



RESOLUCIÓ de 13 de desembre de 2019, 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 2019-2020 (codi de conveni núm. 08008551011995)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Robert Bosch España Fàbrica Castellet, SAU, (centre de treball de Castellet i la Gornal), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 17 de juliol de 2019, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 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 2019-2020 (codi de conveni núm. 08008551011995) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies 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)

X CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ROBERT BOSCH ESPAÑA FÁBRICA CASTELLET, SAU, PARA LOS AÑOS 2019 Y 2020

*Nota previa:*

Todas las referencias efectuadas en el texto del convenio colectivo a "trabajador", se entenderán realizadas indistintamente de su género a las personas, hombre o mujer.

## **CAPITULO I**

Disposiciones generales

### *Artículo 1. Extensión del Convenio en su aplicación territorial y personal*

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.

### *Artículo 2. Ámbito personal*

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 2019, siendo su duración de 2 años y, en consecuencia, finalizará el 31 de diciembre de 2020, excepto para aquellos conceptos en los que se especifica concretamente otro plazo de iniciación y vigencia.

#### Artículo 4

El Convenio se prorrogará por la tática 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.

#### Artículo 5. *Fuerza normativa*

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

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

#### Artículo 6. *Absorción*

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.

#### Artículo 7. *Exclusión de otros Convenios*

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.

#### Artículo 8. *Repercusión en precios*

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

#### Artículo 9. *Eficacia total*

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.

## CAPITULO II

### Artículo 10. *Período de trabajo*

1. La jornada anual de trabajo efectiva para el año 2019 será de 1680,25 horas y para el año 2020 de 1657 horas. Con efectos 1 de enero de 2021 la jornada será de 1.688 horas.

La aplicación de esta jornada se aplicará al personal de todos los turnos (inclusive al personal del turno de noche fijo), de la siguiente forma:

En el año 2019 la empresa fijará un día no laborable de ajuste que se prevé sea el 22 de noviembre.

En el año 2020 la empresa fijará cuatro días no laborables de ajuste, dos días serán el 2 y 3 de enero y los otros dos días se prevén serán el 28 de febrero y 27 de marzo.

La fecha exacta de los dos días de asignación, la comunicará la empresa al Comité de Empresa, con un mínimo de 7 días naturales de antelación.

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 2 días flotantes que serán asignados por la empresa hasta el 30 de junio, si en esa fecha la empresa no los ha asignado, se disfrutarán individualmente.

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 se acumulará 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 para el personal de todos los turnos (inclusive al personal del turno de noche fijo).

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.

#### Artículo 11. *Horario flexible*

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.

#### 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.

#### Artículo 13. *Vacaciones*

1. El centro se mantendrá abierto mínimo: en el año 2019 242 días, año 2020 240 días.

Y en el año 2021 se mantendrá el centro 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.

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.

4. En situación de Incapacidad Temporal en vacaciones (ver anexo 17)

#### Artículo 14. *Veteranos*

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.

#### Artículo 15. *Horas extraordinarias estructurales*

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 - 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.

### *CAPITULO III*

#### Clasificación del personal

#### Artículo 16. *Clasificación y asimilación*

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.

#### Artículo 17. *Clasificación profesional*

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.

El sistema de clasificación profesional basado en categorías de este Convenio colectivo quedará sustituido por uno basado en grupos profesionales una vez finalice la negociación abierta al respecto. En consecuencia, el Anexo 1 será sustituido por la nueva estructura de grupos profesionales, sustituyendo así mismo el manual de tareas.

#### Artículo 18. *Especialista polivalente*

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.

#### Artículo 19. *Asignación de tareas*

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.

#### Artículo 20. *Promoción*

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 X 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 1º 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.

#### Artículo 21. *Cobertura de puestos con personal de la Empresa*

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.

#### Artículo 22. *Formación*

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.

#### *CAPITULO IV*

#### Condiciones de trabajo

##### *Artículo 23. Trabajo a 3 turnos*

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.

##### *Artículo 24. Racionalización del trabajo*

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

##### *Artículo 25. Mejora de distribución del personal*

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.

##### *Artículo 26. Reconversión*

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.

#### Artículo 27. *Reestructuración de servicios*

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

- Trasladar trabajadores de puestos indirectos a puestos directos.
- Trasladar profesionales de oficios atípicos a puestos de oficios típicos en la empresa.
- 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.

#### Artículo 28. *Consecuencia de la reconversión*

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.

#### Artículo 29. *Proceso de reconversión*

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.

#### Artículo 30. *Pausas turnos rotativos*

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.

#### Artículo 31. *Movilidad geográfica*

En la fecha de entrada en vigor del X Convenio colectivo de Robert Bosch España Fábrica Castellet, SAU, 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.

#### Artículo 32. *Índices de absentismo*

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.

#### Artículo 33. *Incapacidad permanente parcial*

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.

#### Artículo 34. *Prendas de trabajo*

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.

## *CAPITULO 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.

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).

#### Artículo 36. *Contrato eventual*

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.

#### Artículo 37. *Período de prueba*

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.

### CAPITULO VI

#### Artículo 38. *Condiciones económicas*

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.

#### Artículo 39. *Premio de Productividad*

39.1 Este premio de productividad está orientado a las metas y objetivos de productividad de RBEC. Se establece un premio de productividad de 489,23 EUR consolidado para el año 2019, que se abonará anualmente en la nómina de septiembre.

Este valor está calculado con los incrementos del artículo 43 y es revisable según el IPC real del mismo 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 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 2020 y enero de 2021.

39.3.

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

Enfermedad Productividad	10,0	9,0	8,0	7,0	6,0	5,0	4,78	4,0
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 = 4% año 2019 total de la fábrica, piezas/hora de presencia vs. Año anterior

#### Artículo 40. Incentivos

##### 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 2019 y 2020 es:

Euros prima/mes =  $(1,55 R - 1) \cdot R^* + 37] \cdot HB \cdot K$   
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.
- HB es el número de horas blancas realizadas por la persona en el mes correspondiente.
- K factor cuyo valor año 2019 es 0,01230992 y en el 2020 es 0,01244533.

El valor mínimo garantizado de dicha prima será de 91,35 euros por mes.

El valor mínimo garantizado de la prima PO será por mes de 68,52 euros.

El Premio por Objetivos a los PO's son parte de los objetivos de RBEC. El Premio por Objetivos tiene un importe fijo de 18,27 euros, 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 45,29 euros por mes. 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 2019, o 2020, el presente acuerdo será objeto de negociación en el marco del Convenio de 2021, prorrogándose su vigencia hasta que quede establecido un acuerdo definitivo.

#### Artículo 41. *Compensación horas blancas*

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 2019 y 2020:

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

siendo:

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

R\*<sub>m</sub> = 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.

#### Artículo 42. *Productividad*

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.

- 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.

#### Artículo 43. *Retribuciones*

##### 1. Incremento salarial

Incremento Salarial: 1.5 % año 2019 y 1.1 % año 2020, en los conceptos indicados en este art. 43.1.a), b) y el art. 39.1. del Conv. Col., y el resto de conceptos no variarán:

Para el incremento salarial se toma como base los datos existentes, revisados salarialmente si procedieran del año anterior. La revisión salarial se aplicará desde el 1/Enero del respectivo año, actualizándose las correspondientes tablas.

a) Percepciones mensuales: 1000-1010-1020-1110-2000-2010-2030-2050-3325-3340-3350-3355-3370-3395-3415.

b) Vencimiento superior a un mes:

- Paga Única Abril
- Paga Extra Julio
- Paga Extra Diciembre

El resto de conceptos mantendrán los valores vigentes a la fecha de la firma de este acuerdo.

##### 2. Revisión Salarial.

Se aplicará en los conceptos indicados en este art. 43.1.a), b) y el art. 39.1. del Conv. Col., y el resto de conceptos no variarán:

Año 2019: Si el IPC real del año 2019 fuera superior al 1,96% se actualizarán, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2019, las tablas salariales con la diferencia entre el IPC real y el 1,96%. Si el IPC real fuera inferior al 1,96 % no procedería revisión de las tablas garantizándose el incremento inicial del 1,5%.

Año 2020: Si el IPC real del año 2020 fuera superior al 1,92% se actualizarán, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2020, las tablas salariales con la diferencia entre el IPC real y el 1,92%. Si el IPC real fuera inferior al 1,92 % no procedería revisión de las tablas garantizándose el incremento inicial del 1,1%.

Tan pronto como se constate oficialmente la cifra del IPC real, se revisarán los salarios con carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada respectivo año.

### 3. Incremento adicional.

Con efectos 1 de enero de 2021 las tablas del año 2020, una vez actualizadas según revisión IPC real oficial publicado, se incrementarán en un 1,51% y en los conceptos indicados en los apartados anteriores a), b) y el art. 39.1. del Conv. Col., el resto de conceptos no variarán. Dichos valores se aplicarán en enero del 2021.

#### Artículo 44. Paga única de abril

Esta paga única, queda consolidada en el año 2019 y 2020. 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, con la categoría y nivel salarial que el trabajador tuviera en abril de cada año.

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

#### Artículo 45. Estructura salarial

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 (1000) como cuantía para el cálculo de los conceptos retributivos que en un futuro pudieran ser exigidos legalmente y calculados en función del salario base.

#### Artículo 46. Cálculo del pago vacaciones

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.

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.

#### Artículo 47. Pago mensual

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.

#### Artículo 48. Módulo de pago mensual

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 2019 y 2020, y servirá para calcular los conceptos retributivos que se perciben en función del tiempo de presencia.

#### Artículo 49. Domiciliación del pago

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

#### Artículo 50. Pagas extraordinarias

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, permiso por nacimiento de hijo y riesgo por embarazo.

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

#### Artículo 51. Antigüedad

##### 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	2019	2020
A1-B2	659,28	666,53
C1	670,17	677,54
C2	684,66	692,19
D1	699,13	706,82
D2	724,50	732,47
E1	760,72	769,09
E2-F2	815,79	824,76

#### Artículo 52. Dietas y kilometraje

1. Se establecen los siguientes valores:

A: año; C: categoría; E: España; P: Portugal; I: Iberoamérica; RP: resto de países.

A	C	E	P	I	RP
2019 y 2020	A1-F2	42,66	34,49	42,66	51,93

##### Kilometraje:

La tarifa para los años 2019 y 2020 será de 0,23 euros/km.

La tarifa anterior lleva comprendida la cobertura de seguro a todo riesgo.  
(con efectividad desde firma CC)

#### Artículo 53. Pluses de segundo turno, tercer turno, nocturnidad, toxicidad y noche trabajada

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 2019 y 2020 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.

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.

## Artículo 54. *Otros pluses*

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 2019 y 2020 los valores de estos pluses se adjuntan como anexos 9.1. y 9 (A).

## Artículo 55. *Quebranto de moneda*

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 euros/mes.

NPC	2019 y 2020 CEM
< 1800 EUR	-
De 1800 a 6000 EUR	12,68
> 6000 EUR	25,39

## Artículo 56. *Horas extraordinarias*

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

C: categoría; DL: día laborable (euros/hora); DN: día no laborable (euros/hora).

C	2019 y 2020	
	DL	DN
A2	10,32	13,01

B1	10,55	13,28
B2	10,90	13,68
C1	11,98	15,09
C2	12,76	16,05
D1	13,77	17,37
D2	15,09	19,01

Artículo 57. *Complemento clave 1140 (plus vinculación)*

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.

Artículo 58. *Ingresos mínimos*

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 19.552,08 euros año 2019 (Anexo 5) y 19.792,24 euros para el año 2020 (Anexo 5).

*CAPITULO 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.

## 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.

Artículo 60. *Seguridad y salud laboral*

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.

b) Prevención del cáncer de próstata:

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

Estas pruebas se consideran de carácter voluntario. Si el servicio médico 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.

#### Artículo 61. *Seguridad y salud laboral*

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 del Comité 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. El Comité de Seguridad y Salud podrá ser asistido 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.

#### Artículo 62. *Revisión puestos penosos, tóxicos y peligrosos*

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 al Comité de Seguridad y Salud.

#### Artículo 63. *Trabajadores discapacitados*

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

#### Artículo 64. *Información a C. Paritaria (puesta en funcionamiento nuevos P.T.)*

La Dirección informará al Comité de Seguridad y Salud, 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.

#### Artículo 65. *Riesgos derivados del plomo*

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

### CAPITULO VIII

## Beneficios sociales

### Artículo 66. *Becas*

1. La convocatoria de becas será (años 2019 y 2020):

- Beca para hijos discapacitados de trabajadores y estudios superiores de trabajadores (incluye los contratos de relevo), por un importe por beca de 477,62 euros años 2019 y 2020, 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 465,91 euros años 2019 y 2020, 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.

### Artículo 67. *Permiso por matrimonio*

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 laborable, 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.

### Artículo 68. *Anticipos personales*

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

Categoría	Importe máximo
A1-F2	3.300 euros

Aplicación norma RRHH "anticipos y préstamos al personal" emitida por RBIB/HRC.

### Artículo 69. *Economato*

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.

### Artículo 70. *Premio de nupcialidad*

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.

### Artículo 71. *Incapacidad temporal (IT)*

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.

#### Artículo 72. *Incapacidad permanente (IP)*

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

#### Artículo 73. *Indemnización por fallecimiento*

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.

#### Artículo 74. *Seguro de vida*

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.

#### Artículo 75. *Parejas de hecho*

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

## Artículo 76. Mejoras sociales

Durante la vigencia del X CC la empresa subvencionará (al personal con horario de jornada partida), los tickets de Cheque Gourmet por un valor de 2 euros 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 54,81 EUR anuales durante los años de vigencia del convenio 2019 y 2020, 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 2019 y 2020, la empresa asignará la cantidad de 60.000 euros 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.

## CAPITULO IX

### Actividad sindical

#### Artículo 77. *Actividad sindical.*

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.

Y toda aquella información que establece la legislación vigente en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 78. *Información sobre la inversión*

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.

#### Artículo 79. *Secciones sindicales*

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.

#### Artículo 80. *Comité de Empresa y delegados de los trabajadores*

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 periodos de negociación de convenios colectivos o de otros temas generales, que exijan especial intensidad en las relaciones sindicales o con la dirección. Las horas de los distintos miembros serán acumulables entre sí, en cómputo mensual, pudiendo, además, quedar relevados de su trabajo hasta un 15% 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.

#### Artículo 81. *Cuota y canon sindical*

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

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

### CAPITULO X

#### Marco de relaciones laborales

#### Artículo 82. *Reglamento de régimen interior (RRI)*

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.

#### Artículo 83. *Marco de relaciones laborales*

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

#### Artículo 84. *Incorporación acuerdo*

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

#### Artículo 85. *Plan de Igualdad*

En fecha 4 de julio de 2012 se acordó el Plan de Igualdad de la Empresa que fue publicado en el BOPB el 7 de noviembre de 2012 (anexo 24), actualmente vigente.

El II Plan de Igualdad de Robert Bosch España Fábrica Castellet, S.A.U. una vez finalizadas las negociaciones, será de aplicación en el momento de la firma y se registrará oficialmente e incluirá en el próximo convenio colectivo.

### *CAPITULO XI*

#### *Cláusulas finales*

#### Artículo 86. *Comisión paritaria*

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 competencias específicas de la Comisión paritaria las siguientes:

1. Interpretación o aclaración de las cláusulas del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos, en los supuestos previstos concretamente en este texto.
4. 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.

#### Procedimiento de la Comisión Paritaria:

La parte que presente el asunto a tratar de consulta a la Comisión Paritaria argumentará las causas que justifican su carácter ordinario o extraordinario.

Los asuntos de carácter extraordinario se deberán resolver en un plazo máximo de 10 días laborales de lunes a viernes, y los de carácter ordinario se deberán resolver en un plazo máximo de 30 días naturales.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de este, de conformidad con lo establecido en el artículo 91.4 del Estatuto de los trabajadores, y se harán públicas de conformidad con lo previsto en el artículo 2 del Real decreto 713/2010.

Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de dicha Comisión Paritaria en relación con las competencias de la misma, las partes solicitantes podrán someterlas a los procedimientos de conciliación del Tribunal Laboral de Cataluña.

#### Artículo 87. Idioma del convenio

El presente Convenio Colectivo se suscribe en castellano.

#### Artículo 88. Comisión "Seguimiento Volumen Actividad"

Se ha creado una comisión de seguimiento para los años 2019 y 2020 compuesta por 4 miembros de la Representación Sindical y 4 miembros por parte de la Dirección de la Empresa para realizar seguimiento mensual de la evolución del volumen de actividad, así como del Proyecto New Horizons.

#### ANEXO 1

(Tal y como establece el artículo 17 quedará sustituido por la nueva estructura de grupos profesionales)

##### 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.

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, chofer motociclo, guarda jurado, camarero.
4. Administrativos: oficiales de 2ª.
5. Técnicos: calcador, reabajador 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.

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, reabajador 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 definidas.

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.

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.

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: contra maestre, 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.

5. Técnicos: 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. Técnicos: --
- 6. Titulados: ingenieros, arquitectos, licenciados.

Categoría:

- Clave: E2
- V. tarea: --

Descripción: Mandos superiores

Asimilación:

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

Categoría:

- Clave: F1
- V. tarea: --

Descripción: Mandos superiores

Asimilación:

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

Categoría:

- Clave: F2
- V. tarea: --

Descripción: Mandos superiores

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  
RBEC. TABLA SALARIAL PARA EMPLEADOS E INDIRECTOS 2019

Categoría y nivel	Retrib. Base 2019	Plus conv. 2019	Total paga 2019	Paga única 2019
A2-01	598,73	713,54	1.312,27	1.312,25
A2-02	598,73	716,15	1.314,88	1.314,86
B1-01	608,30	724,50	1.332,80	1.332,81
B1-02	608,30	727,09	1.335,39	1.335,37
B1-03	608,30	729,68	1.337,98	1.337,96
B2-01	632,27	738,75	1.371,02	1.371,01
B2-02	632,27	741,32	1.373,59	1.373,59
B2-03	632,27	743,89	1.376,16	1.376,16
C1-01	670,59	770,47	1.441,05	1.441,03
C1-02	684,96	774,17	1.459,12	1.459,12
C1-03	699,31	780,48	1.479,78	1.479,80
C1-04	718,47	787,19	1.505,67	1.505,69
C2-01	718,47	799,42	1.517,89	1.517,90
C2-02	737,63	806,15	1.543,78	1.543,76
C2-03	756,79	812,83	1.569,62	1.569,60
C2-04	775,96	819,51	1.595,47	1.595,48
D1-01	775,96	851,64	1.627,60	1.627,60
D1-02	795,13	858,92	1.654,05	1.654,03
D1-03	814,27	866,22	1.680,49	1.680,48
D1-04	833,41	873,48	1.706,89	1.706,90
D1-05	852,60	880,75	1.733,35	1.733,35
D2-01	852,60	888,09	1.740,69	1.740,67
D2-02	871,74	895,34	1.767,08	1.767,05
D2-03	890,92	902,64	1.793,57	1.793,52
D2-04	910,07	909,93	1.820,00	1.819,92
D2-05	929,22	917,16	1.846,38	1.846,34
E1-01	929,22	936,34	1.865,55	1.865,54
E1-02	953,16	948,61	1.901,77	1.901,76
E1-03	977,10	960,90	1.937,99	1.938,01
E1-04	1.001,07	973,18	1.974,25	1.974,24
E1-05	1.025,02	986,81	2.011,83	2.011,78
E2-01	1.025,02	1.022,30	2.047,33	2.047,33
E2-02	1.048,94	1.035,90	2.084,85	2.084,84
E2-03	1.072,92	1.049,41	2.122,33	2.122,35
E2-04	1.101,65	1.063,43	2.165,07	2.165,08
E2-05	1.130,41	1.081,27	2.211,68	2.211,63
F1-01	1.130,41	1.147,26	2.277,67	2.277,65
F1-02	1.159,12	1.165,07	2.324,19	2.324,19
F1-03	1.187,88	1.182,96	2.370,84	2.370,82
F1-04	1.221,39	1.201,19	2.422,58	2.422,58
F1-05	1.254,92	1.221,99	2.476,91	2.476,93
F2-01	1.254,92	1.301,24	2.556,16	2.556,16
F2-02	1.302,81	1.323,22	2.626,03	2.626,05
F2-03	1.350,71	1.345,22	2.695,93	2.695,92
F2-04	1.408,20	1.367,85	2.776,05	2.776,04
F2-05	1.475,26	1.391,38	2.866,64	2.866,64
F2-06	1.542,31	1.414,82	2.957,13	2.957,11
F2-07	1.618,97	1.439,08	3.058,05	3.057,99

ANEXO 3  
RBEC. TABLA SALARIAL PARA EMPLEADOS E INDIRECTOS 2020

Categoría y nivel	Retrib. base 2020	Plus conv 2020	Total paga 2020	Paga única 2020
A2-01	605,32	721,39	1.326,71	1.326,69
A2-02	605,32	724,03	1.329,34	1.329,32
B1-01	614,99	732,47	1.347,46	1.347,47
B1-02	614,99	735,09	1.350,08	1.350,06
B1-03	614,99	737,70	1.352,70	1.352,68
B2-01	639,22	746,88	1.386,10	1.386,09
B2-02	639,22	749,47	1.388,70	1.388,70
B2-03	639,22	752,08	1.391,30	1.391,30
C1-01	677,96	778,94	1.456,90	1.456,88
C1-02	692,49	782,68	1.475,17	1.475,17
C1-03	707,00	789,06	1.496,06	1.496,08
C1-04	726,38	795,85	1.522,23	1.522,25
C2-01	726,38	808,21	1.534,59	1.534,60
C2-02	745,75	815,02	1.560,76	1.560,74
C2-03	765,11	821,77	1.586,88	1.586,86
C2-04	784,50	828,53	1.613,02	1.613,03
D1-01	784,50	861,01	1.645,51	1.645,51
D1-02	803,88	868,37	1.672,25	1.672,22
D1-03	823,23	875,75	1.698,98	1.698,96
D1-04	842,58	883,09	1.725,66	1.725,68
D1-05	861,98	890,43	1.752,41	1.752,41
D2-01	861,98	897,86	1.759,84	1.759,81
D2-02	881,33	905,18	1.786,52	1.786,49
D2-03	900,72	912,57	1.813,29	1.813,25
D2-04	920,08	919,94	1.840,02	1.839,94
D2-05	939,44	927,25	1.866,69	1.866,65
E1-01	939,44	946,64	1.886,07	1.886,06
E1-02	963,64	959,05	1.922,69	1.922,68
E1-03	987,84	971,47	1.959,31	1.959,33
E1-04	1.012,08	983,89	1.995,97	1.995,95
E1-05	1.036,30	997,66	2.033,96	2.033,91
E2-01	1.036,30	1.033,55	2.069,85	2.069,85
E2-02	1.060,48	1.047,30	2.107,78	2.107,77

E2-03	1.084,72	1.060,95	2.145,67	2.145,70
E2-04	1.113,76	1.075,12	2.188,89	2.188,89
E2-05	1.142,84	1.093,16	2.236,00	2.235,96
F1-01	1.142,84	1.159,88	2.302,72	2.302,70
F1-02	1.171,87	1.177,89	2.349,75	2.349,75
F1-03	1.200,95	1.195,97	2.396,92	2.396,90
F1-04	1.234,83	1.214,41	2.449,23	2.449,23
F1-05	1.268,72	1.235,43	2.504,16	2.504,18
F2-01	1.268,72	1.315,55	2.584,28	2.584,28
F2-02	1.317,14	1.337,78	2.654,92	2.654,93
F2-03	1.365,56	1.360,02	2.725,59	2.725,58
F2-04	1.423,69	1.382,90	2.806,59	2.806,58
F2-05	1.491,49	1.406,68	2.898,17	2.898,18
F2-06	1.559,27	1.430,39	2.989,66	2.989,64
F2-07	1.636,78	1.454,91	3.091,69	3.091,62

#### ANEXO 4

##### TABLA SALARIAL PARA OPERARIOS DIRECTOS 2019

Categoría y nivel	Retrib. Base 2019	Plus conv. 2019	Total paga 2019	Paga única 2019
A2-01	598,73	569,17	1.167,90	1.312,25
A2-02	598,73	571,75	1.170,48	1.314,86
B1-01	608,30	579,18	1.187,48	1.332,81
B1-02	608,30	581,77	1.190,07	1.335,37
B1-03	608,30	584,33	1.192,63	1.337,96
B2-01	632,27	588,27	1.220,54	1.371,01
B2-02	632,27	590,87	1.223,14	1.373,59
B2-03	632,27	593,45	1.225,71	1.376,16

##### TABLA SALARIAL PARA OPERARIOS DIRECTOS 2020

Categoría y nivel	Retrib. base 2020	Plus conv 2020	Total paga 2020	Paga única 2020
A2-01	605,32	575,43	1.180,75	1.326,69
A2-02	605,32	578,04	1.183,35	1.329,32
B1-01	614,99	585,55	1.200,54	1.347,47
B1-02	614,99	588,17	1.203,16	1.350,06
B1-03	614,99	590,76	1.205,75	1.352,68

B2-01	639,22	594,75	1.233,97	1.386,09
B2-02	639,22	597,37	1.236,59	1.388,70
B2-03	639,22	599,97	1.239,20	1.391,30

## ANEXO 5

### RBEC. TABLA DE REMUNERACIONES ANUALES MÍNIMAS 2019

Categoría	Paga ordinaria (X12)	Paga extra (X2)	Paga única (X1)	Premio product. (X1)	Bruto anual
A2	1.267,90	1.267,90	1.312,25	489,23	19.552,08
B1	1.287,48	1.287,48	1.332,81	489,23	19.846,76
B2	1.320,54	1.320,54	1.371,01	489,23	20.347,80
C1	1.441,05	1.441,05	1.441,03	489,23	22.104,96
C2	1.517,89	1.517,89	1.517,90	489,23	23.257,59
D1	1.627,60	1.627,60	1.627,60	489,23	24.903,23
D2	1.740,69	1.740,69	1.740,67	489,23	26.599,56
E1	1.865,55	1.865,55	1.865,54	489,23	28.472,47
E2	2.047,32	2.047,33	2.047,33	489,23	31.199,06
F1	2.277,67	2.277,67	2.277,65	489,23	34.654,26
F2	2.556,16	2.556,16	2.556,16	489,23	38.831,63

Estas cantidades corresponden a 1.688 horas trabajadas

### RBEC. TABLA DE REMUNERACIONES ANUALES MÍNIMAS 2020

Categoría	Ordinaria (X12)	Extra (X2)	Única (X1)	Product. (X1)	Anual
A2	1.280,75	1.280,75	1.326,69	535,05	19.792,24
B1	1.300,54	1.300,54	1.347,47	535,05	20.090,08
B2	1.333,97	1.333,97	1.386,09	535,05	20.596,72
C1	1.456,90	1.456,90	1.456,88	535,05	22.388,53
C2	1.534,59	1.534,59	1.534,60	535,05	23.553,91
D1	1.645,51	1.645,51	1.645,51	535,05	25.217,70
D2	1.759,84	1.759,84	1.759,81	535,05	26.932,62
E1	1.886,08	1.886,07	1.886,06	535,05	28.826,21
E2	2.069,85	2.069,85	2.069,85	535,05	31.582,80

F1	2.302,72	2.302,72	2.302,70	535,05	35.075,83
F2	2.584,27	2.584,28	2.584,28	535,05	39.299,13

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

“Acta de 18 de septiembre de 2008 del Comité de Seguridad y Salud de Robert Bosch España Fábrica de Castellet, reunidos en Castellet i la Gornal” (consultar texto original).

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, SA

En Castellet i La Gornal, a 24 de octubre de 2006, se reúne de una parte la Dirección de Robert Bosch España Fábrica Castellet, S.A. (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.

Por todo lo expuesto

## ACUERDAN

1. Este acuerdo tendrá validez hasta el año 2010 para el personal que tenga 60 años o más.
2. 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.
3. 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.
4. Percibirán el cobro de la pensión que corresponda de la Seguridad Social y por parte de RBEC, el salario correspondiente al 15%.
5. 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.
6. Según las necesidades, se planificará el inicio y el final del plan, a nivel individual.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. La Dirección y la Comisión de Empleo y Contratación (Comité de Empresa), efectuarán el seguimiento y cumplimiento de este acuerdo.
11. 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).

- 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 SEPTIMO 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 (CC) 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.

1.2. Corresponde a la dirección en función de criterios organizativos y de rentabilidad definir, en cada caso, el turno o turnos en el que cada puesto de trabajo y la persona que lo ocupa debe trabajar conforme 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 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:

$$\text{Valor hora ponderado plus tarde} = \frac{7 \times \text{VHTT} - 0,97 \times \text{VHTN}}{7,97}$$

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.

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 8º 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 toxicidad.
- Anexo 3: empleados (Convenio FEMSA-alt) Pluses de: turno de tarde, turno de noche, nocturnidad y toxicidad.

ANEXO 8.1 (hoja 1 de 7)

RBEC. TABLA DE PLUS DE 1ER Y 2º TURNO PARA EMPLEADOS 2019

Categoría y nivel	Valor/h sin antigüedad	Valor/h por Quinquenio
A2-01	0,9746	0,0441
A2-02	0,9765	0,0441

B1-01	0,9910	0,0441
B1-02	0,9935	0,0441
B1-03	0,9957	0,0441
B2-01	1,0228	0,0441
B2-02	1,0252	0,0441
B2-03	1,0271	0,0441
C1-01	1,0794	0,0450
C1-02	1,0944	0,0450
C1-03	1,1115	0,0450
C1-04	1,1329	0,0450
C2-01	1,1414	0,0461
C2-02	1,1628	0,0461
C2-03	1,1841	0,0461
C2-04	1,2056	0,0461
D1-01	1,2306	0,0471
D1-02	1,2523	0,0471
D1-03	1,2742	0,0471
D1-04	1,2959	0,0471
D1-05	1,3178	0,0471
D2-01	1,3212	0,0485
D2-02	1,3431	0,0485
D2-03	1,3650	0,0485
D2-04	1,3867	0,0485
D2-05	1,4084	0,0485
E1-01	1,4206	0,0511
E1-02	1,4504	0,0511
E1-03	1,4805	0,0511
E1-04	1,5104	0,0511
E1-05	1,5412	0,0511
E2-01	1,5648	0,0545
E2-02	1,5961	0,0545
E2-03	1,6268	0,0545
E2-04	1,6623	0,0545
E2-05	1,7008	0,0545
F1-01	1,7550	0,0545
F1-02	1,7933	0,0545
F1-03	1,8317	0,0545
F1-04	1,8747	0,0545
F1-05	1,9195	0,0545
F2-01	1,9849	0,0545
F2-02	2,0426	0,0545
F2-03	2,1002	0,0545
F2-04	2,1662	0,0545
F2-05	2,2407	0,0545
F2-06	2,3156	0,0545
F2-07	2,3986	0,0545

ANEXO 8.1 (hoja 2 de 7)  
 RBEC. TABLA DE PLUS DE 3ER TURNO PAR EMPLEADOS 2019

Categoría y nivel	Valor/h sin antigüedad	Valor/h por Quinquenio
A2-01	3,6690	0,1665
A2-02	3,6768	0,1665
B1-01	3,7328	0,1665
B1-02	3,7410	0,1665
B1-03	3,7493	0,1665
B2-01	3,8515	0,1665
B2-02	3,8594	0,1665
B2-03	3,8675	0,1665
C1-01	4,0652	0,1693
C1-02	4,1209	0,1693
C1-03	4,1857	0,1693
C1-04	4,2659	0,1693
C2-01	4,2982	0,1731
C2-02	4,3783	0,1731
C2-03	4,4588	0,1731
C2-04	4,5394	0,1731
D1-01	4,6334	0,1767
D1-02	4,7156	0,1767
D1-03	4,7979	0,1767
D1-04	4,8799	0,1767
D1-05	4,9619	0,1767
D2-01	4,9754	0,1831
D2-02	5,0573	0,1831
D2-03	5,1392	0,1831
D2-04	5,2214	0,1831
D2-05	5,3036	0,1831
E1-01	5,3495	0,1923
E1-02	5,4621	0,1923
E1-03	5,5746	0,1923
E1-04	5,6872	0,1923
E1-05	5,8034	0,1923
E2-01	5,8934	0,2063
E2-02	6,0102	0,2063
E2-03	6,1267	0,2063
E2-04	6,2592	0,2063
E2-05	6,4040	0,2063
F1-01	6,6089	0,2063
F1-02	6,7538	0,2063
F1-03	6,8984	0,2063
F1-04	7,0590	0,2063
F1-05	7,2278	0,2063
F2-01	7,4740	0,2063
F2-02	7,6907	0,2063
F2-03	7,9078	0,2063
F2-04	8,1565	0,2063

F2-05	8,4380	0,2063
F2-06	8,7188	0,2063
F2-07	9,0322	0,2063

ANEXO 8.1 (hoja 3 de 7)

RBEC. TABLA DE PLUSES DE TURNO PARA INDIRECTOS 2019

Categoría y nivel	Valor hora 1er y 2º turno	Valor hora 3er turno
A2-01	0,7632	2,8736
A2-02	0,7632	2,8736
B1-01	0,7686	2,8942
B1-02	0,7686	2,8942
B1-03	0,7686	2,8942
B2-01	0,7686	2,8942
B2-02	0,7686	2,8942
B2-03	0,7686	2,8942
C1-01	0,8031	3,0243
C1-02	0,8031	3,0243
C1-03	0,8031	3,0243
C1-04	0,8031	3,0243
C2-01	0,8509	3,2044
C2-02	0,8509	3,2044
C2-03	0,8509	3,2044
C2-04	0,8509	3,2044
D1-01	0,8509	3,2044
D1-02	0,8509	3,2044
D1-03	0,8509	3,2044
D1-04	0,8509	3,2044
D1-05	0,8509	3,2044
D2-01	0,8509	3,2044
D2-02	0,8509	3,2044
D2-03	0,8509	3,2044
D2-04	0,8509	3,2044
D2-05	0,8509	3,2044

*Nota:* Los trabajadores que presten sus servicios en el 3<sup>er</sup> turno, percibirán por noche trabajada un complemento de 3,64 EUR

ANEXO 8.1 (hoja 4 de 7)

RBEC. TABLA DE PLUSES DE TURNO PARA DIRECTOS 2019

Categoría y nivel	Valor hora 1er y 2º turno	Valor hora 3er turno
A2-01	0,6182	2,3284
A2-02	0,6182	2,3284
B1-01	0,6245	2,3514
B1-02	0,6245	2,3514
B1-03	0,6245	2,3514
B2-01	0,6245	2,3514
B2-02	0,6245	2,3514

B2-03	0,6245	2,3514
-------	--------	--------

ANEXO 8.1 (hoja 5 de 7)

RBEC. TABLA DE PLUSES DE NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD PARA EMPLEADOS 2019

Categoría y nivel	Valor/h sin Antigüedad	Valor/h sin Antigüedad
A2-01	1,8343	0,0836
A2-02	1,8388	0,0836
B1-01	1,8665	0,0836
B1-02	1,8703	0,0836
B1-03	1,8744	0,0836
B2-01	1,9257	0,0836
B2-02	1,9299	0,0836
B2-03	1,9338	0,0836
C1-01	2,0322	0,0847
C1-02	2,0606	0,0847
C1-03	2,0924	0,0847
C1-04	2,1329	0,0847
C2-01	2,1490	0,0863
C2-02	2,1892	0,0863
C2-03	2,2295	0,0863
C2-04	2,2695	0,0863
D1-01	2,3167	0,0884
D1-02	2,3578	0,0884
D1-03	2,3987	0,0884
D1-04	2,4398	0,0884
D1-05	2,4811	0,0884
D2-01	2,4875	0,0916
D2-02	2,5284	0,0916
D2-03	2,5699	0,0916
D2-04	2,6108	0,0916
D2-05	2,6517	0,0916
E1-01	2,6747	0,0962
E1-02	2,7307	0,0962
E1-03	2,7873	0,0962
E1-04	2,8436	0,0962
E1-05	2,9019	0,0962
E2-01	2,9466	0,1030
E2-02	3,0049	0,1030
E2-03	3,0632	0,1030
E2-04	3,1296	0,1030
E2-05	3,2019	0,1030
F1-01	3,3042	0,1030
F1-02	3,3767	0,1030
F1-03	3,4488	0,1030
F1-04	3,5293	0,1030
F1-05	3,6139	0,1030
F2-01	3,7370	0,1030
F2-02	3,8452	0,1030

F2-03	3,9538	0,1030
F2-04	4,0785	0,1030
F2-05	4,2191	0,1030
F2-06	4,3593	0,1030
F2-07	4,5160	0,1030

ANEXO 8.1 (hoja de 6 y 7)

RBEC. TABLA DE PLUSES DE NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD PARA INDIRECTOS 2019

Categoría y nivel	Valor/h sin Antigüedad	Valor/h sin Antigüedad
A2-01	1,3945	0,1077
A2-02	1,3945	0,1077
B1-01	1,4081	0,1081
B1-02	1,4081	0,1081
B1-03	1,4081	0,1081
B2-01	1,4081	0,1081
B2-02	1,4081	0,1081
B2-03	1,4081	0,1081
C1-01	1,4463	0,1093
C1-02	1,4463	0,1093
C1-03	1,4463	0,1093
C1-04	1,4463	0,1093
C2-01	1,4922	0,1103
C2-02	1,4922	0,1103
C2-03	1,4922	0,1103
C2-04	1,4922	0,1103
D1-01	1,4922	0,1103
D1-02	1,4922	0,1103
D1-03	1,4922	0,1103
D1-04	1,4922	0,1103
D1-05	1,4922	0,1103
D2-01	1,4922	0,1103
D2-02	1,4922	0,1103
D2-03	1,4922	0,1103
D2-04	1,4922	0,1103
D2-05	1,4922	0,1103

ANEXO 8.1 (hoja 7 de 7)

RBEC. TABLA DE PLUSES DE NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD PARA DIRECTOS 2019

Categoría y nivel	Valor/h sin Antigüedad	Valor/h sin Antigüedad
A2-01	1,3945	0,1077
A2-02	1,3945	0,1077
B1-01	1,4081	0,1081
B1-02	1,4081	0,1081
B1-03	1,4081	0,1081
B2-01	1,4081	0,1081

B2-02	1,4081	0,1081
B2-03	1,4081	0,1081

ANEXO 8.1 (hoja 1 de 7)

RBEC. TABLA DE PLUS DE 1ER Y 2º TURNO PARA EMPLEADOS

Categoría y nivel	Valor/h sin Antigüedad	Valor/h por Quinquenio
A2-01	0,9854	0,0446
A2-02	0,9872	0,0446
B1-01	1,0019	0,0446
B1-02	1,0044	0,0446
B1-03	1,0067	0,0446
B2-01	1,0340	0,0446
B2-02	1,0364	0,0446
B2-03	1,0384	0,0446
C1-01	1,0912	0,0455
C1-02	1,1064	0,0455
C1-03	1,1237	0,0455
C1-04	1,1453	0,0455
C2-01	1,1539	0,0466
C2-02	1,1756	0,0466
C2-03	1,1971	0,0466
C2-04	1,2188	0,0466
D1-01	1,2441	0,0476
D1-02	1,2661	0,0476
D1-03	1,2882	0,0476
D1-04	1,3102	0,0476
D1-05	1,3323	0,0476
D2-01	1,3357	0,0490
D2-02	1,3579	0,0490
D2-03	1,3800	0,0490
D2-04	1,4020	0,0490
D2-05	1,4239	0,0490
E1-01	1,4362	0,0517
E1-02	1,4664	0,0517
E1-03	1,4968	0,0517
E1-04	1,5270	0,0517
E1-05	1,5582	0,0517
E2-01	1,5820	0,0551
E2-02	1,6136	0,0551
E2-03	1,6447	0,0551
E2-04	1,6806	0,0551
E2-05	1,7195	0,0551
F1-01	1,7743	0,0551
F1-02	1,8130	0,0551
F1-03	1,8519	0,0551
F1-04	1,8953	0,0551
F1-05	1,9406	0,0551
F2-01	2,0067	0,0551

F2-02	2,0651	0,0551
F2-03	2,1233	0,0551
F2-04	2,1901	0,0551
F2-05	2,2654	0,0551
F2-06	2,3411	0,0551
F2-07	2,4250	0,0551

ANEXO 8.1 (hoja 2 de 7)

RBEC. TABLA DE PLUS DE 3ER TURNO PARA EMPLEADOS 2020

Categoría y nivel	Valor/h sin Antigüedad	Valor/h por Quinquenio
A2-01	3,7094	0,1684
A2-02	3,7173	0,1684
B1-01	3,7738	0,1684
B1-02	3,7822	0,1684
B1-03	3,7906	0,1684
B2-01	3,8938	0,1684
B2-02	3,9019	0,1684
B2-03	3,9101	0,1684
C1-01	4,1099	0,1712
C1-02	4,1662	0,1712
C1-03	4,2317	0,1712
C1-04	4,3128	0,1712
C2-01	4,3455	0,1750
C2-02	4,4264	0,1750
C2-03	4,5078	0,1750
C2-04	4,5894	0,1750
D1-01	4,6843	0,1787
D1-02	4,7674	0,1787
D1-03	4,8507	0,1787
D1-04	4,9336	0,1787
D1-05	5,0165	0,1787
D2-01	5,0301	0,1851
D2-02	5,1129	0,1851
D2-03	5,1957	0,1851
D2-04	5,2789	0,1851
D2-05	5,3620	0,1851
E1-01	5,4084	0,1944
E1-02	5,5222	0,1944
E1-03	5,6359	0,1944
E1-04	5,7498	0,1944
E1-05	5,8672	0,1944
E2-01	5,9582	0,2086
E2-02	6,0763	0,2086
E2-03	6,1940	0,2086
E2-04	6,3281	0,2086
E2-05	6,4744	0,2086
F1-01	6,6816	0,2086
F1-02	6,8281	0,2086

F1-03	6,9742	0,2086
F1-04	7,1367	0,2086
F1-05	7,3073	0,2086
F2-01	7,5562	0,2086
F2-02	7,7753	0,2086
F2-03	7,9948	0,2086
F2-04	8,2462	0,2086
F2-05	8,5309	0,2086
F2-06	8,8147	0,2086
F2-07	9,1315	0,2086

ANEXO 8.1 (hoja 3 de 7)  
RBE. TABLA DE PLUSES DE TURNO PARA INDIRECTOS 2020

Categoría y nivel	Valor hora 1 <sup>er</sup> y 2 <sup>o</sup> turno	Valor hora 3 <sup>er</sup> turno
A2-01	0,7716	2,9053
A2-02	0,7716	2,9053
B1-01	0,7771	2,9261
B1-02	0,7771	2,9261
B1-03	0,7771	2,9261
B2-01	0,7771	2,9261
B2-02	0,7771	2,9261
B2-03	0,7771	2,9261
C1-01	0,8119	3,0576
C1-02	0,8119	3,0576
C1-03	0,8119	3,0576
C1-04	0,8119	3,0576
C2-01	0,8603	3,2396
C2-02	0,8603	3,2396
C2-03	0,8603	3,2396
C2-04	0,8603	3,2396
D1-01	0,8603	3,2396
D1-02	0,8603	3,2396
D1-03	0,8603	3,2396
D1-04	0,8603	3,2396
D1-05	0,8603	3,2396
D2-01	0,8603	3,2396
D2-02	0,8603	3,2396
D2-03	0,8603	3,2396
D2-04	0,8603	3,2396
D2-05	0,8603	3,2396

Nota: Los trabajadores que presten sus servicios en el 3<sup>er</sup> turno, percibirán por noche trabajada un complemento de 3,68 EUR.

ANEXO 8.1 (hoja 4 de 7)  
 RBEC. TABLA DE PLUSES DE TURNO PARA DIRECTOS 2020

Categoría y nivel	Valor hora 1 <sup>er</sup> y 2 <sup>o</sup> turno	Valor hora 3 <sup>er</sup> turno
A2-01	0,6250	2,3540
A2-02	0,6250	2,3540
B1-01	0,6314	2,3773
B1-02	0,6314	2,3773
B1-03	0,6314	2,3773
B2-01	0,6314	2,3773
B2-02	0,6314	2,3773
B2-03	0,6314	2,3773

ANEXO 8.1 (hoja 5 de 7)  
 RBEC. TABLA DE PLUSES DE NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD PARA EMPLEADOS 2020

Categoría y nivel	Valor/h sin Antigüedad	Valor/h sin Antigüedad
A2-01	1,8545	0,0845
A2-02	1,8590	0,0845
B1-01	1,8870	0,0845
B1-02	1,8909	0,0845
B1-03	1,8950	0,0845
B2-01	1,9469	0,0845
B2-02	1,9511	0,0845
B2-03	1,9550	0,0845
C1-01	2,0546	0,0856
C1-02	2,0833	0,0856
C1-03	2,1154	0,0856
C1-04	2,1564	0,0856
C2-01	2,1726	0,0873
C2-02	2,2133	0,0873
C2-03	2,2540	0,0873
C2-04	2,2945	0,0873
D1-01	2,3422	0,0893
D1-02	2,3837	0,0893
D1-03	2,4251	0,0893
D1-04	2,4666	0,0893
D1-05	2,5084	0,0893
D2-01	2,5148	0,0926
D2-02	2,5562	0,0926
D2-03	2,5982	0,0926
D2-04	2,6395	0,0926
D2-05	2,6808	0,0926
E1-01	2,7041	0,0972
E1-02	2,7607	0,0972
E1-03	2,8180	0,0972
E1-04	2,8749	0,0972
E1-05	2,9338	0,0972

E2-01	2,9790	0,1041
E2-02	3,0380	0,1041
E2-03	3,0969	0,1041
E2-04	3,1640	0,1041
E2-05	3,2371	0,1041
F1-01	3,3406	0,1041
F1-02	3,4138	0,1041
F1-03	3,4867	0,1041
F1-04	3,5681	0,1041
F1-05	3,6536	0,1041
F2-01	3,7781	0,1041
F2-02	3,8875	0,1041
F2-03	3,9973	0,1041
F2-04	4,1234	0,1041
F2-05	4,2655	0,1041
F2-06	4,4073	0,1041
F2-07	4,5657	0,1041

ANEXO 8.1 (hoja 6 de 7)

RBEC. TABLA DE PLUSES DE NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD PARA INDIRECTOS 2020

Categoría y nivel	Valor/h sin Antigüedad	Valor/h sin Antigüedad
A2-01	1,4099	0,1089
A2-02	1,4099	0,1089
B1-01	1,4236	0,1093
B1-02	1,4236	0,1093
B1-03	1,4236	0,1093
B2-01	1,4236	0,1093
B2-02	1,4236	0,1093
B2-03	1,4236	0,1093
C1-01	1,4622	0,1105
C1-02	1,4622	0,1105
C1-03	1,4622	0,1105
C1-04	1,4622	0,1105
C2-01	1,5086	0,1115
C2-02	1,5086	0,1115
C2-03	1,5086	0,1115
C2-04	1,5086	0,1115
D1-01	1,5086	0,1115
D1-02	1,5086	0,1115
D1-03	1,5086	0,1115
D1-04	1,5086	0,1115
D1-05	1,5086	0,1115
D2-01	1,5086	0,1115
D2-02	1,5086	0,1115
D2-03	1,5086	0,1115
D2-04	1,5086	0,1115
D2-05	1,5086	0,1115

Categoría y nivel	Valor/h sin Antigüedad	Valor/h sin Antigüedad
A2-01	1,4099	0,1089
A2-02	1,4099	0,1089
B1-01	1,4236	0,1093
B1-02	1,4236	0,1093
B1-03	1,4236	0,1093
B2-01	1,4236	0,1093
B2-02	1,4236	0,1093
B2-03	1,4236	0,1093

## 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.

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

#### ANEXO 9.1

Conceptos	2019	2020
<i>Mantenimiento:</i>		
Plus de disponibilidad de mantenimiento	130,39	131,82
<i>Servicio de bomberos:</i>		
Servicio de bomberos, jefe de brigada	116,38	117,66
Servicio de bomberos, capataces	100,97	102,09
Bomberos	77,58	78,44

Notas: todas estas cantidades se abonarán en 12 pagas.

ANEXO 9 (A)  
ACTA REUNIÓN “Plus polivalencia y limpieza almacén”

(Consultar documento original)

Con efectos 1.01.2019, regularización importe 40EUR/brutos en cada una de las pagas ordinarias (12 meses).

ANEXO 10

En Madrid, a 22 de diciembre de 1994.

La Dirección de Robert Bosch, SA, el Comité Intercentros de Robert Bosch, SA, y los representantes de la federación del metal de UGT y de la Federación Minerometalúrgica de CCOO

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

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 minerometalúrgica de CCOO y Comité Intercentros (UGT y CCOO):

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

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

3. Los requisitos necesarios y suficientes de los candidatos para optar al puesto son 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 C.C.)

(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.

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:

Años 2019 y 2020. Sábado 56,41EUR y Domingo 58,89EUR

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.

#### ANEXO 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 aconseje 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.

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 años 2019 y 2020: 57,98EUR

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.

## 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 Alcala De Henares, SA (RBEH), Robert Bosch España Fabrica La Carolina, SA (RBEL), Robert Bosch España Fabrica Madrid, SA (RBEM), Robert Bosch España Financiacion y Servicios, SA (RBES), Robert Bosch España Fabrica Treto, SA (RBET), Robert Bosch España, S.A. (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.

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, S.A., la Comisión establecida al efecto ha alcanzado un Principio de Acuerdo en los siguientes términos:

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

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

Modalidad "B": Seguro de Vida Básico.

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

1.1 Personal afectado.

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

1.2 Seguro de Vida hasta la Jubilación.

1.2.1 Capital asegurado.

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

- El Capital Asegurado por categorías, será según Anexo 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.

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.

### 2.2 Capital Asegurado.

2.2.1 Las cantidades de los capitales garantizados hasta el 31.12.1999, en caso de muerte natural y por declaración oficial de Invalidez Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, producida por cualquier motivo, siempre que cause baja definitiva en la Empresa será: según Anexo 3.

2.2.2 Las cantidades en caso de muerte por Accidente serán:

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

### 2.3 Incorporación.

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

## 2.4 Prima del Seguro.

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

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

## 2.5 Vigencia del Seguro.

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

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

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

Mientras se esté en situación de excedencia, cumplimiento del Servicio Militar o 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.

### - 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

A: año; PM: prima mes.

A	A2	B1	B2	C1	C2	D1	D2	E1
1995	--	--	--	--	--	--	--	--
1996	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.900.000	11.600.000	12.600.000	13.500.000	14.500.000
1997	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.900.000	11.600.000	12.600.000	13.500.000	14.500.000
1998	9.470.000	9.880.000	10.300.000	11.220.000	11.940.000	12.970.000	13.900.000	14.930.000
1999	9.760.000	10.180.000	10.600.000	11.560.000	12.300.000	13.360.000	14.320.000	15.380.000
2000	10.050.000	10.490.000	10.920.000	11.910.000	12.670.000	13.760.000	14.750.000	15.840.000
2001	10.350.000	10.800.000	11.250.000	12.260.000	13.050.000	14.180.000	15.190.000	16.310.000
2002	10.660.000	11.120.000	11.590.000	12.630.000	13.440.000	14.600.000	15.650.000	16.800.000
2003	10.980.000	11.460.000	11.940.000	13.010.000	13.850.000	15.040.000	16.110.000	17.310.000
2004	11.310.000	11.800.000	12.290.000	13.400.000	14.260.000	15.490.000	16.600.000	17.830.000
2005	11.650.000	12.160.000	12.660.000	13.800.000	14.690.000	15.960.000	17.100.000	18.360.000
2006	12.000.000	12.520.000	13.040.000	14.220.000	15.130.000	16.440.000	17.610.000	18.910.000
2007	12.360.000	12.900.000	13.430.000	14.640.000	15.580.000	16.930.000	18.140.000	19.480.000
2008	12.730.000	13.280.000	13.840.000	15.080.000	16.050.000	17.440.000	18.680.000	20.070.000
2009	13.110.000	13.680.000	14.250.000	15.540.000	16.530.000	17.960.000	19.240.000	20.670.000
2010	13.510.000	14.090.000	14.680.000	16.000.000	17.030.000	18.500.000	19.820.000	21.290.000
2011	13.910.000	14.520.000	15.120.000	16.480.000	17.540.000	19.050.000	20.410.000	21.930.000
2012	14.330.000	14.950.000	15.570.000	16.980.000	18.070.000	19.630.000	21.030.000	22.590.000
2013	14.760.000	15.400.000	16.040.000	17.490.000	18.610.000	20.210.000	21.660.000	23.260.000
2014	15.200.000	15.860.000	16.520.000	18.010.000	19.170.000	20.820.000	22.310.000	23.960.000
2015	15.660.000	16.340.000	17.020.000	18.550.000	19.740.000	21.450.000	22.980.000	24.680.000
2016	16.130.000	16.830.000	17.530.000	19.110.000	20.340.000	22.090.000	23.670.000	25.420.000
2017	16.610.000	17.330.000	18.060.000	19.680.000	20.950.000	22.750.000	24.380.000	26.180.000
2018	17.110.000	17.850.000	18.600.000	20.270.000	21.570.000	23.430.000	25.110.000	26.970.000
2019	17.620.000	18.390.000	19.160.000	20.880.000	22.220.000	24.140.000	25.860.000	27.780.000
2020	18.150.000	18.940.000	19.730.000	21.510.000	22.890.000	24.860.000	26.640.000	28.610.000
2021	18.700.000	19.510.000	20.320.000	22.150.000	23.580.000	25.610.000	27.440.000	29.470.000
2022	19.260.000	20.100.000	20.930.000	22.820.000	24.280.000	26.380.000	28.260.000	30.350.000
2023	19.840.000	20.700.000	21.560.000	23.500.000	25.010.000	27.170.000	29.110.000	31.270.000
2024	20.430.000	21.320.000	22.210.000	24.210.000	27.330.000	29.690.000	31.810.000	34.170.000

2025	21.040.000	21.960.000	22.870.000	24.930.000	26.530.000	28.820.000	30.880.000	33.170.000
2026	21.680.000	22.620.000	23.560.000	25.680.000	27.330.000	29.690.000	31.810.000	34.170.000
2027	22.330.000	23.300.000	24.270.000	26.450.000	28.150.000	30.580.000	32.760.000	35.190.000
2028	23.000.000	24.000.000	25.000.000	27.250.000	29.000.000	31.500.000	33.750.000	36.250.000
2029	23.690.000	24.720.000	25.750.000	28.060.000	29.870.000	32.440.000	34.780.000	37.330.000
2030	24.400.000	25.460.000	26.520.000	28.910.000	30.760.000	33.410.000	35.800.000	38.450.000
2031	25.130.000	26.220.000	27.310.000	29.770.000	31.690.000	34.420.000	36.880.000	39.610.000
2032	25.880.000	27.010.000	28.130.000	30.670.000	32.640.000	35.450.000	37.980.000	40.800.000
2033	26.660.000	27.820.000	28.980.000	31.590.000	33.020.000	36.510.000	39.120.000	42.020.000
2034	27.450.000	28.650.000	29.850.000	32.530.000	34.620.000	37.610.000	40.300.000	43.280.000
2035	28.280.000	29.510.000	30.740.000	33.510.000	35.660.000	38.740.000	41.500.000	44.580.000
PM	2.600	2.700	2.800	3.000	3.200	3.500	3.700	4.000

A	E2	F1	F2
1995	--	--	--
1996	16.100.000	17.700.000	21.200.000
1997	16.100.000	17.700.000	21.200.000
1998	16.580.000	18.230.000	21.830.000
1999	17.080.000	18.770.000	22.490.000
2000	17.590.000	19.340.000	23.160.000
2001	18.120.000	19.920.000	23.860.000
2002	18.660.000	20.510.000	24.570.000
2003	19.220.000	21.130.000	25.310.000
2004	19.800.000	21.760.000	26.070.000
2005	20.390.000	22.420.000	26.850.000
2006	21.000.000	23.090.000	27.660.000
2007	21.630.000	23.780.000	28.490.000
2008	22.280.000	24.500.000	29.340.000
2009	22.950.000	25.230.000	30.220.000
2010	23.640.000	25.990.000	31.130.000
2011	24.350.000	26.770.000	32.060.000
2012	25.080.000	27.570.000	33.020.000
2013	25.830.000	28.400.000	34.010.000
2014	26.610.000	29.250.000	35.040.000

2015	27.400.000	30.130.000	36.090.000
2016	28.230.000	31.030.000	37.170.000
2017	29.070.000	31.960.000	38.280.000
2018	29.950.000	32.920.000	39.430.000
2019	30.840.000	33.910.000	40.620.000
2020	31.770.000	34.930.000	41.840.000
2021	32.720.000	35.980.000	43.090.000
2022	33.700.000	37.050.000	44.380.000
2023	34.720.000	38.170.000	45.710.000
2024	35.760.000	39.310.000	47.090.000
2025	36.830.000	40.490.000	48.500.000
2026	37.940.000	41.710.000	49.950.000
2027	39.070.000	42.960.000	51.450.000
2028	40.250.000	44.250.000	53.000.000
2029	41.450.000	45.570.000	54.590.000
2030	42.700.000	46.940.000	56.220.000
2031	43.980.000	48.350.000	57.910.000
2032	45.300.000	49.800.000	59.850.000
2033	46.860.000	51.290.000	61.440.000
2034	48.060.000	52.830.000	63.280.000
2035	49.500.000	54.420.000	65.180.000
PM	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)

*(Continúa en la página siguiente)*

Anexo 2  
 Seguro de Capitalización:  
 Capital a los 60 años

AN: año de nacimiento; A95: años a 1 de enero de 1995.

AN	A95	A2	B1	B2	C1	C2	D1	D2	E1
=<1934	=>60	2.000.000	2.075.000	2.150.000	2.350.000	2.500.000	2.750.000	2.950.000	3.150.000
1935	59	2.370.000	2.460.000	2.550.000	2.790.000	2.960.000	3.260.000	3.500.000	3.740.000
1936	58	2.370.000	2.460.000	2.550.000	2.790.000	2.960.000	3.260.000	3.500.000	3.740.000
1937	57	2.370.000	2.460.000	2.550.000	2.790.000	2.960.000	3.260.000	3.500.000	3.740.000
1938	56	2.370.000	2.460.000	2.550.000	2.790.000	2.960.000	3.260.000	3.500.000	3.740.000
1939	55	2.370.000	2.460.000	2.550.000	2.790.000	2.960.000	3.260.000	3.500.000	3.740.000
1940	54	2.450.000	2.550.000	2.640.000	2.880.000	3.070.000	3.380.000	3.620.000	3.870.000
1941	53	2.540.000	2.630.000	2.730.000	2.980.000	3.180.000	3.490.000	3.750.000	4.000.000
1942	52	2.630.000	2.730.000	2.830.000	3.090.000	3.290.000	3.620.000	3.880.000	4.140.000
1943	51	2.720.000	2.820.000	2.930.000	3.200.000	3.400.000	3.740.000	4.020.000	4.290.000
1944	50	2.820.000	2.920.000	3.030.000	3.310.000	3.520.000	3.870.000	4.160.000	4.440.000
1945	49	2.910.000	3.020.000	3.130.000	3.430.000	3.640.000	4.010.000	4.300.000	4.590.000
1946	48	3.020.000	3.130.000	3.240.000	3.550.000	3.770.000	4.150.000	4.450.000	4.750.000
1947	47	3.120.000	3.240.000	3.360.000	3.670.000	3.900.000	4.300.000	4.610.000	4.920.000
1948	46	3.230.000	3.350.000	3.480.000	3.800.000	4.040.000	4.450.000	4.770.000	5.090.000
1949	45	3.350.000	3.470.000	3.600.000	3.930.000	4.180.000	4.600.000	4.940.000	5.270.000
1950	44	3.460.000	3.590.000	3.720.000	4.070.000	4.330.000	4.760.000	5.110.000	5.460.000
1951	43	3.580.000	3.720.000	3.850.000	4.210.000	4.480.000	4.930.000	5.290.000	5.650.000
1952	42	3.710.000	3.850.000	3.990.000	4.360.000	4.640.000	5.100.000	5.470.000	5.850.000
1953	41	3.840.000	3.980.000	4.130.000	4.510.000	4.800.000	5.280.000	5.670.000	6.050.000
1954	40	3.970.000	4.120.000	4.270.000	4.670.000	4.970.000	5.470.000	5.860.000	6.260.000
1955	39	4.110.000	4.270.000	4.420.000	4.830.000	5.140.000	5.660.000	6.070.000	6.480.000
1956	38	4.260.000	4.420.000	4.580.000	5.000.000	5.320.000	5.860.000	6.280.000	6.710.000
1957	37	4.410.000	4.570.000	4.740.000	5.180.000	5.510.000	6.060.000	6.500.000	6.940.000
1958	36	4.560.000	4.730.000	4.900.000	5.360.000	5.700.000	6.270.000	6.730.000	7.190.000
1959	35	4.720.000	4.900.000	5.080.000	5.550.000	5.900.000	6.490.000	6.970.000	7.440.000
1960	34	4.890.000	5.070.000	5.250.000	5.740.000	6.110.000	6.720.000	7.210.000	7.700.000
1961	33	5.060.000	5.250.000	5.440.000	5.940.000	6.320.000	6.960.000	7.460.000	7.970.000
1962	32	5.240.000	5.430.000	5.630.000	6.150.000	6.550.000	7.200.000	7.720.000	8.250.000

1963	31	5.240.000	5.620.000	5.830.000	6.370.000	6.770.000	7.450.000	8.000.000	8.540.000
1964	30	5.610.000	5.820.000	6.030.000	6.590.000	7.010.000	7.710.000	8.280.000	8.840.000
1965	29	5.810.000	6.020.000	6.240.000	6.820.000	7.260.000	7.980.000	8.560.000	9.150.000
1966	28	6.010.000	6.230.000	6.460.000	7.060.000	7.510.000	8.260.000	8.860.000	9.470.000
1967	27	6.220.000	6.450.000	6.690.000	7.310.000	7.770.000	8.550.000	9.180.000	9.800.000
1968	26	6.440.000	6.680.000	6.920.000	7.560.000	8.050.000	8.850.000	9.500.000	10.140.000
1969	25	6.660.000	6.910.000	7.160.000	7.830.000	8.330.000	9.160.000	9.830.000	10.500.000
1970	24	6.900.000	7.150.000	7.410.000	8.100.000	8.620.000	9.840.000	10.170.000	10.860.000
1971	23	7.140.000	7.400.000	7.670.000	8.390.000	8.920.000	9.820.000	10.530.000	11.240.000
1972	22	7.390.000	7.660.000	7.940.000	8.680.000	9.240.000	10.160.000	10.900.000	11.640.000
1973	21	7.650.000	7.930.000	8.220.000	8.980.000	9.560.000	10.510.000	11.280.000	12.040.000
1974	20	7.910.000	8.210.000	8.510.000	9.300.000	9.890.000	10.880.000	11.670.000	12.470.000
1975	19	8.190.000	8.500.000	8.810.000	9.620.000	10.240.000	11.260.000	12.080.000	12.900.000

AN	A95	E2	F1	F2
=<1934	=>60	3.500.000	3.900.000	4.600.000
1935	59	4.150.000	4.630.000	5.460.000
1936	58	4.150.000	4.630.000	5.460.000
1937	57	4.150.000	4.630.000	5.460.000
1938	56	4.150.000	4.630.000	5.460.000
1939	55	4.150.000	4.630.000	5.460.000
1940	54	4.300.000	4.790.000	5.650.000
1941	53	4.450.000	4.960.000	5.850.000
1942	52	4.600.000	5.130.000	6.050.000
1943	51	4.770.000	5.310.000	6.260.000
1944	50	4.930.000	5.500.000	6.480.000
1945	49	5.100.000	5.690.000	6.710.000
1946	48	5.280.000	5.890.000	6.950.000
1947	47	5.470.000	6.090.000	7.190.000
1948	46	5.660.000	6.310.000	7.440.000
1949	45	5.860.000	6.530.000	7.700.000
1950	44	6.060.000	6.760.000	7.970.000
1951	43	6.280.000	6.990.000	8.250.000
1952	42	6.500.000	7.240.000	8.540.000
1953	41	6.720.000	7.490.000	8.840.000

1954	40	6.960.000	7.760.000	9.150.000
1955	39	7.200.000	8.030.000	9.470.000
1956	38	7.460.000	8.310.000	9.800.000
1957	37	7.720.000	8.600.000	10.140.000
1958	36	7.990.000	8.900.000	10.500.000
1959	35	8.270.000	9.210.000	10.870.000
1960	34	8.560.000	9.530.000	11.250.000
1961	33	8.860.000	9.870.000	11.640.000
1962	32	9.170.000	10.210.000	12.050.000
1963	31	9.490.000	10.570.000	12.470.000
1964	30	9.820.000	10.940.000	12.910.000
1965	29	10.160.000	11.320.000	13.360.000
1966	28	10.520.000	11.720.000	13.830.000
1967	27	10.890.000	12.130.000	14.310.000
1968	26	11.270.000	12.560.000	14.810.000
1969	25	11.660.000	13.000.000	15.330.000
1970	24	12.070.000	13.450.000	15.870.000
1971	23	12.490.000	13.920.000	16.420.000
1972	22	12.930.000	14.410.000	17.000.000
1973	21	13.380.000	14.910.000	17.590.000
1974	20	13.850.000	15.440.000	18.210.000
1975	19	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

*(Continúa en la página siguiente)*

Anexo 3  
Acta

Asistentes

Por la dirección: Javier Gonzalez Pareja y José López San Román.  
Por la parte social: Felipe López Alonso (CCOO) y Tomás Alonso (UGT).

En Madrid, a 31 de octubre de 2017, 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 i representantes de la Federación del FICA de UGT y de la Federación de Industria de CCOO, al objeto de actualizar el valor del capital del Seguro de Vida Básico.

Exponen:

Primero: Que con fecha 21 de diciembre de 1995, se firmó el Principio de Acuerdo relativo a la racionalización del Seguro de Vida R.B. (Femsa alt.), ratificado el 25 de Enero de 1996, y 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 2015.

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 2016-2019.

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 2016-2019.

Segundo: Que en los citados Anexo 3 i Anexo 1 serán transpuestos al primer Convenio Colectivo que se firme a 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. Valores Capital S.Vida*

(Consultar texto original firmado)

*Anexo 3*

*Seguro de Vida personal nuevo ingreso. Valores Capital S.Vida*

(Consultar texto original firmado)

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) 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.

Y según establece en la legislación vigente art. 38.3 del Estatuto de los trabajadores:

“Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.”

## ANEXO 18 OPERACIONES ESPECIALES

### 1. Definición y consideraciones generales

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

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

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

Todas las O.E. 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 O.E. razonada y justificada, acordando su realización duración y condiciones, y recibiendo información sobre su desarrollo.

### 4. Medidas posibles a tomar

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

Las medidas a tomar por orden de preferencia serán:

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

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

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

4.4. 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.

#### 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.

ANEXO 22  
RBEC Tabla de concepto salariales años 2019 y 2020

I.  
DEVENGOS

A)	PERCEPCIONES MENSUALES
1000	Salario base
1010	Plus convenio colectivo
1020	Antigüedad
1110	Comp. Retrib.s/Tabla
1140	Plus Vinculación
2000	Plus noche trabajada
2010	Plus trabajo nocturno
2030	Plus turno de noche
2050	Plus turno rotativo A/B
2090	Plus Nocturnidad PromVac
2100	Plus turno tarde PromVac
2110	Plus turno noche PromVac
2120	Plus turno A/B PromVac
2150	Plus Noche trab PromVac
2240	HHEE días laborables
2250	HHEE FuerzaMayor día lab
2260	HHEE Fuerza mayor no lab
2270	HHEE días no laborables
3070	Prima de Objetivos
3120	P.Tr.Esp.no afe.IT
3325	Plus Disp. Mantenimiento
3330	Plus Disp. Horario Espec
3331	Premio objetivos F
3340	Plus Bombero
3350	Plus Capataz Bomberos
3355	Plus J. Brigada Bomberos
3360	Comedor/Economato
3385	Sustituciones Complemento puesto trabajo
3395	Prima directa
3415	Incentivo PO
3445	Prima PromVac
3450	Incentivo PO PromVac
3492	Plus de disponibilidad Almacén
B)	PERCEPCIONES SUPERIORES AL MES
	PAGA EXTRA VACACIONES
9300	Plus convenio colectivo Extra Verano
9304	Paga Extra Vacaciones
9320	Complemento Retribución según tabla Extra Verano
9330	Complemento Extra Verano
9350	Antigüedad Extra Verano
9360	Prima directa Extra Verano
9380	Incentivo PO Extra Verano
9400	Complemento prenda de trabajo Extra Verano
	PAGA EXTRA NAVIDAD
9170	Plus convenio colectivo Extra Navidad
9190	Complemento Retribución según tabla Extra Navidad
9200	Complemento Extra Navidad

9220	Antigüedad Extra Navidad
9230	Prima directa Extra Navidad
9250	Incentivo PO Extra Navidad
9270	Comp. Prenda Tr.EN.
9540	Ret.s/Tabla E.Nav. PAGA UNICA ABRIL
9430	Ret. s/ Tabla P.U.A.
9440	Complemento Paga Unica de Abril
9450	Antigüedad Paga Unica de Abril PREMIO PRODUCTIVIDAD
3160	Premio Productividad

## ANEXO 23 A ACTA

Asistentes

Representación empresarial:

Ulrich Vogel y  
Roser Roselló

Comité de Empresa:

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

El día 26 de junio de 2008, en Castellet y la Gornal, se reúnen las personas mencionadas, y llegan 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 23B

### ACUERDO DEL VII CONVENIO DE RBECAÑOS 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.

4. Ampliación del acuerdo de la jubilación parcial.

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 en el momento de su efectividad.

En el VIII Convenio Colectivo de RBEC se acuerda:

“Jubilaciones parciales años 2011 y 2012 (anexo 23B acuerdos del 25.06.2008 punto 4)

Por acuerdo entre la empresa y el trabajador y, sujeto a la legislación vigente en el momento de su efectividad, 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 legislación vigente en el momento de su efectividad, se podrán hacer jubilaciones parciales según los requisitos legales.

#### ANEXO 24 PLAN DE IGUALDAD

(Publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona*, de 7 de noviembre de 2012).

Barcelona, 13 de diciembre de 2019

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès