, nous productes, materials i modificacions per trasllat de línies, per el seu estudi des del punt de vista de seguretat i salut laboral.

Riscos derivats del plom.

Article 65.

En el cas de riscos derivats de la presència del plom, s'aplicarà el reglament segons la LPRL i el seu desenvolupament.

Capítol 8.

Beneficis socials.

Beques.

Article 66.

1. La convocatòria de beques serà (anys 2015, 2016, 2017 i 2018):

- Beca per fills discapacitats psíquics de treballadors i estudis superiors de treballadors (inclou els contracte de relleu), per un import per beca de 470,54 EUR anys 2015 i 2016, 472,89 EUR any 2017 i 477,62 EUR any 2018, per a totes les sol·licituds que compleixin els requisits actualment establerts.

- Quaranta-dues beques per estudis superiors de fills de treballadors per un import per beca de 459 EUR anys 2015 i 2016, 461,30 EUR any 2017 i 465,91 EUR any 2018, aplicant els barems corresponents actualitzats.

S'acceptaran sol·licituds dobles per als fills de treballadors (estudis superiors) que compleixin els requisits actualment establerts.

2. L'acord sobre les beques i import indicats a dalt, suposa la no assignació de quantitats per a la caixa d'assistència.

Permís per matrimoni.

Article 67.

Per contreure matrimoni es gaudirà de 15 dies naturals ininterromputs abonables, que es podran gaudir amb una antelació de 3 dies a la data assenyalada per a la celebració de la cerimònia. Si aquesta coincidís amb un dia no abonable, el còmput començarà a partir del primer dia laborable següent.

Quan, aquesta tingui lloc coincidint amb altres permisos o vacances, el permís de casament només pot ser acumulable amb els mateixos a efectes econòmics.

Bestretes personals.

Article 68.

S'estableixen les quantitats màximes següents per als crèdits personals pels anys 2011 i 2012.

<u>Categoria</u>	<u>Import màxim</u>
A1-F2	3.300 EUR

Aplicació norma RR.HH. bestretes i préstecs al personal emesa per RBIB/HRC.

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

Economat.

Article 69.

1. El personal de l'empresa renuncia a la institució dels economats laborals assenyalats al Decret de 21 de març de 1958 i disposicions concordants.
2. Es mantindran els acords que sobre aquest tema es tenen a Robert Bosch España Fàbrica de Castellet, SAU.

Premi de casament.

Article 70.

Tot treballador amb una antiguitat d'1 any com a mínim, rebrà en contraure matrimoni, per una sola vegada, un plus de casament calculat d'acord amb la fórmula següent:

Plus N = 5% de B x H

B: mitjana mensual d'havers d'un semestre inclosa una paga extraordinària.

H: nombre d'anys a l'empresa.

Incapacitat temporal (IT).

Article 71.

En la situació d'IT, es complimentarà fins al 100% de la paga de referència des del primer dia.

Totes dues parts reconeixen la necessitat de buscar les mesures necessàries per a la correcció de les causes que originen els índexs d'absentisme actuals. Amb aquesta finalitat, al mes de maig s'analitzarà per part d'una Comissió Paritària l'evolució d'aquests índexs i les dades de control corresponents, així com les mesures que siguin necessàries a prendre.

Es manté com a índex de referència, l'índex de 4,78%. La Comissió Mixta es reunirà quan l'evolució dels índexs ho faci necessari.

Quan es produeixi una desviació de l'índex de referència, es reunirà la Comissió de seguiment d'IT per tal d'analitzar les causes de la desviació i adoptar les mesures oportunes per reduir l'índex d'absentisme a la normalitat.

2. Mesures de control:

2.1 En cap cas s'acceptarà a efectes de pagament del complement, la trucada telefònica com a justificant de malaltia, considerant-se com a permís no abonable.

2.2 Les persones l'índex d'absentisme per IT de les quals superi el 1,25 de la mitjana del seu centre, seran reconegudes o citades per al seu seguiment.

2.3 La Comissió de seguiment d'IT realitzarà una reunió de seguiment en la segona quinzena d'octubre.

3. Serà d'aplicació als treballadors eventuais la compensació per IT, en les mateixes condicions que per al personal fix.

4. El control de la malaltia, a efectes de reconeixement del dret a la rebuda d'aquesta compensació, correspon als facultatius de l'empresa, i contra la seva decisió no preval cap mena de criteri.

En cas de malaltia, quan l'índex d'absentisme personal sigui superior al doble de la mitjana de l'empresa, es podrà suspendre la compensació, previ coneixement del corresponent Comitè d'empresa, si existeixen dubtes sobre la veritable justificació d'aquesta.

Divendres, 27 de novembre de 2015

Incapacitat permanent (IP).

Article 72.

La Comissió, establerta a aquest efecte, estudiarà els casos o col·lectius concrets que poguessin estar afectats per baixes per incapacitat permanent.

Indemnització per mort.

Article 73.

La indemnització per mort d'un treballador en actiu serà equivalent a una mensualitat i mitja de la paga tipus.

Si el treballador estigués jubilat, la indemnització serà referida, en la seva mateixa equivalència, a l'aportació de l'empresa, en concepte de complement de jubilació, si hi hagués.

Assegurança de vida.

Article 74.

S'incorpora al Conveni, en els mateixos termes, l'Acord sobre l'assegurança de vida de data 21 de desembre de 1995 i la ratificació de 25 de gener de 1996 (annex 15). S'incorpora al present Conveni l'actualització de l'annex 3 de l'annex 15 esmentat.

Parelles de fet.

Article 75.

L'empresa reconeixerà a les parelles de fet, els drets laborals que a l'empresa privada es determinin en les corresponents lleis que regulen aquestes unions, tant en la Comunitat Autònoma com en l'àmbit estatal.

Millores socials.

Article 76.

Durant la vigència del IX CC la empresa subvencionarà (al personal amb horari de jornada partida), els tiquets de Cheque Gourmet per un valor de 2 EUR al dia de valor total del tiquet.

La direcció de l'empresa realitzarà seguiment del servei de les màquines de vending i instal·lacions adequant-ho al volum de plantilla i ús del mateix per al seu funcionament.

En màquines de vending el funcionament, inversió i gestió del servei serà sempre a càrrec de l'empresa externa.

Ajuda escolar. Els treballadors/es que tinguin fills/es de 3 a 16 anys (ambdós inclosos i es considerarà l'any que els fan) en període d'ensenyament, rebran una ajuda escolar anual per cada fill de 54 EUR anys 2015 i 2016, 54,27 EUR any 2017 i 54,81 EUR any 2018, que s'abonarà a la nòmina d'agost. En el supòsit que ambdós cònjuges siguin treballadors de l'empresa, només ho rebria un d'ells. El personal ho haurà de sol·licitar com a màxim al mes de juny.

Si el resultat del benefici net de l'empresa és igual o superior a un 5% de les vendes de RBEC en els anys 2015, 2016, 2017 i 2018, l'empresa assignarà la quantitat de 60.000 EUR per negociar els punts de xecs gourmet guarderia, etc.

Aquesta quantitat serà anual i es mantindrà cada any si l'empresa obté anualment el % del benefici mencionat.

Capítol 9.

Activitat sindical.

Article 77.

Trimestralment la direcció facilitarà als representants dels treballadors informació sobre la marxa de la companyia pel què fa a:

Divendres, 27 de novembre de 2015

- Producció,
- Costos de personal i plantilla,
- Inversions,
- Finançament,
- Vendes, situació del mercat i expectatives, i, en general, aquella altra que la representació sindical pogués sol·licitar sobre els aspectes anteriors o que en cada moment permeti reflectir d'una forma adequada la situació de l'empresa i les seves projeccions futures. Excepcionalment, quan existeixi alguna circumstància que així ho exigeixi, la informació a què es refereix aquest paràgraf, es podrà facilitar en el termini d'1 mes des de la seva petició.

Amb caràcter mensual es facilitarà als representants dels treballadors informació sobre les unitats produïdes, pagaments a la Seguretat Social convenientment acreditats, moviment d'altres i baixes, índexs d'absentisme i altres ratis socials.

Així mateix es lliuraran als representants dels treballadors totes aquelles dades que es comuniquin en ocasió de les juntes generals d'accionistes.

Un cop al semestre, com a mínim, la direcció s'ha de reunir amb el Comitè d'empresa, per comentar i analitzar els temes de major interès sobre les activitats de la societat.

Informació sobre la inversió.

Article 78.

La direcció informará als representants dels treballadors de les actuacions i els pressupostos d'inversió, indicant les seves diferents partides dels mateixos, i els criteris que han aconsellat la seva realització.

En matèria de seguretat i higiene es considerarà dintre de les limitacions econòmiques, les prioritats indicades per la representació dels treballadors en aquest últim aspecte.

Subcontractes: RBEC compleix amb les normes i directrius de RB establertes per a totes les societats, sobre subcontractació i competències amb els clients. En el supòsit que la subcontractació de l'àrea o departament siguin exclusius per a RBEC, la direcció informará als representants dels treballadors, del projecte a realitzar.

Seccions sindicals.

Article 79.

1. Al centre de treball en què hi hagi un Comitè d'empresa, quan el nombre de membres dintre de la candidatura del sindicat supera el 15% dels delegats obtinguts en les últimes eleccions, la representació del sindicat serà reconeguda per l'empresa i ostentada per un delegat. Al centre amb més de 1.000 treballadors s'afegirà un delegat suplent. En aquest cas, la titularitat serà indistinta.

2. A aquests delegats se'ls reconeixen els mateixos drets i garanties que als membres del Comitè d'empresa.

3. Al centre en què la candidatura d'un sindicat supera el 10% del nombre total de vocals del Comitè, es disposarà per a cada secció sindical un local amb els mobles indispensables, ordinador i impressora.

4. Al centre amb més de 50 treballadors, per cada central sindical que tingui algun representant al Comitè d'empresa, es disposarà, almenys d'un tauler d'anuncis per central per tal de comunicar amb els seus afiliats.

Comitè d'empresa i delegats dels treballadors.

Article 80.

1. Els membres del Comitè d'empresa disposaran de 50 hores mensuals per persona per a l'exercici de les seves funcions sindicals, que tindran caràcter flexible als períodes de negociació de convenis col·lectius o d'altres temes generals, que exigeixin una especial intensitat en les relacions sindicals o amb la direcció. Les hores dels diversos membres seran acumulables entre si, en còmput mensual, podent, a més, quedar rellevats del seu treball fins a un 15% dels membres de cada Comitè d'empresa, dintre del còmput d'hores global de cada centre.



Divendres, 27 de novembre de 2015

---

2. Els representants dels treballadors es comprometen a tenir informats als seus caps del seu temps de dedicació sindical, a fi que aquests puguin conèixer prèviament la disponibilitat laboral del treballador, per poder planificar el seu treball.

La direcció i els representants dels treballadors acordaran els procediments d'informació i estadística d'aquestes hores.

3. Així mateix, es concretarà, entre totes dues parts, els procediments per la recepció de visites que estimi el Comitè d'empresa, per exercir la seva funció laboral i sindical.

Quota i cànon sindical.

Article 81.

L'empresa descomptarà a la nòmina dels treballadors l'import de la quota sindical, corresponent per a aquell que voluntàriament ho sol·liciti.

S'estableix un cànon sindical voluntari de 30 EUR per a la negociació col·lectiva de l'actual conveni, d'acord amb els termes establerts a l'art. 11 de LOLS.

Capítol 10.

Marc de relacions laborals.

Reglament de règim interior (RRI).

Article 82.

El reglament de règim interior serà actualitzat per una comissió paritària constituïda per 4 representants de la direcció i 4 dels representants dels treballadors. La comissió paritària actuarà amb facultats delegades de les parts negociadores del present Conveni, circumscriuint la revisió a l'actualització del reglament de règim interior, tenint en compte l'ordenament vigent i la inclusió dels acords dels successius convenis col·lectius.

El Reglament de règim interior tindrà el valor de font de dret.

Marc de relacions laborals.

Article 83.

Una comissió paritària recopilarà en un document únic els acords assolits fins a la data a Robert Bosch España Fàbrica de Castellet, SAU (Conveni col·lectiu, RRI, acords diversos, etc.).

Incorporació de l'Acord.

Article 84.

S'incorpora al present Conveni col·lectiu l'Acord sobre reestructuració de data 22 de desembre de 1994 (annex 10).

Pla d'igualtat.

Article 85.

En data 4 de juliol de 2012 es va acordar el Pla d'Igualtat de l'empresa que va ser publicat en el *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona* el 7 de novembre de 2012 (annex 24).

Capítol 11.

Clàusules finals.

Comissió Paritària.

Article 86.

Es crea la Comissió Paritària integrada per 5 membres en representació del personal i un nombre igual en representació per l'empresa.

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

Aquesta Comissió serà l'òrgan d'interpretació, conciliació i vigilància del compliment del Conveni.

Seràn funcions específiques de la Comissió Paritària les següents:

1. Interpretació o aclariment de les clàusules del Conveni.
2. Vigilància del compliment del que s'ha pactat.
3. Arbitratge dels problemes o de les qüestions que li són sotmesos, en els supòsits previstos concretament en aquest text.
4. Totes altres actuacions que tendeixen a l'eficàcia pràctica del Conveni.

Les discrepàncies que sorgissin en el si d'aquesta Comissió es resoldran mitjançant el plantejament de les mateixes per qualsevol de les parts davant l'organisme competent.

5. En cas de desacord després de la finalització del període de consultes en matèria de inaplicació de les condicions de treball, al fet que es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, qualsevol de les parts negociadores podrà sotmetre les mateixes a la Comissió paritària que disposarà d'un termini de 7 dies per pronunciar-se a explicar des que la discrepància va ser plantejada.

En cas de desacord de la Comissió paritària, les parts podran sotmetre la discrepància al procediment de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

En prova de conformitat, les parts signen la present Acta en el lloc i data indicats en l'encapçalament.

Idioma del conveni.

Article 87.

El present Conveni Col·lectiu es subscriu en castellà i català, prevalent la versió en castellà en cas de conflicte.

Annex 1.

Categoria:

- Clau: 1.
- V. tasca: Fins a 125.

Descripció: Treballs senzills, repetitius i ben definits.

Assimilació:

1. No-professionals: ajudants, peons ordinaris.
2. Professionals.
3. Subalterns: grum, personal de neteja.
4. Administratius.
5. Tècnics.
6. Titulats.

Categoria:

- Clau: 2.
- V. Tasca: 126-135.

Descripció: treballs repetitius, ben definits, amb necessitat d'aportació d'experiència per interpretar les causes de les variacions del treball i actuar adequadament per tal de corregir-les.

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

Treballs de la zona A1, que necessiten un esforç particular de voluntat per superar un inconvenient reconegut en la funció (soroll, calor, angoixa, etc.).

Treballs de vigilància de locals i tasques auxiliars de cuina.

Treballs repetitius senzills d'oficina, com ara operacions de registre i arxiu molt definides.

Assimilació:

1. No-professionals: mosso especialitzat de magatzem, especialistes.
2. Professionals.
3. Subalterns: allistador, ordenança, cuiner auxiliar, vigilant, porter, pesador o basculer.
4. Administratius: auxiliars.
5. Tècnics.
6. Titulats.

Categoria:

- Clau: 1.

- V. Tasca: 136-150.

Descripció: treballs de tipus professional molt definits, amb assessorament en cas de dificultat.

Treballs repetitius amb necessitat d'aportació d'experiència i raonament per tal d'interpretar les causes de les variacions del treball la complexitat del qual fa necessari conèixer una part de la tecnologia d'un ofici per actuar adequadament i corregir-los.

Treballs de la zona A2, que necessiten un esforç particular de voluntat per superar un inconvenient reconegut en la funció (soroll, calor, angoixa, etc.).

Treballs de vigilància, de localització i control de moviment de persones o materials amb normes generals d'actuació.

Treballs d'iniciació professional en menjadors.

Treballs consistents en el control, la distribució i el registre en un sector del magatzem.

Treballs de registre, còpia, arxiu i recopilació de dades o transcripció mecanogràfiques.

Treballs d'iniciació professional en dibuix industrial.

Assimilació:

1. No-professionals: especialistes qualificats.
2. Professionals: Oficials de tercera.
3. Subalterns: allistador, magatzemer, xofer motocicleta, guarda jurat, cambrer.
4. Administratius: oficials de segona.
5. Tècnics: calcador, reproductor de plànols, auxiliar de laboratori, auxiliar d'organització.
6. Titulats.

Categoria:

- Clau: 2.

- V. Tasca: 151-165.

Descripció: treballs que requereixen la utilització de gran part de la tecnologia de l'ofici i assessorament en cas de dificultat.

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

Treballs professionals de tecnologia senzilla per la naturalesa de la professió o per les condicions en què es desenvolupen en l'empresa.

Treballs professionals de tecnologia senzilla en serveis auxiliars de cuina, menjadors, recepció de visites o centraletes telefòniques o consistents en la conducció de vehicles de turisme o furgonetes.

Treballs consistents en el control, la distribució o el registre en petits magatzems.

Treballs de secretariat en iniciació.

Treballs en què cal un ple domini de màquines d'oficina especials.

Treballs consistents en processos administratius complexos però ben definits.

Treballs d'especialització d'una part ben definida de processos tècnics de laboratoris o mecanització administrativa, generalment tasques auxiliars del procés total.

Assimilació:

1. No-professionals.
2. Professionals: oficials de segona.
3. Subalterns: infermer, telefonista, cuiner, xofer de turisme, porter de primera.
4. Administratius.
5. Tècnics: capatàs peons, arxiver bibliotecari, retreballador fotogràfic, delineant de 2<sup>a</sup>, analista de 2<sup>a</sup>, tècnic d'organització de 2<sup>a</sup>.
6. Titulats: mestre d'ensenyament elemental.

Categoria:

- Clau.
- V. Tasca: 180.

Descripció: treballs professionals que requereixen l'ús total de la tecnologia de l'ofici i que, en general, no necessiten assessorament.

Preparació de màquines i llocs de treball de fabricació de tecnologia senzilla o ben definides.

Treballs professionals que requereixen l'ús total de la tecnologia de l'ofici i que, en general, no necessiten assessorament (conductors de camió o turisme al servei de càrrecs directius).

Treballs de secretariat.

Treballs en processos administratius complexos que per executar-los calen nocions de tecnologia de compres, comptabilitat, estadística, gestió, organització d'arxius i traducció d'idiomes.

Treballs d'especialització en processos tècnics simples, com dibuix industrial, previsió d'elements de màquines, assaigs simples de materials, amb necessitat de participar en la resolució dels problemes que hi sorgeixin.

Assimilació:

1. No-professionals: preparadors.
2. Professionals: oficials de primera.
3. Subalterns: xofer de camió.
4. Administratius: viatjant, oficials de primera.
5. Tècnics: capatàs especial, delineant de primera, fotògraf, analista de primera.

Divendres, 27 de novembre de 2015

6. Titulats: mestre d'ensenyament elemental.

Categoria:

- Clau: 2.

- V. Tasca: 181-195.

Descripció: treballs professionals que requereixen un alt grau de formació professional per la complexitat de la realització o perquè cal tenir nocions de la tecnologia d'altres oficis.

Preparació de màquines complexes per a fabricacions diverses.

Funcions de preparació de la zona C1 en què s'ha de desenvolupar la coordinació i vigilància de l'equip per delegació o en horari de torn.

Funcions de comandament per coordinar i vigilar la realització de treballs de tecnologia professional senzilla en els serveis de bar, menjador o cuina.

Funcions en processos administratius que per executar-los calen el domini de la tècnica comptable, la planificació de la producció, la gestió o secretariat, amb l'assistència al cap directiu.

Treballs d'iniciació en processos tècnics d'estudi i desenvolupament d'utilitatge i maquinària.

Assimilació:

1. No-professionals: cap d'equip.
2. Professionals: oficial de primera especial, preparadors, caps d'equip.
3. Subalterns.
4. Administratius.
5. Tècnics: encarregat, mestre de segona, dibuixant projectista, tècnic organització de primera.
6. Titulats: practicant, graduats socials, mestre industrial.

Categoria:

- Clau: C2.

- V. Tasca: 196-210.

Descripció: treballs professionals amb domini total de la tecnologia de diversos oficis o iniciació tècnica.

Professionals coordinadors del treball d'un grup també professional.

Funcions de preparador de subzona inferior en què s'ha de desenvolupar la coordinació i vigilància de l'equip per delegació o en horari de torn.

Funcions de comandament per coordinar, vigilar i controlar magatzems amb diversitat de productes.

Treball d'iniciació tècnica en els serveis sanitaris o de col·laboració en la formació professional EA.

Funcions en processos administratius que per executar-los calen el domini de la comptabilitat de l'empresa, la coordinació administrativa o secretariat, amb assistència a la gerència de l'empresa.

Funcions d'una tècnica especialitzada completa de mètodes o processos, mecanització administrativa, eines, etc.

Assimilació:

1. No-professionals.
2. Professionals.
3. Subalterns.
4. Administratius.

Divendres, 27 de novembre de 2015

- 5. Tècnics.
- 6. Titulats.

Categoria:

- Clau: D1.
- V. Tasca: 211-235.

Descripció: funcions de comandament per a la coordinació, vigilància i assistència tècnica en la realització de treballs de sèrie o professionals de tecnologia senzilla amb plans ben definits.

Funcions de comandament per coordinar un o diversos serveis particulars i específics, amb relacions internes i plans ben definits.

Funcions de gestió, coordinació administrativa i comptable d'un servei que té establertes unes normes de funcionament autònomes, però ben definides i amb assessorament.

Funcions de col·laboració en el pla de formació d'EA amb l'exercici permanent de tasques en diverses assignatures a nivell de batxillerat elemental.

Funcions amb domini de tecnologia de comerç exterior o comptable amb ús i custòdia de fons.

Treballs de secretariat amb assistència a un cap directiu, alt grau de perfeccionament i utilització de dos idiomes.

Funcions en processos tècnics d'estudi i desenvolupament, amb aplicació d'una tecnologia general especialitzada: metrologia, assaigs de materials, documentació de projectes, mètodes elèctrics, etc.

Assimilació:

1. No-professionals.
2. Professionals.
3. Subalterns.
4. Administratius: caixer, caps de segona, caps d'equip.
5. Tècnics: contramestre, mestre de taller, delineant projectista, cap de secció laboratori, cap d'organització de segona.
6. Titulats: ajudants d'enginyeria i arquitectura, perits industrials.

Categoria:

- Clau: D2.
- V. Tasca: 236-275.

Descripció: funcions de comandament per a la coordinació, vigilància i assistència tècnica en la realització de treballs de diverses professions en tallers amb plans poc definits.

Funcions de comandament per coordinar un o diversos serveis particulars i específics amb la distribució de treball i el control comptable del servei.

Funcions de comandament per coordinar diversos serveis particulars i específics de control de persones i materials amb contacte en l'exterior.

Funcions de comandament i coordinació de serveis de tecnologia de compres, vendes, publicitat.

Funcions amb domini de tecnologia aplicada de psicologia de personal.

Funcions de comandament i coordinació de serveis comptables.

Funcions en processos tècnics complets d'estudi i desenvolupament de projectes de maquinària o estris, d'anàlisi de materials en laboratoris, aparells, etc., amb l'aplicació total d'una tecnologia general.

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

Assimilació:

1. No-professionals.
2. Professionals.
3. Subalterns.
4. Administratius: caps de primera, caps de servei.
5. Tècnics: cap de taller, cap de laboratori, cap d'organització de primera.
6. Titulats.

Categoria:

- Clau: E1.

- V. tasca:

Descripció: comandaments superiors.

Assimilació:

1. No-professionals.
2. Professionals.
3. Subalterns.
4. Administratius.
5. Tècnics.
6. Titulats: enginyers, arquitectes, llicenciats.

Categoria:

- Clau: E2.

- V. tasca:

Descripció: comandaments superiors.

Assimilació:

1. No-professionals.
2. Professionals.
3. Subalterns.
4. Administratius.
5. Tècnics.
6. Titulats: enginyers, arquitectes, llicenciats.

Categoria:

- Clau: F1.

- V. tasca:

Descripció: comandaments superiors.

Assimilació:

1. No-professionals.
2. Professionals.
3. Subalterns.
4. Administratius.
5. Tècnics.
6. Titulats: enginyers, arquitectes, llicenciats.

Divendres, 27 de novembre de 2015

Categoria:

- Clau: F2.

- V. tasca:

Descripció: comandaments superiors.

Assimilació:

1. No-professionals.
2. Professionals.
3. Subalterns.
4. Administratius.
5. Tècnics.
6. Titulats: enginyers, arquitectes, llicenciats.

ANNEX 2.

Atès que no s'ha assolit un acord en la matèria concreta de mobilitat geogràfica, en compliment de l'acord establert en el punt 8 del Principi d'acord de 23 de juliol de 1995 del 1r Conveni col·lectiu ambdues parts acorden mantenir vigent, amb els mateixos termes, l'article 24 del IX Conveni col·lectiu (BOE d'1 de setembre de 1979) de la llavors denominada FEMSA, que diu:

Mobilitat de plantilla i producte.

Article 24.

La direcció assumeix el compromís d'efectuar els trasllats de personal entre diferents centres de treball amb la conformitat de la persona interessada i previ coneixement del Comitè d'empresa.

Quan calgui equilibrar càrregues de treball entre diferents centres, mobilitzant productes i maquinària, es posarà en coneixement previ dels Comitès d'empresa afectats, mostrant la seva conveniència i assegurant un lloc de treball amb la mateixa qualificació professional i retribució al treballador afectat.

Independentment, es respectaran els acords establerts actualment amb caràcter particular.

ANNEX 3 a.

Taula salarial per a treballadors i indirectes 2015.

Categoria i nivell	(*) Retrib. base	(*) Plus conv.	(**) Total paga	(**) Paga única
A2-01	581,14	692,57	891,60	891,58
A2-02	581,14	695,10	893,37	893,35
B1-01	590,43	703,21	905,55	905,55
B1-02	590,43	705,73	907,31	907,29
B1-03	590,43	708,23	909,06	909,05
B2-01	613,69	717,04	931,51	931,50
B2-02	613,69	719,54	933,26	933,26
B2-03	613,69	722,03	935,01	935,01
C1-01	650,88	747,83	979,09	979,08
C1-02	664,83	751,42	991,37	991,37
C1-03	678,76	757,54	1.005,41	1.005,42
C1-04	697,36	764,06	1.023,00	1.023,01
C2-01	697,36	775,92	1.031,30	1.031,31
C2-02	715,96	782,46	1.048,89	1.048,87
C2-03	734,55	788,94	1.066,44	1.066,43
C2-04	753,16	795,43	1.084,01	1.084,02
D1-01	753,16	826,62	1.105,84	1.105,84
D1-02	771,77	833,68	1.123,81	1.123,80



## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Categoria i nivell	(*) Retrib. base	(*) Plus conv.	(**) Total paga	(**) Paga única
D1-03	790,34	840,77	1.141,78	1.141,77
D1-04	808,92	847,81	1.159,71	1.159,72
D1-05	827,54	854,86	1.177,69	1.177,69
D2-01	827,54	862,00	1.182,68	1.182,66
D2-02	846,13	869,03	1.200,61	1.200,59
D2-03	864,74	876,12	1.218,60	1.218,57
D2-04	883,33	883,19	1.236,56	1.236,51
D2-05	901,91	890,21	1.254,48	1.254,46
E1-01	901,91	908,82	1.267,51	1.267,50
E1-02	925,15	920,74	1.292,12	1.292,12
E1-03	948,38	932,66	1.316,73	1.316,74
E1-04	971,65	944,59	1.341,36	1.341,35
E1-05	994,90	957,81	1.366,90	1.366,86
E2-01	994,90	992,26	1.391,01	1.391,02
E2-02	1.018,12	1.005,46	1.416,51	1.416,50
E2-03	1.041,39	1.018,57	1.441,97	1.441,99
E2-04	1.069,27	1.032,18	1.471,01	1.471,02
E2-05	1.097,19	1.049,49	1.502,68	1.502,65
F1-01	1.097,19	1.113,55	1.547,52	1.547,50
F1-02	1.125,05	1.130,84	1.579,12	1.579,12
F1-03	1.152,97	1.148,19	1.610,82	1.610,81
F1-04	1.185,50	1.165,90	1.645,98	1.645,97
F1-05	1.218,04	1.186,08	1.682,89	1.682,90
F2-01	1.218,04	1.263,00	1.736,73	1.736,73
F2-02	1.264,53	1.284,34	1.784,20	1.784,21
F2-03	1.311,01	1.305,69	1.831,70	1.831,69
F2-04	1.366,82	1.327,66	1.886,13	1.886,13
F2-05	1.431,91	1.350,49	1.947,68	1.947,68
F2-06	1.496,99	1.373,25	2.009,16	2.009,15
F2-07	1.571,40	1.396,79	2.077,73	2.077,69

(\*) Reducció 10%.

(\*\*) Reducció 30% després reducció 10%.

ANNEX 3 b.

Taula salarial per a treballadors i indirectes 2016.

Categoria i nivell	(*) Retrib. Base	(*) Plus conv.	(**) Total paga	(***) Paga única
A2-01	581,14	692,57	891,60	1.018,95
A2-02	581,14	695,10	893,37	1.020,98
B1-01	590,43	703,21	905,55	1.034,91
B1-02	590,43	705,73	907,31	1.036,91
B1-03	590,43	708,23	909,06	1.038,92
B2-01	613,69	717,04	931,51	1.064,58
B2-02	613,69	719,54	933,26	1.066,58
B2-03	613,69	722,03	935,01	1.068,58
C1-01	650,88	747,83	979,09	1.118,95
C1-02	664,83	751,42	991,37	1.133,00
C1-03	678,76	757,54	1.005,41	1.149,05
C1-04	697,36	764,06	1.023,00	1.169,15
C2-01	697,36	775,92	1.031,30	1.178,64
C2-02	715,96	782,46	1.048,89	1.198,71
C2-03	734,55	788,94	1.066,44	1.218,78
C2-04	753,16	795,43	1.084,01	1.238,88
D1-01	753,16	826,62	1.105,84	1.263,82
D1-02	771,77	833,68	1.123,81	1.284,34
D1-03	790,34	840,77	1.141,78	1.304,88
D1-04	808,92	847,81	1.159,71	1.325,40

CVE-Núm. de registre: 062015001071

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Categoria i nivell	(*) Retrib. Base	(*) Plus conv.	(**) Total paga	(***) Paga única
D1-05	827,54	854,86	1.177,69	1.345,93
D2-01	827,54	862,00	1.182,68	1.351,61
D2-02	846,13	869,03	1.200,61	1.372,10
D2-03	864,74	876,12	1.218,60	1.392,65
D2-04	883,33	883,19	1.236,56	1.413,15
D2-05	901,91	890,21	1.254,48	1.433,67
E1-01	901,91	908,82	1.267,51	1.448,58
E1-02	925,15	920,74	1.292,12	1.476,70
E1-03	948,38	932,66	1.316,73	1.504,85
E1-04	971,65	944,59	1.341,36	1.532,98
E1-05	994,90	957,81	1.366,90	1.562,13
E2-01	994,90	992,26	1.391,01	1.589,74
E2-02	1.018,12	1.005,46	1.416,51	1.618,86
E2-03	1.041,39	1.018,57	1.441,97	1.647,99
E2-04	1.069,27	1.032,18	1.471,01	1.681,16
E2-05	1.097,19	1.049,49	1.502,68	1.717,31
F1-01	1.097,19	1.113,55	1.547,52	1.768,57
F1-02	1.125,05	1.130,84	1.579,12	1.804,71
F1-03	1.152,97	1.148,19	1.610,82	1.840,92
F1-04	1.185,50	1.165,90	1.645,98	1.881,11
F1-05	1.218,04	1.186,08	1.682,89	1.923,31
F2-01	1.218,04	1.263,00	1.736,73	1.984,84
F2-02	1.264,53	1.284,34	1.784,20	2.039,10
F2-03	1.311,01	1.305,69	1.831,70	2.093,36
F2-04	1.366,82	1.327,66	1.886,13	2.155,57
F2-05	1.431,91	1.350,49	1.947,68	2.225,92
F2-06	1.496,99	1.373,25	2.009,16	2.296,17
F2-07	1.571,40	1.396,79	2.077,73	2.374,50

(\*) Reducció 10%.

(\*\*) Reducció 30% rere reducció 10%.

(\*\*\*) Reducció 20% rere reducció 10%.

ANNEX 3 c.

Taula salarial per a treballadors i indirectes 2017.

Categoria i nivell	Retrib. Base	Plus conv.	Total paga	Paga única
A2-01	584,04	696,04	1.280,08	1.280,06
A2-02	584,04	698,58	1.282,62	1.282,60
B1-01	593,38	706,73	1.300,11	1.300,11
B1-02	593,38	709,26	1.302,63	1.302,61
B1-03	593,38	711,78	1.305,15	1.305,14
B2-01	616,76	720,63	1.337,38	1.337,37
B2-02	616,76	723,13	1.339,89	1.339,89
B2-03	616,76	725,64	1.342,40	1.342,40
C1-01	654,13	751,56	1.405,70	1.405,68
C1-02	668,15	755,17	1.423,32	1.423,33
C1-03	682,15	761,33	1.443,48	1.443,50
C1-04	700,85	767,88	1.468,73	1.468,75
C2-01	700,85	779,80	1.480,65	1.480,66
C2-02	719,54	786,37	1.505,91	1.505,88
C2-03	738,22	792,89	1.531,11	1.531,09
C2-04	756,92	799,41	1.556,33	1.556,34
D1-01	756,92	830,75	1.587,67	1.587,67
D1-02	775,63	837,85	1.613,47	1.613,45
D1-03	794,29	844,97	1.639,27	1.639,25
D1-04	812,96	852,05	1.665,01	1.665,03
D1-05	831,68	859,14	1.690,82	1.690,82

CVE-Núm. de registre: 062015001071

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Categoria i nivell	Retrib. Base	Plus conv.	Total paga	Paga única
D2-01	831,68	866,31	1.697,99	1.697,96
D2-02	850,36	873,37	1.723,73	1.723,70
D2-03	869,06	880,50	1.749,56	1.749,52
D2-04	887,74	887,60	1.775,35	1.775,27
D2-05	906,42	894,66	1.801,08	1.801,05
E1-01	906,42	913,37	1.819,79	1.819,77
E1-02	929,78	925,34	1.855,11	1.855,11
E1-03	953,13	937,32	1.890,45	1.890,46
E1-04	976,51	949,31	1.925,82	1.925,80
E1-05	999,87	962,60	1.962,47	1.962,42
E2-01	999,87	997,22	1.997,10	1.997,11
E2-02	1.023,21	1.010,49	2.033,70	2.033,69
E2-03	1.046,60	1.023,66	2.070,26	2.070,28
E2-04	1.074,62	1.037,34	2.111,95	2.111,96
E2-05	1.102,68	1.054,74	2.157,42	2.157,37
F1-01	1.102,68	1.119,11	2.221,79	2.221,77
F1-02	1.130,68	1.136,49	2.267,17	2.267,17
F1-03	1.158,74	1.153,93	2.312,67	2.312,66
F1-04	1.191,43	1.171,72	2.363,15	2.363,15
F1-05	1.224,13	1.192,01	2.416,14	2.416,16
F2-01	1.224,13	1.269,32	2.493,45	2.493,45
F2-02	1.270,85	1.290,76	2.561,61	2.561,62
F2-03	1.317,57	1.312,22	2.629,79	2.629,78
F2-04	1.373,65	1.334,30	2.707,95	2.707,94
F2-05	1.439,07	1.357,24	2.796,31	2.796,31
F2-06	1.504,47	1.380,11	2.884,58	2.884,57
F2-07	1.579,25	1.403,77	2.983,03	2.982,96

ANNEX 3 d.

Taula salarial per a treballadors i indirectes 2018.

Categoria i nivell	Retrib. Base	Plus conv.	Total paga	Paga única
A2-01	589,88	703,00	1.292,88	1.292,86
A2-02	589,88	705,57	1.295,45	1.295,43
B1-01	599,31	713,80	1.313,11	1.313,11
B1-02	599,31	716,35	1.315,66	1.315,64
B1-03	599,31	718,89	1.318,21	1.318,19
B2-01	622,92	727,83	1.350,76	1.350,75
B2-02	622,92	730,36	1.353,29	1.353,29
B2-03	622,92	732,90	1.355,82	1.355,83
C1-01	660,68	759,08	1.419,76	1.419,74
C1-02	674,83	762,72	1.437,56	1.437,56
C1-03	688,97	768,94	1.457,91	1.457,93
C1-04	707,86	775,56	1.483,42	1.483,43
C2-01	707,86	787,60	1.495,46	1.495,47
C2-02	726,73	794,24	1.520,97	1.520,94
C2-03	745,60	800,82	1.546,42	1.546,40
C2-04	764,49	807,40	1.571,89	1.571,90
D1-01	764,49	839,06	1.603,55	1.603,55
D1-02	783,38	846,23	1.629,61	1.629,58
D1-03	802,24	853,42	1.655,66	1.655,65
D1-04	821,09	860,57	1.681,66	1.681,68
D1-05	840,00	867,73	1.707,73	1.707,73
D2-01	840,00	874,97	1.714,97	1.714,94
D2-02	858,86	882,10	1.740,96	1.740,94
D2-03	877,76	889,30	1.767,06	1.767,01
D2-04	896,62	896,48	1.793,10	1.793,02
D2-05	915,48	903,61	1.819,09	1.819,06

CVE-Núm. de registre: 062015001071

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Categoria i nivell	Retrib. Base	Plus conv.	Total paga	Paga única
E1-01	915,48	922,50	1.837,98	1.837,97
E1-02	939,07	934,59	1.873,67	1.873,66
E1-03	962,66	946,70	1.909,35	1.909,37
E1-04	986,27	958,80	1.945,07	1.945,06
E1-05	1.009,87	972,22	1.982,10	1.982,05
E2-01	1.009,87	1.007,20	2.017,07	2.017,08
E2-02	1.033,44	1.020,59	2.054,04	2.054,03
E2-03	1.057,06	1.033,90	2.090,96	2.090,99
E2-04	1.085,36	1.047,71	2.133,07	2.133,08
E2-05	1.113,70	1.065,29	2.178,99	2.178,95
F1-01	1.113,70	1.130,31	2.244,01	2.243,99
F1-02	1.141,99	1.147,85	2.289,84	2.289,84
F1-03	1.170,33	1.165,47	2.335,80	2.335,79
F1-04	1.203,34	1.183,44	2.386,78	2.386,78
F1-05	1.236,37	1.203,93	2.440,31	2.440,33
F2-01	1.236,37	1.282,01	2.518,38	2.518,39
F2-02	1.283,56	1.303,67	2.587,22	2.587,24
F2-03	1.330,75	1.325,34	2.656,09	2.656,08
F2-04	1.387,39	1.347,64	2.735,03	2.735,02
F2-05	1.453,46	1.370,82	2.824,27	2.824,28
F2-06	1.519,51	1.393,92	2.913,43	2.913,41
F2-07	1.595,05	1.417,81	3.012,86	3.012,79

ANNEX 4 a.

Taula salarial per a operaris directes 2015.

Categoria i nivell	(*) Retrib. base	(*) Plus conv.	(**) Total paga	(**) Paga única
A2-01	581,14	552,45	793,51	891,58
A2-02	581,14	554,95	795,26	893,35
B1-01	590,43	562,16	806,81	905,55
B1-02	590,43	564,67	808,57	907,29
B1-03	590,43	567,16	810,31	909,05
B2-01	613,69	570,99	829,27	931,50
B2-02	613,69	573,51	831,04	933,26
B2-03	613,69	576,01	832,79	935,01

(\*) Reducció 10%.

(\*\*) Reducció 30% rere reducció 10%.

ANNEX 4 b.

Taula salarial per a operaris directes 2016.

Categoria i nivell	(*) Retrib. base	(*) Plus conv.	(**) Total paga	(***) Paga única
A2-01	581,14	552,45	793,51	1.018,95
A2-02	581,14	554,95	795,26	1.020,98
B1-01	590,43	562,16	806,81	1.034,91
B1-02	590,43	564,67	808,57	1.036,91
B1-03	590,43	567,16	810,31	1.038,92
B2-01	613,69	570,99	829,27	1.064,58
B2-02	613,69	573,51	831,04	1.066,58
B2-03	613,69	576,01	832,79	1.068,58

(\*) Reducció 10%.

(\*\*) Reducció 30% rere reducció 10%.

(\*\*\*) Reducció 20% rere reducció 10%.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

### ANNEX 4 c.

Taula salarial per a operaris directes 2017.

Categoria i nivell	Retrib. base	Plus conv.	Total paga	Paga única
A2-01	584,04	555,21	1139,25	1280,06
A2-02	584,04	557,72	1141,76	1282,60
B1-01	593,38	564,97	1158,35	1300,11
B1-02	593,38	567,49	1160,87	1302,61
B1-03	593,38	570,00	1163,38	1305,14
B2-01	616,76	573,84	1190,60	1337,37
B2-02	616,76	576,37	1193,13	1339,89
B2-03	616,76	578,89	1195,64	1342,40

### ANNEX 4 d.

Taula salarial per a operaris directes 2018.

Categoria i nivell	Retrib. base	Plus conv.	Total paga	Paga única
A2-01	589,88	560,76	1.150,64	1.292,86
A2-02	589,88	563,30	1.153,18	1.295,43
B1-01	599,31	570,62	1.169,93	1.313,11
B1-02	599,31	573,17	1.172,48	1.315,64
B1-03	599,31	575,70	1.175,01	1.318,19
B2-01	622,92	579,58	1.202,50	1.350,75
B2-02	622,92	582,14	1.205,06	1.353,29
B2-03	622,92	584,68	1.207,60	1.355,83

### ANNEX 5 a.

Taula de remuneracions anuals mínimes 2015.

Categoria	Paga ordinària (x12)	Paga extra (x2)	Paga única (x1)	Premi product. (x1)	Brut anual
A2	1.233,59	893,51	891,58	300	17.781,68
B1	1.252,59	906,81	905,55	300	18.050,25
B2	1.284,68	929,27	931,50	300	18.506,20
C1	1.398,71	979,09	979,08	300	20.021,78
C2	1.473,28	1.031,30	1.031,31	300	21.073,27
D1	1.579,78	1.105,84	1.105,84	300	22.574,88
D2	1.689,54	1.182,68	1.182,66	300	24.122,50
E1	1.810,73	1.267,51	1.267,50	300	25.831,28
E2	1.987,16	1.391,01	1.391,02	300	28.318,96
F1	2.210,74	1.547,52	1.547,50	300	31.471,42
F2	2.481,04	1.736,73	1.736,73	300	35.282,67

Aquestes quantitats corresponen a 1.688 hores treballades.

### ANNEX 5 b.

Taula de remuneracions anuals mínimes 2016.

Categoria	Paga ordinària (x12)	Paga extra (x2)	Paga única (x1)	Premi product. (x1)	Brut anual
A2	1.233,59	893,51	1.018,95	300	17.909,05
B1	1.252,59	906,81	1.034,91	300	18.179,61
B2	1.284,68	929,27	1.064,58	300	18.639,28
C1	1.398,71	979,09	1.118,95	300	20.161,65
C2	1.473,28	1.031,30	1.178,64	300	21.220,60
D1	1.579,78	1.105,84	1.263,82	300	22.732,86
D2	1.689,54	1.182,68	1.351,61	300	24.291,45
E1	1.810,73	1.267,51	1.448,58	300	26.012,36

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Categoria	Paga ordinària (x12)	Paga extra (x2)	Paga única (x1)	Premi product. (x1)	Brut anual
E2	1.987,16	1.391,01	1.589,74	300	28.517,68
F1	2.210,74	1.547,52	1.768,57	300	31.692,49
F2	2.481,04	1.736,73	1.984,84	300	35.530,78

Aquestes quantitats corresponen a 1.688 hores treballades.

ANNEX 5 c.

Taula de remuneracions anuals mínimes 2017.

Categoria	Paga ordinària (x12)	Paga extra (x2)	Paga única (x1)	Premi product. (x1)	Brut anual
A2	1.239,25	1.239,25	1.280,06	340	18.969,56
B1	1.258,35	1.258,35	1.300,11	340	19.257,01
B2	1.290,60	1.290,60	1.337,37	340	19.745,77
C1	1.405,69	1.405,70	1.405,68	340	21.425,36
C2	1.480,65	1.480,65	1.480,66	340	22.549,76
D1	1.587,67	1.587,67	1.587,67	340	24.155,05
D2	1.697,99	1.697,99	1.697,96	340	25.809,82
E1	1.819,79	1.819,79	1.819,77	340	27.636,83
E2	1.997,09	1.997,10	1.997,11	340	30.296,39
F1	2.221,79	2.221,79	2.221,77	340	33.666,83
F2	2.493,45	2.493,45	2.493,45	340	37.741,75

Aquestes quantitats corresponen a 1.688 hores treballades.

ANNEX 5 d.

Taula de remuneracions anuals mínimes 2018.

Categoria	Paga ordinària (x12)	Paga extra (x2)	Paga única (x1)	Premi product. (x1)	Brut anual
A2	1.250,64	1.250,64	1.292,86	380	19.181,82
B1	1.269,93	1.269,93	1.313,11	380	19.472,13
B2	1.302,50	1.302,50	1.350,75	380	19.965,75
C1	1.419,76	1.419,76	1.419,74	380	21.676,38
C2	1.495,46	1.495,46	1.495,47	380	22.811,91
D1	1.603,55	1.603,55	1.603,55	380	24.433,25
D2	1.714,97	1.714,97	1.714,94	380	26.104,52
E1	1.837,98	1.837,98	1.837,97	380	27.949,69
E2	2.017,07	2.017,07	2.017,08	380	30.636,06
F1	2.244,01	2.244,01	2.243,99	380	34.040,13
F2	2.518,38	2.518,38	2.518,39	380	38.155,71

Aquestes quantitats corresponen a 1.688 hores treballades.

ANNEX 6.

Seguretat i salut laboral.

1. Compliment de les normes establertes a la vigent Llei de prevenció de riscos laborals.
2. En el vestuari masculí i femení, es realitzarà periòdicament: revisió del seu estat, així com les accions de manteniment que corresponguin: revisar taquilles i arreglar o substituir-les, revisar les instal·lacions, així com la resta de mobiliari.
3. L'empresa comunicarà qualsevol projecte de nova instal·lació, pels quals no hauran d'existir barreres arquitectòniques.
4. El servei mèdic es cobreix parcialment els caps de setmana quan hi hagi personal eventual prestant serveis.

Divendres, 27 de novembre de 2015

5. Acta del Comitè Seguretat i Salut del 18 de setembre de 2008.

6. La coordinació d'activitats empresarials amb empreses externes s'efectuarà segons la legislació vigent de prevenció de riscos laborals, realitzant-se segons indicat en el procediment intern RBEC-P7.6-N01.

Modificació punt 3:

3. Reducció d'absentisme.

Amb l'objectiu de reduir l'absentisme (art. 71 del Conveni col·lectiu), sota prescripció, control, seguiment i criteri del Servei Mèdic, aquest podrà comptar amb els recursos externs de professionals que consideri oportuns, com, p.ex. Fisioterapeuta.

ANNEX 7.

Acord de jubilació parcial amb contracte de relleu a Robert Bosch España Fàbrica Castellet, SA.

A Castellet i la Gornal, a 24 d'octubre de 2006, es reuneix d'una banda la direcció de Robert Bosch España Fàbrica de Castellet, SA (en endavant RBEC), i de l'altra el seu Comitè d'empresa, per tractar el pla de jubilació parcial amb contracte de relleu a RBEC.

EXPOSEN:

Primer: Que l'actual legislació laboral ha introduït noves possibilitats d'accés i sortida del mercat de treball i concretament amb la reforma de la regulació de la jubilació parcial (RD 1131/2002, de 31 d'octubre), ha possibilitat la compatibilitat entre la percepció d'una pensió de jubilació i el desenvolupament d'activitats laborals des del moment que es comenci a rebre una pensió de la dita naturalesa.

Així mateix i en relació amb aquest sistema de jubilació parcial, s'ha articulat el contracte de relleu.

Segon: Que a RBEC hi ha un nombre important de treballadors amb una edat superior als 60 anys, que complint els requisits legalment establerts, poden accedir a la dita jubilació parcial i consubstancial amb la mateixa, contribuiria a un rejuveniment de la plantilla a través de contractacions per mitjà del contracte de relleu.

Per tot això,

ACORDEN:

Primer: Aquest acord té validesa fins l'any 2010 per al personal que tingui 60 anys o més.

Segon: L'accés a la jubilació parcial, tindrà caràcter voluntari a partir dels 60 anys o més, excepte en aquells llocs de responsabilitat, que l'empresa es reservarà la decisió de definir un temps de carència adequat (màxim 6 mesos), per a realitzar el solapament corresponent i necessari al lloc de treball.

A la resta de llocs, la baixa a l'empresa es duu a terme al final del mes que compleixen els 60 anys.

Tercer: La jubilació parcial s'ha de fer amb el 85% de reducció de jornada, treballant el 15% de la jornada anual, de la manera següent:

Primer any: concentrat en un mateix període, que definirà l'empresa en dies laborables.

A partir del segon any: l'empresa acordarà amb el treballador el període de treball concentrat en dies laborables per adaptar-lo a les necessitats de RBEC.

Quart: Percebran el cobrament de la pensió que correspongui de la Seguretat Social i per part de RBEC, el salari corresponent al 15%.

Cinquè: El personal que es jubili voluntàriament a temps parcial, extingirà la seva relació laboral amb l'empresa com a màxim als 65 anys, passant a la jubilació en el règim general, havent de jubilar-se abans d'aquesta edat amb coeficients reductors, si compleix els requisits exigits i sempre que amb aquesta antelació el treballador arriba al límit de la pensió.

Divendres, 27 de novembre de 2015

Sisè: Segons les necessitats, es planificarà l'inici i la fi del pla, a nivell individual.

Setè: Les contractacions de relleu es faran amb contractes de durada determinada i amb el límit fins a la data de jubilació del personal substituït (65 anys). Aquests contractes de relleu no es consideraran inclosos al 15% de la plantilla d'eventuals (annex 12 del VI CC).

Els contractes de relleu es faran com a mínim amb el 85% de la jornada de treball.

Vuitè: Percepcions salarials per als contractes de relleu. Els contractes de relleu, percebran el salari corresponent a l'annex 3 o l'annex 4 del VI CC, d'acord amb la categoria i nivell salarial que tingui el treballador en cada moment.

Atès que el contracte de relleu és un contracte de durada determinada, durant els 2 primers anys, tindrà la mateixa estructura salarial que els contractes eventuals, en el cas de realitzar el segon contracte de relleu, es mantindran les mateixes condicions que a la finalització del contracte anterior.

Novè: Contractació: L'empresa manifesta la seva intenció de convertir els contractes de relleu en indefinits, a la fi dels mateixos i una vegada es confirmi la baixa definitiva del personal jubilat a temps parcial, sempre que ho permetin les condicions econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció.

Durant l'any 2007, s'actuarà en base a l'evolució de l'ocupació de RBEC, segons l'acord de l'annex 12 del VI del Conveni col·lectiu.

Desè: La direcció i la Comissió d'Ocupació i Contractació (Comitè d'empresa), efectuaran el seguiment i compliment d'aquest acord.

Onzè: assumptes socials:

- Beques: està pendent de decisió, sigui quina sigui la decisió, les beques assignades seran les pactades al CC.
- Roba de treball: es lliurarà per al període complet de la jubilació parcial al personal de 63 i 62 anys (1 vestit) i per al personal de 61 i 60 anys (2 vestits).
- Lot de Nadal: es lliurarà anualment fins a la jubilació total.
- Dies de veterà: es gaudiran proporcionalment al període treballat.
- Botiga Bosch: els jubilats a temps parcial podran fer les seves compres a la botiga Bosch.
- Assegurança de vida: pel que fa a l'assegurança de vida de la modalitat A i assegurança de vida bàsica de la modalitat B, es mantindrà la mateixa cobertura de risc que tingui cada treballador durant tot l'any natural en què hagi estat en actiu a jornada completa. Els anys següents, el capital assegurat serà del 15% del que actualment té per als casos de mort natural i declaració d'invalidesa permanent total absoluta, o gran invalidesa, produïda per qualsevol motiu abans de la jubilació, sempre que es causi baixa definitivament a l'empresa per aquest concepte.

En el cas de mort per accident o declaració d'incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa, com a conseqüència d'un accident laboral, produïda per qualsevol motiu abans de la jubilació total, sempre que es causi baixa definitiva a l'empresa per aquests conceptes, en tots aquests casos es tindrà el 100% del capital assegurat que es tingui actualment per mort natural.

L'assegurança de vida de la modalitat A i l'assegurança de vida bàsica de la modalitat B finalitzaran en la data que s'extingeixi el contracte a temps parcial del treballador jubilat parcialment.

Els treballadors que van optar per l'assegurança de vida antiga (segons l'Acord de data 25 de gener de 1996), mantindran aquesta assegurança en els seus termes.

L'assegurança de capital, del personal que la tingui, es percebrà al moment de passar a la situació de jubilat parcial.

A petició del Comitè d'empresa, s'abonarà el salari, els incentius i plusos en 12 pagues.



Divendres, 27 de novembre de 2015

Al VII Conveni col·lectiu de RBEC s'ha negociat el següent:

S'amplia l'acord vigent de data 24 d'octubre de 2006, des de l'01.01.2011 fins al 31.12.2015, quedant subjecte a la legislació vigent de jubilacions parcials en el moment de la seva efectivitat. (veure Annex 23B).

Nota aclaridora: Al punt vuitè, on s'indica les percepcions salarials per als contractes de relleu ... percebran el salari corresponent a l'annex 3 o annex 4 es refereix a les percepcions del Conveni vigent al moment de la contractació.

En el VIII Conveni col·lectiu de RBEC s'ha negociat el percentatge del 20 per el 15 (annex 12), quedant modificat el percentatge de l'apartat setè d'aquest acord.

En l'IX Conveni col·lectiu de RBEC s'acorda ampliar la vigència d'aquest acord de data 24 d'octubre de 2006 (Annex 7), fins al 31.12.2018, quedant subjecte a la legislació vigent en matèria de jubilacions parcials que estigués al moment de la seva efectivitat.

### ANNEX 8.

Acord sobre treball per als torns segon i tercer, nocturnitat, toxicitat i nit treballada.

Madrid, Comissió Tècnica a 28 d'octubre de 1991.

#### 1. Treball per torns.

De conformitat amb l'article 29 del 19 Conveni col·lectiu (CC) de Femsas (alt) es defineixen, en annexos adjunts, els valors dels plusos de treball per torns que cal aplicar durant l'any 1991 segons el calendari de dates establert en aquest article.

La percepció d'aquests plusos comporta:

1.1. El Conveni col·lectiu preveu un sistema de treball organitzat en torns de matí, de tarda, de nit i torn normal. Els tres primers són continuats i el quart és de jornada partida. Tots ells són regulats en el seu funcionament pel Conveni col·lectiu.

1.2. Correspon a la direcció en funció de criteris d'organització i de rendibilitat definir, en cada cas, el torn o els torns en què cada lloc de treball i la persona que l'ocupa ha de treballar de conformitat amb el Conveni col·lectiu, el calendari laboral i els horaris oficials del centre.

1.3. Queda expressament exclòs de l'abonament d'aquests plusos el personal que treballa en l'horari amb jornada partida (torn normal), independentment que pugui prolongar la seva jornada.

1.4. Aquest complement de lloc de treball és d'índole funcional i la seva percepció depèn exclusivament de l'exercici de l'activitat professional en el lloc assignat, per la qual cosa no té caràcter consolidable.

#### 2. Plus de torn de tarda.

2.1. S'aplicarà al personal que, treballant en un règim de torns (matí, tarda o nit) i ho faci en el torn de tarda.

2.2 Valor hora ponderat del plus de torn de tarda.

2.2.1. Els valors hora definits per als operaris directes i indirectes i els empleats adscrits al Conveni col·lectiu de Femsas (alt) impliquen, en còmput diari, que les percepcions mitjanes globals per a aquests es corresponen amb el conjunt de valors equivalents definits en l'apartat 12.3.4 del Conveni col·lectiu d'RBES (alt), segons la fórmula següent:

Valor hora ponderat plus tarda =  $7 \times VHTT - 0,97 \times VHTN / 7,97$

Essent:

VHTT = El valor hora del torn de tarda.

VHTN = El valor hora del torn de nit.

Divendres, 27 de novembre de 2015

2.2.2 Aquestes quantitats s'abonaran per les hores realment treballades en torn de tarda.

2.2.3 Els valors hora ponderats del plus de torn de tarda per als operaris directes i indirectes i els empleats es detallen al punt 8.

2.2.4 La data d'entrada en vigor d'aquests valors/hores és a la nòmina de novembre de 1991 amb el factor corrector de l'article 29 del dinovè Conveni col·lectiu (75%).

3. Plusos de nocturnitat, torn de nit i nit treballada.

3.1. Els plusos de nocturnitat, torn de nit i nit treballada s'entendran a tots els efectes i en còmput global com a remuneració addicional del treball durant la nit.

3.2. Valor hora de nocturnitat.

- Els valors d'hora de nocturnitat per als operaris directes i indirectes i els empleats es detallen en punt 8.

- Les hores treballades durant el període comprès entre les 22 hores i les 6 hores de l'endemà s'han d'abonar amb els valors definits anteriorment.

- La data d'entrada en vigor d'aquests valors hora és en la nòmina de novembre de 1991.

3.3 Valor hora del torn de nit.

Els valors hora del torn de nit per a operaris directes i indirectes i empleats es defineixen al punt 8.

La data d'entrada en vigor d'aquests valors hora és desembre de 1991 amb aplicació a la nòmina de gener de 1992 i fins que no es defineixi un nou valor en el CC de 1992.

3.4 Plus de nit treballada.

El plus actual de 2.042 pessetes per nit treballada passarà a partir de la nòmina de gener de 1992, a 345 pessetes per nit treballada.

4. El plus de torn que es defineix a l'article 13 de la revisió del 8º CC de Femsa (alt) de 650 pessetes per mes queda sense efecte a partir de l'entrada en vigor en la seva totalitat (100%) dels plusos de treball per torns, és a dir a partir de la nòmina de gener de 1992.

5. Plus tòxic, penós o perillositat.

Els valors hora del plus tòxic, penós o perillós per als operaris directes i indirectes i els empleats es detallen al punt 8.

La data d'entrada en vigor d'aquests valors hora és a la nòmina de febrer de 1992.

6. Repercussions generals d'aquest Acord en el Conveni col·lectiu.

6.1 En l'annex 0 es determinen els coeficients K1 i K2 que s'utilitzen en les taules de valors corresponents (vegeu annexos, apartat 8).

6.2 Amb l'aplicació dels nous valors dels plusos de torn de tarda, torn de nit, nocturnitat, plus de nit treballada i el plus tòxic, penós o perillós, en el seu còmput global queden compresos i, per tant, compensats els plusos de torn, de segon torn, de nocturnitat, de nit treballada i plus tòxic, penós o perillós actualment establerts, així com els exigits legalment per aquests conceptes.

6.3 L'aplicació d'aquests plusos no suposarà cap altra repercussió econòmica en altres conceptes salarials.

6.4 L'aplicació d'aquests plusos no suposa equiparar les categories professionals dels dos convenis, no podent per tant derivar-se reclamacions d'assimilació d'aquestes categories d'un conveni a un altre, ni tampoc dins el mateix conveni, basades en les percepcions d'aquests plusos.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

6.5 La retribució d'aquests plusos en el període de vacances anuals s'ha de fer conforme a la mitjana obtinguda pel treballador en els 3 últims mesos treballats amb anterioritat a la iniciació del mateix. Aquesta mitjana s'entendrà calculada com la suma de les 3 percepcions abans esmentades, dividida per 3 i multiplicada pel coeficient 30/31.

7. Repercussions en el Conveni col·lectiu de 1992.

a) Els valors hora de torn de tarda, torn de nit, nocturnitat i toxicitat d'empleats de 1991 són base 100 per a 1992.

b) Els valors hora de nocturnitat, toxicitat i plus de nit treballada dels operaris directes i indirectes de 1991 són base 100 per a 1992.

c) Els valors hora de torn de tarda i torn de nit dels operaris directes i indirectes queden supeditats al nou Conveni col·lectiu de 1992 d'RBES (alt) ja que depenen de les característiques del calendari laboral de cada any.

8. Annexos: S'adjunten els annexos següents:

- Annex 0: determinació dels coeficients base 1991.
- Annex 1: operaris directes (Conveni de FEMSA-alt) Plusos de: torn de tarda, torn de nit, nocturnitat i toxicitat.
- Annex 2: operaris indirectes (Conveni de FEMSA-alt) Plusos de torn: de tarda, torn de nit, nocturnitat i toxicitat.
- Annex 3: empleats (Conveni de FEMSA-alt) Plusos de torn: de tarda, torn de nit, nocturnitat i toxicitat.

ANNEX 8.1.

Taula de plus de 1er i 2o torn per a treballadors 2015 i 2016.

Categoria i nivell	Valor/h sense antiguitat	Valor/h per quinquenni
A2-01	0,9460	0,0428
A2-02	0,9478	0,0428
B1-01	0,9619	0,0428
B1-02	0,9643	0,0428
B1-03	0,9665	0,0428
B2-01	0,9927	0,0428
B2-02	0,9950	0,0428
B2-03	0,9969	0,0428
C1-01	1,0476	0,0437
C1-02	1,0622	0,0437
C1-03	1,0788	0,0437
C1-04	1,0996	0,0437
C2-01	1,1078	0,0448
C2-02	1,1286	0,0448
C2-03	1,1493	0,0448
C2-04	1,1701	0,0448
D1-01	1,1944	0,0457
D1-02	1,2155	0,0457
D1-03	1,2367	0,0457
D1-04	1,2579	0,0457
D1-05	1,2791	0,0457
D2-01	1,2823	0,0471
D2-02	1,3036	0,0471
D2-03	1,3249	0,0471
D2-04	1,3460	0,0471
D2-05	1,3670	0,0471
E1-01	1,3789	0,0496
E1-02	1,4078	0,0496
E1-03	1,4370	0,0496
E1-04	1,4660	0,0496
E1-05	1,4959	0,0496
E2-01	1,5188	0,0529
E2-02	1,5492	0,0529

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Categoria i nivell	Valor/h sense antiguitat	Valor/h per quinquenni
E2-03	1,5790	0,0529
E2-04	1,6135	0,0529
E2-05	1,6508	0,0529
F1-01	1,7034	0,0529
F1-02	1,7406	0,0529
F1-03	1,7779	0,0529
F1-04	1,8196	0,0529
F1-05	1,8631	0,0529
F2-01	1,9266	0,0529
F2-02	1,9826	0,0529
F2-03	2,0385	0,0529
F2-04	2,1026	0,0529
F2-05	2,1749	0,0529
F2-06	2,2476	0,0529
F2-07	2,3281	0,0529

Taula de plus de 3er torn per a treballadors 2015 i 2016.

Categoria i nivell	Valor/h sense antiguitat	Valor/h per quinquenni
A2-01	3,5612	0,1616
A2-02	3,5688	0,1616
B1-01	3,6231	0,1616
B1-02	3,6311	0,1616
B1-03	3,6391	0,1616
B2-01	3,7383	0,1616
B2-02	3,7460	0,1616
B2-03	3,7539	0,1616
C1-01	3,9457	0,1643
C1-02	3,9998	0,1643
C1-03	4,0627	0,1643
C1-04	4,1405	0,1643
C2-01	4,1719	0,1680
C2-02	4,2496	0,1680
C2-03	4,3277	0,1680
C2-04	4,4060	0,1680
D1-01	4,4972	0,1715
D1-02	4,5770	0,1715
D1-03	4,6569	0,1715
D1-04	4,7365	0,1715
D1-05	4,8161	0,1715
D2-01	4,8292	0,1777
D2-02	4,9087	0,1777
D2-03	4,9882	0,1777
D2-04	5,0680	0,1777
D2-05	5,1478	0,1777
E1-01	5,1923	0,1867
E1-02	5,3016	0,1867
E1-03	5,4108	0,1867
E1-04	5,5201	0,1867
E1-05	5,6329	0,1867
E2-01	5,7202	0,2002
E2-02	5,8336	0,2002
E2-03	5,9466	0,2002
E2-04	6,0753	0,2002
E2-05	6,2158	0,2002
F1-01	6,4147	0,2002
F1-02	6,5553	0,2002
F1-03	6,6957	0,2002
F1-04	6,8516	0,2002

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Categoria i nivell	Valor/h sense antiguitat	Valor/h per quinquenni
F1-05	7,0154	0,2002
F2-01	7,2544	0,2002
F2-02	7,4647	0,2002
F2-03	7,6755	0,2002
F2-04	7,9168	0,2002
F2-05	8,1901	0,2002
F2-06	8,4626	0,2002
F2-07	8,7667	0,2002

Nota: els treballadors que prestin els seus serveis en el 3er torn, rebran per nit treballada un complement, de 3,54 EUR.

Taula de plusos de torn per a indirectes 2015 i 2016.

Categoria i nivell	Valor hora 1er i 2on torn	Valor hora 3er torn
A2-01	0,7408	2,7892
A2-02	0,7408	2,7892
B1-01	0,7460	2,8092
B1-02	0,7460	2,8092
B1-03	0,7460	2,8092
B2-01	0,7460	2,8092
B2-02	0,7460	2,8092
B2-03	0,7460	2,8092
C1-01	0,7795	2,9354
C1-02	0,7795	2,9354
C1-03	0,7795	2,9354
C1-04	0,7795	2,9354
C2-01	0,8259	3,1102
C2-02	0,8259	3,1102
C2-03	0,8259	3,1102
C2-04	0,8259	3,1102
D1-01	0,8259	3,1102
D1-02	0,8259	3,1102
D1-03	0,8259	3,1102
D1-04	0,8259	3,1102
D1-05	0,8259	3,1102
D2-01	0,8259	3,1102
D2-02	0,8259	3,1102
D2-03	0,8259	3,1102
D2-04	0,8259	3,1102
D2-05	0,8259	3,1102

Nota: els treballadors que prestin els seus serveis en el 3er torn, rebran per nit treballada un complement, de 3,54 EUR.

Taula de plusos de torn per a directes 2015 i 2016.

Categoria i nivell	Valor hora 1er i 2on torn	Valor hora 3er torn
A2-01	0,6000	2,2600
A2-02	0,6000	2,2600
B1-01	0,6062	2,2823
B1-02	0,6062	2,2823
B1-03	0,6062	2,2823
B2-01	0,6062	2,2823
B2-02	0,6062	2,2823
B2-03	0,6062	2,2823

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Taula de plusos de nocturnitat i toxicitat per a treballadors 2015 i 2016.

Categoria i nivell	Valor/h sense antiguitat	Valor/h per quinquenni
A2-01	1,7804	0,0811
A2-02	1,7847	0,0811
B1-01	1,8116	0,0811
B1-02	1,8154	0,0811
B1-03	1,8193	0,0811
B2-01	1,8691	0,0811
B2-02	1,8732	0,0811
B2-03	1,8769	0,0811
C1-01	1,9725	0,0822
C1-02	2,0001	0,0822
C1-03	2,0309	0,0822
C1-04	2,0702	0,0822
C2-01	2,0859	0,0838
C2-02	2,1249	0,0838
C2-03	2,1640	0,0838
C2-04	2,2028	0,0838
D1-01	2,2486	0,0858
D1-02	2,2885	0,0858
D1-03	2,3282	0,0858
D1-04	2,3681	0,0858
D1-05	2,4082	0,0858
D2-01	2,4144	0,0889
D2-02	2,4541	0,0889
D2-03	2,4944	0,0889
D2-04	2,5340	0,0889
D2-05	2,5737	0,0889
E1-01	2,5961	0,0933
E1-02	2,6505	0,0933
E1-03	2,7054	0,0933
E1-04	2,7601	0,0933
E1-05	2,8166	0,0933
E2-01	2,8600	0,1000
E2-02	2,9166	0,1000
E2-03	2,9732	0,1000
E2-04	3,0376	0,1000
E2-05	3,1078	0,1000
F1-01	3,2071	0,1000
F1-02	3,2775	0,1000
F1-03	3,3475	0,1000
F1-04	3,4256	0,1000
F1-05	3,5077	0,1000
F2-01	3,6272	0,1000
F2-02	3,7322	0,1000
F2-03	3,8376	0,1000
F2-04	3,9587	0,1000
F2-05	4,0951	0,1000
F2-06	4,2312	0,1000
F2-07	4,3833	0,1000

Taula de plusos de nocturnitat i toxicitat per a indirectes 2015 i 2016.

Categoria i nivell	Valor/h sense antiguitat	Valor/h per quinquenni
A2-01	1,3535	0,1045
A2-02	1,3535	0,1045
B1-01	1,3667	0,1049
B1-02	1,3667	0,1049
B1-03	1,3667	0,1049

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Categoria i nivell	Valor/h sense antiguitat	Valor/h per quinquenni
B2-01	1,3667	0,1049
B2-02	1,3667	0,1049
B2-03	1,3667	0,1049
C1-01	1,4038	0,1060
C1-02	1,4038	0,1060
C1-03	1,4038	0,1060
C1-04	1,4038	0,1060
C2-01	1,4484	0,1071
C2-02	1,4484	0,1071
C2-03	1,4484	0,1071
C2-04	1,4484	0,1071
D1-01	1,4484	0,1071
D1-02	1,4484	0,1071
D1-03	1,4484	0,1071
D1-04	1,4484	0,1071
D1-05	1,4484	0,1071
D2-01	1,4484	0,1071
D2-02	1,4484	0,1071
D2-03	1,4484	0,1071
D2-04	1,4484	0,1071
D2-05	1,4484	0,1071

Taula de plusos de nocturnitat i toxicitat per a directes 2015 i 2016.

Categoria i nivell	Valor/h sense antiguitat	Valor/h per quinquenni
A2-01	1,3535	0,1045
A2-02	1,3535	0,1045
B1-01	1,3667	0,1049
B1-02	1,3667	0,1049
B1-03	1,3667	0,1049
B2-01	1,3667	0,1049
B2-02	1,3667	0,1049
B2-03	1,3667	0,1049

Taula de plus de 1er i 2o torn per a treballadors 2017.

Categoria i nivell	Valor/h sense antiguitat	Valor/h per quinquenni
A2-01	0,9507	0,0430
A2-02	0,9525	0,0430
B1-01	0,9667	0,0430
B1-02	0,9691	0,0430
B1-03	0,9713	0,0430
B2-01	0,9977	0,0430
B2-02	1,0000	0,0430
B2-03	1,0019	0,0430
C1-01	1,0529	0,0439
C1-02	1,0675	0,0439
C1-03	1,0842	0,0439
C1-04	1,1051	0,0439
C2-01	1,1134	0,0450
C2-02	1,1343	0,0450
C2-03	1,1550	0,0450
C2-04	1,1760	0,0450
D1-01	1,2004	0,0459
D1-02	1,2216	0,0459
D1-03	1,2429	0,0459
D1-04	1,2642	0,0459
D1-05	1,2855	0,0459
D2-01	1,2888	0,0473

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Categoria i nivell	Valor/h sense antiguitat	Valor/h per quinquenni
D2-02	1,3102	0,0473
D2-03	1,3315	0,0473
D2-04	1,3527	0,0473
D2-05	1,3738	0,0473
E1-01	1,3858	0,0499
E1-02	1,4149	0,0499
E1-03	1,4442	0,0499
E1-04	1,4734	0,0499
E1-05	1,5034	0,0499
E2-01	1,5264	0,0531
E2-02	1,5569	0,0531
E2-03	1,5869	0,0531
E2-04	1,6215	0,0531
E2-05	1,6591	0,0531
F1-01	1,7120	0,0531
F1-02	1,7493	0,0531
F1-03	1,7868	0,0531
F1-04	1,8287	0,0531
F1-05	1,8724	0,0531
F2-01	1,9362	0,0531
F2-02	1,9925	0,0531
F2-03	2,0487	0,0531
F2-04	2,1131	0,0531
F2-05	2,1858	0,0531
F2-06	2,2588	0,0531
F2-07	2,3398	0,0531

Taula de plus de 3er torn per a treballadors 2017.

Categoria i nivell	Valor/h sense antiguitat	Valor/h per quinquenni
A2-01	3,5790	0,1624
A2-02	3,5866	0,1624
B1-01	3,6412	0,1624
B1-02	3,6493	0,1624
B1-03	3,6573	0,1624
B2-01	3,7570	0,1624
B2-02	3,7648	0,1624
B2-03	3,7726	0,1624
C1-01	3,9654	0,1652
C1-02	4,0198	0,1652
C1-03	4,0830	0,1652
C1-04	4,1612	0,1652
C2-01	4,1927	0,1688
C2-02	4,2709	0,1688
C2-03	4,3494	0,1688
C2-04	4,4281	0,1688
D1-01	4,5197	0,1724
D1-02	4,5999	0,1724
D1-03	4,6802	0,1724
D1-04	4,7602	0,1724
D1-05	4,8402	0,1724
D2-01	4,8533	0,1786
D2-02	4,9332	0,1786
D2-03	5,0131	0,1786
D2-04	5,0933	0,1786
D2-05	5,1735	0,1786
E1-01	5,2183	0,1876
E1-02	5,3281	0,1876
E1-03	5,4378	0,1876

CVE-Núm. de registre: 062015001071



## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Categoria i nivell	Valor/h sense antiguitat	Valor/h per quinquenni
E1-04	5,5477	0,1876
E1-05	5,6610	0,1876
E2-01	5,7488	0,2012
E2-02	5,8627	0,2012
E2-03	5,9763	0,2012
E2-04	6,1056	0,2012
E2-05	6,2469	0,2012
F1-01	6,4468	0,2012
F1-02	6,5881	0,2012
F1-03	6,7291	0,2012
F1-04	6,8858	0,2012
F1-05	7,0504	0,2012
F2-01	7,2906	0,2012
F2-02	7,5020	0,2012
F2-03	7,7138	0,2012
F2-04	7,9564	0,2012
F2-05	8,2310	0,2012
F2-06	8,5049	0,2012
F2-07	8,8106	0,2012

Nota: els treballadors que prestin els seus serveis en el 3er torn, rebran per nit treballada un complement, de 3,55 EUR.

Taula de plusos de torn per a indirectes 2017.

Categoria i nivell	Valor hora 1er i 2on torn	Valor hora 3er torn
A2-01	0,7445	2,8031
A2-02	0,7445	2,8031
B1-01	0,7498	2,8232
B1-02	0,7498	2,8232
B1-03	0,7498	2,8232
B2-01	0,7498	2,8232
B2-02	0,7498	2,8232
B2-03	0,7498	2,8232
C1-01	0,7834	2,9501
C1-02	0,7834	2,9501
C1-03	0,7834	2,9501
C1-04	0,7834	2,9501
C2-01	0,8301	3,1258
C2-02	0,8301	3,1258
C2-03	0,8301	3,1258
C2-04	0,8301	3,1258
D1-01	0,8301	3,1258
D1-02	0,8301	3,1258
D1-03	0,8301	3,1258
D1-04	0,8301	3,1258
D1-05	0,8301	3,1258
D2-01	0,8301	3,1258
D2-02	0,8301	3,1258
D2-03	0,8301	3,1258
D2-04	0,8301	3,1258
D2-05	0,8301	3,1258

Nota: els treballadors que prestin els seus serveis en el 3er torn, rebran per nit treballada un complement, de 3,55 EUR.

Taula de plusos de torn per a directes 2017.

Categoria i nivell	Valor hora 1er i 2on torn	Valor hora 3er torn
A2-01	0,6030	2,2713
A2-02	0,6030	2,2713

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Categoria i nivell	Valor hora 1er i 2on torn	Valor hora 3er torn
B1-01	0,6092	2,2937
B1-02	0,6092	2,2937
B1-03	0,6092	2,2937
B2-01	0,6092	2,2937
B2-02	0,6092	2,2937
B2-03	0,6092	2,2937

Taula de plusos de nocturnitat i toxicitat per a treballadors 2017.

Categoria i nivell	Valor/h sense antiguitat	Valor/h per quinquenni
A2-01	1,7893	0,0815
A2-02	1,7936	0,0815
B1-01	1,8207	0,0815
B1-02	1,8244	0,0815
B1-03	1,8284	0,0815
B2-01	1,8784	0,0815
B2-02	1,8826	0,0815
B2-03	1,8863	0,0815
C1-01	1,9824	0,0826
C1-02	2,0101	0,0826
C1-03	2,0411	0,0826
C1-04	2,0806	0,0826
C2-01	2,0963	0,0842
C2-02	2,1355	0,0842
C2-03	2,1748	0,0842
C2-04	2,2138	0,0842
D1-01	2,2599	0,0862
D1-02	2,2999	0,0862
D1-03	2,3399	0,0862
D1-04	2,3799	0,0862
D1-05	2,4202	0,0862
D2-01	2,4264	0,0894
D2-02	2,4663	0,0894
D2-03	2,5069	0,0894
D2-04	2,5467	0,0894
D2-05	2,5866	0,0894
E1-01	2,6091	0,0938
E1-02	2,6637	0,0938
E1-03	2,7189	0,0938
E1-04	2,7739	0,0938
E1-05	2,8307	0,0938
E2-01	2,8743	0,1005
E2-02	2,9312	0,1005
E2-03	2,9880	0,1005
E2-04	3,0528	0,1005
E2-05	3,1233	0,1005
F1-01	3,2232	0,1005
F1-02	3,2939	0,1005
F1-03	3,3642	0,1005
F1-04	3,4427	0,1005
F1-05	3,5252	0,1005
F2-01	3,6453	0,1005
F2-02	3,7509	0,1005
F2-03	3,8568	0,1005
F2-04	3,9785	0,1005
F2-05	4,1156	0,1005
F2-06	4,2524	0,1005
F2-07	4,4052	0,1005

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Taula de plusos de nocturnitat i toxicitat per a indirectes 2017.

Categoria i nivell	Valor/h sense antiguitat	Valor/h per quinquenni
A2-01	1,3603	0,1051
A2-02	1,3603	0,1051
B1-01	1,3735	0,1054
B1-02	1,3735	0,1054
B1-03	1,3735	0,1054
B2-01	1,3735	0,1054
B2-02	1,3735	0,1054
B2-03	1,3735	0,1054
C1-01	1,4108	0,1066
C1-02	1,4108	0,1066
C1-03	1,4108	0,1066
C1-04	1,4108	0,1066
C2-01	1,4556	0,1076
C2-02	1,4556	0,1076
C2-03	1,4556	0,1076
C2-04	1,4556	0,1076
D1-01	1,4556	0,1076
D1-02	1,4556	0,1076
D1-03	1,4556	0,1076
D1-04	1,4556	0,1076
D1-05	1,4556	0,1076
D2-01	1,4556	0,1076
D2-02	1,4556	0,1076
D2-03	1,4556	0,1076
D2-04	1,4556	0,1076
D2-05	1,4556	0,1076

Taula de plusos de nocturnitat i toxicitat per a directes 2017.

Categoria i nivell	Valor/h sense antiguitat	Valor/h per quinquenni
A2-01	1,3603	0,1051
A2-02	1,3603	0,1051
B1-01	1,3735	0,1054
B1-02	1,3735	0,1054
B1-03	1,3735	0,1054
B2-01	1,3735	0,1054
B2-02	1,3735	0,1054
B2-03	1,3735	0,1054

Taula de plus de 1er i 2o torn per a treballadors 2018.

Categoria i nivell	Valor/h sense antiguitat	Valor/h per quinquenni
A2-01	0,9602	0,0434
A2-02	0,9620	0,0434
B1-01	0,9764	0,0434
B1-02	0,9788	0,0434
B1-03	0,9810	0,0434
B2-01	1,0076	0,0434
B2-02	1,0100	0,0434
B2-03	1,0119	0,0434
C1-01	1,0634	0,0444
C1-02	1,0782	0,0444
C1-03	1,0951	0,0444
C1-04	1,1161	0,0444
C2-01	1,1245	0,0454
C2-02	1,1456	0,0454
C2-03	1,1666	0,0454

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Categoria i nivell	Valor/h sense antiguitat	Valor/h per quinquenni
C2-04	1,1877	0,0454
D1-01	1,2124	0,0464
D1-02	1,2338	0,0464
D1-03	1,2554	0,0464
D1-04	1,2768	0,0464
D1-05	1,2983	0,0464
D2-01	1,3016	0,0478
D2-02	1,3233	0,0478
D2-03	1,3448	0,0478
D2-04	1,3662	0,0478
D2-05	1,3876	0,0478
E1-01	1,3996	0,0504
E1-02	1,4290	0,0504
E1-03	1,4586	0,0504
E1-04	1,4881	0,0504
E1-05	1,5184	0,0504
E2-01	1,5417	0,0537
E2-02	1,5725	0,0537
E2-03	1,6028	0,0537
E2-04	1,6377	0,0537
E2-05	1,6757	0,0537
F1-01	1,7291	0,0537
F1-02	1,7668	0,0537
F1-03	1,8047	0,0537
F1-04	1,8470	0,0537
F1-05	1,8912	0,0537
F2-01	1,9555	0,0537
F2-02	2,0124	0,0537
F2-03	2,0692	0,0537
F2-04	2,1342	0,0537
F2-05	2,2076	0,0537
F2-06	2,2814	0,0537
F2-07	2,3632	0,0537

Taula de plus de 3er torn per a treballadors 2018.

Categoria i nivell	Valor/h sense antiguitat	Valor/h per quinquenni
A2-01	3,6148	0,1641
A2-02	3,6225	0,1641
B1-01	3,6776	0,1641
B1-02	3,6858	0,1641
B1-03	3,6939	0,1641
B2-01	3,7945	0,1641
B2-02	3,8024	0,1641
B2-03	3,8104	0,1641
C1-01	4,0051	0,1668
C1-02	4,0600	0,1668
C1-03	4,1238	0,1668
C1-04	4,2028	0,1668
C2-01	4,2347	0,1705
C2-02	4,3136	0,1705
C2-03	4,3929	0,1705
C2-04	4,4723	0,1705
D1-01	4,5649	0,1741
D1-02	4,6459	0,1741
D1-03	4,7270	0,1741
D1-04	4,8078	0,1741
D1-05	4,8886	0,1741
D2-01	4,9019	0,1804

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Categoria i nivell	Valor/h sense antiguitat	Valor/h per quinquenni
D2-02	4,9826	0,1804
D2-03	5,0633	0,1804
D2-04	5,1443	0,1804
D2-05	5,2253	0,1804
E1-01	5,2705	0,1895
E1-02	5,3814	0,1895
E1-03	5,4922	0,1895
E1-04	5,6032	0,1895
E1-05	5,7176	0,1895
E2-01	5,8063	0,2032
E2-02	5,9214	0,2032
E2-03	6,0361	0,2032
E2-04	6,1667	0,2032
E2-05	6,3093	0,2032
F1-01	6,5112	0,2032
F1-02	6,6540	0,2032
F1-03	6,7964	0,2032
F1-04	6,9547	0,2032
F1-05	7,1210	0,2032
F2-01	7,3635	0,2032
F2-02	7,5770	0,2032
F2-03	7,7910	0,2032
F2-04	8,0359	0,2032
F2-05	8,3133	0,2032
F2-06	8,5900	0,2032
F2-07	8,8987	0,2032

Nota: els treballadors que prestin els seus serveis en el 3er torn, rebran per nit treballada un complement, de 3,59 EUR.

Taula de plusos de torn per a indirectes 2018.

Categoria i nivell	Valor hora 1er i 2on torn	Valor hora 3er torn
A2-01	0,7520	2,8312
A2-02	0,7520	2,8312
B1-01	0,7573	2,8515
B1-02	0,7573	2,8515
B1-03	0,7573	2,8515
B2-01	0,7573	2,8515
B2-02	0,7573	2,8515
B2-03	0,7573	2,8515
C1-01	0,7912	2,9796
C1-02	0,7912	2,9796
C1-03	0,7912	2,9796
C1-04	0,7912	2,9796
C2-01	0,8384	3,1570
C2-02	0,8384	3,1570
C2-03	0,8384	3,1570
C2-04	0,8384	3,1570
D1-01	0,8384	3,1570
D1-02	0,8384	3,1570
D1-03	0,8384	3,1570
D1-04	0,8384	3,1570
D1-05	0,8384	3,1570
D2-01	0,8384	3,1570
D2-02	0,8384	3,1570
D2-03	0,8384	3,1570
D2-04	0,8384	3,1570
D2-05	0,8384	3,1570

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Nota: els treballadors que prestin els seus serveis en el 3er torn, rebran per nit treballada un complement, de 3,59 EUR.

Taula de plusos de torn per a directes 2018.

Categoria i nivell	Valor hora 1er i 2on torn	Valor hora 3er torn
A2-01	0,6090	2,2940
A2-02	0,6090	2,2940
B1-01	0,6153	2,3167
B1-02	0,6153	2,3167
B1-03	0,6153	2,3167
B2-01	0,6153	2,3167
B2-02	0,6153	2,3167
B2-03	0,6153	2,3167

Taula de plusos de nocturnitat i toxicitat per a treballadors 2018.

Categoria i nivell	Valor/h sense antiguitat	Valor/h per quinquenni
A2-01	1,8072	0,0823
A2-02	1,8116	0,0823
B1-01	1,8389	0,0823
B1-02	1,8427	0,0823
B1-03	1,8467	0,0823
B2-01	1,8972	0,0823
B2-02	1,9014	0,0823
B2-03	1,9052	0,0823
C1-01	2,0022	0,0835
C1-02	2,0302	0,0835
C1-03	2,0615	0,0835
C1-04	2,1014	0,0835
C2-01	2,1172	0,0851
C2-02	2,1569	0,0851
C2-03	2,1965	0,0851
C2-04	2,2360	0,0851
D1-01	2,2824	0,0871
D1-02	2,3229	0,0871
D1-03	2,3633	0,0871
D1-04	2,4037	0,0871
D1-05	2,4444	0,0871
D2-01	2,4507	0,0903
D2-02	2,4910	0,0903
D2-03	2,5320	0,0903
D2-04	2,5722	0,0903
D2-05	2,6125	0,0903
E1-01	2,6351	0,0947
E1-02	2,6903	0,0947
E1-03	2,7461	0,0947
E1-04	2,8016	0,0947
E1-05	2,8590	0,0947
E2-01	2,9031	0,1015
E2-02	2,9605	0,1015
E2-03	3,0179	0,1015
E2-04	3,0834	0,1015
E2-05	3,1546	0,1015
F1-01	3,2554	0,1015
F1-02	3,3268	0,1015
F1-03	3,3978	0,1015
F1-04	3,4771	0,1015
F1-05	3,5605	0,1015
F2-01	3,6818	0,1015
F2-02	3,7884	0,1015

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 27 de novembre de 2015

Categoria i nivell	Valor/h sense antiguitat	Valor/h per quinquenni
F2-03	3,8953	0,1015
F2-04	4,0183	0,1015
F2-05	4,1567	0,1015
F2-06	4,2949	0,1015
F2-07	4,4493	0,1015

Taula de plusos de nocturnitat i toxicitat per a indirectes 2018.

Categoria i nivell	Valor/h sense antiguitat	Valor/h per quinquenni
A2-01	1,3739	0,1061
A2-02	1,3739	0,1061
B1-01	1,3873	0,1065
B1-02	1,3873	0,1065
B1-03	1,3873	0,1065
B2-01	1,3873	0,1065
B2-02	1,3873	0,1065
B2-03	1,3873	0,1065
C1-01	1,4249	0,1076
C1-02	1,4249	0,1076
C1-03	1,4249	0,1076
C1-04	1,4249	0,1076
C2-01	1,4702	0,1087
C2-02	1,4702	0,1087
C2-03	1,4702	0,1087
C2-04	1,4702	0,1087
D1-01	1,4702	0,1087
D1-02	1,4702	0,1087
D1-03	1,4702	0,1087
D1-04	1,4702	0,1087
D1-05	1,4702	0,1087
D2-01	1,4702	0,1087
D2-02	1,4702	0,1087
D2-03	1,4702	0,1087
D2-04	1,4702	0,1087
D2-05	1,4702	0,1087

Taula de plusos de nocturnitat i toxicitat per a directes 2018.

Categoria i nivell	Valor/h sense antiguitat	Valor/h per quinquenni
A2-01	1,3739	0,1061
A2-02	1,3739	0,1061
B1-01	1,3873	0,1065
B1-02	1,3873	0,1065
B1-03	1,3873	0,1065
B2-01	1,3873	0,1065
B2-02	1,3873	0,1065
B2-03	1,3873	0,1065

Annex 9.

Plus de disponibilitat de manteniment.

1. Objecte.

Crear en els departaments de manteniment una disponibilitat de personal per atendre les urgències i els treballs planificats de manteniment i reparació de màquines, estris i instal·lacions fora de la jornada normal de treball, o fora de la jornada establerta com a laborable en el calendari laboral del centre.

Divendres, 27 de novembre de 2015

### 2. Prestacions.

El caràcter de disponibilitat indicat implica el compromís per part de les persones afectades, segons la seva tasca, d'atendre la realització dels treballs quan siguin requerits.

Per a aquest concepte de disponibilitat, el Comitè d'empresa garanteix la possibilitat de la realització i el cobrament de 80 hores extraordinàries per col·laborador i any (encara que per possibles acords es redueixi el nombre d'hores extraordinàries per a la resta de la plantilla). Aquestes hores es consideren, amb caràcter general, d'acord amb el que estableix l'article 35.3 de l'Estatut dels treballadors. Per tant, la seva realització no representa un obstacle perquè es facin hores extraordinàries legals.

Si en algun cas individual s'exhaureix aquesta quota d'hores extraordinàries i per tal de poder continuar mantenint les màquines i les instal·lacions en correcte funcionament, el Comitè es compromet a respectar qualsevol pacte entre el cap i el seu col·laborador que permeti continuar atenent les necessitats que es presentin.

### 3. Organització.

La selecció, l'organització i la distribució de les persones que han de desenvolupar aquests treballs de manteniment, així com la modificació del nombre de persones incloses en aquest plus i els altres detalls relacionats amb el seu funcionament, són competència exclusiva de la direcció.

Produeix baixa en la percepció d'aquest plus la persona que no es troba en situació de disponible quan és requerida a aquest efecte i compleix la resta dels requisits acordats.

Anualment la direcció ha de revisar el nombre de persones integrades en aquest plus i l'ha d'adequar a les necessitats de la companyia.

Cal informar-ne el Comitè d'empresa.

### 4. Percepcions.

En compensació per aquest compromís, cal abonar a les persones que hi són incloses la quantitat de 12.351 pessetes en 12 pagues l'any.

Les hores extraordinàries originades per aquests treballs s'han d'abonar d'acord a la norma vigent.

- Plus del servei de bombers.

- Les persones que la direcció hagi seleccionat per integrar-se al servei de bombers han de firmar el contracte corresponent en què s'especifiquen les funcions i el règim laboral que els són aplicables (vegeu annex).

- Com a compensació per aquests treballs s'estableixen les quantitats següents per mes, que cal abonar en 12 pagues:

- Cap de brigada: 12.661 pessetes per mes.

- Capatassos: 10.973 pessetes per mes.

- Bombers: 8.439 pessetes per mes.

- Plus del servei de bombers. Tasques i responsabilitats.

1. Conèixer el maneig i la ubicació dels mitjans d'extinció d'incendis, així com el material auxiliar d'extinció.

2. Vetllar pel bon estat de conservació dels mitjans d'extinció d'incendis, i fer-hi les inspeccions necessàries.

3. Detectar possibles focus o causes d'incendis (residus de combustible, operacions de soldadura, etc.), denunciar i/o suprimir les anomalies corresponents i recomanar zones de no fumadors.

4. Conèixer els perills generals i particulars que comporta l'activitat de l'empresa.



Divendres, 27 de novembre de 2015

5. Evitar o combatre la propagació del foc.
6. En cas d'avís d'incendis, acudir en el mínim temps possible al lloc designat i posar-se a disposició del cap de dotació de la brigada.
7. Fer un ensinistrament especial en el maneig d'hidrants, BIES i elements de protecció respiratòria.
8. Tenir coneixement de la xarxa d'aigua contra incendis, i verificar-ne periòdicament el funcionament correcte.
9. Conèixer les instal·lacions especials.
10. Fer pràctiques d'extinció i salvament, incloent-hi foc real i fums.
11. Fer pràctiques d'agrupament i equipament en cas d'actuació immediata.
12. Conèixer els punts de talls d'energia, aire, etc.
13. Prestar primers auxilis.
14. Col·laborar amb els serveis de protecció civil.
15. Donar bon exemple als companys.

### ANNEX 9.1.

	2015	2016	2017	2018
Manteniment:				
Plus de disponibilitat de manteniment	126,56	126,56	127,19	128,46
Servei de bombers:				
Servei de bombers, cap de brigada	112,96	112,96	113,52	114,66
Servei de bombers, capatassos	97,91	97,91	98,40	99,38
Bombers	75,30	75,30	75,68	76,44

Notes: totes aquestes quantitats s'abonaran en 12 pagues.

### ANNEX 10.

Madrid, 22 de desembre de 1994.

La direcció de Robert Bosch, SA, el Comitè Intercentres de Robert Bosch, SA, i els representants de la Federació del Metall d'UGT i de la Federació Minerometal·lúrgica de CCOO.

Exposen:

1. Que la direcció de l'empresa Robert Bosch, SA, ha iniciat les actuacions preceptives per reorganitzar l'estructura de la societat a partir de l'1 de gener de 1995 per branques d'activitat, amb la constitució de 8 societats amb personalitat jurídica independent.
2. Que d'acord amb el que ha manifestat la direcció de Robert Bosch, SA, i de conformitat amb el que estableix la legislació vigent, cadascuna de les noves societats queda subrogada en relació amb les seves respectives plantilles en tots els drets i les obligacions laborals vigents en Robert Bosch, SA, en el moment d'executar-se la reestructuració.
3. Que així mateix, pel que fa a l'operació esmentada, i com a conseqüència d'aquesta, les parts signants han establert els acords que consten en el present document.
4. Que mitjançant aquest Acord, la representació dels treballadors que subscriu aquest document declara que, sobre la base de la observació estricta de la totalitat de les obligacions empresarials a què es refereixen els apartats 2º i 3º anteriors i segons els seus mateixos termes, no s'oposa a la reestructuració projectada.

Divendres, 27 de novembre de 2015

5. Que, sens perjudici de la plena validesa d'aquest acord, la representació dels treballadors que subscriu el present document manifesta la seva preocupació, ja que considera que concorren fets i circumstàncies objectives que podrien dificultar la viabilitat d'RBEL i RBEA com a societats independents.

6. Que de conformitat amb l'apartat 3º, i amb la finalitat que s'hi exposa, les parts pacten l'acord que consta en les clàusules següents, el qual es comprometen a complir.

### 1. Ocupació.

1.1. Es crea una comissió que es compon de les direccions de cada societat i de les representacions dels treballadors (màxim 2 persones per societat) que s'han de reunir, si alguna de les societats té problemes greus d'ocupació, falta de liquiditat o bé altres que, prèviament, totes dues parts puguin atorgar-li.

1.2. Davant qualsevol dels problemes abans esmentats, aquesta Comissió s'ha de reunir per estudiar i negociar una solució de característiques similars a les que fins ara s'aplicaven a Robert Bosch, SA, com ara:

1.2.1. Alternatives d'ocupació del personal dins qualsevol de les societats esmentades, preferentment dins la mateixa zona geogràfica, i/o;

1.2.2. Mesures laborals no traumàtiques i de naturalesa voluntària, i/o;

1.2.3. Altres mesures que, de comú acord, adoptin les parts.

1.3. En el cas de cessió empresarial, de tot o part d'alguna de les societats, a una altra societat aliena a aquesta, la direcció ha de presentar a la representació dels treballadors les condicions i la informació necessària, perquè, aquesta representació, pugui emetre els informes pertinents davant els organismes competents.

Durant el període dels 3 anys posteriors a la cessió, si els treballadors i les treballadores incorporats a la nova societat perden l'ocupació, la Comissió s'ha de reunir per estudiar i negociar una solució, que en cap cas, no sigui traumàtica.

### 2. Pressupost de finançament dels comitès d'empresa.

A l'efecte econòmic de funcionament de la Comissió, i per a les seves despeses de desplaçament (quan no es reuneixi amb la direcció, a petició de totes dues parts), es fixa per a 1995 un pressupost de fins a un màxim d'1 milió de pessetes per cada comitè d'empresa de cada societat.

### 3. Incorporació de les presents clàusules als diversos convenis col·lectius.

Atesa la implicació en les diverses societats, aquest Acord s'ha d'incloure en els propers convenis col·lectius.

I com a prova de conformitat amb tot el que s'ha exposat i pactat, totes les parts firmen el present document en el lloc i la data que es consignen en l'encapçalament.

Per part de Robert Bosch, SA, Federació del Metall d'UGT, Federació Minerometal·lúrgica de CCOO i Comitè Intercentres (UGT i CCOO):

Hubertus Thiele, Dieter Zieroth, José Luís Santos Gistau, José Luís Abad Maestre, Antonio García Ruano, Manuel Pérez San Miguel, José Parache Grau, Laureano Martos Expósito, Antonio De Lucas Rocha, José A. López San Román, Guillermo Morales Núñez, Tomás Balairón Perezagua, Antonio Berlanga López, Antonio Ruíz Ocaña, Felipe López Alonso, Ricardo Rincón Herranz, Germán Ocaña Ocaña, Juan Aguado Hernández, José Sánchez G. Guerrero, Juan Peralta Zorrilla, José Parra Fernández, Pedro Salvarrey Quintana, Javier Romeo Amantegui, Francisco Mora Navarro, Alvaro Fernández-Dávila Martínez, Dionisio Escribano Julián, Ángel Díaz Cardiel, Antonio Martínez Moreno, Victoriano Nates Setien i Jesús-Àngel Rojo Simón.

Documentació bàsica lliurada i estudiada.

1. Documents de la nova estructura de Robert Bosch, SA, de data 15 de juliol de 1994.
2. Escripcions de constitució de les societats.
3. Previsió d'ocupació de data 11 de novembre de 1994.
4. Previsió de plantilles per a l'1 de gener de 1995, de data 22 de novembre de 1994.
5. Principi d'acord de data 28 de novembre de 1994.

Divendres, 27 de novembre de 2015

6. Documents de nova estructura a partir de l'1 de gener de 1995, de data 30 de novembre de 1994.
7. Informe dels auditors independents KPMG-Peat Marwick de data 15 de novembre de 1994.
8. Llistats de personal de cada societat.

### ANNEX 11.

#### Contractacions.

Davant una necessitat de contractació de personal per el taller, el procediment que cal seguir és:

1. El Departament de Personal comunica al Comitè d'empresa aquesta necessitat, al qual ha de concretar:

- La feina que cal fer,
- El nombre de persones,
- La durada prevista,
- El tipus de contracte (eventual, ...).

2. Es fa una convocatòria pública, en cas necessari, en RBEC, mitjançant un avís als taulers, especificant les dades abans esmentats i el termini previst per a la presentació de sol·licituds.

3. Els requisits necessaris i suficients dels candidats per optar al lloc són entre altres els següents: titulació o coneixements acords al lloc i experiència en el seu cas.

4. Selecció.

Complerts els requisits necessaris, les proves de selecció són:

- Teòrica: tipus test.
- Pràctica: d'habilitat o de coneixements professionals (segons el lloc). En funció de la puntuació obtinguda en les proves, s'estableix una llista, amb un nombre tal de persones que permeti, a més de cobrir els llocs necessaris, disposar de persones per cobrir futures necessitats.

5. L'aplicació d'aquests procediments s'efectuarà d'una manera objectiva.

### ANNEX 12.

#### Contractes eventuais.

(Modificat a la negociació del VII i VIII CC).

La proporció entre la plantilla de personal eventual directe, respecte a la plantilla total de directes (fixos i contractes de relleu), s'establirà de la següent manera:

- a) En circumstàncies normals de la producció, el % de personal eventual directe no superarà el 20% de la plantilla total de directes (fixes + contractes de relleu).
- b) En el supòsit que hagin pics de producció, urgències i/o situacions de no normalitat de treball, se consensuarà amb el Comitè d'empresa.
- c) Si la càrrega de treball (pels supòsits indicats anteriorment) fes necessari major nombre de contractacions eventuais al 20%, s'acordarà amb el Comitè d'empresa quin personal ha de passar a indefinit.

El procés de revisió, no computarà en el % els eventuais directes que estiguin d'alta durant el període de vacances (1 de juliol al 15 de setembre).

Aquest procés de revisió correspon a 9 mesos i mig (de l'1 de gener al 30 de juny i del 16 de setembre al 31 de desembre).

Divendres, 27 de novembre de 2015

A aquests contractes indefinits que es formalitzin, se'ls tindrà en compte a efectes d'antiguitat l'últim període ininterromput que hagi estat contractat com eventual.

ANNEX 13.

Horari flexible (article 11 del III C.C.).

(Aquest annex queda substituït al VII CC per l'article 11) i queda novament modificat al IX CC).

ANNEX 14.

Contractes eventuais a temps parcial en dissabtes i diumenges.

1. Quan en les línies on es treballi a 3 tornos de dilluns a divendres, i en el moment en què la demanda de comandes estigui per sobre de la seva capacitat productiva, per motius de mercat, assignació de nous productes i/o nous llançaments; (tret dels problemes puntuals derivats d'avaries i manca de material), és procedent fer contractes eventuais a temps parcial, per augmentar d'aquesta manera la capacitat productiva i atendre aquests imprevistos, per treballar en dissabtes i diumenges. Cal informar-ne prèviament el Comitè d'empresa amb 15 dies de temps.

2. El personal de suport necessari que necessiten aquests contractes eventuais a temps parcial, per treballar el dissabte i diumenge, ha de ser cobert per les contractacions que es facin a partir de la vigència del segon Conveni col·lectiu d'RBEC.

3. Aquests treballadors de recolzament tindran una compensació econòmica per cada dissabte i diumenge treballat, a més del dia de descans corresponent. Imports:

Any 2015 i 2016: dissabte 55,57 EUR i diumenge 58,02 EUR.

Any 2017: dissabte 55,85 EUR i diumenge 58,31 EUR.

Any 2018: dissabte 56,41 EUR i diumenge 58,89 EUR.

4. La direcció ha de comunicar al Comitè d'empresa les operacions que cal fer i els motius que indueixen a fer aquestes contractacions eventuais a temps parcial, especificant:

a) El motiu de l'operació.

A.1 De mercat.

A.2 Assignació de nous motors.

A.3 Nous llançaments.

b) El nombre de persones que cal contractar.

B.1 Eventuals a temps parcial.

c) El nombre de persones de suport necessàries.

d) La durada de l'operació.

5. Les operacions de personal de suport en dissabtes i diumenges, les ha de fer en primer lloc personal voluntari.

6. En el cas que no es disposi de personal de suport voluntari suficient per cobrir aquestes operacions en dissabtes i diumenges, la direcció i el Comitè d'empresa, es comprometen a definir les alternatives necessàries i imprescindibles, per dur a terme aquestes operacions.

ANNEX 14 A).

Flexibilitat voluntària.

Mesures per equilibrar la càrrega de treball superior i/o inferior a la capacitat de personal i modificació de línies.

A RBEC s'estableix un model de treball que permet, quan les circumstàncies de producció ho aconsellin, l'aplicació de les mesures següents, que en cada cas s'han de definir entre la direcció i el Comitè d'empresa.

Divendres, 27 de novembre de 2015

1. S'ha d'acordar els dies de treball necessaris (+56 hores) que faci personal voluntari de RBEC, que estigui capacitat i/o la realització voluntària de les hores extraordinàries establertes legalment.

1.1 En el cas de càrrega de treball superior a la capacitat del personal:

- S'ha de treballar en dies addicionals per equilibrar la càrrega de treball, amb les condicions següents:

S'ha de comunicar al Comitè d'empresa, mitjançant acta signada per ambdues parts els dies que s'ha de treballar, amb indicació de la línia i el nombre de persones, i si és possible s'ha de planificar el dies de gaudi. Si no es pot gaudir-ne dins l'any natural o dins dels propers 6 mesos com a màxim, s'han d'abonar les hores treballades com a hores festives. Els treballadors que voluntàriament decideixin no treballar en tots o alguns dies ho han de comunicar al seu cap corresponent. S'ha de crear una comissió paritària de seguiment perquè, en el cas de llocs de treball no coberts per voluntaris, busqui la solució adequada.

1.2. En el cas de càrrega de treball inferior a la capacitat del personal:

- S'ha d'establir festa en dies laborables, i s'han de recuperar aquests dies gaudits i s'ha de definir la forma i data del seu gaudi. Si no hi ha la possibilitat de recuperació dins dels 9 mesos següents al descans, aquests dies no s'han de recuperar.

1.3. S'estableix una compensació econòmica per dia, que s'abonarà en la nòmina del mes que es gaudeixi el dia o es recuperi.

Import: any 2015 i 2016: 57,12 EUR.

Import: any 2017: 57,41 EUR.

Import: any 2018: 57,98 EUR.

1.4. Realització d'hores extraordinàries voluntàries legalment establertes.

1.5. Aquestes operacions es comunicaran amb 1 mes d'antel·lació i com a mínim quan el Client ho comunicui a l'empresa i aquesta decideixi la seva acceptació.

2. Quan la càrrega de treball sigui superior a la capacitat de 15 torns a la setmana i la durada superior a 2 mesos s'han de fer contractes a temps parcial. Aquestes operacions les ha de fer el personal voluntari de RBEC que sigui necessari.

3. El 50% dels dies de gaudi corresponents al punt 1.1 els ha de fixar la direcció i el 50%, treballador. La possible acumulació de peticions individuals en dates concretes ha de ser motiu d'acord amb els interessats, i si les peticions repercuteixen a Producció, s'han d'establir amb el Comitè d'empresa.

4. No s'han d'establir dies de treball per a aquestes operacions en vigília de vacances, Setmana Santa i Nadal, en la mesura que es pugui.

5. Els dies de descans individual s'han d'establir preferentment en dates seguides de cap de setmana. Pel que fa a les peticions individuals s'ha d'actuar segons el que indica el punt 3.

6. El seguiment del compliment del que es preveu correspon a una comissió constituïda per representants d'ambdues parts signants d'aquest acord.

7. La direcció ha de facilitar a la representació sindical la llista completa del personal afectat per aquestes operacions.

Annex 14 B).

Flexibilitat. Borsa d'hores.

S'estableixen quatre dies de borsa d'hores (en + o -) per any per a la seva fixació per part de la companyia durant tota la vigència del Conveni col·lectiu. L'ús de la borsa d'hores per part de l'empresa no comportarà compensació addicional alguna per al treballador/a, i la realització de tals hores no estarà subjecta a la voluntarietat del mateix. Els dies d'inactivitat es remuneraran amb tots els conceptes salarials excepte el plus de torn (demà, tarda o nit) i la prima. El dia de recuperació no es percebrà salari base de Conveni i només es percebran (en la nòmina del mes que es tracti) la prima i el plus de torn (demà, tarda o nit) que correspongui al torn efectivament realitzat aquest dia.

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

En cas que es fixin dies d'inactivitat per equilibrar la càrrega de treball, l'empresa només podrà assignar un màxim de 4 dies per mes i per treballador/a preferentment els dilluns i/o divendres i/o vespra o dia posterior a un festiu, avisant amb una antelació de 7 dies naturals. Si hi hagués raons excepcionals que fessin necessari un preavis menor, podrà acordar-se aquest amb el Comitè d'empresa.

En cas que es fixin dies de treball addicionals per equilibrar la càrrega de treball, l'empresa només podrà assignar un màxim de 4 dies per trimestre i per treballador/a en dissabtes a torn de matí i diumenges en torn de nit per al personal fix de nit, amb una antelació de 7 dies naturals. Preferentment, aquests dies de treball addicionals, no s'assignaran en dissabtes o diumenges que coincideixin amb festius o en dissabtes després d'un divendres que sigui festiu o en un diumenge previ a un dilluns que sigui festiu. Si per necessitats productives fos necessari fixar els dies de treball addicionals en períodes i/o torns diferents a l'aquí previst o calgués modificar les dates per avisades, l'empresa i el Comitè d'empresa es reuniran per acordar una alternativa que permeti solucionar la necessitat tenint sempre com a principi que quan es tracti de la recuperació de dies d'inactivitat aquesta ha de dur-se a terme el més aviat possible i de forma equitativa entre els treballadors/es.

Es podrà acordar el treball addicional i la recuperació els dissabtes en el torn de tarda i diumenge en torn de nit si hi hagués treballadors/es que voluntàriament ho acceptessin i el seu nombre fos suficient com per formar una línia completa i que organitzativament sigui viable.

Per al personal a jornada partida, addicionalment al previst en els paràgrafs anteriors, es podrà acordar el treball addicional i la recuperació de dies d'inactivitat com a ampliació de la jornada diària previ acord amb el comandament i amb un mínim d'una hora diària i en fraccions d'hora completes.

Excepcionalment, l'empresa podrà autoritzar, a petició del treballador/a, el descompte en nòmina en lloc de la recuperació dels dies pendents de treballar.

A la finalització del Conveni col·lectiu el saldo de dies a recuperar serà zero.

Si coincidís un permís retribuït o una incapacitat temporal en un dia d'inactivitat o de treball addicional assignat per l'empresa, prevaldrà el permís retribuït o la Incapacitat Temporal.

La comunicació individual al treballador/a, tant dels dies d'inactivitat com dels dies de treball addicional i la seva recuperació, es farà per escrit amb el preavis establert prèviament.

En les reunions trimestrals d'informació a la Comissió paritària de seguiment d'aquest acord l'empresa informará al Comitè d'empresa sobre l'estat de la utilització de la borsa d'hores.

### ANNEX 15.

(Veure text original signat per les parts).

### ANNEX 16.

Permisos en dies de vaga.

La direcció no ha d'autoritzar permisos discrecionals (inclosos dies d'estiu) en dies de vaga legal.

### ANNEX 17.

Incapacitat temporal per vacances (IT en V).

Si durant el gaudi de les vacances la persona causa baixa oficialment a la Seguretat Social gaudirà dels dies de vacances que estigui de baixa per IT després que es reincorpori al treball de comú acord amb l'empresa sempre i quan no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final d'any en el que s'hagi originat.

En el cas que es causi baixa oficialment a la Seguretat Social per IT (malaltia comuna) i que suposi la immobilitat o hospitalització degudament justificada gaudirà dels dies de vacances que estigui de baixa per IT després que es reincorpori al treball de comú acord amb l'empresa sempre i quan no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final d'any en el que s'hagi originat.

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

Segons aplicació de la legislació vigent.

ANNEX 18.

Operacions especials.

1. Definició i consideracions generals.

- S'entén per operació especial (OE) l'operació que té per comesa corregir alteracions anormals en la producció planificada o en l'organització del treball, motivades per causes alienes a la voluntat dels agents del treball.

- Les OE no han de considerar-se com un procediment per a la solució de desequilibris estructurals entre la càrrega i la capacitat.

- Cap OE ha de coincidir en el temps amb un expedient de regulació temporal de treball, si existeixen treballadors de la mateixa professió en situació de regulació al centre.

- Totes les OE acceptades tindran caràcter voluntari per als treballadors.

2. Motiu.

2.1. Alteració imprevista de N.R. per demanda de clients no prevista.

Si el desequilibri càrrega/capacitat és sostingut s'ha de fixar el període per adequar la capacitat industrial i humana a les noves necessitats.

2.2. Imprevistos, per manca de capacitat industrial o humana, motivats per avaries, per posades al punt de noves línies o màquines o per un elevat absentisme localitzat en una àrea específica.

2.3. Retards en el proveïment de matèries primeres.

2.4. Alteracions en la càrrega de treball del personal indirecte.

3. Procediment.

El Comitè d'empresa ha d'estar informat de la proposta d'OE raonada i justificada, n'ha d'acordar la realització durada i condicions, i ha de rebre informació del seu desenvolupament.

4. Mesures que es poden prendre.

Abans que es facin hores extraordinàries s'ha d'intentar aconseguir un equilibri càrrega/capacitat esgotant els recursos humans disponibles a la companyia.

Les mesures que s'han de prendre per ordre de preferència són les següents:

4.1 Mobilitat interna transitòria segons els acords que sobre això hi hagi al seu moment.

4.2 Flexibilitat de calendari, sense que això impliqui que es facin hores extraordinàries.

4.3 Canvi de torn per equilibrar la capacitat industrial i humana.

4.4 Torn de nit, tenint en compte estrictament els acords pactats sobre el tema.

4.5 Hores extraordinàries amb el límit numèric individual assenyalat per la llei i sense superar el límit de l'1,5% de les hores de calendari globals del centre.

Com a modificació i ampliació de tot això, sobre operacions especials s'estableix el següent:

1. Les necessitats de feina en situacions imprevistes, no panificables i en què no sigui possible la contractació eventual s'han d'atendre fent hores extraordinàries. Aquestes hores tenen el caràcter d'estructurals.

Divendres, 27 de novembre de 2015

---

2. En aquestes situacions, quan no sigui possible seguir el procés habitual de reunir el Comitè d'empresa, el cap ha de proposar directament als treballadors afectats que facin hores extraordinàries, respectant els punts següents:

2.1 N'ha de tenir coneixement, a més dels treballadors afectats, algun membre del Comitè d'empresa o delegat de personal.

2.2 La direcció ha d'informar la RS dels motius d'aquestes hores extraordinàries urgents com més aviat millor.

ANNEX 19.

Hores extraordinàries personal de les categories E i F.

Si per exigències del procés productiu, els caps demanen i autoritzen per escrit, que el personal amb les categories E i F faci hores complementàries a la seva jornada de treball, aquestes hores han de ser compensades, com a permís abonat amb la bonificació establerta per a les hores que impliquin un excés sobre la jornada de treball ordinària o operacions especials.

El procediment i suport per compensar les hores, en tot cas han de ser els establerts a la norma RR.HH. Hores Extraordinàries.

ANNEX 20.

Compensació d'hores extraordinàries.

Si s'acorda amb el treballador que se li compensin amb permís les hores extraordinàries autoritzades prèviament pel cap, aquesta compensació ha de ser d'1,75.

La data per gaudir de les hores que s'han de compensar s'ha de determinar entre el cap i el treballador de comú acord, procurant que sigui dins dels 3 mesos següents.

ANNEX 21.

Competitivitat dels productes.

La direcció i la representació dels treballadors consideren que cal fer un esforç significatiu per recuperar els clients i la competitivitat dels productes.

En reconeixement, a l'acordat en el Acta final del període de consultes del procediment d'acomiadament col·lectiu, modificació de condicions i fixació de condicions econòmiques del nou Conveni col·lectiu, instat per RBEC, de data 26-11-2014, recollit en aquest Conveni col·lectiu en l'annex 25, s'abonarà un pagament únic, excepcional i no consolidable en els anys 2015 i 2016, per un import de 150 EUR bruts lineal cada any, que s'abonaran el primer any en la nòmina del mes següent de la ratificació de l'IX Conveni col·lectiu i el segon any en la nòmina del mateix mes que es va abonar l'any 2015.

ANNEX 22.

(Veure text original signat per les parts).

ANNEX 23 A.

(Veure text original signat per les parts).

ANNEX 23 B.

(Veure text original signat per les parts).

En el VIII Conveni col·lectiu de RBEC s'acorda:

Jubilacions parcials anys 2011 i 2012 (annex 23 B acord del 25.06.2008 punt 4).



Divendres, 27 de novembre de 2015

---

Per acord entre l'empresa i el treballador i, subjecte a la legislació vigent al moment de la seva efectivitat, es podran fer jubilacions parcials amb els treballadors que haguessin estat mutualistes a l'1.01.1967 i reuneixin els requisits legals. En aquests casos l'empresa podrà subscriure un contracte de relleu temporal amb el rellevista.

Als treballadors no mutualistes, per acord entre l'empresa i el treballador i, subjecte a la legislació vigent al moment de la seva efectivitat, es podran fer jubilacions parcials segons els requisits legals.

ANNEX 24.

Pla d'igualtat.

(Publicat al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona* e 7 de novembre de 2012).

Barcelona, 21 d'octubre de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès