

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA**Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

RESOLUCIÓ de 11 de juliol de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Robert Bosch España, Fabrica Castellet, SA per als anys 2011-2012 (codi de conveni núm. 0808551)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Robert Bosch España, Fabrica Castellet, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 28 de juny de 2011, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Robert Bosch España, Fabrica Castellet, SA per als anys 2011-2012 (codi de conveni núm. 0808551) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Transcripción literal del texto original firmado por las partes

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Robert Bosch España Fabrica de Castellet, SA, para los años 2011 i 2012.

En Castellet i la Gornal, a 28 de junio de 2011, en el domicilio de la empresa Robert Bosch España Fábrica Castellet, SAU, se ha reunido la Comisión Negociadora del Convenio para los años 2011 y 2012.

Después de deliberar ampliamente durante los días 1/03, 31/03, 8/04, 27/04, 9/05, 3/06, 10/06, 17/06 y 20/06 del 2011 y habiéndose obtenido un Principio de Acuerdo en fecha 3/06/2011, acuerdan lo siguiente:

PRIMERO: Aprobar el texto definitivo del Convenio colectivo que se adjunta como anexo.

SEGUNDO: Se acuerda que esta hoja del texto sea suscrita por todos los miembros de la Comisión Negociadora y visadas todas las hojas por dos representantes de cada una de las partes.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la presente acta, que una vez leída y aprobada por los asistentes, se suscribe en señal de conformidad,

Por parte de la Dirección de la Sociedad:

Nombre y apellidos	Cargo
D. Jesús Pinedo Garfella	Jefe MOE 8
D. Felipe Poblet Capa	Jefe Calidad
Da. Roser Roselló Carmona	Jefe Personal
D. Martín Schmischke	Jefe CFA
D. Ulric Vogel	Jefe Fábrica

Por parte de los trabajadores:

Nombre y Apellidos	Sindicato
Da. M ^a Carmen Pérez Salado	CCOO
D. Javier Monterrubio Torrico	CCOO
D. Miguel Cuenca Aguilar	CCOO
D. Antonio García Álvarez	CCOO
D. Pedro Giménez Sánchez	CCOO
D. Fco. Javier Pizarro Preciado	CCOO
D. Ferrán Bruna Aibar	CCOO (DS)

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Nombre y Apellidos	Sindicato
D. Alejandro Vasco Díaz	CCOO (DS)
D. Luis Sánchez Temporal	UGT
D. Manen Suero Sansón	UGT
D. José Linares Fornieles	UGT
D. Luis Sánchez Núñez	UGT
D. Josep Andreu Amorós	UGT
Da. Montserrat Pérez Lomas	UGT <DS)
D. Carlos Teruel Martínez	UGT (DS)

Capítulo 1

Disposiciones generales

Extensión del Convenio en su aplicación territorial y personal

Artículo 1

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

Ámbito personal

Artículo 2

El Convenio afectará a todo el personal de Robert Bosch España Fábrica Castellet, SA, 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 2011, siendo su duración de 2 años y, en consecuencia, finalizará el 31 de diciembre de 2012, excepto para aquellos conceptos en los que se especifica concretamente otro plazo de iniciación y vigencia.

Artículo 4

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

Artículo 5

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

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

Artículo 6

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

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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, SA.

Artículo 7

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

Artículo 8

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

Artículo 9

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

Capítulo 2

Período de trabajo

Artículo 10

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

Los días flotantes que no hayan sido asignados antes del 30 de junio pasarán al disfrute del total de la plantilla de forma individual.

2. Horarios para los años 2011 y 2012:

2.1. La jornada ordinaria efectiva para los trabajadores a turno rotativo, será de 7 horas y 43 minutos, con una pausa de 20 minutos.

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

Horario: de 7 horas a 14.30 horas.

La jornada de verano intensiva es de 20 días laborables para las personas acogidas al horario flexible del IV Convenio colectivo.

Se ajustará el horario diario del resto del año.

2.3. Con los horarios de los puntos 2.1 y 2.2, quedan definidos los días flotantes correspondientes, dándose por finalizada con esta actuación la reducción sobre días flotantes, existentes hasta el IV CC.

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 correspondientes a la reducción de jornada, individualmente o colectivamente, preferentemente los lunes y viernes, avisando con la antelación suficiente y dependiendo de las necesidades de producción.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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.

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

En situaciones de necesidad de ajustar la capacidad de RBEC, la empresa podrá disponer en el 2011 de los 2 días flotantes de empresa del 2012 y los 2 días flotantes de empresa del 2013. Excepcionalmente, si no se hubiera dispuesto de los 2 días de 2013 en 2011, la empresa podrá disponer de los 2 días flotantes de empresa del 2013 hasta el 31.12.2012.

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.

Horario flexible

Artículo 11

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

- a) La entrada al trabajo a las 8.00 h para el turno normal podrá flexibilizarse hasta 60 minutos antes y 90 minutos después del horario mencionado.
- b) La pausa del mediodía a las 13.00 h tendrá una duración mínima de 30 minutos y máxima de 120 minutos.
- c) Será obligatoria la presencia en las franjas horarias comprendidas de 09:30 h a 13:00 h y de 15:00 a 16:04 h.
- d) 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.
- e) La jornada de verano de junio y julio intensiva es de 40 días laborales, exceptuando las personas acogidas al horario flexible del IV CC que tienen 20 días laborales intensivos y 20 días son a jornada partida (el cómputo diario de la jornada de verano intensiva y partida es de 7h.15').
- f) La entrada al trabajo en jornada de verano (de junio y julio) a las 7:00h podrá flexibilizarse hasta las 9:30h como se realiza en el resto del año.
- g) 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.
- h) 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.

Este horario sustituye y anula los artículos 10 y 11, así como el anexo 13, todos ellos recogidos en el VI Convenio colectivo.

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.

Vacaciones

Artículo 13

1. El centro se mantendrá abierto mínimo 244 días al año.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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 período, 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 período 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 período normal de vacaciones será el mes de agosto.

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

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

Veteranos

Artículo 14

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

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

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

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

Artículo 15

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

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

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

Capítulo 3

Clasificación del personal

Clasificación y asimilación

Artículo 16

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

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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

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

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

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

Especialista polivalente

Artículo 18

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

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

Asignación de tareas

Artículo 19

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

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

Promoción

Artículo 20

El personal de RBEC sujeto a convenio será evaluado en la periodicidad definida en los procesos internos, como p. ej.: el MAG que actualmente es anual. Durante el transcurso del VIII 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

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.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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

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

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

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

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

Formación

Artículo 22

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

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

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

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

Capítulo 4

Condiciones de trabajo

Trabajo a 3 turnos

Artículo 23

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

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

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

Racionalización del trabajo

Artículo 24

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

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Artículo 25

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

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

Reconversión

Artículo 26

Convencidos de que, en razón de sus características y proyección en los mercados internacionales, el futuro de la empresa y de los que, en cada momento, trabajan 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

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

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

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

Pausas turnos rotativos

Artículo 30

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

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Movilidad geográfica

Artículo 31

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

Índices de absentismo

Artículo 32

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

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

Incapacidad permanente parcial

Artículo 33

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

Prendas de trabajo

Artículo 34

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo 5

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, SA.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

2. Con el fin de cubrir posibles necesidades futuras, Robert Bosch España Fábrica Castellet, SA., 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).

Contrato eventual

Artículo 36

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

Período de prueba

Artículo 37

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

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

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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

Capítulo 6 Condiciones económicas

Artículo 38

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

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

Premio de Productividad

Artículo 39

39.1. Este premio de productividad está orientado a las metas y objetivos de productividad de RBEC. Se establece un premio de productividad de 496,58 EUR para el año 2011 consolidado 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 € y hasta el máximo alcanzado, de los que se consolidarán como mínimo 40 € y como máximo 120 €, 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/12 y enero/13.

39.3.

FORMULA: $100 \text{ EUR} \times (\text{Productividad Real} / 7\%) \times (4,78\% / \text{Enfermedad Real})$

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

Base: 100 EUR.

Mínimo: 40 EUR, consolidados.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Máximo: no hay máximo en el año.
120 EUR, consolidados.

4,78%: total de la fábrica, directos + indirectos, promedio del año.
7 %: total de la fábrica, piezas/hora de presencia vs. año anterior.

Incentivos

Artículo 40

Unificación de primas personal directo.

1. Con fecha 1 de enero de 1991 y con carácter provisional se unificaron las primas directa y de productividad (claves 24, 30 y 22) en una sola prima, a percibir en 14 pagas, cuya fórmula para 2011 y 2012 es:

euros prima/mes = $(1,55 R - 1) \cdot R^* + 37$. HB. K.

donde:

- R es el rendimiento individual en tanto por uno.
- R* es el rendimiento individual en tanto por ciento con un valor máximo de 130.
- HB es el número de horas blancas realizadas por la persona en el mes correspondiente.
- K factor cuyo valor año 2011 es 0,012788 y en el 2012 es 0,012980.

El valor mínimo garantizado de dicha prima será de 100 euros por mes para los años 2011 y 2012.

El valor mínimo garantizado de la prima PO será por mes de 75 euros para los años 2011 y 2012.

En la Vigencia del Convenio colectivo se introducirá por parte de la empresa un Premio por Objetivos a los PO's. Dichos objetivos serán parte de los de RBEC. El Premio por Objetivos tendrá un importe fijo de 20 EUR mensuales y 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 49,58 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 2012, el presente acuerdo será objeto de negociación en el marco del Convenio de 2013, prorrogándose su vigencia hasta que quede establecido un acuerdo definitivo.

Artículo 41

La compensación para situaciones de trabajo con bajo porcentaje de horas blancas, según acuerdo de 5 de abril 1984, queda sustituida por la siguiente fórmula para los años 2011 y 2012:

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

siendo:

R_m = Rendimiento individual medio de los 2 últimos meses conocidos, en tanto por uno.

R*_m = Rendimiento individual medio de los 2 últimos meses conocidos, en tanto por ciento, con un valor máximo de 130.

HP = Número de horas de presencia del mes.

HB = Número de horas blancas del mes.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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

Productividad

Artículo 42

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

Mejoras de productividad.

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

Productividad/Aprovechamiento de las Inversiones.

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

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

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

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

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

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

Retribuciones

Artículo 43

1. Incremento salarial.

Incremento Salarial: 1.5 % año 2011 y 1.5 % año 2012, en los conceptos indicados en este art. 43 1 a) y b), y el resto de conceptos no se varían.

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 01/enero del respectivo año, actualizándose las correspondientes tablas.

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

- Paga Única abril.
- Paga Extra julio.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

- Paga Extra diciembre.

2. Revisión Salarial. Artículo 43.

La revisión salarial en cada uno de los años será de acuerdo con la siguiente fórmula:

- Año 2011: Diferencia entre IPC real y el 1.5% *.
- Año 2012: Diferencia entre IPC real y el 1.5% *.

* En ningún caso la revisión salarial será inferior al incremento salarial del 1.5%.

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

Paga única de abril

Artículo 44

Para el año 2011 y 2012 se aplicará al personal empleado e indirecto la paga única de abril definida en el anexo 3 indicada en cada año, con la categoría y nivel salarial que el trabajador tuviera en abril de cada año.

Para el año 2011 y 2012 se aplicará al personal directo la paga única de abril definida en anexo 4 indicada en cada año, con la categoría y nivel salarial que el trabajador tuviera en abril de cada año.

Esta paga única, queda consolidada en el año 2011 y 2012.

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

Estructura salarial

Artículo 45

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

2. Retribución base.

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

Cálculo del pago vacaciones

Artículo 46

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

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

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

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

Pago mensual

Artículo 47

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

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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

Módulo de pago mensual

Artículo 48

El módulo de pago mensual establecido para facilitar la regularidad de los cobros del personal, se actualiza conforme al promedio mensual del horario anual de trabajo que se establece en el Convenio, en 153,45 horas/mes para los años 2011 y 2012, y servirá para calcular los conceptos retributivos que se perciben en función del tiempo de presencia.

Domiciliación del pago

Artículo 49

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

Pagas extraordinarias

Artículo 50

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

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.

Antigüedad

Artículo 51

Quinquenios.

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

Categoría	2011	2012
A2- B2	684,90	695,17
C1	696,20	706,64
C2	711,26	721,93
D1	726,29	737,18
D2	752,63	763,92
E1	790,28	802,13
E2-F2	847,47	860,18

Dietas y kilometraje

Artículo 52

1. Se establecen los siguientes valores:

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

A: 2011 y 2012

C: A1-F2

E: 46,70

P: 37,75

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

I:46,70
RP: 56,84

Kilometraje:

La tarifa para los años 2011 y 2012 será de 0,25 euros/km.
La tarifa anterior lleva comprendida la cobertura de seguro a todo riesgo.
(con efectividad desde firma CC).

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

Artículo 53

1. En fecha 28 de octubre de 1991, se alcanzó un acuerdo cuyo texto se recoge en anexo 8 para los pluses de segundo turno, tercer turno, nocturnidad, toxicidad y noche trabajada. Para 2011 y 2012 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 fué a partir del 1 de enero de 1996.

Otros pluses

Artículo 54

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

En anexo 9 se recoge el texto del acuerdo sobre estos pluses. Para el 2011 y 2012 los valores de estos pluses se adjuntan como anexo 9.1.

Quebranto de moneda

Artículo 55

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

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

	2011 y 2012
NPC	CEM
< 1800 EUR	-
De 1800 a 6000 EUR	13,88
> 6000 EUR	27,79

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Horas extraordinarias

Artículo 56

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

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

C	2011 y 2012	
	DL	DN
A2	11,30	14,24
B1	11,55	14,54
B2	11,93	14,98
C1	13,11	16,52
C2	13,97	17,57
D1	15,07	19,01
D2	16,52	20,81

Artículo 57

Complemento clave 9202.

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

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

Ingresos mínimos

Artículo 58

El nivel de ingresos mínimos anuales para todos los trabajadores que realicen el horario normal de trabajo real en situación de normalidad, se fija en 20.245,75 euros para el año 2011 y 20.528,45 euros para el año 2012 (Anexo 5).

Capítulo 7

Seguridad y salud laboral

Artículo 59

La normativa del grupo Robert Bosch sobre seguridad será de aplicación en Robert Bosch España Fábrica Castellet, SA. La adecuación del centro de trabajo de Robert Bosch España Fábrica Castellet, SA, 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.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Seguridad y salud laboral

Artículo 60

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

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

Estas pruebas constarán de:

a) Prevención del cáncer ginecológico de la mujer:

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

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

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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.

Seguridad y salud laboral

Artículo 61

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

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

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

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

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

Artículo 62

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

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

Artículo 63

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

Artículo 64

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

Artículo 65

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

Capítulo 8

Beneficios sociales

Becas

Artículo 66

1. La convocatoria de becas será (años 2011 y 2012):

- Beca para hijos discapacitados psíquicos de trabajadores y estudios superiores de trabajadores (incluye los contratos de relevo), por un importe de 522,82 euros por beca, para todas las solicitudes que cumplan los requisitos actualmente establecidos.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

- Cuarenta y dos becas para estudios superiores de hijos de trabajadores por un importe de 510 euros por beca, aplicando los baremos correspondientes actualizados.

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

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

Permiso por matrimonio

Artículo 67

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

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

Anticipos personales

Artículo 68

Se establecen las cuantías máximas siguientes para los créditos personales, para los años 2011 y 2012.

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

Estos niveles máximos se incluirán en la CEDD 115 permaneciendo en vigor el resto del apartado 3.6 de esta CEDD 115.

Economato

Artículo 69

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

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

Premio de nupcialidad

Artículo 70

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

Plus N = 5% de B x H

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

H = número de años en la empresa.

Incapacidad temporal (IT)

Artículo 71

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

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

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

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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

2. Medidas de control:

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

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

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

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

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

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

Incapacidad permanente (IP)

Artículo 72

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

Indemnización por fallecimiento

Artículo 73

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

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

Seguro de vida

Artículo 74

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

Parejas de hecho

Artículo 75

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

Mejoras sociales

Artículo 76

Durante la vigencia del VIII 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.

Con la finalidad de ampliar el servicio actual de comidas en máquinas de vending en el comedor de la nave 102, la Dirección informará al Comité de Empresa del proyecto en el 3er trimestre del 2011 (fecha implementación 31.12.2011).

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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 de 60 EUR anuales por cada hijo/a, 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 y deberá aportar fotocopia del Libro de familia.

Si el resultado del beneficio neto de la empresa es igual o superior a un 5% de las ventas de RBEC en los años 2011 y 2012, 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.

Capítulo 9
Actividad sindical

Artículo 77

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

- producción,
- costes de personal y plantilla,
- inversiones,
- financiación,

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

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

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

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

Información sobre la inversión

Artículo 78

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

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

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

Secciones sindicales

Artículo 79

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

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

2. A estos delegados se les reconocen los mismos derechos y garantías que a los miembros del Comité de Empresa.
3. En el centro en que la candidatura de un sindicato supere el 10% del número total de vocales del Comité, se dispondrá para cada sección sindical de un local con los muebles indispensables, ordenador e impresora.
4. El centro con más de 50 trabajadores, por cada central sindical que tenga algún representante en el Comité de Empresa, se dispondrá, al menos, de un tablón de anuncios por central para comunicar con sus afiliados.

Comité de Empresa y delegados de los trabajadores

Artículo 80

1. Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 50 horas mensuales por persona para el ejercicio de sus funciones sindicales, que tendrán carácter flexible en los períodos de negociación de convenios colectivos o de otros temas generales, que exijan especial intensidad en las relaciones sindicales o con la dirección. Las horas de los distintos miembros serán acumulables entre sí, en cómputo mensual, pudiendo, además, quedar relevados de su trabajo hasta un 15% de los miembros de cada Comité de Empresa, dentro del cómputo de horas global de cada centro.
2. Los representantes de los trabajadores se comprometen a tener informados a sus mandos de su tiempo de dedicación sindical, con objeto de que éstos puedan conocer previamente la disponibilidad laboral del trabajador, para poder planificar su trabajo.

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

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

Cuota y canon sindical

Artículo 81

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

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

Capítulo 10

Marco de relaciones laborales

Reglamento de régimen interior (RRI)

Artículo 82

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

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

Marco de relaciones laborales

Artículo 83

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

Incorporación acuerdo

Artículo 84

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

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Plan de Igualdad

Artículo 85

Antes del 20.12.2011 se elaborará Plan de Igualdad según Ley Orgánica de Igualdad entre hombres y mujeres.

Comisión paritaria para el Plan de Igualdad.

Del Plan de Igualdad se hará el seguimiento a través de la Comisión paritaria.

Capítulo 11

Cláusulas final

Comisión paritaria

Artículo 86

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

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

Serán funciones específicas de la Comisión paritaria las siguientes:

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

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

Idioma del convenio

Artículo 87

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

Anexo 1

Categoría:

- Clave: 1.
- V. tarea: Hasta 125.

Descripción: Trabajos sencillos, repetitivos y bien definidos.

Asimilación:

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

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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, retribajador de planos, auxiliar de laboratorio, auxiliar de organización.
6. Titulados: -

Categoría:

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

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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, retribujador 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.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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: -

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

- 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: contraamaestre, maestro de taller, delineante proyectista, jefe de sección laboratorio, jefe de organización de 2ª.
- 6. Titulados: ayudantes de ingeniería y arquitectura, peritos industriales.

Categoría:

- Clave: D2.
- V. tarea: 236-275.

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

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

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

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

Funciones con dominio de tecnología aplicada de psicología de personal.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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 – 2011 -

Categoría y Nivel	Retrib. Base	Plus Conv.	Total Paga	Paga Única
A2-01	621,99	741,26	1.363,25	1.363,25
A2-02	621,99	743,97	1.365,96	1.365,95
B1-01	631,94	752,65	1.384,59	1.384,59
B1-02	631,94	755,34	1.387,28	1.387,26
B1-03	631,94	758,03	1.389,97	1.389,94
B2-01	656,84	767,45	1.424,29	1.424,28
B2-02	656,84	770,12	1.426,96	1.426,96
B2-03	656,84	772,80	1.429,64	1.429,64
C1-01	696,65	800,40	1.497,05	1.497,02
C1-02	711,57	804,25	1.515,81	1.515,82
C1-03	726,48	810,80	1.537,28	1.537,30
C1-04	746,39	817,78	1.564,17	1.564,19
C2-01	746,39	830,47	1.576,86	1.576,87
C2-02	766,29	837,48	1.603,77	1.603,74
C2-03	786,19	844,41	1.630,60	1.630,58
C2-04	806,11	851,35	1.657,46	1.657,47
D1-01	806,11	884,73	1.690,84	1.690,84
D1-02	826,03	892,29	1.718,32	1.718,29
D1-03	845,91	899,88	1.745,79	1.745,77
D1-04	865,80	907,41	1.773,21	1.773,23

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Categoría y Nivel	Retrib. Base	Plus Conv.	Total Paga	Paga Única
D1-05	885,73	914,97	1.800,70	1.800,69
D2-01	885,73	922,59	1.808,32	1.808,29
D2-02	905,61	930,13	1.835,74	1.835,71
D2-03	925,54	937,72	1.863,26	1.863,21
D2-04	945,43	945,28	1.890,71	1.890,64
D2-05	965,32	952,79	1.918,11	1.918,09
E1-01	965,32	972,72	1.938,04	1.938,02
E1-02	990,19	985,47	1.975,66	1.975,66
E1-03	1.015,06	998,23	2.013,29	2.013,30
E1-04	1.039,96	1.010,99	2.050,95	2.050,94
E1-05	1.064,85	1.025,15	2.090,00	2.089,94
E2-01	1.064,85	1.062,02	2.126,87	2.126,88
E2-02	1.089,69	1.076,14	2.165,83	2.165,85
E2-03	1.114,60	1.090,18	2.204,78	2.204,81
E2-04	1.144,45	1.104,75	2.249,20	2.249,20
E2-05	1.174,32	1.123,28	2.297,60	2.297,56
F1-01	1.174,32	1.191,83	2.366,15	2.366,14
F1-02	1.204,16	1.210,34	2.414,50	2.414,49
F1-03	1.234,04	1.228,92	2.462,96	2.462,94
F1-04	1.268,85	1.247,86	2.516,71	2.516,71
F1-05	1.303,68	1.269,47	2.573,15	2.573,18
F2-01	1.303,68	1.351,80	2.655,48	2.655,48
F2-02	1.353,43	1.374,63	2.728,07	2.728,07
F2-03	1.403,19	1.397,49	2.800,68	2.800,67
F2-04	1.462,91	1.421,00	2.883,91	2.883,91
F2-05	1.532,58	1.445,44	2.978,02	2.978,02
F2-06	1.602,23	1.469,80	3.072,03	3.072,01
F2-07	1.681,88	1.494,99	3.176,87	3.176,80

Anexo 4

- RBEC - Tabla salarial para operarios directos - 2011 -

Categoría y Nivel	Retrib. Base	Plus Conv.	Total Paga	Paga Única
A2-01	621,99	591,29	1.213,28	1.363,25
A2-02	621,99	593,97	1.215,96	1.365,95
B1-01	631,94	601,68	1.233,62	1.384,59
B1-02	631,94	604,37	1.236,31	1.387,26
B1-03	631,94	607,04	1.238,98	1.389,94
B2-01	656,84	611,13	1.267,97	1.424,28
B2-02	656,84	613,83	1.270,67	1.426,96
B2-03	656,84	616,50	1.273,34	1.429,64

Anexo 5

- RBEC - Tabla de remuneraciones anuales mínimas - 2011 -

Categoría	Paga Ordinaria (x 12)	Paga Extra (x2)	Paga Única (x1)	Premio Product.(x1)	Bruto Anual
A2	1.313,28	1.313,28	1.363,25	496,58	20.245,75
B1	1.333,62	1.333,62	1.384,59	496,58	20.551,85
B2	1.367,97	1.367,97	1.424,28	496,58	21.072,44
C1	1.497,05	1.497,05	1.497,02	496,58	22.952,30
C2	1.576,86	1.576,86	1.576,87	496,58	24.149,49
D1	1.690,84	1.690,84	1.690,84	496,58	25.859,18
D2	1.808,32	1.808,32	1.808,29	496,58	27.621,35
E1	1.938,04	1.938,04	1.938,02	496,58	29.567,16
E2	2.126,87	2.126,87	2.126,88	496,58	32.399,64
F1	2.366,15	2.366,15	2.366,14	496,58	35.988,82
F2	2.655,48	2.655,48	2.655,48	496,58	40.328,78

Estas cantidades corresponden a 1.688 horas trabajadas.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Anexo 3

- RBEC – Tabla salarial para empleados e indirectos – 2012 -

Categoría y Nivel	Retrib. Base	Plus Conv.	Total Paga	Paga Única
A2-01	631,32	752,38	1.383,70	1.383,70
A2-02	631,32	755,13	1.386,45	1.386,44
B1-01	641,42	763,94	1.405,36	1.405,36
B1-02	641,42	766,67	1.408,09	1.408,07
B1-03	641,42	769,40	1.410,82	1.410,79
B2-01	666,69	778,96	1.445,66	1.445,64
B2-02	666,69	781,67	1.448,36	1.448,36
B2-03	666,69	784,39	1.451,08	1.451,08
C1-01	707,10	812,41	1.519,51	1.519,48
C1-02	722,24	816,31	1.538,55	1.538,56
C1-03	737,37	822,96	1.560,34	1.560,36
C1-04	757,59	830,05	1.587,63	1.587,65
C2-01	757,59	842,93	1.600,51	1.600,52
C2-02	777,78	850,04	1.627,82	1.627,80
C2-03	797,98	857,08	1.655,06	1.655,04
C2-04	818,20	864,12	1.682,32	1.682,33
D1-01	818,20	898,00	1.716,20	1.716,20
D1-02	838,42	905,67	1.744,09	1.744,06
D1-03	858,60	913,38	1.771,98	1.771,96
D1-04	878,79	921,02	1.799,81	1.799,83
D1-05	899,02	928,69	1.827,71	1.827,70
D2-01	899,02	936,43	1.835,45	1.835,41
D2-02	919,19	944,08	1.863,27	1.863,25
D2-03	939,42	951,79	1.891,21	1.891,16
D2-04	959,61	959,46	1.919,07	1.919,00
D2-05	979,80	967,08	1.946,88	1.946,86
E1-01	979,80	987,31	1.967,11	1.967,09
E1-02	1.005,04	1.000,25	2.005,29	2.005,29
E1-03	1.030,29	1.013,20	2.043,49	2.043,50
E1-04	1.055,56	1.026,15	2.081,71	2.081,70
E1-05	1.080,82	1.040,53	2.121,35	2.121,29
E2-01	1.080,82	1.077,95	2.158,77	2.158,78
E2-02	1.106,04	1.092,28	2.198,32	2.198,34
E2-03	1.131,32	1.106,53	2.237,85	2.237,88
E2-04	1.161,62	1.121,32	2.282,94	2.282,94
E2-05	1.191,93	1.140,13	2.332,06	2.332,02
F1-01	1.191,93	1.209,71	2.401,64	2.401,63
F1-02	1.222,22	1.228,50	2.450,72	2.450,71
F1-03	1.252,55	1.247,35	2.499,90	2.499,88
F1-04	1.287,88	1.266,58	2.554,46	2.554,46
F1-05	1.323,24	1.288,51	2.611,75	2.611,78
F2-01	1.323,24	1.372,08	2.695,32	2.695,31
F2-02	1.373,73	1.395,25	2.768,99	2.769,00
F2-03	1.424,24	1.418,45	2.842,69	2.842,68
F2-04	1.484,85	1.442,32	2.927,17	2.927,17
F2-05	1.555,57	1.467,12	3.022,69	3.022,69
F2-06	1.626,26	1.491,85	3.118,11	3.118,09
F2-07	1.707,11	1.517,41	3.224,52	3.224,45

Anexo 4

RBEC - Tabla salarial para operarios directos - 2012 –

Categoría y Nivel	Retrib. Base	Plus Conv.	Total Paga	Paga Única
A2-01	631,32	600,16	1.231,48	1.383,70
A2-02	631,32	602,88	1.234,20	1.386,44
B1-01	641,42	610,71	1.252,12	1.405,36

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Categoría y Nivel	Retrib. Base	Plus Conv.	Total Paga	Paga Única
B1-02	641,42	613,44	1.254,85	1.408,07
B1-03	641,42	616,15	1.257,56	1.410,79
B2-01	666,69	620,30	1.286,99	1.445,64
B2-02	666,69	623,04	1.289,73	1.448,36
B2-03	666,69	625,75	1.292,44	1.451,08

ANEXO 5

- RBEC – Tabla de remuneraciones anuales mínimas – 2012 -

Categoría	Paga Ordinaria (X12)	Paga Extra (X2)	Paga Única (X1)	Premio Product. (X1)	Bruto anual
A2	1.331,48	1.331,48	1.383,70	504,03	20.528,45
B1	1.352,12	1.352,12	1.405,36	504,03	20.839,07
B2	1.386,99	1.386,99	1.445,64	504,03	21.367,53
C1	1.519,51	1.519,51	1.519,48	504,03	23.296,65
C2	1.600,51	1.600,51	1.600,52	504,03	24.511,69
D1	1.716,20	1.716,20	1.716,20	504,03	26.247,03
D2	1.835,45	1.835,45	1.835,41	504,03	28.035,74
E1	1.967,11	1.967,11	1.967,09	504,03	30.010,66
E2	2.158,77	2.158,77	2.158,78	504,03	32.885,59
F1	2.401,64	2.401,64	2.401,63	504,03	36.528,62
F2	2.695,32	2.695,32	2.695,31	504,03	40.933,82

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 revisarán taquillas y se sustituirán aquellas que estén en mal estado, se pondrán bancos en cada pasillo siempre y cuando la superficie lo permita y se hará un seguimiento de las ventanas y la calefacción para adecuar debidamente ambos vestuarios.
- La Dirección informa que las acciones pendientes en ambos vestuarios prevé finalicen en el tercer trimestre del 2011.
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.

El Comité de Seguridad y Salud de Robert Bosch España Fábrica de Castellet, reunidos en Castellet i la Gornal, el 18 de septiembre de 2008, tratan los siguientes puntos:

1. Chalecos.

Al personal de taller se le facilitará un chaleco y la reposición solo se realizará mediante entrega del chaleco deteriorado.

2. Evaluación de riesgos psicosociales.

Durante la Vigencia del VII Convenio colectivo se realizará la Evaluación de riesgos psicosociales.

3. Fisioterapeuta para reducción del absentismo.

Con el objetivo de reducir el absentismo (art. 71 del Convenio colectivo), se contará con los servicios de un fisioterapeuta.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

El fisioterapeuta se utilizará siempre bajo prescripción, control y seguimiento del Servicio Médico.

4. Rotación del puesto de trabajo.

El personal de taller rotará en los puestos de trabajo según el estudio realizado por el Departamento HSE.

La finalidad de las rotaciones son para evitar en lo posible riesgos músculo – esqueléticos.

5. Reconocimientos médicos.

Según establece la normativa de Prevención de Riesgos Laborales vigente, el Servicio de Vigilancia en la Salud realizará los reconocimientos y pruebas necesarias para determinar la aptitud del trabajador para el puesto de trabajo.

Firmado Por la empresa.

Firmado Delegados de Prevencion.

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, este 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, SA (en adelante RBEC), y de otra su Comité de Empresa, para tratar al Plan de jubilación parcial con contrato de relevo de RBEC.

EXPONEN

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

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

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

Por todo lo expuesto,

ACUERDAN

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

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

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

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

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

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

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DÉCIMO: La Dirección y la Comisión de Empleo y Contratación (Comité de Empresa), efectuarán el seguimiento y cumplimiento de este acuerdo.

UNDÉCIMO: 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.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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

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

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

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

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

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

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.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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 1^{er} y 2^o turno para empleados 2011

Categoría y Nivel	Valor/h Sin Antigüedad	Valor/h Por Quinquenio
A2-01	1,0125	0,0458
A2-02	1,0144	0,0458
B1-01	1,0295	0,0458
B1-02	1,0321	0,0458
B1-03	1,0344	0,0458
B2-01	1,0625	0,0458
B2-02	1,0650	0,0458
B2-03	1,0670	0,0458
C1-01	1,1213	0,0468
C1-02	1,1369	0,0468
C1-03	1,1547	0,0468
C1-04	1,1769	0,0468
C2-01	1,1857	0,0479
C2-02	1,2080	0,0479
C2-03	1,2301	0,0479
C2-04	1,2524	0,0479
D1-01	1,2784	0,0489
D1-02	1,3010	0,0489
D1-03	1,3237	0,0489
D1-04	1,3463	0,0489
D1-05	1,3690	0,0489
D2-01	1,3725	0,0504
D2-02	1,3953	0,0504
D2-03	1,4180	0,0504
D2-04	1,4406	0,0504
D2-05	1,4631	0,0504
E1-01	1,4758	0,0531
E1-02	1,5068	0,0531
E1-03	1,5380	0,0531
E1-04	1,5691	0,0531
E1-05	1,6011	0,0531
E2-01	1,6256	0,0566
E2-02	1,6581	0,0566

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Categoría y Nivel	Valor/h Sin Antigüedad	Valor/h Por Quinquenio
E2-03	1,6900	0,0566
E2-04	1,7269	0,0566
E2-05	1,7669	0,0566
F1-01	1,8232	0,0566
F1-02	1,8630	0,0566
F1-03	1,9029	0,0566
F1-04	1,9475	0,0566
F1-05	1,9941	0,0566
F2-01	2,0620	0,0566
F2-02	2,1220	0,0566
F2-03	2,1818	0,0566
F2-04	2,2504	0,0566
F2-05	2,3278	0,0566
F2-06	2,4056	0,0566
F2-07	2,4918	0,0566

ANEXO 8.1 (hoja 2 de 7)

RBEC Tabla de plus de 3er turno para empleados 2011

Categoría y Nivel	Valor/h Sin Antigüedad	Valor/h Por Quinquenio
A2-01	3,8116	0,1730
A2-02	3,8197	0,1730
B1-01	3,8778	0,1730
B1-02	3,8864	0,1730
B1-03	3,8950	0,1730
B2-01	4,0011	0,1730
B2-02	4,0094	0,1730
B2-03	4,0178	0,1730
C1-01	4,2231	0,1759
C1-02	4,2810	0,1759
C1-03	4,3483	0,1759
C1-04	4,4316	0,1759
C2-01	4,4652	0,1798
C2-02	4,5484	0,1798
C2-03	4,6320	0,1798
C2-04	4,7158	0,1798
D1-01	4,8134	0,1836
D1-02	4,8988	0,1836
D1-03	4,9843	0,1836
D1-04	5,0695	0,1836
D1-05	5,1547	0,1836
D2-01	5,1687	0,1902
D2-02	5,2538	0,1902
D2-03	5,3389	0,1902
D2-04	5,4243	0,1902
D2-05	5,5097	0,1902
E1-01	5,5574	0,1998
E1-02	5,6743	0,1998
E1-03	5,7912	0,1998
E1-04	5,9082	0,1998
E1-05	6,0289	0,1998
E2-01	6,1224	0,2143
E2-02	6,2437	0,2143
E2-03	6,3647	0,2143
E2-04	6,5024	0,2143
E2-05	6,6528	0,2143
F1-01	6,8657	0,2143
F1-02	7,0162	0,2143
F1-03	7,1664	0,2143

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Categoría y Nivel	Valor/h Sin Antigüedad	Valor/h Por Quinquenio
F1-04	7,3333	0,2143
F1-05	7,5086	0,2143
F2-01	7,7644	0,2143
F2-02	7,9895	0,2143
F2-03	8,2151	0,2143
F2-04	8,4734	0,2143
F2-05	8,7659	0,2143
F2-06	9,0576	0,2143
F2-07	9,3831	0,2143

Nota: Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er turno, percibirán por noche trabajada un complemento de 3,79 EUR.

ANEXO 8.1 (hoja 3 de 7)

RBEC Tabla de pluses de turno para indirectos 2011

Categoría y Nivel	Valor Hora 1er y 2o Turno	Valor Hora 3er Turno
A2-01	0,7929	2,9853
A2-02	0,7929	2,9853
B1-01	0,7985	3,0067
B1-02	0,7985	3,0067
B1-03	0,7985	3,0067
B2-01	0,7985	3,0067
B2-02	0,7985	3,0067
B2-03	0,7985	3,0067
C1-01	0,8343	3,1418
C1-02	0,8343	3,1418
C1-03	0,8343	3,1418
C1-04	0,8343	3,1418
C2-01	0,8840	3,3289
C2-02	0,8840	3,3289
C2-03	0,8840	3,3289
C2-04	0,8840	3,3289
D1-01	0,8840	3,3289
D1-02	0,8840	3,3289
D1-03	0,8840	3,3289
D1-04	0,8840	3,3289
D1-05	0,8840	3,3289
D2-01	0,8840	3,3289
D2-02	0,8840	3,3289
D2-03	0,8840	3,3289
D2-04	0,8840	3,3289
D2-05	0,8840	3,3289

Nota: Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er turno, percibirán por noche trabajada un complemento de 3,79 EUR

ANEXO 8.1 (hoja 4 de 7)

RBEC Tabla de pluses de turno para directos 2011

Categoría y Nivel	Valor Hora 1er y 2o Turno	Valor Hora 3er Turno
A2-01	0,6422	2,4189
A2-02	0,6422	2,4189
B1-01	0,6488	2,4428
B1-02	0,6488	2,4428
B1-03	0,6488	2,4428
B2-01	0,6488	2,4428
B2-02	0,6488	2,4428
B2-03	0,6488	2,4428

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

ANEXO 8.1 (hoja 5 de 7)

RBEC Tabla de pluses de nocturnidad y toxicidad para empleados 2011

Categoría y Nivel	Valor/h Sin Antigüedad	Valor/h Por Quinquenio
A2-01	1,9056	0,0868
A2-02	1,9102	0,0868
B1-01	1,9390	0,0868
B1-02	1,9430	0,0868
B1-03	1,9472	0,0868
B2-01	2,0005	0,0868
B2-02	2,0049	0,0868
B2-03	2,0089	0,0868
C1-01	2,1112	0,0880
C1-02	2,1407	0,0880
C1-03	2,1737	0,0880
C1-04	2,2158	0,0880
C2-01	2,2325	0,0897
C2-02	2,2743	0,0897
C2-03	2,3161	0,0897
C2-04	2,3577	0,0897
D1-01	2,4067	0,0918
D1-02	2,4494	0,0918
D1-03	2,4919	0,0918
D1-04	2,5346	0,0918
D1-05	2,5775	0,0918
D2-01	2,5841	0,0952
D2-02	2,6266	0,0952
D2-03	2,6698	0,0952
D2-04	2,7122	0,0952
D2-05	2,7547	0,0952
E1-01	2,7786	0,0999
E1-02	2,8368	0,0999
E1-03	2,8956	0,0999
E1-04	2,9541	0,0999
E1-05	3,0146	0,0999
E2-01	3,0611	0,1070
E2-02	3,1217	0,1070
E2-03	3,1822	0,1070
E2-04	3,2512	0,1070
E2-05	3,3263	0,1070
F1-01	3,4326	0,1070
F1-02	3,5079	0,1070
F1-03	3,5828	0,1070
F1-04	3,6664	0,1070
F1-05	3,7543	0,1070
F2-01	3,8822	0,1070
F2-02	3,9946	0,1070
F2-03	4,1074	0,1070
F2-04	4,2370	0,1070
F2-05	4,3830	0,1070
F2-06	4,5287	0,1070
F2-07	4,6915	0,1070

ANEXO 8.1 (hoja 6 de 7)

RBEC Tabla de pluses de nocturnidad y toxicidad para indirectos 2011

Categoría y Nivel	Valor/h Sin Antigüedad	Valor/h Por Quinquenio
A2-01	1,4487	0,1119
A2-02	1,4487	0,1119
B1-01	1,4628	0,1123

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Categoría y Nivel	Valor/h Sin Antigüedad	Valor/h Por Quinquenio
B1-02	1,4628	0,1123
B1-03	1,4628	0,1123
B2-01	1,4628	0,1123
B2-02	1,4628	0,1123
B2-03	1,4628	0,1123
C1-01	1,5025	0,1135
C1-02	1,5025	0,1135
C1-03	1,5025	0,1135
C1-04	1,5025	0,1135
C2-01	1,5502	0,1146
C2-02	1,5502	0,1146
C2-03	1,5502	0,1146
C2-04	1,5502	0,1146
D1-01	1,5502	0,1146
D1-02	1,5502	0,1146
D1-03	1,5502	0,1146
D1-04	1,5502	0,1146
D1-05	1,5502	0,1146
D2-01	1,5502	0,1146
D2-02	1,5502	0,1146
D2-03	1,5502	0,1146
D2-04	1,5502	0,1146
D2-05	1,5502	0,1146

ANEXO 8.1 (hoja 7 de 7)

RBEC Tabla de pluses de nocturnidad y toxicidad para directos 2011

Categoría y Nivel	Valor/h Sin Antigüedad	Valor/h Por Quinquenio
A2-01	1,4487	0,1119
A2-02	1,4487	0,1119
B1-01	1,4628	0,1123
B1-02	1,4628	0,1123
B1-03	1,4628	0,1123
B2-01	1,4628	0,1123
B2-02	1,4628	0,1123
B2-03	1,4628	0,1123

ANEXO 8.1 (hoja 1 de 7)

RBEC Tabla de plus de 1^{er} y 2^o turno para empleados 2012

Categoría y Nivel	Valor/h Por Quinquenio	Valor/h Por Quinquenio
A2-01	1,0277	0,0465
A2-02	1,0296	0,0465
B1-01	1,0449	0,0465
B1-02	1,0476	0,0465
B1-03	1,0499	0,0465
B2-01	1,0784	0,0465
B2-02	1,0810	0,0465
B2-03	1,0830	0,0465
C1-01	1,1381	0,0475
C1-02	1,1540	0,0475
C1-03	1,1720	0,0475
C1-04	1,1946	0,0475
C2-01	1,2035	0,0486
C2-02	1,2261	0,0486
C2-03	1,2486	0,0486
C2-04	1,2712	0,0486
D1-01	1,2976	0,0496
D1-02	1,3205	0,0496

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Categoría y Nivel	Valor/h Por Quinquenio	Valor/h Por Quinquenio
D1-03	1,3436	0,0496
D1-04	1,3665	0,0496
D1-05	1,3895	0,0496
D2-01	1,3931	0,0512
D2-02	1,4162	0,0512
D2-03	1,4393	0,0512
D2-04	1,4622	0,0512
D2-05	1,4850	0,0512
E1-01	1,4979	0,0539
E1-02	1,5294	0,0539
E1-03	1,5611	0,0539
E1-04	1,5926	0,0539
E1-05	1,6251	0,0539
E2-01	1,6500	0,0574
E2-02	1,6830	0,0574
E2-03	1,7154	0,0574
E2-04	1,7528	0,0574
E2-05	1,7934	0,0574
F1-01	1,8505	0,0574
F1-02	1,8909	0,0574
F1-03	1,9314	0,0574
F1-04	1,9767	0,0574
F1-05	2,0240	0,0574
F2-01	2,0929	0,0574
F2-02	2,1538	0,0574
F2-03	2,2145	0,0574
F2-04	2,2842	0,0574
F2-05	2,3627	0,0574
F2-06	2,4417	0,0574
F2-07	2,5292	0,0574

ANEXO 8.1 (hoja 2 de 7)

RBEC Tabla de plus de 3er turno para empleados 2012

Categoría y Nivel	Valor/h Sin Antigüedad	Valor/h Sin Antigüedad
A2-01	3,8688	0,1756
A2-02	3,8770	0,1756
B1-01	3,9360	0,1756
B1-02	3,9447	0,1756
B1-03	3,9534	0,1756
B2-01	4,0611	0,1756
B2-02	4,0695	0,1756
B2-03	4,0781	0,1756
C1-01	4,2864	0,1785
C1-02	4,3452	0,1785
C1-03	4,4135	0,1785
C1-04	4,4981	0,1785
C2-01	4,5322	0,1825
C2-02	4,6166	0,1825
C2-03	4,7015	0,1825
C2-04	4,7865	0,1825
D1-01	4,8856	0,1864
D1-02	4,9723	0,1864
D1-03	5,0591	0,1864
D1-04	5,1455	0,1864
D1-05	5,2320	0,1864
D2-01	5,2462	0,1931
D2-02	5,3326	0,1931
D2-03	5,4190	0,1931

CVE-Núm. de registre: 062011003033

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Categoría y Nivel	Valor/h Sin Antigüedad	Valor/h Sin Antigüedad
D2-04	5,5057	0,1931
D2-05	5,5923	0,1931
E1-01	5,6408	0,2028
E1-02	5,7594	0,2028
E1-03	5,8781	0,2028
E1-04	5,9968	0,2028
E1-05	6,1193	0,2028
E2-01	6,2142	0,2175
E2-02	6,3374	0,2175
E2-03	6,4602	0,2175
E2-04	6,5999	0,2175
E2-05	6,7526	0,2175
F1-01	6,9687	0,2175
F1-02	7,1214	0,2175
F1-03	7,2739	0,2175
F1-04	7,4433	0,2175
F1-05	7,6212	0,2175
F2-01	7,8809	0,2175
F2-02	8,1093	0,2175
F2-03	8,3383	0,2175
F2-04	8,6005	0,2175
F2-05	8,8974	0,2175
F2-06	9,1935	0,2175
F2-07	9,5238	0,2175

Nota: Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er turno, percibirán por noche trabajada un complemento de 3,85 EUR.

ANEXO 8.1 (hoja 3 de 7)

RBEC Tabla de pluses de turno para indirectos 2012

Categoría y Nivel	Valor Hora 1er y 2o Turno	Valor Hora 3er Turno
A2-01	0,8048	3,0301
A2-02	0,8048	3,0301
B1-01	0,8105	3,0518
B1-02	0,8105	3,0518
B1-03	0,8105	3,0518
B2-01	0,8105	3,0518
B2-02	0,8105	3,0518
B2-03	0,8105	3,0518
C1-01	0,8468	3,1889
C1-02	0,8468	3,1889
C1-03	0,8468	3,1889
C1-04	0,8468	3,1889
C2-01	0,8973	3,3788
C2-02	0,8973	3,3788
C2-03	0,8973	3,3788
C2-04	0,8973	3,3788
D1-01	0,8973	3,3788
D1-02	0,8973	3,3788
D1-03	0,8973	3,3788
D1-04	0,8973	3,3788
D1-05	0,8973	3,3788
D2-01	0,8973	3,3788
D2-02	0,8973	3,3788
D2-03	0,8973	3,3788
D2-04	0,8973	3,3788
D2-05	0,8973	3,3788

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Nota: Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er turno, percibirán por noche trabajada un complemento de 3,85 EUR.

ANEXO 8.1 (hoja 4 de 7)

RBEC Tabla de pluses de turno para directos 2012

Categoría y Nivel	Valor Hora 1er y 2o Turno	Valor Hora 3er Turno
A2-01	0,6518	2,4552
A2-02	0,6518	2,4552
B1-01	0,6585	2,4794
B1-02	0,6585	2,4794
B1-03	0,6585	2,4794
B2-01	0,6585	2,4794
B2-02	0,6585	2,4794
B2-03	0,6585	2,4794

ANEXO 8.1 (hoja 5 de 7)

RBEC Tabla de pluses de nocturnidad y toxicidad para empleados 2012

Categoría y Nivel	Valor/h Sin Antigüedad	Valor/h Por Quinquenio
A2-01	1,9342	0,0881
A2-02	1,9389	0,0881
B1-01	1,9681	0,0881
B1-02	1,9721	0,0881
B1-03	1,9764	0,0881
B2-01	2,0305	0,0881
B2-02	2,0350	0,0881
B2-03	2,0390	0,0881
C1-01	2,1429	0,0893
C1-02	2,1728	0,0893
C1-03	2,2063	0,0893
C1-04	2,2490	0,0893
C2-01	2,2660	0,0910
C2-02	2,3084	0,0910
C2-03	2,3508	0,0910
C2-04	2,3931	0,0910
D1-01	2,4428	0,0932
D1-02	2,4861	0,0932
D1-03	2,5293	0,0932
D1-04	2,5726	0,0932
D1-05	2,6162	0,0932
D2-01	2,6229	0,0966
D2-02	2,6660	0,0966
D2-03	2,7098	0,0966
D2-04	2,7529	0,0966
D2-05	2,7960	0,0966
E1-01	2,8203	0,1014
E1-02	2,8794	0,1014
E1-03	2,9390	0,1014
E1-04	2,9984	0,1014
E1-05	3,0598	0,1014
E2-01	3,1070	0,1086
E2-02	3,1685	0,1086
E2-03	3,2299	0,1086
E2-04	3,3000	0,1086
E2-05	3,3762	0,1086
F1-01	3,4841	0,1086
F1-02	3,5605	0,1086
F1-03	3,6365	0,1086
F1-04	3,7214	0,1086
F1-05	3,8106	0,1086

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Categoría y Nivel	Valor/h Sin Antigüedad	Valor/h Por Quinquenio
F2-01	3,9404	0,1086
F2-02	4,0545	0,1086
F2-03	4,1690	0,1086
F2-04	4,3006	0,1086
F2-05	4,4487	0,1086
F2-06	4,5966	0,1086
F2-07	4,7619	0,1086

ANEXO 8.1 (hoja 6 de 7)

RBEC Tabla de pluses de nocturnidad y toxicidad para indirectos 2012

Categoría y Nivel	Valor/h Sin Antigüedad	Valor/h Por Quinquenio
A2-01	1,4704	0,1136
A2-02	1,4704	0,1136
B1-01	1,4847	0,1140
B1-02	1,4847	0,1140
B1-03	1,4847	0,1140
B2-01	1,4847	0,1140
B2-02	1,4847	0,1140
B2-03	1,4847	0,1140
C1-01	1,5250	0,1152
C1-02	1,5250	0,1152
C1-03	1,5250	0,1152
C1-04	1,5250	0,1152
C2-01	1,5735	0,1163
C2-02	1,5735	0,1163
C2-03	1,5735	0,1163
C2-04	1,5735	0,1163
D1-01	1,5735	0,1163
D1-02	1,5735	0,1163
D1-03	1,5735	0,1163
D1-04	1,5735	0,1163
D1-05	1,5735	0,1163
D2-01	1,5735	0,1163
D2-02	1,5735	0,1163
D2-03	1,5735	0,1163
D2-04	1,5735	0,1163
D2-05	1,5735	0,1163

ANEXO 8.1 (hoja 7 de 7)

RBEC Tabla de pluses de nocturnidad y toxicidad para directos 2012

Categoría y Nivel	Valor/h Sin Antigüedad	Valor/h Por Quinquenio
A2-01	1,4704	0,1136
A2-02	1,4704	0,1136
B1-01	1,4847	0,1140
B1-02	1,4847	0,1140
B1-03	1,4847	0,1140
B2-01	1,4847	0,1140
B2-02	1,4847	0,1140
B2-03	1,4847	0,1140

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.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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

	2011	2012
Mantenimiento:		
Plus de disponibilidad de mantenimiento	135,46	137,49
Servicio de bomberos:		
Servicio de bomberos, jefe de brigada	120,90	122,71
Servicio de bomberos, capataces	104,79	106,36
Bomberos	80,59	81,80

Notas: todas estas cantidades se abonarán en 12 pagas.

Anexo 10

En Madrid, a 22 de diciembre de 1994.

La Dirección de Robert Bosch, SA, el Comité 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.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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
- D. Dieter Zieroth
- 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

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

- D. Àngel Díaz Cardiel
- D. Antonio Martínez Moreno
- D. Victoriano Nates Setien
- D. Jesús-Àngel 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 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.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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 queda sustituido en el VII CC por el artículo 11.)

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:

Año 2011 y 2012. sábado 61,74 € y domingo 64,47 €.

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.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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 aconsejen la aplicación de las medidas siguientes, que se definirán en cada caso entre la Dirección y el Comité de Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Importe año 2011 y 2012: 63,47 EUR.

1.4. Realización de horas extraordinarias voluntarias legalmente establecidas.

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

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

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

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

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

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

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

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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 TRETÓ, SA (RBET), ROBERT BOSCH ESPAÑA, SA. (RBSP), establecida en los artículos, 43-2 del XXI Convenio colectivo y 45 del XXII Convenio colectivo, de la antigua Robert Bosch, SA al objeto de dar cumplimiento a los citados artículos.

EXPONEN

PRIMERO: Que, con fecha 21 de diciembre de 1995, se firmó el Principio de Acuerdo relativo a la racionalización del Seguro de Vida.

SEGUNDO: Que según consta en el citado Principio de Acuerdo, la validez del mismo quedaba supeditada a su aceptación por parte de la Dirección, previo conocimiento del número de trabajadores que solicitasen mantener el Seguro de Vida anterior.

TERCERO: Que una vez conocido el número de trabajadores 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 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:

Por las sociedades (RBEA, RBEC, RBEH, RBEL, RBEM, RBES, RBET i RBSP): Sr. Hubertus Thiele; Sr. Dieter Zieroth; Sr. Jose Luis Santos Gistau; Sr. Juan Soto Cámara; Sr. Antonio Garcia Ruano; Sr. Jose Luis Abad Maestre; Sr. Francisco J. Esteve Fernández-Goifin; Sr. Jose A. Lopez San Roman; Sr. Manuel Bover Jorqueras; Sr. Javier Garicano Cirugeda; Sr. Guillermo Morales Núñez; Sr. Manuel Perez San Miguel; Sr. Laureano Martos Expósito; Sr. Fermin Garrido Ruiz.

Per la representació legal dels treballadors; Sr. L. Manuel Bautista Garcia; Sr. Fernando Lopez Mora; Comité d'Empresa d'RBEA (Sr. Miguel Gabalda Sufie; Sr. Jose Sánchez Granados); Comité d'Empresa d'RBEC (Sr. Ignacio Romero Perez; Sr. Jose Rons Aglio); Comité d'Empresa d'RBEH (Sr. Francisco Muela Moreno; Sr. Jose Parra Fernández); Comité d'Empresa d'RBEL (Sr. Javier Llorente Canal; Sr. Germán Ocana Ocaha); Comité d'Empresa d'RBEM (Sr. J. Manuel Alcántara Díaz; Sr. Hendrik Janssen Stap); Comité d'Empresa d'REBES; Sr. Antonio Roque Cieza; Sr. Pedro Salvarrey Quintana); Comité d'Empresa d'RBET (Sr. Pedro Roman de las Heras Díaz; Sr. Jose J. Uya Garcia); Comité d'Empresa d'RBSP.

PRINCIPIO DE ACUERDO

SEGURO DE VIDA COLECTIVO RB (Femsa alt)

PREÁMBULO

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

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

- 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 Anexo 1.

Al trabajador que tenga 15 años de antigüedad en la empresa, esta 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 este en situación de excedencia (en caso de excedencia forzosa se mantendrá durante un plazo máximo de 1 año), cumplimiento del Servicio Militar o Prestación Social Sustitoria.

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.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

- Mientras se esté en situación de excedencia voluntaria.

1.3.3. Cobro del Capital.

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

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

Los trabajadores que causen baja en la empresa antes de los 60 años de edad, podrán rescatar, en la fecha de 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.

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

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

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

b) Capital según la siguiente fórmula:

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

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

E = Edad al 1.1.1995.

2. MODALIDAD "B". Seguro de Vida Básico.

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 están 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.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

2. 4. Prima del Seguro.

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

Cando el trabajador tenga 15 años de aportación, la empresa abonará esta 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 suspenderá por cualquiera de los siguientes casos:

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

DOCUMENTACIÓN

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

INFORMACIÓN

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

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

SEGURO DE VIDA ANTERIOR

Las personas en activo que, estando acogidas a la actual Póliza de Seguro de Vida Colectivo en la fecha de la firma del presente acuerdo, manifiesten por escrito en el Servicio de Personal de su empresa, antes del 28.12.1995 (esta fecha podrá prorrogarse, por una sola vez, hasta el 15.1.1996), su necesidad de mantener dicho seguro, se les mantendrá este, 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 la Dirección, previo conocimiento del 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.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Anexo 1 Capitales del 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	25.730.000	27.990.000	30.000.000	32.230.000
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

CVE-Núm. de registre: 062011003033

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

A	A2	B1	B2	C1	C2	D1	D2	E1
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

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

A	E2	F1	F2
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

Dado que el presente sistema es personal y a extinguir, mientras exista algún trabajador acogido al mismo, no se verán afectadas sus condiciones, por cualquier modificación que se pueda pactar en Convenio colectivo. (La Prima indicada es la aportación mensual del trabajador a la prima del Seguro).

Anexo 2

Seguro de capitalización: capital a los 60 años

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

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

AN	A95	A2	B1	B2	C1	C2	D1	D2	E1
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	9.480.000	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

CVE-Núm. de registre: 062011003033

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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

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

1935: cobro según nota a los 64 años.

1936: cobro según nota a los 63 años.

1937: cobro según nota a los 62 años.

1938: cobro según nota a los 61 años.

Anexo 3

Seguro de vida para el personal de nuevo ingreso

FA: Femsa-alt/CTG; D: defunción natural o invalidez

FA	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	D	D	D	D	D	D
A1	37.142,55	38.257	39.405	40.587	41.805	43.059
A2	38.524,88	39.681	40.871	42.097	43.360	44.661

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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

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

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

Y en prueba de conformidad con todo lo pactado, firman el presente Principio de Acuerdo, la Comisión establecida en los art. 43-2 del XXI Convenio colectivo y art.45 del XXII Convenio colectivo de la antigua Robert Bosch, SA, integrada por los miembros:

Por las sociedades:

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

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

En Madrid, a 2 de junio de 2010, y en el domicilio social de las Sociedades RBEC, RBEF, RBEM, RBET y RBIB, se reúne una Representación de la Dirección de las citadas Sociedades y representantes de la Federación del MCA de UGT y de la Federación de Industria de CCOO, al objeto de actualizar el valor del capital del Seguro de Vida Básico.

EXPONEN

PRIMERO: Que con fecha 21 de diciembre de 1995, se firmó el Principio de Acuerdo relativo a la racionalización del Seguro de Vida RB (Femsa alt.), ratificado el 25 de enero de 1996, y en fecha 25 de enero de 1996 se firmó el Acuerdo del Seguro de Vida de la antigua Robert Bosch Española, SA (RBES alt.).

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

TERCERO: Que es necesaria una ampliación del periodo y la concreción de los valores de los capitales del Seguro de Vida Básico – Modalidad B, para el periodo 2011 y 2012.

Por todo lo anteriormente expuesto,

ACUERDAN

PRIMERO: Las cantidades de los capitales del Seguro de Vida Básico – Modalidad B, son las que se indican en el Anexo 3, emisión d) y Anexo 1, emisión d), para el período 2011 y 2012.

SEGUNDO: Que los citados Anexo 3 y Anexo 1 serán transpuestos al primer Convenio Colectivo que se firme en cada Sociedad.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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

Por la empresa: José Maria Hernández Moreno.

Por la Federación de la industria de CCOO: J. Miguel Polo Lorenzo.

Federación del MCA de UGT: Tomás Alonso Tenorio.

Anexo 3

SEGURO DE VIDA PERSONAL NUEVO INGRESO

Valores Capital S. Vida

Femsa-alt/Ctg	2010	2011	2012
	F	F	F
A1 (EUR)	43.059	43.490	43.925
A2 (EUR)	44.661	45.108	45.559
B1 (EUR)	46.262	46.725	47.192
B2 (EUR)	47.866	48.345	48.828
C1 (EUR)	51.070	51.581	52.097
C2 (EUR)	54.415	54.959	55.509
D1 (EUR)	58.317	58.900	59.489
D2 (EUR)	61.522	62.137	62.758
E1 (EUR)	66.540	67.205	67.877
E2 (EUR)	73.716	74.453	75.198
F1 (EUR)	81.797	82.615	83.441
F2 (EUR)	92.319	93.242	94.174

F: Fallecimiento Natural o Invalidez.

Prima Anual:

El 1 por 1000 de los valores del Capital del Seguro de Vida indicados para cada caso.

Nota: Situación personal al 1.1. de cada año (o a la fecha de adhesión al S. de Vida, en el caso de nuevo ingreso).

Emisión d.

Anexo 1

SEGURO DE VIDA PERSONAL CONVENIO COLECTIVO RBES-alt.

Valores Capital S. Vida

Categoría	2010	2011	2012
	F	F	F
A1 (EUR)	43.059	43.490	43.925
A2/Peón Especialista (EUR)	44.661	45.108	45.559
B1/Of.3ª y asimilado (EUR)	46.262	46.725	47.192
B2 (EUR)	47.866	48.345	48.828
C1/Oficial 2ª (EUR)	51.070	51.581	52.097
C2/Oficial 1ª (EUR)	54.415	54.959	55.509
D1 (EUR)	58.317	58.900	59.489
D2 (EUR)	61.522	62.137	62.758
E1 (EUR)	66.540	67.205	67.877
E2 (EUR)	73.716	74.453	75.198
F1 (EUR)	81.797	82.615	83.441
F2 (EUR)	92.319	93.242	94.174

F: Fallecimiento Natural o Invalidez.

Prima Anual: El 1 por 1000 de los valores del Capital del Seguro de Vida indicados para cada caso.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Nota: Situación personal al 1.1. de cada año(o a la fecha de adhesión al S. de Vida, en el caso de nuevo ingreso).

Emisión"d".

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 con una duración superior a 10 días, disfrutará los días de vacaciones en baja por IT posteriormente a su reincorporación al trabajo y de acuerdo con la empresa.

En el caso de causar baja oficial en la Seguridad Social por IT (enfermedad común), con una duración superior a 10 días y que suponga inmovilidad u hospitalización debidamente justificada, disfrutará los días de vacaciones en baja por IT, posteriormente a su reincorporación al trabajo y de acuerdo con la empresa.

Una Comisión Mixta analizará el resto de casos que no se ajusten a lo anterior, para decidir si procede el disfrute posterior de los días de vacaciones en situación de baja por IT (enfermedad común).

Anexo 18

Operaciones especiales

1. Definición y consideraciones generales

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

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

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

- Todas las OE aceptadas tendrán carácter voluntario para los trabajadores.

2. Motivo

2.1. Alteración imprevista de NR por imprevistos en demanda de clientes.

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

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

2.3.-Retrasos en abastecimiento de materia prima.

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

3. Procedimiento

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

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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 RS de los motivos de dichas horas extraordinarias urgentes.

Anexo 19

Horas complementarias 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 complementarias 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 CEDD 174.

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

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

Tabla de concepto salariales años 2008, 2009 y 2010

1. Devengos:

a) Percepciones mensuales:

9101 Retribución s/tabla

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

9102 Plus Convenio colectivo
9105 Complemento retribución s/tabla
9202 Plus vinculación
9216 Antigüedad
9230 Plus de trabajo especial no afectado por IT
9232 Plus nocturnidad (Trabajo nocturno)
9233 Plus por noche trabajada
9235 Plus trabajo turno noche
9236 Plus trabajo turno rotativo A/B
024F Prima directa
9256 Incentivo PO
9258 Plus disponibilidad mantenimiento
9260 Plus disponibilidad horario especial
9263 Plus bombero
9273 Horas extras resto (día laborable)
9274 Horas extras fuerza mayor (día laborable)
9275 Plus capataz bombero
9276 Plus jefe brigada bombero
9277 Horas extras fuerza mayor (día no laborable)
9278 Horas extras resto (día no laborable)
9279 Comedor/ economato
9351 Plus nocturnidad (T. Nocturno) (promedio vacaciones)
9364 Plus por noche trabajada (promedio vacaciones)
9353 Plus trabajo turno tarde (promedio vacaciones)
9354 Plus trabajo turno noche (promedio vacaciones)
9355 Plus trabajo turno rotativo A/B (promedio vacaciones)
9358 Prima directa (promedio vacaciones)
9359 Incentivo po (promedio vacaciones)

b) Percepciones vencimiento superior al mes:

Paga extra de vacaciones

9Y01 Retribución s/tabla extra vacaciones
9Y02 Plus Convenio colectivo EV
9Y05 Complemento retribución s/tabla EV
9Y07 Plus vinculación EV
9Y09 Antigüedad EV
9Y10 Prima directa (promedio) EV
9Y14 Incentivo PO (promedio) EV
9Y17 Compensación prenda de trabajo EV

Paga extra Navidad

9X01 Retribución s/tabla extra Navidad
9X02 Plus Convenio colectivo EN
9x05 Complemento retribución s/tabla EN
9x07 Plus vinculación EN
9X09 Antigüedad EN
9x10 Prima directa (promedio) EN
9x14 Incentivo PO (promedio) EN
9x17 Compensación prenda de trabajo EN

Paga única abril

9Z01 Retribución s/tabla paga única abril
9Z03 Plus vinculación paga única abril
9Z04 Antigüedad paga única abril

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Premio de productividad

9302 Premio productividad

Anexo 23A

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

Por la empresa:

Ulrich Vogel
Roser Roselló

Por la representación Comité Empresa:

M^a Carmen Perez (CCOO)
José Martos (CCOO)
Luis Dehesa (CCOO)
Miguel Cuenca (CCOO)
Olga Jane (UGT)
Manuel Suero (UGT)
Carlos Teruel (UGT)

Han llegado al siguiente ACUERDO:

Este acuerdo complementa al ACUERDO DEL VII CONVENIO COLECTIVO DE RBEC Años 2008, 2009 Y 2010 de fecha 25 de junio de 2008, y será efectivo durante la vigencia de la Ley 40/2007 de 4 de diciembre para los actuales trabajadores de plantilla de RBEC y que reúnen los requisitos exigidos en la misma:

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

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

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

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

Firmado por la Dirección y el Comité d'Empresa.

Anexo 23B

ACUERDO DEL VII CONVENIO COLECTIVO DE RBEC AÑOS 2008, 2009 y 2010.

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

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

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

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

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

Año 2008. 3% se aplicará en tablas desde el 01.01.2008 hasta el 31.12.2008.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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.

Firmado por la Dirección y los Representantes sociales.

En el VIII Convenio colectivo de RBEC se acuerda:

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

Por acuerdo entre la empresa y el trabajador y, sujeto a la 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.

*NOTA: Totes les referències efectuades al text del conveni col·lectiu a "treballador", s'entendran realitzades indistintament del seu gènere a les persones, home o dona.

Transcripció literal del text original aportat per les parts.

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Robert Bosch España Fabrica de Castellet, SA per als anys 2011 i 2012

En Castellet i la Gornal, a 28 de junio de 2011, en el domicilio de la empresa Robert Bosch España Fábrica Castellet, SAU, se ha reunido la Comisión Negociadora del Convenio para los años 2011 y 2012.

Después de deliberar ampliamente durante los días 1/03, 31/03, 8/04, 27/04, 9/05, 3/06, 10/06, 17/06 y 20/06 del 2011 y habiéndose obtenido un Principio de Acuerdo en fecha 3/06/2011, acuerdan lo siguiente:

PRIMERO: Aprobar el texto definitivo del Convenio colectivo que se adjunta como anexo.

SEGUNDO: Se acuerda que esta hoja del texto sea suscrita por todos los miembros de la Comisión Negociadora y visadas todas las hojas por dos representantes de cada una de las partes.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la presente acta, que una vez leída y aprobada por los asistentes, se suscribe en señal de conformidad,

Por parte de la Dirección de la Sociedad:

Nombre y apellidos	Cargo
D. Jesús Pinedo Garfella	Jefe MOE 8
D. Felipe Poblet Capa	Jefe Calidad

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Nombre y apellidos	Cargo
Da. Roser Roselló Carmona	Jefe Personal
D. Martín Schmischke	Jefe CFA
D. Ulric Vogel	Jefe Fábrica

Por parte de los trabajadores:

Nombre y Apellidos	Sindicato
Da. M ^a Carmen Pérez Salado	CCOO
D. Javier Monterrubio Torrico	CCOO
D. Miguel Cuenca Aguilar	CCOO
D. Antonio García Álvarez	CCOO
D. Pedro Giménez Sánchez	CCOO
D. Fco. Javier Pizarro Preciado	CCOO
D. Ferrán Bruna Aibar	CCOO (DS)
D. Alejandro Vasco Díaz	CCOO (DS)
D. Luis Sánchez Temporal	UGT
D. Manen Suero Sansón	UGT
D. José Linares Fornieles	UGT
D. Luis Sánchez Núñez	UGT
D. Josep Andreu Amorós	UGT
Da. Montserrat Pérez Lomas	UGT <DS)
D. Carlos Teruel Martínez	UGT (DS)

Capítol 1

Disposicions generals

Extensió del Conveni en la seva aplicació territorial i personal

Article 1

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

Àmbit personal

Article 2

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

a) Directors i directius.

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

Període de vigència i pròrroga

Article 3

El present Conveni té efectes a partir de l'1 de gener de 2011, essent la seva durada de 2 anys i, en conseqüència, finalitzarà el 31 de desembre de 2012, excepte per a aquells conceptes en els que s'especifica concretament un altre termini d'iniciació i vigència.

Article 4

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

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Article 5

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

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

Article 6

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

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

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

Article 7

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

Article 8

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

Article 9

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

Capítol 2

Període de treball

Article 10

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

2. Horaris per els anys 2011 i 2012:

2.1. La jornada ordinària efectiva per als treballadors a torn rotatiu, serà de 7 hores i 43 minuts, amb una pausa de 20 minuts.

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

Horari: de 7 hores a 14.30 hores.

La jornada d'estiu intensiva es de 20 dies laborables per les persones acollides al horari flexible del IV Conveni Col·lectiu.

S'ajustarà l'horari diari de la resta de l'any.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

2.3. Amb els horaris dels punts 2.1 i 2.2, queden definits els dies flotants corresponents, quedant per finalitzada amb aquesta actuació la reducció sobre dies flotants, existents fins al IV CC.

2.4. La reducció de jornada anual (V CC), s'efectuarà realitzant 2 dies flotants que seran assignats per l'empresa fins al 30 de juny, si en aquesta data l'empresa no els ha assignat, es gaudiran individualment.

L'empresa podrà assignar aquests 2 dies flotants corresponents a la reducció de jornada, individualment o col·lectivament, preferentment els dilluns i divendres, avisant amb una antelació suficient i depenent de les necessitats de producció.

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

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

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

En situacions de necessitat d'ajustar la capacitat de RBEC, l'empresa podrà disposar en el 2011 dels 2 dies flotants d'empresa del 2012 i els 2 dies flotants d'empresa del 2013. Excepcionalment, si no s'hagués disposat dels 2 dies del 2013 en el 2011, l'empresa podrà disposar dels 2 dies flotants d'empresa del 2013 fins el 31.12.2012.

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

Horari flexible

Article 11

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

a) L'entrada al treball a les 8.00h per al torn normal podrà flexibilitzar-se fins a 60 minuts abans i 90 minuts després de l'horari esmentat.

b) La pausa del migdia a les 13.00h tindrà una duració mínima de 30 minuts i màxima de 120 minuts.

c) Serà obligatòria la presència durant les franges horàries compreses de 09:30h a 13:00h i de 15:00 a 16:04h.

d) Aquest règim horari és flexible durant tot l'any. La flexibilitat es comptabilitzarà en períodes d'1 minut dintre de la mateixa jornada diària a treballar.

e) La jornada d'estiu de Juny i Juliol intensiva És de 40 dies laborals, exceptuant les persones acollides a l'horari flexible del IV CC que tenen 20 dies laborals intensius i 20 dies son a jornada partida (el còmput diari de la jornada d'estiu intensiva i partida es de 7h.15').

f) L'entrada al treball en jornada d'estiu (de Juny i Juliol) a les 7:00h podrà flexibilitzar-se fins les 9:30h com es realitza a la resta de l'any.

g) La recuperació real del temps ha de fer-se en treball efectiu dintre de la mateixa jornada, excepte que existeixi acord amb el cap per efectuar la recuperació en un major període de temps per motius de treball, per exemple, equilibrar la relació càrrega/capacitat.

h) Si l'horari flexible acordat presentés inconvenients per al normal funcionament de l'empresa o dels departaments, ambdues parts, direcció i representats dels treballadors, analitzaran i decidiran en el seu cas de comú acord, les mesures oportunes.

Aquest horari substitueix i anul·la els articles 10 i 11, així com l'annex 13, tots ells recollits al VI Conveni Col·lectiu.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Article 12

S'estableix una Comissió de direcció i representació dels treballadors per estudiar un pla de reducció de jornada a llarg termini, que inclogui mesures adients per compensar la pèrdua de competitivitat derivada de l'increment de despeses que es produiria per la reducció de jornada.

Vacances

Article 13

1. El centre es mantindrà obert mínim 244 dies a l'any.
2. El període de vacances anuals serà de 30 dies naturals. Mencionat període estarà comprès entre l'1 de juliol i el 15 de setembre.

L'empresa establirà els torns necessaris, dintre d'aquest període per cobrir les necessitats dels clients, planificant i comunicant-ho la última setmana d'abril al personal.

Per cobrir mencionats torns, es donarà prioritat al personal voluntari que ho sol·liciti. La direcció i el Comitè buscaran alternatives als problemes personals i de transport.

En cas de necessitat fefaent i justificada per realitzar vacances en període diferent de l'1 de juliol al 15 de setembre, la direcció i el Comitè d'Empresa buscaran solucions per a resoldre aquesta circumstància, dintre de les condicions recollides en aquest mateix article.

El període normal de vacances serà el mes d'agost.

El personal pot sol·licitar voluntàriament el gaudi del període de vacances individualment durant tot l'any natural, d'acord amb el seu cap.

3. La durada de les vacances de les persones de nou ingrés el primer any natural de la seva romanència a l'empresa, serà proporcional al període de treball que hagin de realitzar dintre de mencionat any, sense perjudici del que s'ha assenyalat a l'últim paràgraf de l'article 46.

Veterans

Article 14

Per raó d'antiguitat, les vacances anyals reglamentàries s'incrementaran segons la següent distribució:

- 15 anys de permanència en l'empresa: 1 dia.
- 20 anys de permanència en l'empresa: 2 dies.
- 25 anys de permanència en l'empresa: 3 dies.

Aquesta ampliació de vacances no es pot gaudir acumulada a les generals de l'empresa.

Per elegir els dies corresponents, el treballador ha d'obtenir la conformitat del seu cap respectiu.

Article 15

D'acord amb l'Ordre d'1 de març de 1983 del Ministeri de Treball, es consideren hores extraordinàries estructurals les que es realitzen en els casos següents:

Manteniment – Substitució de persones per absències imprevistes – Treballs en períodes punta de: despatxos de treball i administració de personal (tancament de fitxes) – Operadors i perforistes de processament de dades – Tancament de comptabilitat i d'inventaris final d'any – Fabricació.

La prestació d'aquestes hores és voluntària i cal notificar-la al Comitè d'Empresa perquè, amb la seva conformitat, la comunicui a l'autoritat laboral.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Capítol 3

Classificació del personal

Classificació i assimilació

Article 16

El personal vinculat a l'empresa mitjançant contracte de treball, quedarà comprès en les categories d'empresa següents, conforme a la distribució que s'indica i d'acord amb la valoració de tasques establerta. Aquesta categoria serà la que fixarà la seva posició interna en l'empresa, sens perjudici de la seva assimilació a les que enumera la Reglamentació nacional de treball en la indústria siderometal·lúrgica.

Sens perjudici de respectar les situacions existents en l'actualitat, en el futur, per adquirir els drets que correspongui a cadascuna de les categories, caldrà estar realitzant precisament el treball que en determini l'enquadrament.

Article 17

En virtut del que s'ha indicat en l'article anterior, es determinen les categories, la descripció i assimilació de les quals figuren en el quadre que com a annex 1 s'inclou en aquest Conveni col·lectiu.

Aquest quadre acordat l'any 1966, s'inclou únicament a l'efecte de referència històrica, manifestant ambdues parts la voluntat d'actualitzar-lo, d'acord amb la legislació vigent.

Aquest annex 1 serà substituït per una nova estructura de grups professionals, i substitueix així mateix al manual de tasques.

Especialista polivalent

Article 18

En la tasca 1.100, especialista polivalent de nivell B1, s'engloben les tasques específiques actuals de nivell B1. A partir de l'1 de gener de 2005, als operaris de nivell A2 del grup especialistes se'ls donarà l'oportunitat de treballar en un lloc de treball amb tasca d'especialista de nivell B1, en el termini màxim de 4 anys des que van accedir a la tasca d'especialistes de nivell A2. Un cop superat el període de 3 mesos de prova, se'ls assignarà la tasca 1.100, especialista polivalent B1.

Així mateix, s'engloben en una sola tasca 1.101, especialista A2, les actuals tasques específiques de nivell A2.

Assignació de tasques

Article 19

El període màxim en el que un treballador pot romandre sense assignació de tasca (categoria inferior a E1), tasca 999, serà de 6 mesos.

El Manual de tasques s'anirà actualitzant i les modificacions que es poguessin generar seran comunicades a la Comissió de Promocions.

Promoció

Article 20

El personal de RBEC subjecte a conveni serà avaluat en la periodicitat definida en els processos interns, com p. ex.: el MAG que actualment és anual. Durant el transcurs del VIII conveni s'establirà un sistema d'avaluació als col·lectius que encara no el tenen definit.

L'Avaluació haurà d'estar finalitzada durant el primer trimestre de l'any i la seva efectivitat serà des de l'1 de gener de l'any en curs.

L'avaluació s'utilitzarà com a suport a tenir en compte per a la promoció interna en el cas que aquesta procedís.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

La Direcció informarà soportadament en la comissió de promoció sobre les auditories amb resultat negatiu.

Article 21

Les noves necessitats de personal es cobriran preferentment amb els treballadors de la plantilla actual que reuneixin els requisits exigits per a cobrir el lloc de treball.

A tal efecte en aquells llocs on procedeixi realitzar concurs intern, es convocarà el mateix perquè el personal subjecte a conveni presenti la seva candidatura.

No s'exigirà a cap treballador de la plantilla cap condició que no s'exigeixi al personal procedent de l'exterior per ocupar el lloc de treball objecte de la nova necessitat.

El sistema de qualificació per als concursos de promoció, es realitzarà de la següent forma:

- Prova de coneixements generals: 33%.
- Prova de coneixements específics: 33%.
- Entrevista personal: 33%.

En les proves d'examen i qualificació (excepte en l'entrevista), estan presents un representant sindical de cada secció sindical.

A més, serà d'aplicació allò establert a l'article 39 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, així mateix l'empresa elaborarà la regulació interna i contemplarà que amb l'assignació del lloc de treball definitiu, s'actualitzarà la categoria i el número de tasca.

Formació

Article 22

La Comissió Paritària de Formació, determinarà i valorarà separatament, les necessitats específiques de la direcció en especial a les noves tecnologies de les sol·licitades pels treballadors, relacionades amb les activitats del centre, i compaginarà els recursos econòmics de forma que el pressupost anual especifiqui totes dues.

La formació és un aspecte molt important a l'empresa, per aquest motiu es facilitarà la formació necessària als treballadors, dins dels plans formatius de l'empresa o plans agrupats (soldadura, carreters, etc.). A més, l'empresa ofertarà el "Programa Obert de Formació" (PAF) segons les seves possibilitats de capacitat i tindrà un caràcter voluntari, gratuït i fora de jornada.

L'empresa realitzarà dintre de les seves possibilitats de capacitat, la formació pràctica que tingui per objecte la incorporació a un lloc de treball, dins de la jornada laboral. La resta de formació de capacitat per el lloc de treball del personal de taller es realitzarà fora de la jornada laboral, amb l'abonament corresponent.

La formació anual dels nous delegats en matèria de Seguretat i Salut, serà a càrrec de l'empresa.

Capítol 4 Condicions de treball

Treball a 3 torns

Article 23

El treball a torn tercer es considera un sistema de treball normal i, consegüentment, es garanteix la cobertura del mateix.

En el supòsit que algun treballador no pugui treballar al torn tercer per problemes de salut, familiars o de transport, la Direcció i el Comitè buscaran alternatives encaminades a trobar solucions als problemes que puguin sorgir.

Els casos que no puguin tenir alternatives, no patiran cap tipus de discriminació econòmica o professional.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Racionalització del treball

Article 24

Com a mitjà d'assolir l'índex de treball necessari per aconseguir l'objectiu de producció que es deriva d'aquest Conveni, l'empresa intensificarà la racionalització del treball de forma que tot el personal, sigui quina en sigui la seva activitat (no qualificat, professional, tècnic o administratiu) pugui treballar amb incentiu directe individual o d'equip.

Article 25

Com a mitjà d'assolir les fites assenyalades en l'article anterior, es considera necessari i convenient que l'empresa:

- Per millorar la distribució del personal adequant-li a les càrregues de treball.
- I per millorar els mètodes de treball, en aquelles zones en què el procés actual no sigui correcte, estableixi un sistema que permeti, mitjançant el mostreig estadístic, conèixer els nivells d'activitat i les causes d'anomalies en les seccions en les que pel fet de no haver un estudi de mètodes i temps, no es puguin definir i conèixer amb dades exactes les previsions de necessitats de personal, permetint a més poder donar orientacions als caps a fi que aquests se centrin, no només a realitzar els seus objectius, sinó també a millorar la forma en què el seu personal els assoleixen.

Reconversió

Article 26

Convençuts que, ateses les seves característiques i la projecció en els mercats internacionals, el futur de l'empresa i dels qui, en cada moment, hi treballen, depenen de l'expansió i de la competitivitat d'aquesta, es reconeix com convenient i necessari el continu canvi tècnic i de l'organització que imposa, paral·lelament, una reestructuració del personal i de les seves capacitats.

Per a això, i conforme a les disposicions vigents, l'empresa es compromet i el personal accepta, una acció adient de reconversió dels treballadors, que els adapti, aplicant les tècniques sociològiques i de formació adients, a les noves necessitats productives, de manera que ningú quedi desfasat pel progrés tècnic, allunyant, a més, el risc d'un possible atur tecnològic.

Article 27

En virtut de la necessitat de reestructurar serveis i llocs de treball, el reajustament del personal afectat es concretarà especialment a:

- Traslladar treballadors de llocs de treball indirectes a llocs de treball directes.
- Traslladar professionals d'oficis atípics a llocs d'oficis típics a l'empresa.
- Formar a mencionats treballadors en les tècniques dels seus nous llocs de treball.
- Capacitar, en general, a tot el personal afectat pels avanços tècnics i de l'organització per a un satisfactori exercici de la seva missió.

Article 28

Aquells que es veiessin afectats per la reconversió, no perdran la categoria assolida a l'empresa i conservaran el seu salari base i complements salarials fixes que tingués, essent per a la resta dels conceptes retributius allò establert respecte el lloc de treball que passi a ocupar.

Article 29

El procés de reconversió serà efectuat pels serveis de personal de l'empresa, en col·laboració als representants dels treballadors de l'empresa.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Pauses torns rotatius

Article 30

Quan per necessitats de producció, hi hagi problemes per manca de capacitat en les línies/màquines, la Direcció i el Comitè d'Empresa se reuniran i definiran les alternatives necessàries per resoldre aquests problemes.

Mobilitat geogràfica

Article 31

En la data d'entrada en vigor del V Conveni col·lectiu de Robert Bosch España Fàbrica Castellet, SA., l'empresa compta amb un únic centre de treball situat a la Ctra. De Castellet a Sant Marçal, km 13 Castellet i la Gornal (Barcelona). En el cas que amb posterioritat a mencionada data s'incrementi el número de centres, serà d'aplicació allò previst a l'annex 2.

Índex d'absentisme

Article 32

La Comissió de la direcció i de la representació dels treballadors establirà un acord per millorar els índex d'absentisme en aquells casos que se superi el promig general de l'empresa, de l'últim període anual.

Amb independència a les fórmules d'aplicació per millorar els índex col·lectius o individuals, haurà de tendir a restablir al menys la capacitat de treball perduda amb relació al període ordinari anual del centre.

Incapacitat permanent parcial

Article 33

En el cas que algun treballador hagi estat qualificat amb un grau d'incapacitat permanent parcial, que suposa una parcial incapacitat per a la realització del seu treball habitual, l'empresa es compromet en un termini mínim a acoplar-lo a un lloc de treball acord a les seves capacitats respectant-li el seu salari i categoria durant el temps que duri mencionada incapacitat.

Roba de treball

Article 34

1. Es confirma com a uniformitat per al personal de l'empresa els models establerts a Robert Bosch: bata per qualsevol categoria.

Al taller bata o jaqueta i pantaló, a elecció de l'interessat/ada, excepte que per a un determinat treball el Comitè de Seguretat i Salut defineixi una roba específica.

La roba s'utilitzarà durant la permanència a la fàbrica per raó de treball i amb l'adequada presentació i neteja.

Els treballadors/es eventuais de nou ingrés, rebran 2 peces de treball. Un cop finalitzat el contracte, si aquests mateixos treballadors/es tornen a reincorporar-se a RBEC, rebran una peça a l'ingrés i una altra peça als 6 mesos.

2. La compensació econòmica de les 2 peces anuals a càrrec de l'empresa, s'efectuarà en les pagues de vacances i Nadal, respectivament, al cost de la seva adquisició.

3. Allò establert en el precedent punt 2 no s'aplicarà al personal que per raó del seu lloc de treball (ordenança, conductor, vigilant, etc.) seguirà rebent directament de l'empresa les peces d'uniformitat corresponents.

4. Es lliuraran per al personal de taller 2 samarretes d'estiu (operaris/es).

5. A les dones embarassades, se'ls lliuraran 2 peces adequades a partir del quart mes de gestació.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Capítol 5 Ocupació

Article 35

1. Els treballadors que realitzin els serveis i obres subcontractades (en el marc de la legalitat vigent) estaran dintre de l'àmbit d'organització, direcció i control del subcontractista el qual tindrà activitat, estructura i entitat pròpies. Així mateix no podran exercir funcions de cap sobre el personal de Robert Bosch España Fábrica Castellet, SA.

2. Amb l'objectiu de cobrir possibles necessitats futures, Robert Bosch España Fábrica Castellet, SA, establirà amb escoles de formació professional i universitats, programes de col·laboració de tipus de formació dual (Escola-pràctiques d'empresa).

Pel personal procedent de programes de tipus de formació dual al qual es refereix l'apartat anterior, l'avaluació contínua i objectiva, en el cas de realitzar-se, es considerarà com les proves de selecció teòrico-pràctiques que s'assenyalen al punt 4 de l'annex 11.

3. Es reduirà al mínim possible les hores extraordinàries, amb l'objectiu, entre d'altres, d'aconseguir el màxim de noves contractacions.

4. S'adjunta com annex 11 document per a les contractacions.

5. La Direcció conjuntament amb la representació sindical, acorden el següent compromís: la Direcció i la representació sindical es reuniran cada cop que hi hagi canvis de producte i/o canvis d'organització, ja sigui per desaparició de llocs de treball antics, com per la incorporació de nous productes i llocs de treball, etc a RBEC, per conèixer i establir les necessitats i definir la modalitat de contractació.

6. Es realitzaran contractacions eventuais a temps parcial en dissabtes i diumenges, en les condicions indicades a l'annex 14.

Els contractes eventuais a temps parcial, computaran en la quantitat d'eventuals com a capacitat.

7. Es formarà una comissió per elaborar un calendari de rotacions per que el personal que treballa dissabtes/diumenges i 3 dies laborables, tingui descans caps de setmana.

Al personal eventual que treballi dissabtes / diumenges i 3 dies laborables, se'ls facilitarà calendari en un termini màxim de 15 dies de la seva incorporació.

8. A les persones que finalitzin el seu primer contracte de relleu durant els anys 2011 i 2012, l'empresa els oferirà un segon contracte de relleu indefinit o, en el seu defecte, un contracte per temps indefinit.

Així mateix, a les persones que actualment tenen un segon contracte de relleu temporal, se'ls oferirà un contracte per temps indefinit i els que actualment està en espera d'un segon contracte de relleu se'ls oferirà un contracte de relleu indefinit.

A aquestes contractacions que es formalitzin, se'ls tindrà en compte a efectes d'antiguitat, l'últim període ininterromput que hagin estat contractats com a temporals (contractes de relleu).

Contracte eventual

Article 36

L'empresa s'acull a allò establert al Conveni col·lectiu per a la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona, en el referent a la durada del contracte d'eventuals, pel què els contractes de treball eventuais reglats a l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors, podran tenir la durada màxima establerta en mencionat Conveni, a partir del moment en què es produeixin mencionades causes.

Període de prova

Article 37

En les relacions de treball, podrà fixar-se, sempre que es faci per escrit un període de prova que en cap cas podrà excedir de:

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

- Peons, especialistes, aprenents i subalterns: 15 dies laborables.
- Professionals siderometal·lúrgics, professionals d'ofici i administratius: 1 mes.
- Tècnics no titulats: 6 mesos.
- Tècnics titulats: 6 mesos.

Durant el període de prova tant l'empresa com el treballador poden desistir el contracte sense que calgui cap preavís ni es tingui dret per això a indemnització alguna.

El cap de qui depengui el personal contractat en període de prova emetrà en el període necessari els informes precisos perquè a través dels mateixos, es pugui conèixer, en cada cas, la capacitat real, grau de preparació i possibilitat d'assolir l'alta definitiva.

Capítol 6
Condicions econòmiques

Article 38

Les condicions econòmiques que es pacten en aquest Conveni corresponen als treballadors que realitzen el període de treball ordinari anual.

En el cas de persones que realitzen períodes inferiors, dites condicions s'aplicaran proporcionalment al temps determinat en el respectiu contracte.

Premi de Productivitat

Article 39

39.1. Aquest premi de productivitat està orientat a les fites i objectius de productivitat de RBEC. S'estableix un premi de productivitat de 496,58 euros per a l'any 2011 consolidat que s'abonarà anualment a la nòmina de setembre. Aquest valor està calculat amb els increments de l'article 43 i es revisable segons l'IPC real del mateix article.

La meritació d'aquest import, s'iniciarà l'1 de gener de cada any i finalitzarà el 31 de desembre.

39.2. En base als resultats anuals obtinguts a RBEC sobre els percentatges de l'absentisme per enfermetat comú (IT) i productivitat (veure taula punt 39.3), es sumarà l'import de l'art. 39.1. del Premi de productivitat, un mínim de 40€ i fins el màxim assolit, dels que es consolidessin com a mínim 40€ i com a màxim 120 €, a partir de l'any que segueix a l'abast d'aquests objectius.

La Direcció informará periòdicament de l'evolució dels percentatges d'absentisme i productivitat.

L'abonament de l'import es realitzarà una vegada es disposi de les dades de l'any tancat, es a dir, en les nòmines de Gener/12 i Gener/13.

39.3.

FORMULA: $100 \text{ EUR} \times (\text{Productivitat Real} / 7\%) \times (4,78\% / \text{Enfermetat Real})$

Enfermetat	10,0	9,0	8,0	7,0	6,0	5,0	4,78	4,0
Productivitat								
0	40	40	40	40	40	40	40	40
1	40	40	40	40	40	40	40	40
2	40	40	40	40	40	40	40	40
3	40	40	40	40	40	41	43	51
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

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Base: 100 EUR

Mínim: 40 EUR, consolidats.

Màxim: no hi ha màxim en l'any.

120 EUR, consolidats.

4,78 %: total de la fàbrica, directes + indirectes, promig de l'any.

7%: total de la fàbrica, peces/hora de presència vs. Any anterior.

Incentius

Article 40

Unificació de primes personal directe.

1. Amb data 1 de gener de 1991 i amb caràcter provisional varen unificar-se les primes directes i de productivitat (claus 24, 30 i 22) en una única prima, a percebre en 14 pagues, fórmula de la qual per 2011 i 2012 és:

euros prima/mes = $(1,55 R - 1) \cdot R^* + 37$. HB. K

on:

- R és el rendiment individual en tant per ú.

- R* és el rendiment individual en tant per cent amb un valor màxim de 130.

- HB és el número d'hores blanques realitzades per la persona al mes corresponent.

- K factor que té valor l'any 2011 és 0,012788 i al 2012 és 0,012980.

El valor mínim garantit de dita prima serà de 100 euros per mes pels anys 2011 i 2012.

El valor mínim garantit de la prima PO serà per mes de 75 euros els anys 2011 i 2012.

En la Vigència del Conveni Col·lectiu s'introduirà per part de l'empresa un Premi per Objectius als PO's. Els objectius mencionats seran part dels de RBEC. El premi per objectius tindrà un import fixa de 20 € mensuals i un import variable segons objectius assolits (que seran efectius a partir de la data d'implementació).

Quan per causes imputables al treballador per irregularitats col·lectives, el rendiment no supera el 100, el mínim garantit serà de 49,58 euros per mes. Quan siguin d'aplicació, aquests valors es percebran proporcionalment a les hores de presència.

2. La direcció elaborarà propostes que podran contenir factors diferents en funció de criteris objectius de millora de productivitat específics de cada secció tals com: rendiment mig, valor mig hores blanques, índex de qualitat, aprofitament d'inversions, desviació TT lliurat/TT pagat, etc.

En el cas que, per qualsevol circumstància, no fos possible la posada en vigor d'aquestes propostes amb efectivitat l'1 de gener del 2012, el present acord serà objecte de negociació en el marc del Conveni de 2013, prorrogant la seva vigència fins a que quedi establert un acord definitiu.

Article 41

La compensació per a situacions de treball amb baix percentatge d'hores blanques, segons acord de 5 d'abril de 1984, queda substituïda per la següent fórmula pels anys 2011 i 2012.

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

essent:

R_m = Rendiment individual mig dels 2 últims mesos coneguts, en tant per ú.

R*_m = Rendiment individual mig dels 2 últims mesos coneguts, en tant per cent, amb un valor màxim de 130.

HP = Número d'hores de presència del mes.

HB = Número d'hores blanques del mes.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

K = Coeficient particular de la fàbrica que representa el 95% del valor mig d'hores blanques en els 2 últims mesos coneguts, amb un màxim d'aplicació d'aquest coeficient del 85.

Productivitat

Article 42

1. La medició dels temps de treball, introducció de millores de productivitat i procés d'actualització de fulles d'instruccions se, es durà a terme conforme l'acta subscrita entre la direcció i la representació sindical el 24 de novembre de 1980 i document refós el 10 d'abril de 1981.

Millores de productivitat.

2. Els representants dels treballadors manifesten la seva disposició a intervindre en serveis on els índex de propostes de millores o sugerències no siguin satisfactoris, per estimular al personal en aquest sentint, cooperant a remoure els obstacles psicològics que dificultin tan important acció.

Productivitat/Aprofitament de les inversions.

3. Independentment de les mesures tècniques que es duguin a terme per aconseguir el rati previst, l'Empresa conjuntament amb la Comissió de Productivitat, elaborarà un pla de mesures per intentar millorar la Productivitat en un 5% addicional, amb un major aprofitament de les inversions i que comptarà entre altres amb els següents conceptes:

- Revisió dels temps de preparació.
- Pla per optimitzar els canvis de catàleg.
- Millora del concepte de flux de materials.

Per aconseguir dit increment de productivitat s'estableixen reunions de productivitat amb caràcter periòdic entre la Direcció i la Comissió de Productivitat. Les dues parts es comprometen a aportar propostes concretes que vagin encaminades a millorar la productivitat en general de RBEC.

Per les dues parts s'assumeix el compromís de fer funcionar adequadament – de forma eficaç i eficient – aquestes reunions de productivitat, essent aquestes el marc natural per el plantejament, discussió i consens de tots els temes relacionats amb la millora productiva a la planta de RBEC.

4. La Comissió de Productivitat tractarà específicament les hores vermelles per a la seva reducció. Per a això, s'acorda realitzar un seguiment a nivell individual i mensual a tots els operaris directes que superin un 5% d'hores vermelles sobre les hores de presència.

En aquells casos que es superi mencionat percentatge, la Comissió de Productivitat analitzarà i estudiarà la/es causa/es amb la finalitat d'establir la/es mesura/es adients per solucionar-les i evitar que tornin a repetir-se.

Retribucions

Article 43

- Increment salarial.

Increment Salarial: 1.5 % any 2011 i 1.5 % any 2012, en els conceptes indicats en aquest art. 43 1 a) i b), i el reste de conceptes no varian.

Per l'increment salarial es te en compte com a base les dades existents, revisades salarialment si procedissin de l'any anterior. La revisió salarial, s'aplicarà desde l'1/gener del respectiu any, actualitzant-se les corresponents taules.

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

b) Venciment superior a un mes:

- Paga Única abril.
- Paga Extra juliol.
- Paga Extra desembre.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

2. Revisió Salarial. Article 43.

La revisió salarial en cada un dels anys serà d'acord amb la següent fórmula:

- Any 2011: Diferència entre IPC real i el 1.5%*.
- Any 2012: Diferència entre IPC real i el 1.5%*.

*En cap cas la revisió salarial serà inferior al increment salarial del 1.5%.

Tan aviat com es constati oficialment la xifra de l'IPC real, es revisaran els salaris amb caràcter retroactiu des de l'1/ener de cada any respectivament.

Paga única d'abril

Article 44

Per l'any 2011 i 2012 s'aplicarà al personal empleat i indirecte la paga única d'abril definida en l'annex 3 indicada en cada any, amb la categoria i nivell salarial que el treballador tingués l'abril de cada any.

Per l'any 2011 i 2012 s'aplicarà al personal directe la paga única d'abril definida a l'annex 4 indicada en cada any, amb la categoria i nivell salarial que el treballador tingués l'abril de cada any.

Aquesta paga única, queda consolidada l'any 2011 i 2012.

El meritament d'aquesta paga s'iniciarà l'1 de gener de cada any i finirà el 31 de desembre.

Estructura salarial

Article 45

1. Les taules de l'estructura salarial per al personal empleat, indirecte i directe seran les que s'acompanyin com annexes 3 i 4.

2. Retribució base.

Ambdues parts Direcció de l'empresa i representació dels treballadors, convenen expressament, a tots els efectes legals pertinents, mantindre els valors de retribució base (9101) com quantia per al càlcul dels conceptes retributius que en un futur poguessin ser exigits legalment i calculats en funció del salari base.

Càlcul del pagament de vacances

Article 46

El criteri per calcular el període de vacances queda establert sobre la base d'anys naturals. En conseqüència, el seu meritament s'iniciarà l'1 de enero de cada any i finalitzarà el 31 de desembre.

Les vacances anuals es retribuïran en el salari que es rebi en el moment de començar a disfrutar-les.

El personal que iniciï les seves vacances en data anterior a la data d'abonament de la paga extra de vacances, percebrà un anticip per la totalitat neta de la seva paga extra, regularitzant-se en el corresponent pagament de la mateixa.

Als treballadors que causin baixa se'ls farà repercutir en la seva liquidació, de manera positiva o negativa, segons correspongui, la part de vacances meritada i no gaudida o bé aquella disfrutada i no meritada.

Pagament mensual

Article 47

El pagament dels havers de tots els treballadors de l'empresa es realitzarà mensualment.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

A l'annex 22 es detallen els conceptes de les claus de la nòmina i anualment s'informarà del calendari de previsió de les dates de pagament.

Mòdul de pagament mensual

Article 48

El mòdul de pagament mensual establert per facilitar la regularitat dels cobraments del personal, s'actualitza conforme al promig mensual de l'horari anual de treball que s'estableix al Conveni, en 153,45 hores/mes per als anys 2011 i 2012, i servirà per calcular els conceptes retributius que es percebin en funció del temps de presència.

Domiciliació del pagament

Article 49

L'abonament de la nòmina es farà per transferència bancària a l'entitat escollida pel treballador.

Pagues extraordinàries

Article 50

1. Les pagues extraordinàries de vacances i Nadal, per un import d'una mensualitat de la paga tipus cadascuna d'elles, seran percebudes per tot el personal en proporció al temps treballat durant cada període a que correspongui.

A tal efecte, la primera d'elles es meritara pels 6 primers mesos de l'any, i la segona, pels 6 últims, abonant en tot cas la part proporcional al temps treballat si aquest fos inferior als 6 mesos.

Als efectes assenyalats en el present apartat, quan no es presti servei actiu se considerarà com present al treball, exclusivament, a les persones en situació de baixa per enfermetat o accident.

2.- Les pagues extraordinàries s'hauran de fer efectives: la de vacances, amb 15 dies d'antel·lació al començament d'aquestes, i les de Nadal, l'últim dia hàbil abans de 22 de desembre.

Antiguitat

Article 51

Quinquennis.

L'antiguitat s'abonarà per quinquennis a raó d'un 5% per cada quinquenni, en 15 pagues a l'any, és a dir en les 12 mensualitats ordinàries, en la paga única d'abril i en les pagues extraordinàries de vacances i Nadal, sobre una taula base. La taula base d'imports per calcular el valor del quinquenni serà la següent:

Categoria	2011	2012
A2- B2	684,90	695,17
C1	696,20	706,64
C2	711,26	721,93
D1	726,29	737,18
D2	752,63	763,92
E1	790,28	802,13
E2-F2	847,47	860,18

Dietes i quilometratge

Article 52

1. S'estableixen els següents valors:

A: any; C: categoria; E: Espanya; P: Portugal; I: Iberoamericà; RP: resta de països.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

A: 2011 y 2012
C: A1-F2
E: 46,70
P:37,75
I:46,70
RP: 56,84

Quilometratge:

La tarifa pels anys 2011 i 2012 serà de 0,25 euros/km.
La tarifa anterior té compresa la cobertura d'assegurança a tot risc.

(amb efectivitat des de firma CC.)

Plusos de segon torn, tercer torn, nocturnitat, toxicitat i nit treballada

Article 53

1. En data 28 d'octubre de 1991, es va arribar a un acord, el text del qual es recull a l'annex 8 per als plusos de segon torn, tercer torn, nocturnitat, toxicitat, i nit treballada. Per 2011 i 2012 els valors d'aquests plusos s'adjunten com annex 8.1, segons l'any que correspongui.

2. Plus de rotació de torn.

2.1. Descripció.

És un plus que reben aquells treballadors que rotin en torn de matí, tarda i/o nit.

2.2. Quantitat a abonar.

És l'equivalent al 50% del valor per hora definit per al plus de torn de tarda i s'aplicarà a les hores efectives de treball que es facin en el torn de matí i tarda, dintre del calendari oficial.

En el mes de vacances s'abonarà el promig del que s'ha rebut en els 3 últims mesos.

2.3. Incompatibilitats.

2.3.1. És incompatible, en tots els casos, amb la percepció del plus de torn de tarda.

2.3.2. Les hores del torn de nit no reben, en cap cas, aquest plus.

2.4. Aquest concepte de plus de rotació de torn substitueix i anul·la al plus de torn de tarda definit en Conveni col·lectiu.

2.5. La data d'entrada en vigor va ser a partir de l'1 de gener de 1996.

Altres plusos

Article 54

1. Plusos de disponibilitat de manteniment, càrrega-descàrrega i neteja de magatzems i servei de bombers.

A l'annex 9 es recull el text de l'acord sobre aquests plusos. Per al 2011 i 2012 els valors d'aquests plusos s'adjunten com annex 9.1.

Menyscapte de moneda

Article 55

Al personal que, d'una manera continuada realitzi pagaments i/o cobraments en funcions de caixa o assimilades, li serà abonat mentre exerceixi la tasca un plus per menyscapte de moneda en 12 mensualitats, tal com indiquen les següents quantitats:

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

NPC: nivell pagaments i /o cobraments; CEM: quantia euros/mes.

NPC	2011 y 2012	
	DL	DN
< 1800 EUR	-	-
De 1800 a 6000 EUR	13,88	13,88
> 6000 EUR	27,79	27,79

Hores extraordinàries

Article 56

S'estableix la següent taula per categories per a tot tipus d'hores extraordinàries, tant si es realitzen en dia laborable o no laborable:

C: categoria; DL: dia laborable (euros/hora); DN: dia no laborable (euros/hora).

C	2011 y 2012	
	DL	DN
A2	11,30	14,24
B1	11,55	14,54
B2	11,93	14,98
C1	13,11	16,52
C2	13,97	17,57
D1	15,07	19,01
D2	16,52	20,81

Article 57

Complement clau 9202.

Els treballadors que adquireixin la condició de fixos de plantilla, han d'acreditar el dret a percebre un complement equivalent al 25% del total de paga (TP) dels annexos 3 i 4, i de la paga única (PU) dels annexos 3 i 4 respectivament, segons la categoria i nivell salarial que tingui el treballador a cada moment.

Aquest complement s'ha d'abonar en 15 pagues a l'any (14 respecte TP i 1 respecte PU) coincidint amb l'abonament de les retribucions dels 12 mesos naturals de l'any, les pagues extraordinàries de vacances i Nadal i la paga única d'abril respectivament.

Ingressos mínims

Article 58

El nivell d'ingressos mínims anuals per a tots els treballadors que realitzin l'horari normal de treball real en situació de normalitat, es fixa en 20.245,75 euros per l'any 2011 i 20.528,45 per l'any 2012 (Annex 5).

Capítol 7
Seguretat i salut laboral

Article 59

La normativa del grup Robert Bosch sobre seguretat serà d'aplicació a Robert Bosch España Fàbrica Castellet, SA. L'adequació del centre de treball de Robert Bosch España Fàbrica de Castellet, SA, a aquesta normativa es realitzarà de forma progressiva i d'acord amb els plans de desenvolupament del centre.

Es presentarà al Comitè de Seguretat i Salut els programes específics orientats a aquesta adequació.

Quan la legislació espanyola sigui més exigent que la normativa de Robert Bosch, s'adoptarà la norma espanyola.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

1. Sorolls

Es seguiran les directrius següents:

1.1. Recepció obligatòria per part dels tècnics de seguretat de totes les noves inversions (tant les que siguin de compra nova, com les traslladades des d'altres centres del grup RB), marcant com a objectiu una emissió màxima de 80 dB (A). S'informarà al Comitè de Seguretat i Salut, segons l'article 64 d'aquest Conveni.

Si l'emissió de soroll supera aquest límit, s'haurà d'actuar sobre les màquines i/o les instal·lacions per reduir l'emissió fins al límit indicat, definint en aquests casos un pla d'acció.

En aquells casos en que la direcció consideri, que els processos productius impossibilitin aquesta adequació, el Comitè de Seguretat i Salut analitzarà i definirà les actuacions a seguir.

- La catalogació dels llocs de treball i/o les instal·lacions amb soroll elevat correspondrà al que indica la legislació vigent de prevenció de riscos laborals.

D'acord amb aquesta catalogació i segons la legislació vigent de prevenció de riscos laborals, es facilitaran els mitjans de protecció personal obligatoris necessaris, i es realitzarà el seguiment mèdic preventiu preceptiu per part de l'especialitat de Vigilància de la Salut.

1.3. S'acorda mantenir els actuals nivells de periodicitat per als reconeixements mèdics d'audiometria, tant generals com específics.

2. Temperatura

2.1. Es consideren com a objectiu de temperatures seques mínimes (ambientals) i sempre que el procés de fabricació ho permeti, les següents:

- Naus per a màquines i treballs de muntatge amb activitat en què no s'està constantment assegut: 17°C.
- Tallers amb activitats en què s'està permanentment assegut: 20°C.
- menjadors: 18°C.
- Vestidors: 21°C.
- Dutxes: 22°C.
- Lavabos: 17°C.
- Magatzems amb personal habitual: 15°C.
- Oficines: 20°C.

Els problemes derivats de fabricació s'han de discutir al Comitè de Seguretat i Salut.

2.2. Els objectius de temperatures seques màximes i de definició dels punts crítics del centre es realitzaran pel Comitè de Seguretat i Salut.

La Comissió Paritària de seguiment prevista a l'article 86, vigilarà el compliment d'allò pactat en aquest apartat 2.2, a fi que es dugui a terme.

En successius convenis col·lectius es fixaran les inversions necessàries i els seus terminis d'execució per actuar en la consecució d'aquests objectius.

3. Prevenció de riscos

El "Pla d'autoprotecció" és el document que estableix el marc orgànic i funcional previst per al Centre de treball, amb el objecte de prevenir i controlar els riscos sobre les persones i els bens i donar resposta adequada a les possibles situacions d'emergència. Aborda la identificació i avaluació dels riscos, les accions i les mesures necessàries per a la prevenció i control de riscos, així com les mesures de protecció i altres actuacions a adoptar en casos d'emergència.

El Servei de Prevenció farà lliurament de qualsevol nova emissió o revisió que es faci del pla d'Autoprotecció del Centre de treball als Delegats de Prevenció.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

En el Comitè de Seguretat i Salut es debatran i acordaran les possibles millores i en el seu cas les modificacions a realitzar sobre el "Pla d'Autoprotecció" que puguin sorgir d'aquestes millores, i s'efectuarà el seguiment de la seva aplicació.

4. PVD

En els llocs de treball amb pantalla de visualització de dades (PVD) serà d'aplicació, a més de la Normativa legal espanyola, les directrius i recomanacions dels organismes competents internacionals que siguin ratificades per la legislació espanyola.

Seguretat i salut laboral

Article 60

1. Amb la finalitat que el Comitè d'Empresa, tingui informació sobre la situació i evolució de la salut laboral de la plantilla del centre, rebrà una còpia de la memòria anual de la especialitat de Vigilància de la Salut.

2. L'empresa gestionarà anualment a través del seu servei mèdic les proves de diagnòstic precoç dels càncers ginecològics de la dona i de pròstata en l'home.

Aquestes proves consten de:

a) Prevenció del càncer ginecològic de la dona:

- Citologia adequada anual.
- Mamografia i/o ecografia a criteri mèdic.

b) Prevenció del càncer de pròstata:

- Es realitza als homes majors de 50 anys.
- Segons analítica especial.

Aquestes proves es consideren de caràcter voluntari. Si el servei mèdic disposés de mitjans per realitzar les proves esmentades, aquestes es podran fer al mateix servei mèdic del centre dintre de les hores de treball. Aquelles proves que no puguin realitzar-se dintre del servei mèdic s'hauran de fer fora de les hores de treball.

3. Les recomanacions dels gabinets de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball seran assumides per la Direcció del centre, qui les ha de complir obligatòriament en el menor temps possible, sempre que la petició del dictamen a l'Institut sigui originada de comú acord entre la representació sindical dels treballadors i la Direcció i així s'especifiqui en l'acord.

4. Els caps tècnics del centre són els responsables de lliurar al Comitè d'Empresa i seccions sindicals, les normes específiques del grup Bosch que els afectin.

El lliurament d'aquestes normes es complimentarà amb independència de les que vagin apareixent independentment de les que vagin apareixent posteriorment, que s'han de lliurar al més aviat possible.

5. Campanyes preventives sobre salut laboral i prevenció d'accidents.

Es realitzaran aquelles que es considerin necessàries, d'acord amb les característiques del centre, les circumstàncies en les quals es valori la seva utilitat per a una major formació i informació en la prevenció i dirigides fonamentalment a riscos concrets, i sempre que a parer de la Direcció es considerin necessàries i proposades i amb participació organitzativa dels serveis tècnics: seguretat i higiene, servei mèdic, Comissió Paritària de Seguretat i Higiene i Salut Laborals i altres departaments.

Dintre de la formació dels treballadors en nous llocs de treball, és obligatòria la instrucció sobre la matèria de seguretat i salut laborals. Així mateix a les noves contractacions se'ls instruirà en matèries de seguretat i salut laborals, no només genèriques sinó també específiques del lloc de treball, comprovant la recepció d'informació a través del full de confirmació d'aquesta.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

6. A les noves inversions, instal·lacions i obres en general, se les ha de dotar dels medis necessaris per complir les normatives externes i internes en matèria de seguretat i higiene i salut laborals, abans de la seva posta en marxa constatant i documentant argumentadament el compliment d'aquests requisits, a través d'una acta o d'un protocol de recepció.

7. Es lliuraran als treballadors ulleres de seguretat (graduades, en cas de defecte visual del treballador), amb càrrec a l'empresa, en aquells llocs de treball on existeixin riscos de projeccions. Aquests llocs de treball permanents, es detallaran en una llista argumentada, emesa i autoritzada per la Comissió de Seguretat i Salut.

És responsabilitat dels serveis tècnics de l'empresa l'adequació dels perfils ergonòmics dels llocs de treball i dels treballadors, i dintre d'aquest perfil està l'agudesa visual. Un lloc de treball que posi en perill l'agudesa visual del treballador, exigirà dels serveis tècnics una actuació segons la pauta següent (per ordre de prioritat):

- Anàlisi dels factors de risc.
- Eliminació de la situació de perill.
- Correcció i/o aïllament dels factors de risc.
- Protecció en el lloc de treball.
- Protecció personal.

8. Es disposarà com a cas excepcional al servei mèdic d'empresa, de les compreses i tampons necessaris, per atendre els casos imprevistos.

Seguretat i salut laborals

Article 61

1. Es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut com a òrgan paritari i col·legiat de participació en matèria de prevenció de riscos, segons legislació vigent en funció de la plantilla.

La seva composició serà paritària entre els delegats de prevenció i representants de l'empresa, amb un número de components en funció de la legislació vigent.

2. Amb la finalitat de complementar la tasca de la Comissió de Seguretat i Salut, es capacitarà en aquestes tècniques a un grup de treballadors, que sense perjudici de la seva activitat laboral, puguin exercir funcions de vigilància en aquesta matèria, especialment durant les hores de torn que no coincidiran amb els seu torn normal.

3. Per tal de complementar la tasca de la Comissió de Seguretat i Salut, es capacitarà en aquestes tècniques un grup de treballadors, que sense perjudici de la seva activitat laboral, puguin exercir funcions de vigilància en aquesta matèria, especialment durant les hores de torn que no coincideixen amb el seu torn normal.

4. La Comissió Paritària podrà ser assistida per a casos específics per tècnics externs, a elecció de les parts.

5. En els casos d'accident de treball, la Comissió Paritària efectuarà un informe sobre les seves circumstàncies.

Article 62

Es revisaran els llocs actualment qualificats com a penosos, tòxics o perillosos, tant per conèixer aquells susceptibles d'haver augmentat aquests riscos, com per en actualitzar-ne la classificació, adaptar els plusos corresponents.

La selecció i qualificació de llocs a revisar correspon a la Comissió paritària.

Article 63

Els treballadors disminuïts com a conseqüència de la seva activitat professional en l'empresa, podran ser reconvertits per la seva adaptació a llocs acords a les seves facultats.

Article 64

La Direcció informarà al Comitè d'empresa, abans de la posada en marxa en funcionament de nous llocs de treball, nous productes, materials i modificacions per trasllat de línies, per el seu estudi des del punt de vista de seguretat i salut laboral.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Article 65

En el cas de riscos derivats de la presència del plom, s'aplicarà el reglament segons la LPRL i el seu desenvolupament.

Capítol 8

Beneficis socials

Beques

Article 66

1. La convocatòria de beques serà (anys 2011 i 2012):

- Beca per fills discapacitats psíquics de treballadors i estudis superiors de treballadors (inclou els contracte de relleu), per un import de 522,82 euros per beca, per a totes les sol·licituds que compleixin els requisits actualment establerts.

- Quaranta-dues beques per estudis superiors de fills de treballadors per un import de 510 euros per beca, aplicant els barems corresponents actualitzats.

S'acceptaran sol·licituds dobles per als fills de treballadors (estudis superiors) que compleixin els requisits actualment establerts.

4. L'acord sobre les beques i import indicats a dalt, suposa la no assignació de quantitats per a la caixa d'assistència.

Permís per matrimoni

Article 67

Per contraure matrimoni es gaudirà de 15 dies naturals ininterromputs abonables, que es podran gaudir amb una antelació de 3 dies a la data assenyalada per a la celebració de la cerimònia. Si aquesta coincidís amb un dia no abonable, el còmput començarà a partir del primer dia laborable següent.

Quan, aquesta tingui lloc coincidint amb altres permisos o vacances, el permís de casament només pot ser acumulable amb els mateixos a efectes econòmics.

Bestretes personals

Article 68

S'estableixen les quantitats màximes següents per als crèdits personals pels anys 2011 i 2012.

<u>Categoria</u>	<u>Import màxim</u>
A1-F2	3.300 EUR

Aquests nivells màxims s'inclouran a la CEDD 115 seguint en vigor la resta de l'apartat 3.6 d'aquesta CEDD 115.

Economat

Article 69

1. El personal de l'empresa renuncia a la institució dels economats laborals assenyalats al Decret de 21 de març de 1958 i disposicions concordants.

2. Es mantindran els acords que sobre aquest tema es tenen a Robert Bosch España Fàbrica de Castellet, SA.U.

Premi de casament

Article 70

Tot treballador amb una antiguitat d'1 any com a mínim, rebrà en contraure matrimoni, per una sola vegada, un plus de casament calculat d'acord amb la fórmula següent:

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Plus N = 5% de B x H

B: mitjana mensual d'havers d'un semestre inclosa una paga extraordinària.

H: nombre d'anys a l'empresa.

Incapacitat temporal (IT)

Article 71

En la situació d'IT, es complimentarà fins al 100% de la paga de referència des del primer dia.

Totes dues parts reconeixen la necessitat de buscar les mesures necessàries per a la correcció de les causes que originen els índexs d'absentisme actuals. Amb aquesta finalitat, al mes de maig s'analitzarà per part d'una Comissió Paritària l'evolució d'aquests índexs i les dades de control corresponents, així com les mesures que siguin necessàries a prendre.

Es manté com a índex de referència, l'índex de 4,78%. La Comissió Mixta es reunirà quan l'evolució dels índexs ho faci necessari.

Quan es produeixi una desviació de l'índex de referència, es reunirà la Comissió de seguiment d'IT per tal d'analitzar les causes de la desviació i adoptar les mesures oportunes per reduir l'índex d'absentisme a la normalitat.

2. Mesures de control

2.1. En cap cas s'acceptarà a efectes de pagament del complement, la trucada telefònica com a justificant de malaltia, considerant-se com a permís no abonable.

2.2. Les persones l'índex d'absentisme per IT de les quals superi el 1,25 de la mitjana del seu centre, seran reconegudes o citades per al seu seguiment.

2.3. La Comissió de seguiment d'IT realitzarà una reunió de seguiment en la segona quinzena d'octubre.

3. Serà d'aplicació als treballadors eventuais la compensació per IT, en les mateixes condicions que per al personal fix.

4. El control de la malaltia, a efectes de reconeixement del dret a la rebuda d'aquesta compensació, correspon als facultatius de l'empresa, i contra la seva decisió no preval cap mena de criteri.

En cas de malaltia, quan l'índex d'absentisme personal sigui superior al doble de la mitjana de l'empresa, es podrà suspendre la compensació, previ coneixement del corresponent Comitè d'Empresa, si existeixen dubtes sobre la veritable justificació d'aquesta.

Incapacitat permanent (IP)

Article 72

La Comissió, establerta a aquest efecte, estudiarà els casos o col·lectius concrets que puguessin estar afectats per baixes per incapacitat permanent.

Indemnització per mort

Article 73

La indemnització per mort d'un treballador en actiu serà equivalent a una mensualitat i mitja de la paga tipus.

Si el treballador està jubilat, la indemnització serà referida, en la seva mateixa equivalència, a l'aportació de l'empresa, en concepte de complement de jubilació, si hi hagués.

Assegurança de vida

Article 74

S'incorpora al Conveni, en els mateixos termes, l'Acord sobre l'assegurança de vida de data 21 de desembre de 1995 i la ratificació de 25 de gener de 1996 (annex 15). S'incorpora al present Conveni l'actualització de l'annex 3 de l'annex 15 esmentat.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Parelles de fet

Article 75

L'empresa reconeixerà a les parelles de fet, els drets laborals que a l'empresa privada es determinin en les corresponents lleis que regulen aquestes unions, tant en la Comunitat Autònoma com en l'àmbit estatal.

Millores socials

Article 76

Durant la vigència del VIII CC la empresa subvencionarà (al personal amb horari de jornada partida), els tiquets de Cheque Gourmet per un valor de 2 euros al dia de valor total del tiquet.

Amb la finalitat d'ampliar el servei actual de menjar en màquines de vending al menjador de la nau 102, la Direcció informarà al Comitè d'Empresa del projecte en el 3er Trimestre del 2011 (data implementació 31.12.2011).

El funcionament, inversió i gestió del servei serà sempre a càrrec de l'empresa externa.

Ajuda escolar. Els treballadors que tinguin fills/es de 3 a 16 anys (ambdós inclosos i es considerarà l'any que els fan) en període d'ensenyament, rebran una ajuda escolar de 60 € anuals per cada fill/a, que s'abonarà a la nòmina d'agost. En el supòsit que ambdós conjugues siguin treballadors de l'empresa, només ho rebria un d'ells. El personal ho haurà de sol·licitar com a màxim al mes de juny i haurà d'aportar fotocòpia del llibre de família.

Si el resultat del benefici net de l'empresa és igual o superior a un 5% de les vendes de RBEC en els anys 2011 i 2012, l'empresa assignarà la quantitat de 60.000 euros per negociar els punts de Xecs gourmet guarderia, etc.

Aquesta quantitat serà anual i es mantindrà cada any si l'empresa obté anualment el % del benefici mencionat.

Capítol 9

Activitat sindical

Article 77

Trimestralment la Direcció facilitarà als representants dels treballadors informació sobre la marxa de la companyia pel que fa a:

- producció.
- costos de personal i plantilla.
- inversions.
- finançament.

vendes, situació del mercat i expectatives, i, en general, aquella altra que la representació sindical pogués sol·licitar sobre els aspectes anteriors o que en cada moment permeti reflectir d'una forma adequada la situació de l'empresa i les seves projeccions futures. Excepcionalment, quan existeixi alguna circumstància que així ho exigeixi, la informació a què es refereix aquest paràgraf, es podrà facilitar en el termini d'1 mes des de la seva petició.

Amb caràcter mensual es facilitarà als representants dels treballadors informació sobre les unitats produïdes, pagaments a la Seguretat Social convenientment acreditats, moviment d'altres i baixes, índexs d'absentisme i altres ràtius socials.

Així mateix es lliuraran als representants dels treballadors totes aquelles dades que es comuniquin en ocasió de les juntes generals d'accionistes.

Un cop al semestre, com a mínim, la direcció s'ha de reunir amb el Comitè d'Empresa, per comentar i analitzar els temes de major interès sobre les activitats de la societat.

Informació sobre la inversió

Article 78

La Direcció informarà als representants dels treballadors de les actuacions i els pressupostos d'inversió, indicant les seves diferents partides dels mateixos, i els criteris que han aconsellat la seva realització.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

En matèria de seguretat i higiene es considerarà dintre de les limitacions econòmiques, les prioritats indicades per la representació dels treballadors en aquest últim aspecte.

Subcontractes: RBEC compleix amb les normes i directrius de RB establertes per a totes les societats, sobre subcontractació i competències amb els clients. En el supòsit que la subcontractació de l'àrea o departament siguin exclusius per a RBEC, la Direcció informarà als representants dels treballadors, del projecte a realitzar.

Seccions sindicals

Article 79

1. Al centre de treball en què hi hagi un Comitè d'Empresa, quan el nombre de membres dintre de la candidatura del sindicat supera el 15% dels delegats obtinguts en les últimes eleccions, la representació del sindicat serà reconeguda per l'empresa i ostentada per un delegat. Al centre amb més de 1.000 treballadors s'afegirà un delegat suplent. En aquest cas, la titularitat serà indistinta.
2. A aquests delegats se'ls reconeixen els mateixos drets i garanties que als membres del Comitè d'Empresa.
3. Al centre en què la candidatura d'un sindicat supera el 10% del nombre total de vocals del Comitè, es disposarà per a cada secció sindical un local amb els mobles indispensables, ordinador i impressora.
4. Al centre amb més de 50 treballadors, per cada central sindical que tingui algun representant al Comitè d'Empresa, es disposarà, almenys d'un tauler d'anuncis per central per tal de comunicar amb els seus afiliats.

Comitè d'Empresa i delegats dels treballadors

Article 80

1. Els membres del Comitè d'Empresa disposaran de 50 hores mensuals per persona per a l'exercici de les seves funcions sindicals, que tindran caràcter flexible als períodes de negociació de convenis col·lectius o d'altres temes generals, que exigeixin una especial intensitat en les relacions sindicals o amb la Direcció. Les hores dels diversos membres seran acumulables entre si, en còmput mensual, podent, a més, quedar rellevats del seu treball fins a un 15% dels membres de cada Comitè d'Empresa, dintre del còmput d'hores global de cada centre.
2. Els representants dels treballadors es comprometen a tenir informats als seus caps del seu temps de dedicació sindical, a fi que aquests puguin conèixer prèviament la disponibilitat laboral del treballador, per poder planificar el seu treball.

La Direcció i els representants dels treballadors acordaran els procediments d'informació i estadística d'aquestes hores.

3. Així mateix, es concretarà, entre totes dues parts, els procediments per la recepció de visites que estimi el Comitè d'Empresa, per exercir la seva funció laboral i sindical.

Quota i cànon sindical

Article 81

L'empresa descomptarà a la nòmina dels treballadors l'import de la quota sindical, corresponent per a aquell que voluntàriament ho sol·liciti.

S'estableix un cànon sindical voluntari de 30€ per a la negociació col·lectiva de l'actual conveni, d'acord amb els termes establerts a l'art. 11 de LOLS.

Capítol 10

Marc de relacions laborals

Reglament de règim interior (RRI)

Article 82

El reglament de règim interior serà actualitzat per una comissió paritària constituïda per 4 representants de la direcció i 4 dels representants dels treballadors. La comissió paritària actuarà amb facultats delegades de les parts negociadores del present Conveni, circumscribint la revisió a l'actualització del reglament de règim interior, tenint en compte l'ordenament vigent i la inclusió dels acords dels successius convenis col·lectius.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

El Reglament de règim interior tindrà el valor de font de dret.

Marc de relacions laborals

Article 83

Una comissió paritària recopilarà en un document únic els acords assolits fins a la data a Robert Bosch España Fàbrica de Castellet, SA (Conveni col·lectiu, RRI, acords diversos, etc.).

Incorporació de l'Acord

Article 84

S'incorpora al present Conveni col·lectiu l'Acord sobre reestructuració de data 22 de desembre de 1994 (annex 10).

Pla d'Igualtat

Article 85

Abans del 20.12.2011 s'elaborarà Pla d'igualtat segons Llei Orgànica de Igualtat entre homes i dones.

Comissió paritària pel Pla d'Igualtat.

Del Pla d'Igualtat es farà el seguiment a través de la Comissió paritària.

Capítol 11

Clàusules finals

Comissió Paritària

Article 86

Es crea la Comissió Paritària integrada per 5 membres en representació del personal i un nombre igual en representació per l'empresa.

Aquesta Comissió serà l'òrgan d'interpretació, conciliació i vigilància del compliment del Conveni.

Seràn funcions específiques de la Comissió Paritària les següents:

1. Interpretació o aclariment de les clàusules del Conveni.
2. Vigilància del compliment del que s'ha pactat.
3. Arbitratge dels problemes o de les qüestions que li són sotmesos, en els supòsits previstos concretament en aquest text.
4. Totes altres actuacions que tendeixen a l'eficàcia pràctica del Conveni.

Les discrepàncies que sorgissin en el si d'aquesta Comissió es resoldran mitjançant el plantejament de les mateixes per qualsevol de les parts davant l'organisme competent.

Idioma del conveni

Article 87

El present Conveni col·lectiu es subscriu en castellà i català, prevaleixent la versió en castellà en cas de conflicte.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Annex 1

Categoria:

- Clau: 1.
- V. Tasca: Fins a 125.

Descripció: Treballs senzills, repetitius i ben definits.

Assimilació:

1. No-professionals: ajudants, peons ordinaris.
2. Professionals: -
3. Subalterns: grum, personal de neteja.
4. Administratius: -
5. Tècnics: -
6. Titulats: -

Categoria:

- Clau: 2.
- V. Tasca: 126-135.

Descripció: treballs repetitius, ben definits, amb necessitat d'aportació d'experiència per interpretar les causes de les variacions del treball i actuar adequadament per tal de corregir-les.

Treballs de la zona A1, que necessiten un esforç particular de voluntat per superar un inconvenient reconegut en la funció (soroll, calor, angoixa, etc.).

Treballs de vigilància de locals i tasques auxiliars de cuina.

Treballs repetitius senzills d'oficina, com ara operacions de registre i arxiu molt definides.

Assimilació:

1. No-professionals: mosso especialitzat de magatzem, especialistes.
2. Professionals: -
3. Subalterns: allistador, ordenança, cuiner auxiliar, vigilant, porter, pesador o basculer.
4. Administratius: auxiliars.
5. Tècnics: -
6. Titulats: -

Categoria:

- Clau: 1.
- V. Tasca: 136-150.

Descripció: treballs de tipus professional molt definits, amb assessorament en cas de dificultat.

Treballs repetitius amb necessitat d'aportació d'experiència i raonament per tal d'interpretar les causes de les variacions del treball la complexitat del qual fa necessari conèixer una part de la tecnologia d'un ofici per actuar adequadament i corregir-los.

Treballs de la zona A2, que necessiten un esforç particular de voluntat per superar un inconvenient reconegut en la funció (soroll, calor, angoixa, etc.).

Treballs de vigilància, de localització i control de moviment de persones o materials amb normes generals d'actuació.

Treballs d'iniciació professional en menjadors.

Treballs consistents en el control, la distribució i el registre en un sector del magatzem.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Treballs de registre, còpia, arxiu i recopilació de dades o transcripció mecanogràfiques.

Treballs d'iniciació professional en dibuix industrial.

Assimilació:

1. No-professionals: especialistes qualificats.
2. Professionals: Oficials de tercera.
3. Subalterns: allistador, magatzemer, xofer motocicleta, guarda jurat, cambrer.
4. Administratius: oficials de segona.
5. Tècnics: calcador, reproductor de plànols, auxiliar de laboratori, auxiliar d'organització.
6. Titulats: -

Categoria:

- Clau: 2.
- V. Tasca: 151-165.

Descripció: treballs que requereixen la utilització de gran part de la tecnologia de l'ofici i assessorament en cas de dificultat.

Treballs professionals de tecnologia senzilla per la naturalesa de la professió o per les condicions en què es desenvolupen en l'empresa.

Treballs professionals de tecnologia senzilla en serveis auxiliars de cuina, menjadors, recepció de visites o centraletes telefòniques o consistents en la conducció de vehicles de turisme o furgonetes.

Treballs consistents en el control, la distribució o el registre en petits magatzems.

Treballs de secretariat en iniciació.

Treballs en què cal un ple domini de màquines d'oficina especials.

Treballs consistents en processos administratius complexos però ben definits.

Treballs d'especialització d'una part ben definida de processos tècnics de laboratoris o mecanització administrativa, generalment tasques auxiliars del procés total.

Assimilació:

1. No-professionals: -
2. Professionals: oficials de segona.
3. Subalterns: infermer, telefonista, cuiner, xofer de turisme, porter de primera.
4. Administratius: -
5. Tècnics: capatàs peons, arxiver bibliotecari, retreballador fotogràfic, delineant de 2^a, analista de 2^a, tècnic d'organització de 2^a.
6. Titulats: mestre d'ensenyament elemental.

Categoria:

- Clau: -
- V. Tasca: 180.

Descripció: treballs professionals que requereixen l'ús total de la tecnologia de l'ofici i que, en general, no necessiten assessorament.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Preparació de màquines i llocs de treball de fabricació de tecnologia senzilla o ben definides.

Treballs professionals que requereixen l'ús total de la tecnologia de l'ofici i que, en general, no necessiten assessorament (conductors de camió o turisme al servei de càrrecs directius).

Treballs de secretariat.

Treballs en processos administratius complexos que per executar-los calen nocions de tecnologia de compres, comptabilitat, estadística, gestió, organització d'arxius i traducció d'idiomes.

Treballs d'especialització en processos tècnics simples, com dibuix industrial, previsió d'elements de màquines, assaigs simples de materials, amb necessitat de participar en la resolució dels problemes que hi sorgeixin.

Assimilació:

1. No-professionals: preparadors.
2. Professionals: oficials de primera.
3. Subalterns: xofer de camió.
4. Administratius: viatjant, oficials de primera.
5. Tècnics: capatàs especial, delineant de primera, fotògraf, analista de primera.
6. Titulats: mestre d'ensenyament elemental.

Categoria:

- Clau: 2.
- V. Tasca: 181-195.

Descripció: treballs professionals que requereixen un alt grau de formació professional per la complexitat de la realització o perquè cal tenir nocions de la tecnologia d'altres oficis.

Preparació de màquines complexes per a fabricacions diverses.

Funcions de preparació de la zona C1 en què s'ha de desenvolupar la coordinació i vigilància de l'equip per delegació o en horari de torn.

Funcions de comandament per coordinar i vigilar la realització de treballs de tecnologia professional senzilla en els serveis de bar, menjador o cuina.

Funcions en processos administratius que per executar-los calen el domini de la tècnica comptable, la planificació de la producció, la gestió o secretariat, amb l'assistència al cap directiu.

Treballs d'iniciació en processos tècnics d'estudi i desenvolupament d'utilitatge i maquinària.

Assimilació:

1. No-professionals: cap d'equip.
2. Professionals: oficial de primera especial, preparadors, caps d'equip.
3. Subalterns: -
4. Administratius: -
5. Tècnics: encarregat, mestre de segona, dibuixant projectista, tècnic organització de primera.
6. Titulats: practicant, graduats socials, mestre industrial.

Categoria:

- Clau: C2.
- V. Tasca: 196-210.

Descripció: treballs professionals amb domini total de la tecnologia de diversos oficis o iniciació tècnica.

Professionals coordinadors del treball d'un grup també professional.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Funcions de preparador de subzona inferior en què s'ha de desenvolupar la coordinació i vigilància de l'equip per delegació o en horari de torn.

Funcions de comandament per coordinar, vigilar i controlar magatzems amb diversitat de productes.

Treball d'iniciació tècnica en els serveis sanitaris o de col·laboració en la formació professional EA.

Funcions en processos administratius que per executar-los calen el domini de la comptabilitat de l'empresa, la coordinació administrativa o secretariat, amb assistència a la gerència de l'empresa.

Funcions d'una tècnica especialitzada completa de mètodes o processos, mecanització administrativa, eines, etc.

Assimilació:

1. No-professionals: -
2. Professionals: -
3. Subalterns: -
4. Administratius: -
5. Tècnics: -
6. Titulats: -

Categoria:

- Clau: D1.
- V. Tasca: 211-235.

Descripció: funcions de comandament per a la coordinació, vigilància i assistència tècnica en la realització de treballs de sèrie o professionals de tecnologia senzilla amb plans ben definits.

Funcions de comandament per coordinar un o diversos serveis particulars i específics, amb relacions internes i plans ben definits.

Funcions de gestió, coordinació administrativa i comptable d'un servei que té establertes unes normes de funcionament autònomes, però ben definides i amb assessorament.

Funcions de col·laboració en el pla de formació d'EA amb l'exercici permanent de tasques en diverses assignatures a nivell de batxillerat elemental.

Funcions amb domini de tecnologia de comerç exterior o comptable amb ús i custòdia de fons.

Treballs de secretariat amb assistència a un cap directiu, alt grau de perfeccionament i utilització de dos idiomes.

Funcions en processos tècnics d'estudi i desenvolupament, amb aplicació d'una tecnologia general especialitzada: metrologia, assaigs de materials, documentació de projectes, mètodes elèctrics, etc.

Assimilació:

1. No-professionals: -
2. Professionals: -
3. Subalterns: -
4. Administratius: caixer, caps de segona, caps d'equip.
5. Tècnics: contramestre, mestre de taller, delineant projectista, cap de secció laboratori, cap d'organització de segona.
6. Titulats: ajudants d'enginyeria i arquitectura, perits industrials.

Categoria:

- Clau: D2.
- V. Tasca: 236-275.

Descripció: funcions de comandament per a la coordinació, vigilància i assistència tècnica en la realització de treballs de diverses professions en tallers amb plans poc definits.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Funcions de comandament per coordinar un o diversos serveis particulars i específics amb la distribució de treball i el control comptable del servei.

Funcions de comandament per coordinar diversos serveis particulars i específics de control de persones i materials amb contacte en l'exterior.

Funcions de comandament i coordinació de serveis de tecnologia de compres, vendes, publicitat.

Funcions amb domini de tecnologia aplicada de psicologia de personal.

Funcions de comandament i coordinació de serveis comptables.

Funcions en processos tècnics complets d'estudi i desenvolupament de projectes de maquinària o estris, d'anàlisi de materials en laboratoris, aparells, etc., amb l'aplicació total d'una tecnologia general.

Assimilació:

1. No-professionals: -
2. Professionals: -
3. Subalterns: -
4. Administratius: caps de primera, caps de servei.
5. Tècnics: cap de taller, cap de laboratori, cap d'organització de primera.
6. Titulats: -

Categoria:

- Clau: E1.
- V. Tasca:

Descripció: comandaments superiors.

Assimilació:

1. No-professionals: -
2. Professionals: -
3. Subalterns: -
4. Administratius: -
5. Tècnics: -
6. Titulats: enginyers, arquitectes, llicenciats.

Categoria:

- Clau: E2.
- V. Tasca:

Descripció: comandaments superiors.

Assimilació:

1. No-professionals: -
2. Professionals: -
3. Subalterns: -
4. Administratius: -
5. Tècnics: -
6. Titulats: enginyers, arquitectes, llicenciats.

Categoria:

- Clau: F1.
- V. Tasca:

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Descripció: comandaments superiors.

Assimilació:

1. No-professionals: -
2. Professionals: -
3. Subalterns: -
4. Administratius: -
5. Tècnics: -
6. Titulats: enginyers, arquitectes, llicenciats.

Categoria:

- Clau: F2.
- V. Tasca:

Descripció: comandaments superiors.

Assimilació:

1. No-professionals: -
2. Professionals: -
3. Subalterns: -
4. Administratius: -
5. Tècnics: -
6. Titulats: enginyers, arquitectes, llicenciats.

Annex 2

Atès que no s'ha assolit un acord en la matèria concreta de mobilitat geogràfica, en compliment de l'acord establert en el punt 8 del Principi d'acord de 23 de juliol de 1995 del 1r Conveni col·lectiu ambdues parts acorden mantenir vigent, amb els mateixos termes, l'article 24 del IX Conveni col·lectiu (BOE d'1 de setembre de 1979) de la llavors denominada FEMSA, que diu:

Mobilitat de plantilla i producte

Article 24

La direcció assumeix el compromís d'efectuar els trasllats de personal entre diferents centres de treball amb la conformitat de la persona interessada i previ coneixement del Comitè d'Empresa.

Quan calgui equilibrar càrregues de treball entre diferents centres, mobilitzant productes i maquinària, es posarà en coneixement previ dels Comitès d'Empresa afectats, mostrant la seva conveniència i assegurant un lloc de treball amb la mateixa qualificació professional i retribució al treballador afectat.

Independentment, es respectaran els acords establerts actualment amb caràcter particular.

Annex 3

- RBEC – Tabla salarial per empleats i indirectes – 2011 -

Categoría y Nivel	Retrib. Base	Plus Conv.	Total Paga	Paga Única
A2-01	621,99	741,26	1.363,25	1.363,25
A2-02	621,99	743,97	1.365,96	1.365,95
B1-01	631,94	752,65	1.384,59	1.384,59
B1-02	631,94	755,34	1.387,28	1.387,26
B1-03	631,94	758,03	1.389,97	1.389,94
B2-01	656,84	767,45	1.424,29	1.424,28
B2-02	656,84	770,12	1.426,96	1.426,96

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Categoría y Nivel	Retrib. Base	Plus Conv.	Total Paga	Paga Única
B2-03	656,84	772,80	1.429,64	1.429,64
C1-01	696,65	800,40	1.497,05	1.497,02
C1-02	711,57	804,25	1.515,81	1.515,82
C1-03	726,48	810,80	1.537,28	1.537,30
C1-04	746,39	817,78	1.564,17	1.564,19
C2-01	746,39	830,47	1.576,86	1.576,87
C2-02	766,29	837,48	1.603,77	1.603,74
C2-03	786,19	844,41	1.630,60	1.630,58
C2-04	806,11	851,35	1.657,46	1.657,47
D1-01	806,11	884,73	1.690,84	1.690,84
D1-02	826,03	892,29	1.718,32	1.718,29
D1-03	845,91	899,88	1.745,79	1.745,77
D1-04	865,80	907,41	1.773,21	1.773,23
D1-05	885,73	914,97	1.800,70	1.800,69
D2-01	885,73	922,59	1.808,32	1.808,29
D2-02	905,61	930,13	1.835,74	1.835,71
D2-03	925,54	937,72	1.863,26	1.863,21
D2-04	945,43	945,28	1.890,71	1.890,64
D2-05	965,32	952,79	1.918,11	1.918,09
E1-01	965,32	972,72	1.938,04	1.938,02
E1-02	990,19	985,47	1.975,66	1.975,66
E1-03	1.015,06	998,23	2.013,29	2.013,30
E1-04	1.039,96	1.010,99	2.050,95	2.050,94
E1-05	1.064,85	1.025,15	2.090,00	2.089,94
E2-01	1.064,85	1.062,02	2.126,87	2.126,88
E2-02	1.089,69	1.076,14	2.165,83	2.165,85
E2-03	1.114,60	1.090,18	2.204,78	2.204,81
E2-04	1.144,45	1.104,75	2.249,20	2.249,20
E2-05	1.174,32	1.123,28	2.297,60	2.297,56
F1-01	1.174,32	1.191,83	2.366,15	2.366,14
F1-02	1.204,16	1.210,34	2.414,50	2.414,49
F1-03	1.234,04	1.228,92	2.462,96	2.462,94
F1-04	1.268,85	1.247,86	2.516,71	2.516,71
F1-05	1.303,68	1.269,47	2.573,15	2.573,18
F2-01	1.303,68	1.351,80	2.655,48	2.655,48
F2-02	1.353,43	1.374,63	2.728,07	2.728,07
F2-03	1.403,19	1.397,49	2.800,68	2.800,67
F2-04	1.462,91	1.421,00	2.883,91	2.883,91
F2-05	1.532,58	1.445,44	2.978,02	2.978,02
F2-06	1.602,23	1.469,80	3.072,03	3.072,01
F2-07	1.681,88	1.494,99	3.176,87	3.176,80

Annex 4

- RBEC - Tabla salarial per operaris directes - 2011 -

Categoría y Nivel	Retrib. Base	Plus Conv.	Total Paga	Paga Única
A2-01	621,99	591,29	1.213,28	1.363,25
A2-02	621,99	593,97	1.215,96	1.365,95
B1-01	631,94	601,68	1.233,62	1.384,59
B1-02	631,94	604,37	1.236,31	1.387,26
B1-03	631,94	607,04	1.238,98	1.389,94
B2-01	656,84	611,13	1.267,97	1.424,28
B2-02	656,84	613,83	1.270,67	1.426,96
B2-03	656,84	616,50	1.273,34	1.429,64

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Annex 5

- RBEC - Tabla de remuneracions anuals mínimes - 2011 -

Categoría	Paga Ordinaria (X12)	Paga Extra (X2)	Paga Única (X1)	Premio Product. (X1)	Bruto Anual
A2	1.313,28	1.313,28	1.363,25	496,58	20.245,75
B1	1.333,62	1.333,62	1.384,59	496,58	20.551,85
B2	1.367,97	1.367,97	1.424,28	496,58	21.072,44
C1	1.497,05	1.497,05	1.497,02	496,58	22.952,30
C2	1.576,86	1.576,86	1.576,87	496,58	24.149,49
D1	1.690,84	1.690,84	1.690,84	496,58	25.859,18
D2	1.808,32	1.808,32	1.808,29	496,58	27.621,35
E1	1.938,04	1.938,04	1.938,02	496,58	29.567,16
E2	2.126,87	2.126,87	2.126,88	496,58	32.399,64
F1	2.366,15	2.366,15	2.366,14	496,58	35.988,82
F2	2.655,48	2.655,48	2.655,48	496,58	40.328,78

Estas cantidades corresponden a 1.688 horas trabajadas.

Annex 3

- RBEC - Tabla salarial per empleats i indirectes - 2012 -

Categoría y Nivel	Retrib. Base	Plus Conv.	Total Paga	Paga Única
A2-01	631,32	752,38	1.383,70	1.383,70
A2-02	631,32	755,13	1.386,45	1.386,44
B1-01	641,42	763,94	1.405,36	1.405,36
B1-02	641,42	766,67	1.408,09	1.408,07
B1-03	641,42	769,40	1.410,82	1.410,79
B2-01	666,69	778,96	1.445,66	1.445,64
B2-02	666,69	781,67	1.448,36	1.448,36
B2-03	666,69	784,39	1.451,08	1.451,08
C1-01	707,10	812,41	1.519,51	1.519,48
C1-02	722,24	816,31	1.538,55	1.538,56
C1-03	737,37	822,96	1.560,34	1.560,36
C1-04	757,59	830,05	1.587,63	1.587,65
C2-01	757,59	842,93	1.600,51	1.600,52
C2-02	777,78	850,04	1.627,82	1.627,80
C2-03	797,98	857,08	1.655,06	1.655,04
C2-04	818,20	864,12	1.682,32	1.682,33
D1-01	818,20	898,00	1.716,20	1.716,20
D1-02	838,42	905,67	1.744,09	1.744,06
D1-03	858,60	913,38	1.771,98	1.771,96
D1-04	878,79	921,02	1.799,81	1.799,83
D1-05	899,02	928,69	1.827,71	1.827,70
D2-01	899,02	936,43	1.835,45	1.835,41
D2-02	919,19	944,08	1.863,27	1.863,25
D2-03	939,42	951,79	1.891,21	1.891,16
D2-04	959,61	959,46	1.919,07	1.919,00
D2-05	979,80	967,08	1.946,88	1.946,86
E1-01	979,80	987,31	1.967,11	1.967,09
E1-02	1.005,04	1.000,25	2.005,29	2.005,29
E1-03	1.030,29	1.013,20	2.043,49	2.043,50
E1-04	1.055,56	1.026,15	2.081,71	2.081,70
E1-05	1.080,82	1.040,53	2.121,35	2.121,29
E2-01	1.080,82	1.077,95	2.158,77	2.158,78
E2-02	1.106,04	1.092,28	2.198,32	2.198,34
E2-03	1.131,32	1.106,53	2.237,85	2.237,88
E2-04	1.161,62	1.121,32	2.282,94	2.282,94
E2-05	1.191,93	1.140,13	2.332,06	2.332,02
F1-01	1.191,93	1.209,71	2.401,64	2.401,63
F1-02	1.222,22	1.228,50	2.450,72	2.450,71

CVE-Núm. de registre: 062011003033

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Categoría y Nivel	Retrib. Base	Plus Conv.	Total Paga	Paga Única
F1-03	1.252,55	1.247,35	2.499,90	2.499,88
F1-04	1.287,88	1.266,58	2.554,46	2.554,46
F1-05	1.323,24	1.288,51	2.611,75	2.611,78
F2-01	1.323,24	1.372,08	2.695,32	2.695,31
F2-02	1.373,73	1.395,25	2.768,99	2.769,00
F2-03	1.424,24	1.418,45	2.842,69	2.842,68
F2-04	1.484,85	1.442,32	2.927,17	2.927,17
F2-05	1.555,57	1.467,12	3.022,69	3.022,69
F2-06	1.626,26	1.491,85	3.118,11	3.118,09
F2-07	1.707,11	1.517,41	3.224,52	3.224,45

Annex 4

- RBEC - Tabla salarial per operaris directes - 2012 -

Categoría y Nivel	Retrib. Base	Plus Conv.	Total Paga	Paga Única
A2-01	631,32	600,16	1.231,48	1.383,70
A2-02	631,32	602,88	1.234,20	1.386,44
B1-01	641,42	610,71	1.252,12	1.405,36
B1-02	641,42	613,44	1.254,85	1.408,07
B1-03	641,42	616,15	1.257,56	1.410,79
B2-01	666,69	620,30	1.286,99	1.445,64
B2-02	666,69	623,04	1.289,73	1.448,36
B2-03	666,69	625,75	1.292,44	1.451,08

ANNEX 5

- RBEC - Tabla de remuneracions anuals mínimes - 2012 -

Categoría	Paga Ordinaria (X12)	Paga Extra (X2)	Paga Única (X1)	Premio Product. (X1)	Bruto Anual
A2	1.331,48	1.331,48	1.383,70	504,03	20.528,45
B1	1.352,12	1.352,12	1.405,36	504,03	20.839,07
B2	1.386,99	1.386,99	1.445,64	504,03	21.367,53
C1	1.519,51	1.519,51	1.519,48	504,03	23.296,65
C2	1.600,51	1.600,51	1.600,52	504,03	24.511,69
D1	1.716,20	1.716,20	1.716,20	504,03	26.247,03
D2	1.835,45	1.835,45	1.835,41	504,03	28.035,74
E1	1.967,11	1.967,11	1.967,09	504,03	30.010,66
E2	2.158,77	2.158,77	2.158,78	504,03	32.885,59
F1	2.401,64	2.401,64	2.401,63	504,03	36.528,62
F2	2.695,32	2.695,32	2.695,31	504,03	40.933,82

Estas cantidades corresponden a 1.688 horas trabajadas.

Annex 6

Seguretat i salut laboral

1. Compliment de les normes establertes a la vigent Llei de prevenció de riscos laborals.
2. Al vestuari masculí i femení, es revisaran taquilles i es substituiran aquelles que estiguin en mal estat, es posaran bancs en cada passadís sempre i quant la superfície ho permeti i es farà un seguiment de les finestres i la calefacció per acondicionar degudament ambdós vestuaris.

La Direcció informa que les accions pendents en els dos vestuaris preveu finalitzin en el tercer trimestre del 2011.
3. L'empresa comunicarà qualsevol projecte de nova instal·lació, pels quals no hauran d'existir barreres arquitectòniques.
4. El servei mèdic es cobreix parcialment els caps de setmana quan hi hagi personal eventual prestant serveis.
5. Acta del Comitè Seguretat i Salut del 18 de setembre de 2008.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

6. La coordinació d'activitats empresarials amb empreses externes s'efectuarà segons la legislació vigent de prevenció de riscos laborals, realitzant-se segons indicat en el procediment intern RBEC-P7.6-N01

El Comitè de Seguretat i Salut de Robert Bosch España Fàbrica de Castellet, reunits a Castellet i la Gornal, el 18 de setembre de 2008, tracten els següents punts:

1. Armilles

Al personal de taller se li facilitarà una armilla i la reposició només es durà a terme mitjançant el lliurament de l'armilla deteriorada.

2. Avaluació de riscos psicosocials

Durant la vigència del VII Conveni col·lectiu es realitzarà l'avaluació de riscos psicosocials.

3. Fisioterapeuta per a reducció de l'absentisme

Amb l'objectiu de reduir l'absentisme (art. 71 del Conveni col·lectiu), es comptarà amb els serveis d'un fisioterapeuta.

El fisioterapeuta s'utilitzarà sempre amb prescripció, control i seguiment del Servei Mèdic.

4. Rotació del lloc de treball

El personal de taller rotarà als llocs de treball segons l'estudi realitzat pel Departament HSE.

La finalitat de les rotacions són per evitar en el possible riscos músculo-esquelètics.

5. Reconeixements mèdics

Segons estableix la normativa de Prevenció de Riscos Laborals vigents, el Servei de Vigilància en la Salut realitzarà els reconeixements i proves necessàries per a determinar l'aptitud del treballador pel lloc de treball.

Signat per l'empresa.

Signat per els Delegats de Prevenció.

Modificació punt 3:

3. Reducció d'absentisme.

Amb l'objectiu de reduir l'absentisme (art. 71 del Conveni col·lectiu), sota prescripció, control, seguiment i criteri del Servei Mèdic, aquest podrà comptar amb els recursos externs de professionals que consideri oportuns, com, p.ex. Fisioterapeuta.

Annex 7

Acord de jubilació parcial amb contracte de relleu a Robert Bosch España Fàbrica Castellet, SA

A Castellet i la Gornal, a 24 d'octubre de 2006, es reuneix d'una banda la Direcció de Robert Bosch España Fàbrica de Castellet, SA (en endavant RBEC), i de l'altra el seu Comitè d'Empresa, per tractar el pla de jubilació parcial amb contracte de relleu a RBEC.

EXPOSEN:

PRIMER: Que l'actual legislació laboral ha introduït noves possibilitats d'accés i sortida del mercat de treball i concretament amb la reforma de la regulació de la jubilació parcial (RD 1131/2002, de 31 d'octubre), ha possibilitat la compatibilitat entre la percepció d'una pensió de jubilació i el desenvolupament d'activitats laborals des del moment que es comenci a rebre una pensió de la dita naturalesa.

Així mateix i en relació amb aquest sistema de jubilació parcial, s'ha articulat el contracte de relleu.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

SEGON: Que a RBEC hi ha un nombre important de treballadors amb una edat superior als 60 anys, que complint els requisits legalment establerts, poden accedir a la dita jubilació parcial i consustancial amb la mateixa, contribuiria a un rejuveniment de la plantilla a través de contractacions per mitjà del contracte de relleu.
Per tot això,

ACORDEN:

PRIMER: Aquest acord té validesa fins l'any 2010 per al personal que tingui 60 anys o més.

SEGON: L'accés a la jubilació parcial, tindrà caràcter voluntari a partir dels 60 anys o més, excepte en aquells llocs de responsabilitat, que l'empresa es reservarà la decisió de definir un temps de carència adequat (màxim 6 mesos), per a realitzar el solapament corresponent i necessari al lloc de treball.

A la resta de llocs, la baixa a l'empresa es duu a terme al final del mes que compleixen els 60 anys.

TERCER: La jubilació parcial s'ha de fer amb el 85% de reducció de jornada, treballant el 15% de la jornada anual, de la manera següent:

Primer any: concentrat en un mateix període, que definirà l'empresa en dies laborables.

A partir del segon any: l'empresa acordarà amb el treballador el període de treball concentrat en dies laborables per adaptar-lo a les necessitats de RBEC.

QUART: Percebran el cobrament de la pensió que correspongui de la Seguretat Social i per part de RBEC, el salari corresponent al 15%.

CINQUÈ: El personal que es jubili voluntàriament a temps parcial, extingirà la seva relació laboral amb l'empresa com a màxim als 65 anys, passant a la jubilació en el règim general, habent de jubilar-se abans d'aquesta edat amb coeficients reductors, si compleix els requisits exigits i sempre que amb aquesta antelació el treballador arriba al límit de la pensió.

SISÈ: Segons les necessitats, es planificarà l'inici i la fi del pla, a nivell individual.

SETÈ: Les contractacions de relleu es faran amb contractes de durada determinada i amb el límit fins a la data de jubilació del personal substituït (65 anys). Aquests contractes de relleu no es consideraran inclosos al 15% de la plantilla d'eventuals (annex 12 del VI CC).

Els contractes de relleu es faran com a mínim amb el 85% de la jornada de treball.

VUITÈ: Percepcions salarials per als contractes de relleu. Els contractes de relleu, percebran el salari corresponent a l'annex 3 o l'annex 4 del VI CC, d'acord amb la categoria i nivell salarial que tingui el treballador en cada moment.

Atès que el contracte de relleu és un contracte de durada determinada, durant els 2 primers anys, tindrà la mateixa estructura salarial que els contractes eventuais, en el cas de realitzar el segon contracte de relleu, es mantindran les mateixes condicions que a la finalització del contracte anterior.

NOVÈ: Contractació: L'empresa manifesta la seva intenció de convertir els contractes de relleu en indefinits, a la fi dels mateixos i una vegada es confirmi la baixa definitiva del personal jubilat a temps parcial, sempre que ho permetin les condicions econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció.

Durant l'any 2007, s'actuarà en base a l'evolució de l'ocupació de RBEC, segons l'acord de l'annex 12 del VI del Conveni col·lectiu.

DESÈ: La Direcció i la Comissió d'Ocupació i Contractació (Comitè d'Empresa), efectuaran el seguiment i compliment d'aquest acord.

ONZÈ: ASSUMPTES SOCIALS:

- Beques: està pendent de decisió, sigui quina sigui la decisió, les beques assignades seran les pactades al CC.

- Roba de treball: es lliurarà per al període complet de la jubilació parcial al personal de 63 i 62 anys (1 vestit) i per al personal de 61 i 60 anys (2 vestits).

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

- Lot de Nadal: es lliurarà anualment fins a la jubilació total.
- Dies de veterà: es gaudiran proporcionalment al període treballat.
- Botiga Bosch: els jubilats a temps parcial podran fer les seves compres a la botiga Bosch.
- Assegurança de vida: pel que fa a l'assegurança de vida de la modalitat A i assegurança de vida bàsica de la modalitat B, es mantindrà la mateixa cobertura de risc que tingui cada treballador durant tot l'any natural en què hagi estat en actiu a jornada completa. Els anys següents, el capital assegurat serà del 15% del que actualment té per als casos de mort natural i declaració d'invalidesa permanent total absoluta, o gran invalidesa, produïda per qualsevol motiu abans de la jubilació, sempre que es causi baixa definitivament a l'empresa per aquest concepte.

En el cas de mort per accident o declaració d'incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa, com a conseqüència d'un accident laboral, produïda per qualsevol motiu abans de la jubilació total, sempre que es causi baixa definitiva a l'empresa per aquests conceptes, en tots aquests casos es tindrà el 100% del capital assegurat que es tingui actualment per mort natural.

L'assegurança de vida de la modalitat A i l'assegurança de vida bàsica de la modalitat B finalitzaran en la data que s'extingeixi el contracte a temps parcial del treballador jubilat parcialment.

Els treballadors que van optar per l'assegurança de vida antiga (segons l'Acord de data 25 de gener de 1996), mantindran aquesta assegurança en els seus termes.

L'assegurança de capital, del personal que la tingui, es percebrà al moment de passar a la situació de jubilat parcial.

A petició del Comitè d'Empresa, s'abonarà el salari, els incentius i plusos en 12 pagues.

Al VII Conveni col·lectiu de RBEC s'ha negociat el següent:

"S'amplia l'acord vigent de data 24 d'octubre de 2006, des de l'01.01.2011 fins al 31.12.2015, quedant subjecte a la legislació vigent de jubilacions parcials en el moment de la seva efectivitat." (veure Annex 23B)

Nota aclaridora: Al punt VUITÈ, on s'indica "les percepcions salarials per als contractes de relleu ... percebran el salari corresponent a l'annex 3 o annex 4" es refereix a les percepcions del Conveni vigent al moment de la contractació.

En el VIII Conveni col·lectiu de RBEC s'ha negociat el percentatge del 20 per el 15 (Annex 12), quedant modificat el percentatge de l'apartat SETÈ d'aquest acord.

Annex 8

Acord sobre treball per als torns segon i tercer, nocturnitat, toxicitat i nit treballada

Madrid, Comissió Tècnica a 28 d'octubre de 1991.

1. Treball per torns

De conformitat amb l'article 29 del 19 Conveni col·lectiu (CC) de Femsas (alt) es defineixen, en annexos adjunts, els valors dels plusos de treball per torns que cal aplicar durant l'any 1991 segons el calendari de dates establert en aquest article.

La percepció d'aquests plusos comporta:

1.1. El Conveni col·lectiu preveu un sistema de treball organitzat en torns de matí, de tarda, de nit i torn normal. Els tres primers són continuats i el quart és de jornada partida. Tots ells són regulats en el seu funcionament pel Conveni col·lectiu.

1.2. Correspon a la direcció en funció de criteris d'organització i de rendibilitat definir, en cada cas, el torn o els torns en què cada lloc de treball i la persona que l'ocupa ha de treballar de conformitat amb el Conveni col·lectiu, el calendari laboral i els horari oficials del centre.

1.3. Queda expressament exclòs de l'abonament d'aquests plusos el personal que treballa en l'horari amb jornada partida (torn normal), independentment que pugui prolongar la seva jornada.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

1.4. Aquest complement de lloc de treball és d'indole funcional i la seva percepció depèn exclusivament de l'exercici de l'activitat professional en el lloc assignat, per la qual cosa no té caràcter consolidable.

2. Plus de torn de tarda

2.1. S'aplicarà al personal que, treballant en un règim de torns (matí, tarda o nit) i ho faci en el torn de tarda.

2.2. Valor hora ponderat del plus de torn de tarda.

2.2.1. Els valors hora definits per als operaris directes i indirectes i els empleats adscrits al Conveni col·lectiu de Femsa (alt) impliquen, en còmput diari, que les percepcions mitjanes globals per a aquests es corresponen amb el conjunt de valors equivalents definits en l'apartat 12.3.4 del Conveni col·lectiu d'RBES (alt), segons la fórmula següent:

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

Essent:

VHTT = el valor hora del torn de tarda.

VHTN = el valor hora del torn de nit.

2.2.2 Aquestes quantitats s'abonaran per les hores realment treballades en torn de tarda.

2.2.3. Els valors hora ponderats del plus de torn de tarda per als operaris directes i indirectes i els empleats es detallen al punt 8.

2.2.4. La data d'entrada en vigor d'aquests valors/horas és a la nòmina de novembre de 1991 amb el factor corrector de l'article 29 del dinovè Conveni col·lectiu (75%).

3. Plusos de nocturnitat, torn de nit i nit treballada

3.1. Els plusos de nocturnitat, torn de nit i nit treballada s'entendran a tots els efectes i en còmput global com a remuneració addicional del treball durant la nit.

3.2. Valor hora de nocturnitat.

- Els valors d'hora de nocturnitat per als operaris directes i indirectes i els empleats es detallen en punt 8.

- Les hores treballades durant el període comprès entre les 22 hores i les 6 hores de l'endemà s'han d'abonar amb els valors definits anteriorment.

- La data d'entrada en vigor d'aquests valors hora és en la nòmina de novembre de 1991.

3.3. Valor hora del torn de nit.

Els valors hora del torn de nit per a operaris directes i indirectes i empleats es defineixen al punt 8.

La data d'entrada en vigor d'aquests valors hora és desembre de 1991 amb aplicació a la nòmina de gener de 1992 i fins que no es defineixi un nou valor en el CC de 1992.

3.4. Plus de nit treballada.

El plus actual de 2.042 pessetes per nit treballada passarà a partir de la nòmina de gener de 1992, a 345 pessetes per nit treballada.

4. El plus de torn que es defineix a l'article 13 de la revisió del 8º CC de Femsa (alt) de 650 pessetes per mes queda sense efecte a partir de l'entrada en vigor en la seva totalitat (100%) dels plusos de treball per torns, és a dir a partir de la nòmina de gener de 1992.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

5. Plus tòxic, penós o perillós

Els valors hora del plus tòxic, penós o perillós per als operaris directes i indirectes i els empleats es detallen al punt 8.

La data d'entrada en vigor d'aquests valors hora és a la nòmina de febrer de 1992.

6. Repercussions generals d'aquest Acord en el Conveni col·lectiu

6.1. En l'annex 0 es determinen els coeficients K1 i K2 que s'utilitzen en les taules de valors corresponents (vegeu annexos, apartat 8).

6.2. Amb l'aplicació dels nous valors dels plusos de torn de tarda, torn de nit, nocturnitat, plus de nit treballada i el plus tòxic, penós o perillós, en el seu còmput global queden compresos i, per tant, compensats els plusos de torn, de segon torn, de nocturnitat, de nit treballada i plus tòxic, penós o perillós actualment establerts, així com els exigits legalment per aquests conceptes.

6.3. L'aplicació d'aquests plusos no suposarà cap altra repercussió econòmica en altres conceptes salarials.

6.4. L'aplicació d'aquests plusos no suposa equiparació de les categories professionals dels dos convenis, no podent per tant derivar-se reclamacions d'assimilació d'aquestes categories d'un conveni a un altre, ni tampoc dins el mateix conveni, basades en les percepcions d'aquests plusos.

6.5. La retribució d'aquests plusos en el període de vacances anuals s'ha de fer conforme a la mitjana obtinguda pel treballador en els 3 últims mesos treballats amb anterioritat a la iniciació del mateix. Aquesta mitjana s'entendrà calculada com la suma de les 3 percepcions abans esmentades, dividida per 3 i multiplicada pel coeficient 30/31.

7. Repercussions en el Conveni col·lectiu de 1992

a) Els valors hora de torn de tarda, torn de nit, nocturnitat i toxicitat d'empleats de 1991 són base 100 per a 1992.

b) Els valors hora de nocturnitat, toxicitat i plus de nit treballada dels operaris directes i indirectes de 1991 són base 100 per a 1992.

c) Els valors hora de torn de tarda i torn de nit dels operaris directes i indirectes queden supeditats al nou Conveni col·lectiu de 1992 d'RBES (alt) ja que depenen de les característiques del calendari laboral de cada any.

8. Annexos: S'adjunten els annexos següents

- Annex 0: determinació dels coeficients base 1991.
- Annex 1: operaris directes (Conveni de FEMSA-alt) Plusos de: torn de tarda, torn de nit, nocturnitat i toxicitat.
- Annex 2: operaris indirectes (Conveni de FEMSA-alt) Plusos de: torn de: tarda, torn de nit, nocturnitat i toxicitat.
- Annex 3: empleats (Conveni de FEMSA-alt) Plusos de: torn de: tarda, torn de nit, nocturnitat i toxicitat.

ANNEX 8.1 (full 1 de 7)

RBEC Tabla de plus de 1^{er} y 2^o turno para empleados 2011

Categoría y Nivel	Valor/h Sin Antigüedad	Valor/h Por Quinquenio
A2-01	1,0125	0,0458
A2-02	1,0144	0,0458
B1-01	1,0295	0,0458
B1-02	1,0321	0,0458
B1-03	1,0344	0,0458
B2-01	1,0625	0,0458
B2-02	1,0650	0,0458
B2-03	1,0670	0,0458
C1-01	1,1213	0,0468
C1-02	1,1369	0,0468
C1-03	1,1547	0,0468
C1-04	1,1769	0,0468
C2-01	1,1857	0,0479

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Categoría y Nivel	Valor/h Sin Antigüedad	Valor/h Por Quinquenio
C2-02	1,2080	0,0479
C2-03	1,2301	0,0479
C2-04	1,2524	0,0479
D1-01	1,2784	0,0489
D1-02	1,3010	0,0489
D1-03	1,3237	0,0489
D1-04	1,3463	0,0489
D1-05	1,3690	0,0489
D2-01	1,3725	0,0504
D2-02	1,3953	0,0504
D2-03	1,4180	0,0504
D2-04	1,4406	0,0504
D2-05	1,4631	0,0504
E1-01	1,4758	0,0531
E1-02	1,5068	0,0531
E1-03	1,5380	0,0531
E1-04	1,5691	0,0531
E1-05	1,6011	0,0531
E2-01	1,6256	0,0566
E2-02	1,6581	0,0566
E2-03	1,6900	0,0566
E2-04	1,7269	0,0566
E2-05	1,7669	0,0566
F1-01	1,8232	0,0566
F1-02	1,8630	0,0566
F1-03	1,9029	0,0566
F1-04	1,9475	0,0566
F1-05	1,9941	0,0566
F2-01	2,0620	0,0566
F2-02	2,1220	0,0566
F2-03	2,1818	0,0566
F2-04	2,2504	0,0566
F2-05	2,3278	0,0566
F2-06	2,4056	0,0566
F2-07	2,4918	0,0566

ANNEX 8.1 (full 2 de 7)

RBEC Tabla de plus de 3er turno para empleados 2011

Categoría y Nivel	Valor/h Sin Antigüedad	Valor/h Por Quinquenio
A2-01	3,8116	0,1730
A2-02	3,8197	0,1730
B1-01	3,8778	0,1730
B1-02	3,8864	0,1730
B1-03	3,8950	0,1730
B2-01	4,0011	0,1730
B2-02	4,0094	0,1730
B2-03	4,0178	0,1730
C1-01	4,2231	0,1759
C1-02	4,2810	0,1759
C1-03	4,3483	0,1759
C1-04	4,4316	0,1759
C2-01	4,4652	0,1798
C2-02	4,5484	0,1798
C2-03	4,6320	0,1798
C2-04	4,7158	0,1798
D1-01	4,8134	0,1836
D1-02	4,8988	0,1836
D1-03	4,9843	0,1836

CVE-Núm. de registre: 062011003033

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Categoría y Nivel	Valor/h Sin Antigüedad	Valor/h Por Quinquenio
D1-04	5,0695	0,1836
D1-05	5,1547	0,1836
D2-01	5,1687	0,1902
D2-02	5,2538	0,1902
D2-03	5,3389	0,1902
D2-04	5,4243	0,1902
D2-05	5,5097	0,1902
E1-01	5,5574	0,1998
E1-02	5,6743	0,1998
E1-03	5,7912	0,1998
E1-04	5,9082	0,1998
E1-05	6,0289	0,1998
E2-01	6,1224	0,2143
E2-02	6,2437	0,2143
E2-03	6,3647	0,2143
E2-04	6,5024	0,2143
E2-05	6,6528	0,2143
F1-01	6,8657	0,2143
F1-02	7,0162	0,2143
F1-03	7,1664	0,2143
F1-04	7,3333	0,2143
F1-05	7,5086	0,2143
F2-01	7,7644	0,2143
F2-02	7,9895	0,2143
F2-03	8,2151	0,2143
F2-04	8,4734	0,2143
F2-05	8,7659	0,2143
F2-06	9,0576	0,2143
F2-07	9,3831	0,2143

Nota: Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er turno, percibirán por noche trabajada un complemento de 3,79 EUR.

ANNEX 8.1 (full 3 de 7)

RBEC Tabla de pluses de turno para indirectos 2011

Categoría y Nivel	Valor Hora 1 ^{er} y 2 ^o Turno	Valor Hora 3 ^{er} Turno
A2-01	0,7929	2,9853
A2-02	0,7929	2,9853
B1-01	0,7985	3,0067
B1-02	0,7985	3,0067
B1-03	0,7985	3,0067
B2-01	0,7985	3,0067
B2-02	0,7985	3,0067
B2-03	0,7985	3,0067
C1-01	0,8343	3,1418
C1-02	0,8343	3,1418
C1-03	0,8343	3,1418
C1-04	0,8343	3,1418
C2-01	0,8840	3,3289
C2-02	0,8840	3,3289
C2-03	0,8840	3,3289
C2-04	0,8840	3,3289
D1-01	0,8840	3,3289
D1-02	0,8840	3,3289
D1-03	0,8840	3,3289
D1-04	0,8840	3,3289
D1-05	0,8840	3,3289
D2-01	0,8840	3,3289

CVE-Núm. de registre: 062011003033

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Categoría y Nivel	Valor Hora 1 ^{er} y 2 ^o Turno	Valor Hora 3 ^{er} Turno
D2-02	0,8840	3,3289
D2-03	0,8840	3,3289
D2-04	0,8840	3,3289
D2-05	0,8840	3,3289

Nota: Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er turno, percibirán por noche trabajada un complemento de 3,79 EUR.

ANNEX 8.1 (full 4 de 7)

RBEC Tabla de pluses de turno para directos 2011

Categoría y Nivel	Valor Hora 1 ^{er} y 2 ^o Turno	Valor Hora 3 ^{er} Turno
A2-01	0,6422	2,4189
A2-02	0,6422	2,4189
B1-01	0,6488	2,4428
B1-02	0,6488	2,4428
B1-03	0,6488	2,4428
B2-01	0,6488	2,4428
B2-02	0,6488	2,4428
B2-03	0,6488	2,4428

ANNEX 8.1 (full 5 de 7)

RBEC Tabla de pluses de nocturnidad y toxicidad para empleados 2011

Categoría y Nivel	Valor/h Sin Antigüedad	Valor/h Por Quinquenio
A2-01	1,9056	0,0868
A2-02	1,9102	0,0868
B1-01	1,9390	0,0868
B1-02	1,9430	0,0868
B1-03	1,9472	0,0868
B2-01	2,0005	0,0868
B2-02	2,0049	0,0868
B2-03	2,0089	0,0868
C1-01	2,1112	0,0880
C1-02	2,1407	0,0880
C1-03	2,1737	0,0880
C1-04	2,2158	0,0880
C2-01	2,2325	0,0897
C2-02	2,2743	0,0897
C2-03	2,3161	0,0897
C2-04	2,3577	0,0897
D1-01	2,4067	0,0918
D1-02	2,4494	0,0918
D1-03	2,4919	0,0918
D1-04	2,5346	0,0918
D1-05	2,5775	0,0918
D2-01	2,5841	0,0952
D2-02	2,6266	0,0952
D2-03	2,6698	0,0952
D2-04	2,7122	0,0952
D2-05	2,7547	0,0952
E1-01	2,7786	0,0999
E1-02	2,8368	0,0999
E1-03	2,8956	0,0999
E1-04	2,9541	0,0999
E1-05	3,0146	0,0999
E2-01	3,0611	0,1070
E2-02	3,1217	0,1070
E2-03	3,1822	0,1070

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Categoría y Nivel	Valor/h Sin Antigüedad	Valor/h Por Quinquenio
E2-04	3,2512	0,1070
E2-05	3,3263	0,1070
F1-01	3,4326	0,1070
F1-02	3,5079	0,1070
F1-03	3,5828	0,1070
F1-04	3,6664	0,1070
F1-05	3,7543	0,1070
F2-01	3,8822	0,1070
F2-02	3,9946	0,1070
F2-03	4,1074	0,1070
F2-04	4,2370	0,1070
F2-05	4,3830	0,1070
F2-06	4,5287	0,1070
F2-07	4,6915	0,1070

ANNEX 8.1(full 6 de 7)

RBEC Tabla de pluses de nocturnidad y toxicidad para indirectos 2011

Categoría y Nivel	Valor/h Sin Antigüedad	Valor/h Por Quinquenio
A2-01	1,4487	0,1119
A2-02	1,4487	0,1119
B1-01	1,4628	0,1123
B1-02	1,4628	0,1123
B1-03	1,4628	0,1123
B2-01	1,4628	0,1123
B2-02	1,4628	0,1123
B2-03	1,4628	0,1123
C1-01	1,5025	0,1135
C1-02	1,5025	0,1135
C1-03	1,5025	0,1135
C1-04	1,5025	0,1135
C2-01	1,5502	0,1146
C2-02	1,5502	0,1146
C2-03	1,5502	0,1146
C2-04	1,5502	0,1146
D1-01	1,5502	0,1146
D1-02	1,5502	0,1146
D1-03	1,5502	0,1146
D1-04	1,5502	0,1146
D1-05	1,5502	0,1146
D2-01	1,5502	0,1146
D2-02	1,5502	0,1146
D2-03	1,5502	0,1146
D2-04	1,5502	0,1146
D2-05	1,5502	0,1146

ANNEX 8.1 (full 7 de 7)

RBEC Tabla de pluses de nocturnidad y toxicidad para directos 2011

Categoría y Nivel	Valor/h Sin Antigüedad	Valor/h Por Quinquenio
A2-01	1,4487	0,1119
A2-02	1,4487	0,1119
B1-01	1,4628	0,1123
B1-02	1,4628	0,1123
B1-03	1,4628	0,1123
B2-01	1,4628	0,1123
B2-02	1,4628	0,1123
B2-03	1,4628	0,1123

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

ANNEX 8.1 (full 1 de 7)

RBEC Tabla de plus de 1^{er} y 2^o turno para empleados 2012

Categoría y Nivel	Valor/h Por Quinquenio	Valor/h Por Quinquenio
A2-01	1,0277	0,0465
A2-02	1,0296	0,0465
B1-01	1,0449	0,0465
B1-02	1,0476	0,0465
B1-03	1,0499	0,0465
B2-01	1,0784	0,0465
B2-02	1,0810	0,0465
B2-03	1,0830	0,0465
C1-01	1,1381	0,0475
C1-02	1,1540	0,0475
C1-03	1,1720	0,0475
C1-04	1,1946	0,0475
C2-01	1,2035	0,0486
C2-02	1,2261	0,0486
C2-03	1,2486	0,0486
C2-04	1,2712	0,0486
D1-01	1,2976	0,0496
D1-02	1,3205	0,0496
D1-03	1,3436	0,0496
D1-04	1,3665	0,0496
D1-05	1,3895	0,0496
D2-01	1,3931	0,0512
D2-02	1,4162	0,0512
D2-03	1,4393	0,0512
D2-04	1,4622	0,0512
D2-05	1,4850	0,0512
E1-01	1,4979	0,0539
E1-02	1,5294	0,0539
E1-03	1,5611	0,0539
E1-04	1,5926	0,0539
E1-05	1,6251	0,0539
E2-01	1,6500	0,0574
E2-02	1,6830	0,0574
E2-03	1,7154	0,0574
E2-04	1,7528	0,0574
E2-05	1,7934	0,0574
F1-01	1,8505	0,0574
F1-02	1,8909	0,0574
F1-03	1,9314	0,0574
F1-04	1,9767	0,0574
F1-05	2,0240	0,0574
F2-01	2,0929	0,0574
F2-02	2,1538	0,0574
F2-03	2,2145	0,0574
F2-04	2,2842	0,0574
F2-05	2,3627	0,0574
F2-06	2,4417	0,0574
F2-07	2,5292	0,0574

ANNEX 8.1 (full 2 de 7)

RBEC Tabla de plus de 3er turno para empleados 2012

Categoría y Nivel	Valor/h Sin Antigüedad	Valor/h Sin Antigüedad
A2-01	3,8688	0,1756
A2-02	3,8770	0,1756
B1-01	3,9360	0,1756

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Categoría y Nivel	Valor/h Sin Antigüedad	Valor/h Sin Antigüedad
B1-02	3,9447	0,1756
B1-03	3,9534	0,1756
B2-01	4,0611	0,1756
B2-02	4,0695	0,1756
B2-03	4,0781	0,1756
C1-01	4,2864	0,1785
C1-02	4,3452	0,1785
C1-03	4,4135	0,1785
C1-04	4,4981	0,1785
C2-01	4,5322	0,1825
C2-02	4,6166	0,1825
C2-03	4,7015	0,1825
C2-04	4,7865	0,1825
D1-01	4,8856	0,1864
D1-02	4,9723	0,1864
D1-03	5,0591	0,1864
D1-04	5,1455	0,1864
D1-05	5,2320	0,1864
D2-01	5,2462	0,1931
D2-02	5,3326	0,1931
D2-03	5,4190	0,1931
D2-04	5,5057	0,1931
D2-05	5,5923	0,1931
E1-01	5,6408	0,2028
E1-02	5,7594	0,2028
E1-03	5,8781	0,2028
E1-04	5,9968	0,2028
E1-05	6,1193	0,2028
E2-01	6,2142	0,2175
E2-02	6,3374	0,2175
E2-03	6,4602	0,2175
E2-04	6,5999	0,2175
E2-05	6,7526	0,2175
F1-01	6,9687	0,2175
F1-02	7,1214	0,2175
F1-03	7,2739	0,2175
F1-04	7,4433	0,2175
F1-05	7,6212	0,2175
F2-01	7,8809	0,2175
F2-02	8,1093	0,2175
F2-03	8,3383	0,2175
F2-04	8,6005	0,2175
F2-05	8,8974	0,2175
F2-06	9,1935	0,2175
F2-07	9,5238	0,2175

Nota: Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er turno, percibirán por noche trabajada un complemento de 3,85 EUR.

ANNEX 8.1 (full 3 de 7)

RBEC Tabla de pluses de turno para indirectos 2012

Categoría y Nivel	Valor Hora 1 ^{er} y 2 ^o Turno	Valor Hora 3 ^{er} Turno
A2-01	0,8048	3,0301
A2-02	0,8048	3,0301
B1-01	0,8105	3,0518
B1-02	0,8105	3,0518
B1-03	0,8105	3,0518
B2-01	0,8105	3,0518

CVE-Núm. de registre: 062011003033

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Categoría y Nivel	Valor Hora 1 ^{er} y 2 ^o Turno	Valor Hora 3 ^{er} Turno
B2-02	0,8105	3,0518
B2-03	0,8105	3,0518
C1-01	0,8468	3,1889
C1-02	0,8468	3,1889
C1-03	0,8468	3,1889
C1-04	0,8468	3,1889
C2-01	0,8973	3,3788
C2-02	0,8973	3,3788
C2-03	0,8973	3,3788
C2-04	0,8973	3,3788
D1-01	0,8973	3,3788
D1-02	0,8973	3,3788
D1-03	0,8973	3,3788
D1-04	0,8973	3,3788
D1-05	0,8973	3,3788
D2-01	0,8973	3,3788
D2-02	0,8973	3,3788
D2-03	0,8973	3,3788
D2-04	0,8973	3,3788
D2-05	0,8973	3,3788

Nota: Los trabajadores que presten sus servicios en el 3er turno, percibirán por noche trabajada un complemento de 3,85 EUR.

ANNEX 8.1 (full 4 de 7)

RBEC Tabla de pluses de turno para directos 2012

Categoría y Nivel	Valor Hora 1 ^{er} y 2 ^o Turno	Valor Hora 3 ^{er} Turno
A2-01	0,6518	2,4552
A2-02	0,6518	2,4552
B1-01	0,6585	2,4794
B1-02	0,6585	2,4794
B1-03	0,6585	2,4794
B2-01	0,6585	2,4794
B2-02	0,6585	2,4794
B2-03	0,6585	2,4794

ANNEX 8.1 (full 5 de 7)

RBEC Tabla de pluses de nocturnidad y toxicidad para empleados 2012

Categoría y Nivel	Valor/h Sin Antigüedad	Valor/h Por Quinquenio
A2-01	1,9342	0,0881
A2-02	1,9389	0,0881
B1-01	1,9681	0,0881
B1-02	1,9721	0,0881
B1-03	1,9764	0,0881
B2-01	2,0305	0,0881
B2-02	2,0350	0,0881
B2-03	2,0390	0,0881
C1-01	2,1429	0,0893
C1-02	2,1728	0,0893
C1-03	2,2063	0,0893
C1-04	2,2490	0,0893
C2-01	2,2660	0,0910
C2-02	2,3084	0,0910
C2-03	2,3508	0,0910
C2-04	2,3931	0,0910
D1-01	2,4428	0,0932
D1-02	2,4861	0,0932
D1-03	2,5293	0,0932

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Categoría y Nivel	Valor/h Sin Antigüedad	Valor/h Por Quinquenio
D1-04	2,5726	0,0932
D1-05	2,6162	0,0932
D2-01	2,6229	0,0966
D2-02	2,6660	0,0966
D2-03	2,7098	0,0966
D2-04	2,7529	0,0966
D2-05	2,7960	0,0966
E1-01	2,8203	0,1014
E1-02	2,8794	0,1014
E1-03	2,9390	0,1014
E1-04	2,9984	0,1014
E1-05	3,0598	0,1014
E2-01	3,1070	0,1086
E2-02	3,1685	0,1086
E2-03	3,2299	0,1086
E2-04	3,3000	0,1086
E2-05	3,3762	0,1086
F1-01	3,4841	0,1086
F1-02	3,5605	0,1086
F1-03	3,6365	0,1086
F1-04	3,7214	0,1086
F1-05	3,8106	0,1086
F2-01	3,9404	0,1086
F2-02	4,0545	0,1086
F2-03	4,1690	0,1086
F2-04	4,3006	0,1086
F2-05	4,4487	0,1086
F2-06	4,5966	0,1086
F2-07	4,7619	0,1086

ANNEX 8.1 (full 6 de 7)

RBEC Tabla de pluses de nocturnidad y toxicidad para indirectos 2012

Categoría y Nivel	Valor/h Sin Antigüedad	Valor/h Por Quinquenio
A2-01	1,4704	0,1136
A2-02	1,4704	0,1136
B1-01	1,4847	0,1140
B1-02	1,4847	0,1140
B1-03	1,4847	0,1140
B2-01	1,4847	0,1140
B2-02	1,4847	0,1140
B2-03	1,4847	0,1140
C1-01	1,5250	0,1152
C1-02	1,5250	0,1152
C1-03	1,5250	0,1152
C1-04	1,5250	0,1152
C2-01	1,5735	0,1163
C2-02	1,5735	0,1163
C2-03	1,5735	0,1163
C2-04	1,5735	0,1163
D1-01	1,5735	0,1163
D1-02	1,5735	0,1163
D1-03	1,5735	0,1163
D1-04	1,5735	0,1163
D1-05	1,5735	0,1163
D2-01	1,5735	0,1163
D2-02	1,5735	0,1163
D2-03	1,5735	0,1163
D2-04	1,5735	0,1163
D2-05	1,5735	0,1163

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

ANNEX 8.1 (full 7 de 7)

RBEC Tabla de pluses de nocturnidad y toxicidad para directos 2012

Categoría y Nivel	Valor/h Sin Antigüedad	Valor/h Por Quinquenio
A2-01	1,4704	0,1136
A2-02	1,4704	0,1136
B1-01	1,4847	0,1140
B1-02	1,4847	0,1140
B1-03	1,4847	0,1140
B2-01	1,4847	0,1140
B2-02	1,4847	0,1140
B2-03	1,4847	0,1140

Annex 9

Plus de disponibilitat de manteniment

1. Objecte

Crear en els departaments de manteniment una disponibilitat de personal per atendre les urgències i els treballs planificats de manteniment i reparació de màquines, estris i instal·lacions fora de la jornada normal de treball, o fora de la jornada establerta com a laborable en el calendari laboral del centre.

2. Prestacions

El caràcter de disponibilitat indicat implica el compromís per part de les persones afectades, segons la seva tasca, d'atendre la realització dels treballs quan siguin requerits.

Per a aquest concepte de disponibilitat, el Comitè d'Empresa garanteix la possibilitat de la realització i el cobrament de 80 hores extraordinàries per col·laborador i any (encara que per possibles acords es redueixi el nombre d'hores extraordinàries per a la resta de la plantilla). Aquestes hores es consideren, amb caràcter general, d'acord amb el que estableix l'article 35.3 de l'Estatut dels treballadors. Per tant, la seva realització no representa un obstacle perquè es facin hores extraordinàries legals.

Si en algun cas individual s'exhaureix aquesta quota d'hores extraordinàries i per tal de poder continuar mantenint les màquines i les instal·lacions en correcte funcionament, el Comitè es compromet a respectar qualsevol pacte entre el cap i el seu col·laborador que permeti continuar atenent les necessitats que es presentin.

3. Organització

La selecció, l'organització i la distribució de les persones que han de desenvolupar aquests treballs de manteniment, així com la modificació del nombre de persones incloses en aquest plus i els altres detalls relacionats amb el seu funcionament, són competència exclusiva de la Direcció.

Produeix baixa en la percepció d'aquest plus la persona que no es troba en situació de disponible quan és requerida a aquest efecte i compleix la resta dels requisits acordats.

Anualment la Direcció ha de revisar el nombre de persones integrades en aquest plus i l'ha d'adequar a les necessitats de la companyia.

Cal informar-ne el Comitè d'Empresa.

4. Percepcions

En compensació per aquest compromís, cal abonar a les persones que hi són incloses la quantitat de 12.351 pessetes en 12 pagues l'any.

Les hores extraordinàries originades per aquests treballs s'han d'abonar d'acord a la norma vigent.

- Plus del servei de bombers.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

- Les persones que la Direcció hagi seleccionat per integrar-se al servei de bombers han de firmar el contracte corresponent en què s'especifiquen les funcions i el règim laboral que els són aplicables (vegeu annex).

- Com a compensació per aquests treballs s'estableixen les quantitats següents per mes, que cal abonar en 12 pagues:

- Cap de brigada: 12.661 pessetes per mes.
- Capataços: 10.973 pessetes per mes.
- Bombers: 8.439 pessetes per mes.
- Plus del servei de bombers. Tasques i responsabilitats.

1. Conèixer el maneig i la ubicació dels mitjans d'extinció d'incendis, així com el material auxiliar d'extinció.
2. Vetllar pel bon estat de conservació dels mitjans d'extinció d'incendis, i fer-hi les inspeccions necessàries.
3. Detectar possibles focus o causes d'incendis (residus de combustible, operacions de soldadura, etc.), denunciar i/o suprimir les anomalies corresponents i recomanar zones de no fumadors.
4. Conèixer els perills generals i particulars que comporta l'activitat de l'empresa.
5. Evitar o combatre la propagació del foc.
6. En cas d'avís d'incendis, acudir en el mínim temps possible al lloc designat i posar-se a disposició del cap de dotació de la brigada.
7. Fer un ensinistrament especial en el maneig d'hidrants, BIES i elements de protecció respiratòria.
8. Tenir coneixement de la xarxa d'aigua contra incendis, i verificar-ne periòdicament el funcionament correcte.
9. Conèixer les instal·lacions especials.
10. Fer pràctiques d'extinció i salvament, incloent-hi foc real i fums.
11. Fer pràctiques d'agrupament i equipament en cas d'actuació immediata.
12. Conèixer els punts de talls d'energia, aire, etc.
13. Prestar primers auxilis.
14. Col·laborar amb els serveis de protecció civil.
15. Donar bon exemple als companys.

Annex 9.1

	2011	2012
Mantenimiento:		
Plus de disponibilidad de mantenimiento	135,46	137,49
Servicio de bomberos:		
Servicio de bomberos, jefe de brigada	120,90	122,71
Servicio de bomberos, capataces	104,79	106,36
Bomberos	80,59	81,80

Notes: totes aquestes quantitats s'abonaran en 12 pagues.

Annex 10

Madrid, 22 de desembre de 1994

La Direcció de Robert Bosch, SA, el Comitè Intercentres de Robert Bosch, SA, i els representants de la Federació del Metall d'UGT i de la Federació Minerometal·lúrgica de CCOO exposen:

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

1. Que la Direcció de l'empresa Robert Bosch, SA, ha iniciat les actuacions preceptives per reorganitzar l'estructura de la societat a partir de l'1 de gener de 1995 per branques d'activitat, amb la constitució de 8 societats amb personalitat jurídica independent.

2. Que d'acord amb el que ha manifestat la Direcció de Robert Bosch, SA, i de conformitat amb el que estableix la legislació vigent, cadascuna de les noves societats queda subrogada en relació amb les seves respectives plantilles en tots els drets i les obligacions laborals vigents en Robert Bosch, SA, en el moment d'executar-se la reestructuració.

3. Que així mateix, pel que fa a l'operació esmentada, i com a conseqüència d'aquesta, les parts signants han establert els acords que consten en el present document.

4. Que mitjançant aquest Acord, la representació dels treballadors que subscriu aquest document declara que, sobre la base de l'observança estricta de la totalitat de les obligacions empresarials a què es refereixen els apartats 2º i 3º anteriors i segons els seus mateixos termes, no s'oposa a la reestructuració projectada.

5. Que, sens perjudici de la plena validesa d'aquest acord, la representació dels treballadors que subscriu el present document manifesta la seva preocupació, ja que considera que concorren fets i circumstàncies objectives que podrien dificultar la viabilitat d'RBEL i RBEA com a societats independents.

6. Que de conformitat amb l'apartat 3º, i amb la finalitat que s'hi exposa, les parts pacten l'acord que consta en les clàusules següents, el qual es comprometen a complir.

1. Ocupació

1.1. Es crea una comissió que es compon de les direccions de cada societat i de les representacions dels treballadors (màxim 2 persones per societat) que s'han de reunir, si alguna de les societats té problemes greus d'ocupació, falta de liquiditat o bé altres que, prèviament, totes dues parts puguin atorgar-li.

1.2. Davant qualsevol dels problemes abans esmentats, aquesta Comissió s'ha de reunir per estudiar i negociar una solució de característiques similars a les que fins ara s'aplicaven a Robert Bosch, SA, com ara:

1.2.1. Alternatives d'ocupació del personal dins qualsevol de les societats esmentades, preferentment dins la mateixa zona geogràfica, i/o,

1.2.2. Mesures laborals no traumàtiques i de naturalesa voluntària, i/o,

1.2.3. Altres mesures que, de comú acord, adoptin les parts.

1.3. En el cas de cessió empresarial, de tot o part d'alguna de les societats, a una altra societat aliena a aquesta, la Direcció ha de presentar a la representació dels treballadors les condicions i la informació necessària, perquè, aquesta representació, pugui emetre els informes pertinents davant els organismes competents.

Durant el període dels 3 anys posteriors a la cessió, si els treballadors i les treballadores incorporats a la nova societat perden l'ocupació, la Comissió s'ha de reunir per estudiar i negociar una solució, que en cap cas, no sigui traumàtica.

2. Pressupost de finançament dels comitès d'empresa

A l'efecte econòmic de funcionament de la Comissió, i per a les seves despeses de desplaçament (quan no es reuneixi amb la Direcció, a petició de totes dues parts), es fixa per a 1995 un pressupost de fins a un màxim d'1 milió de pessetes per cada comitè d'empresa de cada societat.

3. Incorporació de les presents clàusules als diversos convenis col·lectius

Atesa la implicació en les diverses societats, aquest Acord s'ha d'incloure en els propers convenis col·lectius.

I com a prova de conformitat amb tot el que s'ha exposat i pactat, totes les parts firmen el present document en el lloc i la data que es consignen en l'encapçalament.

Per part de Robert Bosch, SA, Federació del Metall d'UGT, Federació Minerometal·lúrgica de CCOO i Comitè Intercentres (UGT i CCOO):

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

- D. Hubertus Thiele
- 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

Documentació bàsica lliurada i estudiada:

1. Documents de la nova estructura de Robert Bosch, SA, de data 15 de juliol de 1994.
2. Escripures de constitució de les societats.
3. Previsió d'ocupació de data 11 de novembre de 1994.
4. Previsió de plantilles per a l'1 de gener de 1995, de data 22 de novembre de 1994.
5. Principi d'acord de data 28 de novembre de 1994.
6. Documents de nova estructura a partir de l'1 de gener de 1995, de data 30 de novembre de 1994.
7. Informe dels auditors independents KPMG-Peat Marwick de data 15 de novembre de 1994.
8. Llistats de personal de cada societat.

Annex 11
RBEC

Contractacions.

Davant una necessitat de contractació de personal per el taller, el procediment que cal seguir és:

1. El Departament de Personal comunica al Comitè d'Empresa aquesta necessitat, al qual ha de concretar:

- la feina que cal fer,
- el nombre de persones,
- la durada prevista,
- el tipus de contracte (eventual,...).

2. Es fa una convocatòria pública, en cas necessari, en RBEC, mitjançant un avís als taulers, especificant les dades abans esmentats i el termini previst per a la presentació de sol·licituds.

3. Els requisits necessaris i suficients dels candidats per optar al lloc són entre altres els següents: titulació o coneixements acords al lloc i experiència en el seu cas.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

4. Selecció.

Complerts els requisits necessaris, les proves de selecció són:

- Teòrica: tipus test.

- Pràctica: d'habilitat o de coneixements professionals (segons el lloc). En funció de la puntuació obtinguda en les proves, s'estableix una llista, amb un nombre tal de persones que permeti, a més de cobrir els llocs necessaris, disposar de persones per cobrir futures necessitats.

5. L'aplicació d'aquests procediments s'efectuarà d'una manera objectiva.

Annex 12

Contractes eventuais

(modificat a la negociació del VII CC.)

La proporció entre la plantilla de personal eventual directe, respecte a la plantilla total de directes (fixos i contractes de relleu), s'establirà de la següent manera:

a) En circumstàncies normals de la producció, el % de personal eventual directe no superarà el 20% de la plantilla total de directes (fixes + contractes de relleu).

b) En el supòsit que hagin pics de producció, urgències i/o situacions de no normalitat de treball, se consensuarà amb el Comitè d'Empresa.

c) Si la càrrega de treball (pels supòsits indicats anteriorment) fes necessari major nombre de contractacions eventuais al 20%, s'acordarà amb el Comitè d'Empresa quin personal ha de passar a indefinit.

El procés de revisió, no computarà en el % els eventuais directes que estiguin d'alta durant el període de vacances (1 de juliol al 15 de setembre).

Aquest procés de revisió correspon a 9 mesos i mig (de l'1 de gener al 30 de juny i del 16 de setembre al 31 de desembre).

A aquests contractes indefinits que es formalitzin, se'ls tindrà en compte a efectes d'antiguitat l'últim període ininterromput que hagi estat contractat com eventual.

Annex 13

Horari flexible (article 11 del III C.C.)

(aquest annex queda substituït al VII CC per l'article 11.)

Annex 14

Contractes eventuais a temps parcial en dissabtes i diumenges

1. Quan en les línies on es treballi a 3 tornos de dilluns a divendres, i en el moment en què la demanda de comandes estigui per sobre de la seva capacitat productiva, per motius de mercat, assignació de nous productes i/o nous llançaments; (tret dels problemes puntuals derivats d'avaries i manca de material), és procedent fer contractes eventuais a temps parcial, per augmentar d'aquesta manera la capacitat productiva i atendre aquests imprevistos, per treballar en dissabtes i diumenges. Cal informar-ne prèviament el Comitè d'Empresa amb 15 dies de temps.

2. El personal de suport necessari que necessiten aquests contractes eventuais a temps parcial, per treballar el dissabte i diumenge, ha de ser cobert per les contractacions que es facin a partir de la vigència del segon Conveni col·lectiu d'RBEC.

3. Aquests treballadors de recolzament tindran una compensació econòmica per cada dissabte i diumenge treballat, a més del dia de descans corresponent. Imports:

Any 2011 i 2012. dissabte 61,74 € i diumenge 64,47 €.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

4. La Direcció ha de comunicar al Comitè d'Empresa les operacions que cal fer i els motius que indueixen a fer aquestes contractacions eventuals a temps parcial, especificant:

a) El motiu de l'operació:

- a.1. De mercat.
- a.2. Assignació de nous motors.
- a.3. Nous llançaments.

b) El nombre de persones que cal contractar:

b.1. Eventuals a temps parcial.

c) El nombre de persones de suport necessàries.

d) La durada de l'operació.

5. Les operacions de personal de suport en dissabtes i diumenges, les ha de fer en primer lloc personal voluntari.

6. En el cas que no es disposi de personal de suport voluntari suficient per cobrir aquestes operacions en dissabtes i diumenges, la Direcció i el Comitè d'Empresa, es comprometen a definir les alternatives necessàries i imprescindibles, per dur a terme aquestes operacions.

Annex 14 (A) FLEXIBILITAT VOLUNTÀRIA

MESURES PER EQUILIBRAR LA CÀRREGA DE TREBALL SUPERIOR i/o INFERIOR A LA CAPACITAT DE PERSONAL i MODIFICACIÓ DE LÍNIES.

A RBEC s'estableix un model de treball que permet, quan les circumstàncies de producció ho aconsellin, l'aplicació de les mesures següents, que en cada cas s'han de definir entre la Direcció i el Comitè d'Empresa.

1. S'ha d'acordar els dies de treball necessaris (+56 hores) que faci personal VOLUNTARI de RBEC, que estigui capacitat i/o la realització voluntària de les hores extraordinàries establertes legalment.

1.1. En el cas de càrrega de treball superior a la capacitat del personal:

- S'ha de treballar en dies addicionals per equilibrar la càrrega de treball, amb les condicions següents:

S'ha de comunicar al Comitè d'Empresa, mitjançant acta signada per ambdues parts els dies que s'ha de treballar, amb indicació de la línia i el nombre de persones, i si és possible s'ha de planificar el dies de gaudi. Si no es pot gaudir-ne dins l'any natural o dins dels propers 6 mesos com a màxim, s'han d'abonar les hores treballades com a hores festives. Els treballadors que voluntàriament decideixin no treballar en tots o alguns dies ho han de comunicar al seu cap corresponent. S'ha de crear una comissió paritària de seguiment perquè, en el cas de llocs de treball no coberts per voluntaris, busqui la solució adequada.

1.2. En el cas de càrrega de treball inferior a la capacitat del personal:

- S'ha d'establir festa en dies laborables, i s'han de recuperar aquests dies gaudits i s'ha de definir la forma i data del seu gaudi. Si no hi ha la possibilitat de recuperació dins dels 9 mesos següents al descans, aquests dies no s'han de recuperar.

1.3. S'estableix una compensació econòmica per dia, que s'abonarà en la nòmina del mes que es gaudeixi el dia o es recuperi.

Import: any 2011 i 2012: 63,47 EUR.

1.4. Realització d'hores extraordinàries voluntàries legalment establertes.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

1.5. Aquestes operacions es comunicaran amb 1 mes d'antel·lació i com a mínim quan el Client ho comunicui a l'Empresa i aquesta decideixi la seva acceptació.

2. Quan la càrrega de treball sigui superior a la capacitat de 15 torns a la setmana i la durada superior a 2 mesos s'han de fer contractes a temps parcial. Aquestes operacions les ha de fer el personal voluntari de RBEC que sigui necessari.

3. El 50% dels dies de gaudi corresponents al punt 1.1 els ha de fixar la Direcció i el 50%, treballador. La possible acumulació de peticions individuals en dates concretes ha de ser motiu d'acord amb els interessats, i si les peticions repercuteixen a Producció, s'han d'establir amb el Comitè d'Empresa.

4. No s'han d'establir dies de treball per a aquestes operacions en vigília de vacances, Setmana Santa i Nadal, en la mesura que es pugui.

5. Els dies de descans individual s'han d'establir preferentment en dates seguides de cap de setmana. Pel que fa a les peticions individuals s'ha d'actuar segons el que indica el punt 3.

6. El seguiment del compliment del que es preveu correspon a una comissió constituïda per representants d'ambdues parts signants d'aquest acord.

7. La Direcció ha de facilitar a la representació sindical la llista completa del personal afectat per aquestes operacions.

A Madrid, el 25 de gener de 1996, s'ha reunit la Comissió de l'Assegurança de Vida de Robert Bosch España Fàbrica d'Aranjuez, SA (RBEA), Robert Bosch España Fàbrica de Castellet, SA (RBEC), Robert Bosch España Fàbrica d'Alcalá de Henares, SA (RBEH), Robert Bosch España Fàbrica de La Carolina, SA (RBEL), Robert Bosch España Fàbrica de Madrid, SA (RBEM), Robert Bosch España Finançament i Serveis, SA (RBES), Robert Bosch España Fàbrica Treto, SA (RBET) i Robert Bosch España, SA (RBSP), segons el que estableixen els articles 43.2 del XXI Conveni Col·lectiu i 45 del XXII Conveni Col·lectiu, de l'antiga Robert Bosch, SA, per tal de donar compliment als articles esmentats.

EXPOSEN

PRIMER: Que amb data 21 de desembre de 1995 es va signar el Principi d'acord relatiu a la racionalització de l'assegurança de vida.

SEGON: Que, segons consta en l'esmentat Principi d'acord, la seva validesa queda supeditada a l'acceptació per part de la Direcció, amb previ coneixement del nombre de treballadors que sol·licitin mantenir l'assegurança de vida anterior.

TERCER: Que una vegada conegut el nombre de treballadors que han sol·licitat mantenir l'assegurança de vida anterior les direccions de les societats damunt dites accepten el Principi d'acord de data 21 de desembre de 1995.

Per tot això,

ACORDEN

PRIMER: Elevar a definitiu el Principi d'acord de l'assegurança de vida Col·lectiva de ROBERT BOSCH (FEMSA alt) de data 21 de Desembre de 1995.

SEGON: De conformitat amb el que estableix el Principi d'acord, a les persones que han optat per l'assegurança de vida anterior cal mantenir-los aquesta assegurança a títol personal i amb caràcter excepcional, amb les condicions que hi havia i amb els valors individuals de capital assegurat que tenien en data 31 de desembre de 1993, o en la data d'incorporació a aquesta assegurança si ha estat posterior a l'esmentada data.

TERCER: El contingut d'aquest Acord ha de ser transferit al primer Conveni col·lectiu que se signi, substituint i anul·lant tot el que es regula en conveni col·lectiu sobre aquesta matèria.

I com a prova de conformitat amb tot el que es pacta, totes les parts signen el present document en el lloc i la data que es consignen en l'encapçalament.

Per les societats (RBEA, RBEC, RBEH, RBEL, RBEM, RBES, RBET i RBSP): Sr. Hubertus Thiele; Sr. Dieter Zieroth; Sr. José Luís Santos Gistau; Sr. Juan Soto Cámara; Sr. Antonio García Ruano; Sr. José Luís Abad Maestre; Sr. Francisco

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

J. Esteve Fernández-Golfin; Sr. José A. López San Román; Sr. Manuel Bover Jorqueras; Sr. Javier Garicano Cirugeda; Sr. Guillermo Morales Núñez; Sr. Manuel Pérez San Miguel; Sr. Laureano Martos Expósito; Sr. Fermín Garrido Ruíz.

Per la representació legal dels treballadors: Sr. L. Manuel Bautista García; Sr. Fernando López Mora; Comitè d'Empresa d'RBEA (Sr. Miguel Gabalda Suñe; Sr. José Sánchez Granados); Comitè d'Empresa d'RBEA (Sr. Ignacio Romero Pérez; Sr. José Pons Aglio); Comitè d'Empresa d'RBEH (Sr. Francisco Muela Moreno; Sr. José Parra Fernández); Comitè d'Empresa d'RBEL (Sr. Javier Llorente Canal; Sr. Germán Ocaña Ocaña); Comitè d'Empresa d'RBEM (Sr. J. Manuel Alcántara Díaz; Sr. Hendrik Janssen Stap); Comitè d'Empresa d'REBES; Sr. Antonio Roque Cieza; Sr. Pedro Salvarrey Quintana); Comitè d'Empresa d'RBET (Sr. Pedro Román de las Heras Díaz; Sr. José J. Uyá García); Comitè d'Empresa d'RBSP.

PRINCIPI D'ACORD

ASSEGURANÇA DE VIDA COL·LECTIVA D'RB (Femsa alt)

PREÀMBUL

Per donar compliment al que estableixen els articles 43.2 del XXI C. Col·lectiu i art. 45 del XXII C. Col·lectiu de l'antiga Robert Bosch, SA, la Comissió establerta a aquest efecte ha arribat a un principi d'acord en els termes següents:

-Cal establir amb una Companyia Asseguradora, les Pòlisses Col·lectives necessàries que cobreixin les modalitats següents d'Assegurances per als treballadors, afectats pel Conveni Col·lectiu.

Modalitat "A": Assegurança de Vida fins a la Jubilació més Assegurança de Capitalització.

Modalitat "B": Assegurança de Vida Bàsica.

1. Apartat 1.- Modalitat "A": Assegurança de Vida fins a la Jubilació mes Segur de Capitalització.

1.1. Personal afectat

El personal en actiu a l'empresa abans del 31.12.1995 que estigui assegurat en l'actual pòlissa d'Assegurança de Vida Col·lectiva anterior a aquesta data.

1.2. Assegurança de Vida fins a la Jubilació

1.2.1. Capital assegurat

a) En cas de mort natural o Invalidesa Permanent Total, Absoluta o Gran Invalidesa, produïda per qualsevol causa abans de la jubilació, sempre que produeixi baixa definitiva en l'Empresa per aquest concepte.

El Capital Assegurat per categories, és el que estableix l'annex 1.

b) En cas de mort per accident:

El Capital assegurat = als valors de l'Annex 1 incrementats en un 50%.

1.2.2. Prima de l'assegurança

L'aportació mensual del treballador a la prima de l'Assegurança és la que s'indica en l'annex 1.

El treballador que tingui 15 anys d'antiguitat en l'Empresa, aquesta li abonarà, a partir d'aquest moment, la totalitat de la quota anual corresponent a l'Assegurança de Vida, mentre aquesta subsisteixi.

1.2.3. Vigència de l'Assegurança de Vida

L'Assegurança de Vida s'extingeix per qualsevol de les causes següents:

- Per produir baixa en l'empresa.
- Per Jubilació.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

- En tot cas a 65 anys.

L'Assegurança de Vida se suspèn:

- Mentre s'està en situació d'excedència (en cas d'excedència forçosa es manté durant un termini màxim d'1 any), compliment del Servei Militar o Prestació Social Substitutòria.

1.3. Assegurança de Capitalització

1.3.1. Capital assegurat

L'objecte d'aquesta assegurança és garantir, en complir 60 anys d'edat, (tret de les excepcions esmentades en els punts 1.3.3 i 1.3.4), una quantitat bruta segons l'annex 2, en funció del naixement i de la categoria que tingui en data 31.12.1995.

1.3.2. Aportació

Cal fer les aportacions anuals necessàries a una entitat Asseguradora solvent per garantir a 60 anys el Capital del punt anterior.

No es fan aportacions en els casos següents:

- Si es produeix la baixa en l'empresa.
- Durant una situació d'excedència voluntària.

1.3.3. Cobrament del capital

El treballador ha de cobrar el capital, una sola vegada, en complir l'edat de 60 anys:

- Si en aquesta data es jubila.
- Si hi ha acord individual amb l'empresa, per jubilar-se en una edat posterior.

Els treballadors que produeixin baixa en l'empresa abans dels 60 anys, poden rescatar, en la data de baixa, el capital corresponent a la suma de les aportacions fetes fins en aquella data o bé rebre, en la data en què compleixi 60 anys o els hauria complert en cas de defunció (en aquest cas el perceben el hereus), la part proporcional al nombre d'anys amb aportacions fetes de la quantitat única garantida a 60 anys.

Els treballadors que es jubilin, a petició pròpia, després dels 60 anys han de cobrar en el moment de la jubilació, el capital acumulat que haurien tingut en complir els 60 anys, revalorat a raó d'un 3% anual, a partir d'aquesta edat. En aquell cas s'ha de percebre, com a màxim, a 65 anys.

Els treballadors que no es puguin jubilar a 60 anys perquè no compleixen els requisits legals, en el moment de la jubilació, han de cobrar el capital que haurien rebut a 60 anys revalorat a raó d'un 3,5% anual fins a la seva jubilació (màxim 65 anys).

1.3.4 Per a les persones nascudes de 1934 a 1938 inclusivament, es donen dues opcions que s'exclouen mútuament:

- a) Capital segons l'Annex 2 (segons la categoria en data 31.12.1995).
- b) Capital segons la fórmula següent:

C_{1934} = capital corresponent a 60 anys segons categoria per als nascuts l'any 1934.

$C_{60} = C_{1934} - 1,035^{(60 - E)}$ (segons la categoria que tinguin el 31 de desembre de 1995)

E = Edat al 01.01.1995.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

2. MODALITAT "B": Assegurança de Vida Bàsica.

2.1. Personal afectat

El personal contractat a partir del 1.1.1996, amb caràcter indefinit o de durada determinada superior a sis mesos o que no estigui inclòs en aquesta data en l'actual Pòlissa d'Assegurança de Vida Col·lectiva, i tingui un contracte superior a sis mesos, ha de tenir coberts els riscos de mort i invalidesa per una Pòlissa d'Assegurança Col·lectiva diferent de les indicades per a l'altra modalitat, llevat de renúncia expressa del treballador. Per adscriure-s'hi posteriorment hi ha d'haver acord entre l'interessat i la Direcció.

2.2. Capital Assegurat

2.2.1. Les quantitats dels capitals garantits fins al 31.12.1999, en cas de mort natural i per declaració oficial d'Invalidesa Permanent Total, Absoluta o Gran Invalidesa, produïda per qualsevol motiu, sempre que produeixi baixa definitiva en l'Empresa, han de ser: segons l'Annex 3.

2.2.2. Les quantitats en cas de mort per Accident seran:

Capital Assegurat: Els valors de l'Annex 3 incrementats en un 50%.

2.3. Incorporació

La incorporació dels treballadors en aquesta pòlissa, s'ha de fer en el moment de la seva incorporació a la Societat o en el moment de complir els requisits.

2.4. Prima de l'assegurança

L'aportació del treballador a la prima de l'Assegurança és la que s'indica en l'Annex 3.

Quant el treballador tingui 15 anys d'aportació, l'empresa l'ha d'abonar en la seva totalitat.

2.5. Vigència de l'assegurança

L'Assegurança de Vida s'extingeix per qualsevol de les causes següents:

- Per produir la baixa en l'empresa.
- Per jubilació.
- En tot cas, a 65 anys.

L'Assegurança de vida s'ha de suspendre per qualsevol dels casos següents:

- Situació d'excedència, compliment del Servei Militar o Prestació Social Substitutòria.

DOCUMENTACIÓ

Per a les persones adscrites a les diferents Assegurances cal formalitzar les Pòlisses Col·lectives corresponents amb una Companyia d'Assegurances solvent.

INFORMACIÓ

Anualment cal lliurar a cada treballador els certificats individuals corresponents als Capitals assegurats en la Pòlissa Col·lectiva de l'Assegurança de Vida de Modalitat "B".

Per als treballadors afectats per la modalitat "A", cal lliurar un certificat d'Assegurança de Vida i a més un Certificat del Capital i de les aportacions de l'Assegurança de Capitalització.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

ASSEGURANÇA DE VIDA ANTERIOR

A les persones en actiu acollides a l'actual Pòlissa d'Assegurança de Vida Col·lectiva que en la data de la signatura del present acord, manifestin per escrit al Servei de Personal de la seva Empresa, abans del 28.12.1995 (aquesta data es pot prorrogar, una sola vegada, fins al 15.1.1996), la necessitat de mantenir aquesta assegurança, se'ls ha de mantenir l'assegurança amb tots els termes, a títol personal i amb caràcter excepcional, amb les condicions que tenia en la situació anterior al Principi d'Acord.

ACCEPTACIÓ DEL PRINCIPI D'ACORD

- La validesa del present Principi d'Acord queda supeditada a l'acceptació per part de la Direcció, amb previ coneixement del nombre de treballadors que sol·licitin mantenir el sistema d'Assegurança de Vida anterior.

ENTRADA EN VIGOR

- L'entrada en vigor d'aquest Principi d'Acord, una vegada ratificat per la Direcció, té efecte el 1.1.1995 per a l'Assegurança de Capitalització (Aportacions) i el 1.1.1996 per a l'Assegurança de Vida.

INCLUSIÓ EN UN CONVENI COL·LECTIU

- El contingut d'aquest Principi d'Acord, una vegada ratificat, ha de ser transferit al primer Conveni Col·lectiu que se signi en cada Societat; i ha de substituir i anul·lar tot el que reguli el conveni col·lectiu sobre aquesta matèria.

Continua en la pàgina següent

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Annex 1

Capitals de l'assegurança de vida

A: any; 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

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

A	A2	B1	B2	C1	C2	D1	D2	E1
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

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

A	E2	F1	F2
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

Atès que el present sistema és personal i s'ha d'extingir, mentre hi hagi algun treballador que hi estigui acollit, les seves condicions no es poden veure afectades per cap modificació que es pugui pactar en un conveni col·lectiu.

(La Prima indicada és l'aportació mensual del treballador a la prima de l'assegurança).

Annex 2

Assegurança de capitalització: capital als 60 anys

AN: any de naixement; A95: anys a 1 de gener 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

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

AN	A95	A2	B1	B2	C1	C2	D1	D2	E1
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	9.440.000	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

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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

Per als nascuts abans de 1939 s'han considerat 5 aportacions endarrerint el cobrament a l'edat indicada.

1935: cobrament segons nota als 64 anys

1936: cobrament segons nota als 63 anys

1937: cobrament segons nota als 62 anys

1938: cobrament segons nota als 61 anys

Annex 3

Assegurança de vida per al personal de nou ingrès

FA: Femsa-alt/CTG; D: defunció natural o invalidesa.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
FA	D	D	D	D	D	D
A1	37.142,55	38.257	39.405	40.587	41.805	43.059
A2	38.524,88	39.681	40.871	42.097	43.360	44.661

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

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

Prima anual: l'1% dels valors del capital de l'assegurança de vida indicats per a cada cas.

Situació personal en data 1 de gener de cada any (o en la data d'adhesió a l'assegurança de vida, en el cas de nou ingress).

I com a prova de conformitat amb tot el que s'ha pactat signa el present Principi d'acord la comissió establerta en els articles 43.2 del vint-i-unè Conveni col·lectiu i 45 del vint-i-dosè Conveni col·lectiu de l'antiga Robert Bosch, SA, integrada pels membres següents:

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

Per la representació legal dels treballadors: Comitè d'Empresa d'RBEA; Comitè d'Empresa d'RBEL (Sr. Ignacio Romero Pérez; Sr. José Pons Aglio); Comitè d'Empresa d'RBEH; Comitè d'Empresa d'RBEM; Comitè d'Empresa d'RBES; Comitè d'Empresa d'RBET; Comitè d'Empresa d'RBEC.

A Madrid, a 2 de Juny de 2010, i al domicili social de les Societat RBEC, RBEF, RBEM, RBET i RBIB, es reuneix una Representació de la Direcció de les citades Societats i representants de la Federació del MCA d'UGT i de la Federació d'Indústria de CCOO, a l'objecte d'actualitzar el valor del capital de l'Assegurança de Vida Bàsic.

EXPOSEN

PRIMER: Que amb data 21 de desembre de 1995, es va signar el Principi d'Acord relatiu a la racionalització de l'Assegurança de Vida R.B. (Femsa alt.), rectificat el 25 de Gener de 1996, i a data 25 de Gener de 1996 es va signar l'Acord de l'Assegurança de Vida de l'antiga Robert Bosch Espanyola, S.A. (RBES alt.).

SEGON: Que en el punt 2.2.1 dels citats acords es fixaven les quantitats dels capitals garantitzats fins al 31.12.1999, ampliat posteriorment fins l'any 2010.

TERCER: Que és necessària una ampliació del període i la concreció dels valors dels capitals de l'Assegurança de Vida Bàsic – Modalitat B, pel període de 2011 i 2012.

Per tot l'anterior exposat.

ACORDEN

PRIMER: Les quantitats dels capitals de l'Assegurança de Vida Bàsic – Modalitat B, són les que s'indiquen en el Annex 3, emissió d) i Annex 1, emissió d), pel període 2011 i 2012.

SEGON: Que els citats Annex 3 i Annex 1 seran transposats al primer Conveni Col·lectiu que es signi a cada Societat.

I a prova de conformitat amb el que s'exposa, es firma el present document en el lloc i data expresats en el encapçalament.

Per la empresa: Fdo José María Hernández Moreno.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Per la Federació d'Industria de CCOO: Fdo J. Miguel Polo Lorenzo.
Per la Federació del MCA de UGT: Fdo Tomás Alonso Tenorio.

ANEXO 3 SEGURO DE VIDA PERSONAL NUEVO INGRESO

Valores Capital S.Vida

Femsa-alt/Ctg	2010	2011	2012
	F	F	F
A1 (EUR)	43.059	43.490	43.925
A2 (EUR)	44.661	45.108	45.559
B1 (EUR)	46.262	46.725	47.192
B2 (EUR)	47.866	48.345	48.828
C1 (EUR)	51.070	51.581	52.097
C2 (EUR)	54.415	54.959	55.509
D1 (EUR)	58.317	58.900	59.489
D2 (EUR)	61.522	62.137	62.758
E1 (EUR)	66.540	67.205	67.877
E2 (EUR)	73.716	74.453	75.198
F1 (EUR)	81.797	82.615	83.441
F2 (EUR)	92.319	93.242	94.174

F: Fallecimiento Natural o Invalidez

Prima Anual: El 1 por 1000 de los valores del Capital del Seguro de Vida indicados para cada caso.

Nota: Situación personal al 1.1. de cada año(o a la fecha de adhesión al S. de Vida, en el caso de nuevo ingreso)

Emisión "d".

ANEXO 1 SEGURO DE VIDA PERSONAL CONVENIO COLECTIVO RBES-alt.

Valores Capital S.Vida
(Import en euros)

Categoría	2010	2011	2012
	F	F	F
A1 (EUR)	43.059	43.490	43.925
A2/Peón Especialista (EUR)	44.661	45.108	45.559
B1/Of.3ª y asimilado (EUR)	46.262	46.725	47.192
B2 (EUR)	47.866	48.345	48.828
C1/Oficial 2ª (EUR)	51.070	51.581	52.097
C2/Oficial 1ª (EUR)	54.415	54.959	55.509
D1 (EUR)	58.317	58.900	59.489
D2 (EUR)	61.522	62.137	62.758
E1 (EUR)	66.540	67.205	67.877
E2 (EUR)	73.716	74.453	75.198
F1 (EUR)	81.797	82.615	83.441
F2 (EUR)	92.319	93.242	94.174

F: Fallecimiento Natural o Invalidez.

Prima Anual: El 1 por 1000 de los valores del Capital del Seguro de Vida indicados para cada caso.

Nota: Situación personal al 1.1. de cada año(o a la fecha de adhesión al S. de Vida, en el caso de nuevo ingreso)

Emisión"d".

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Annex 16

Permisos en dies de vaga

La Direcció no ha d'autoritzar permisos discrecionals (inclosos dies d'estiu) en dies de vaga legal.

Annex 17

Incapacitat temporal per vacances

Si durant el gaudi de les vacances la persona causa baixa oficialment a la Seguretat Social més de 10 dies per accident no laboral, ha de gaudir dels dies de vacances que estigui de baixa per IT després que es reincorpori al treball de comú acord amb l'empresa.

En el cas que es causi baixa oficialment a la Seguretat Social per IT (malaltia comuna) amb una durada superior a 10 dies que suposi la immobilitat o hospitalització degudament justificada, ha de gaudir dels dies de vacances que estigui de baixa per IT després que es reincorpori al treball de comú acord amb l'empresa.

Una Comissió Mixta ha d'analitzar la resta de casos que no s'ajustin a això, per decidir si és procedent gaudir posteriorment dels dies de vacances en què s'estigui de baixa per IT derivada de malaltia comuna.

Annex 18

Operacions especials

1. Definició i consideracions generals

- S'entén per operació especial (OE) l'operació que té per comesa corregir alteracions anormals en la producció planificada o en l'organització del treball, motivades per causes alienes a la voluntat dels agents del treball.

- Les OE no han de considerar-se com un procediment per a la solució de desequilibris estructurals entre la càrrega i la capacitat.

- Cap OE ha de coincidir en el temps amb un expedient de regulació temporal de treball, si existeixen treballadors de la mateixa professió en situació de regulació al centre.

- Totes les OE acceptades tindran caràcter voluntari per als treballadors.

2. Motiu

2.1. Alteració imprevista de NR per demanda de clients no prevista.

Si el desequilibri càrrega/capacitat és sostingut s'ha de fixar el període per adequar la capacitat industrial i humana a les noves necessitats.

2.2. Imprevistos, per manca de capacitat industrial o humana, motivats per avaries, per posades al punt de noves línies o màquines o per un elevat absentisme localitzat en una àrea específica.

2.3. Retards en el proveïment de matèries primeres.

2.4. Alteracions en la càrrega de treball del personal indirecte.

3. Procediment

El Comitè d'Empresa ha d'estar informat de la proposta d'OE raonada i justificada, n'ha d'acordar la realització durada i condicions, i ha de rebre informació del seu desenvolupament.

4. Mesures que es poden prendre

Abans que es facin hores extraordinàries s'ha d'intentar aconseguir un equilibri càrrega/capacitat esgotant els recursos humans disponibles a la companyia.

Les mesures que s'han de prendre per ordre de preferència són les següents:

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

- 4.1. Mobilitat interna transitòria segons els acords que sobre això hi hagi al seu moment.
- 4.2. Flexibilitat de calendari, sense que això impliqui que es facin hores extraordinàries.
- 4.3. Canvi de torn per equilibrar la capacitat industrial i humana.
- 4.4. Torn de nit, tenint en compte estrictament els acords pactats sobre el tema.
- 4.5. Hores extraordinàries amb el límit numèric individual assenyalat per la llei i sense superar el límit de l'1,5% de les hores de calendari globals del centre.

Com a modificació i ampliació de tot això, sobre operacions especials s'estableix el següent:

1. Les necessitats de feina en situacions imprevistes, no panificables i en què no sigui possible la contractació eventual s'han d'atendre fent hores extraordinàries. Aquestes hores tenen el caràcter d'estructurals.

2. En aquestes situacions, quan no sigui possible seguir el procés habitual de reunir el Comitè d'Empresa, el cap ha de proposar directament als treballadors afectats que facin hores extraordinàries, respectant els punts següents:

2.1. N'ha de tenir coneixement, a més dels treballadors afectats, algun membre del Comitè d'Empresa o delegat de personal.

2.2. La Direcció ha d'informar la RS dels motius d'aquestes hores extraordinàries urgents com més aviat millor.

Annex 19

Hores complementàries del personal de les categories E i F

Si per exigències del procés productiu, els caps demanen i autoritzen per escrit, que el personal amb les categories E i F faci hores complementàries a la seva jornada de treball, aquestes hores han de ser compensades, com a permís abonat amb la bonificació establerta per a les hores que impliquin un excés sobre la jornada de treball ordinària o operacions especials.

El procediment i suport per compensar les hores, en tot cas han de ser els establerts a la CEDD 174.

Annex 20

Compensació d'hores extraordinàries

Si s'acorda amb el treballador que se li compensin amb permís les hores extraordinàries autoritzades prèviament pel cap, aquesta compensació ha de ser d'1,75.

La data per gaudir de les hores que s'han de compensar s'ha de determinar entre el cap i el treballador de comú acord, procurant que sigui dins dels 3 mesos següents.

Annex 21

La Direcció i la representació dels treballadors consideren que cal fer un esforç significatiu per recuperar els clients i la competitivitat dels productes.

Annex 22

RBEC Taula de concepte salarial anys 2008, 2009 y 2010

1. Meritacions:

a) Percepcions mensuals:

9101 Retribució s/taula

9102 Plus Conveni col·lectiu

9105 Complement retribució s/taula

9202 Plus vinculació

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

9216 Antiguitat
9230 Plus de treball especial no afectat per IT
9232 Plus nocturnitat (Treball nocturn)
9233 Plus per nit treballada
9235 Plus treball torn nit
9236 Plus treball torn rotatiu A/B
024F Prima directa
9256 Incentiu PO
9258 Plus disponibilitat manteniment
9260 Plus disponibilitat horari especial
9263 Plus bomber
9273 Hores extres resto (dia laborable)
9274 Hores extres força major (dia laborable)
9275 Plus capataç bomber
9276 Plus cap brigada bomber
9277 Hores extres força major (dia no laborable)
9278 Hores extres resto (dia no laborable)
9279 Menjador/economat
9351 Plus nocturnitat (T. nocturn) (mitjana vacances)
9364 Plus per nit treballada (mitjana vacances)
9353 Plus treball torn tarda (mitjana vacances)
9354 Plus treball torn nit (mitjana vacances)
9355 Plus treball torn rotatiu A/B (mitjana vacances)
9358 Prima directa (mitjana vacances)
9359 Incentiu PO (mitjana vacances)

b) Percepcions venciment superior al mes:

Paga extra de vacances

9Y01 Retribució s/taula extra vacances
9Y02 Plus Conveni col·lectiu EV
9Y05 Complement retribució s/taula EV
9Y07 Plus vinculació EV
9Y09 Antiguitat EV
9Y10 Prima directa (mitjana) EV
9Y14 Incentiu PO (mitjana) EV
9Y17 Compensació peça de treball EV

Paga extra Nadal

9X01 Retribució s/taula extra Nadal
9X02 Plus Conveni col·lectiu EN
9x05 Complement retribució s/taula EN
9x07 Plus vinculació EN
9X09 Antiguitat EN
9x10 Prima directa (mitjana) EN
9x14 Incentiu PO (mitjana) EN
9x17 Compensació peça de treball EN

Paga única abril

9Z01 Retribució s/taula paga única abril
9Z03 Plus vinculació paga única abril
9Z04 Antiguitat paga única abril

Premi productivitat

9302 Premi productivitat

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

ANNEX 23 A

El dia 26 de juny de 2008, a Castellet i la Gornal, es reuneixen les següents persones:

Per l'empresa:

Ulrich Vogel
Roser Roselló

Per la representació Comitè d'Empresa:

M^a Carme Pérez (CCOO)
José Martos (CCOO)
Luis Dehesa (CCOO)
Miguel Cuenca (CCOO)
Olga Jané (UGT)
Manuel Suero (UGT)
Carlos Teruel (UGT)

Han arribat al següent ACORD:

Aquest acord complimenta a l'ACORD DEL VII CONVENI COL·LECTIU DE RBEC ANYS 2008, 2009 i 2010 de data 25 de juny de 2008, i serà efectiu durant la vigència de la Llei 40/2007 de 4 de desembre per als actuals treballadors de la plantilla de RBEC i que reuneixen els requisits exigits a la mateixa:

PRIMER.- Les persones que finalitzin el primer contracte de relleu l'any 2010, passaran a un segon contracte de relleu indefinit:

- Durant la vigència del VII Conveni col·lectiu anys 2008 – 2009 – 2010 i sempre abans del 31.12.2010,
- O bé, durant el primer trimestre del 2011.

SEGON.- Les persones a qui venci el contracte al 2010 i no poguessin rebre el segon contracte de relleu abans del 31.03.2011 se'ls realitzarà un contracte indefinit el 31.12.2010.

TERCER.- L'accés al nou contracte de relleu es realitzarà per ordre de finalització del primer Contracte de Relleu.

Signat per la Direcció.
Signat pel Comitè d'Empresa.

ANNEX 23 B

ACORD DEL VII CONVENI COL·LECTIU DE RBEC ANYS 2008, 2009 I 2010

La comissió Negociadora del VII Conveni col·lectiu de Robert Bosch España Fábrica de Castellet, reunida el 25 de juny de 2008 ha arribat al següent acord en els termes següents:

1. Vigència del Conveni col·lectiu: Anys 2008, 2009 i 2010.

2. Increment Salarial (Annexes explicatius).

Any 2008: IPC real -1%. Un cop conegut l'IPC real i considerant la bestreta de l'any pactat, es regularitzarà l'increment de l'IPC real menys un 1% (quedant la base de les taules incrementades amb l'IPC real 2008 -1% real 2008 -1% sobre les del 2007).

Any 2009: IPC real, sobre la base de l'any 2008 (regularitzant amb IPC real 2008 – 1%).

Any 2010: IPC real + 1%, sobre la base de l'any 2009 (regularitzat amb l'IPC real 2009).

Any 2008: 3% s'aplicarà en taules des de 01.01.2008 fins al 31.12.2008.

Any 2009: 3% s'aplicarà en taules des de l'01.01.2009 fins al 31.12.2009.

Dilluns, 24 d'octubre de 2011

Any 2010: 2,50% s'aplicarà en taules des de l'01.01.2010 fins al 31.12.2010.

Revisió salarial amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de cada any, segons diferència entre l'IPC real i el percentatge de l'any pactat (tenint en compte allò acordat en cada un dels anys: 2008 IPC real -1%, 2009 IPC real i 2010 IPC real + 1%).

3. Venciments contractes de relleu anys 2008 -2009 i 2010.

Totes les persones que actualment estiguin en un segon contracte de relleu temporal o en espera del mateix, se'ls garantirà un contracte indefinit durant la vigència del conveni.

I les persones que vencin aquest període un primer contracte de relleu se'ls garanteix un segon contracte de relleu indefinit.

4. Ampliació de l'acord de la jubilació parcial.

S'amplia l'acord vigent de data 24 d'octubre de 2006, des de l'01.01.2011 fins al 31.12.2015, quedant subjecte a la legislació vigent en el moment de la seva efectivitat.

Signat per La Direcció i els Representants socials.

En el VIII Conveni col·lectiu de RBEC s'acorda:

Jubilacions parcials anys 2011 i 2012 (annex 23B acord del 25.06.2008 punt 4).

Per acord entre l'empresa i el treballador i, subjecte a la legislació vigent en el moment de la seva efectivitat, es podrà fer jubilacions parcials amb els treballadors que hagin estat mutualistas a l'1.01.1967 i reuneixin els requisits legals. En aquests casos l'empresa podrà subscriure un contracte de relleu temporal amb el rellevista.

Als treballadors no mutualistes, per acord entre l'empresa i el treballador i, subjecte a la legislació vigent en el moment de la seva efectivitat, es podran fer jubilacions parcials segons els requisits legals.

*NOTA: Totes les referències efectuades al text del conveni col·lectiu a "treballador", s'entendran realitzades indistintament del seu gènere a les persones, home o dona.

Barcelona, 11 de juliol de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès