

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 9** *RESOLUCIÓN de 11 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Robert Bosch España Gasoline Systems, Sociedad Anónima Unipersonal”, Aranjuez (código número 2809522).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Robert Bosch España Gasoline Systems, Sociedad Anónima Unipersonal”, Aranjuez, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 1 de julio de 2010; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, y en el Decreto 15/2010, de 18 de marzo, por el que se fusionan la Consejería de Empleo y Mujer y la Consejería de Inmigración y Cooperación de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 11 de enero de 2011.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**Extensión del convenio en su aplicación territorial y personal.**

Artículo 1.- El presente Convenio, acordado entre la Dirección de la Empresa y sus trabajadores es de ámbito de Empresa y su aplicación comprende al Centro de Trabajo que Robert Bosch España Gasoline Systems, S.A.U., tiene ubicado en Aranjuez (Madrid), calle Raso de la Estrella s/nº, en adelante RBEF.

Ámbito personal.

Artículo 2. El Convenio afectará a todo el personal de RBEF, 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 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 2010, siendo su duración de un año y, en consecuencia, finalizará el 31 de Diciembre del 2010, 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 un 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 RBEF, quedan comprendidos y, por tanto, compensados, todos los conceptos remunerativos establecidos en las disposiciones legales.

En el caso de producirse modificaciones legales que afectaran a la cuantía de las mejoras de prestaciones de la Seguridad Social establecidas por Convenios, la Comisión a que se refiere el artículo 90, 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 RBEF.

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.

CAPITULO II.- PERIODO DE TRABAJO

Artículo 10.- La jornada anual de trabajo efectivo será de 1.688 horas/año para el año 2010.

Este período será de trabajo real y comprenderá a todos los Trabajadores de la Empresa que estén contratados a jornada completa.

Calendario Marco

Artículo 11.- Tan pronto se publique el calendario oficial de fiestas, la Dirección y el Comité de Empresa definirán un calendario marco del siguiente año, que servirá de referencia para la posterior definición del calendario.

Calendario Laboral.

Artículo 12.- El calendario laboral se elaborará en el Centro de Trabajo de acuerdo con el Calendario Marco.

El centro, en el caso de que sea necesario, podrá permanecer abierto todo el año (exceptuando los festivos más significativos como 1 de Enero, 1 de Mayo, 6 y 25 de Diciembre y fiestas locales), con un mínimo de 225 días, de acuerdo con las necesidades de Producción.

Para los trabajadores a turnos, la rotación será de dos semanas, figurando ésta en el Calendario Laboral.

Como norma general, la reducción de jornada habida hasta 1991 se ha aplicado para reducir los días de trabajo de las personas. No obstante lo establecido en este artículo, la concreción u ordenación del Calendario Laboral en aspectos tales como horario, regímenes de trabajo a turnos, flexibilidad, rotación, días flotantes, etc., es susceptible de ser negociado, teniendo en cuenta las características territoriales, productivas, laborales y sociales. De no ser posible la obtención de un nuevo acuerdo, se aplicará la norma general.

La diferencia entre los días del Centro abierto y los de trabajo de cada persona, (días flotantes), se planificarán de forma que no afecte a la producción, siguiendo los procedimientos siguientes:

1) **Días flotantes generados por las reducciones de jornada pactadas hasta 1989 inclusive.**

Se planificarán de manera que no afecte a la producción, para ello el trabajador comunicará a su jefe los días solicitados dentro de la quincena anterior a cada trimestre.

Cada trabajador planificará para su disfrute un día flotante por trimestre, independientemente de los 4 días que puede planificar la Dirección según artículo 12.2 de este C.C.

Quince días antes de iniciarse el último trimestre, la Dirección realizará una encuesta en el Centro para que cada trabajador exprese concretamente las fechas de disfrute de los días flotantes que eventualmente pudieran restarle en el año correspondiente.

En el caso de un trabajador, que estando presente en el Centro, no entregara su respuesta personal a la encuesta antes de iniciarse el último trimestre, la Dirección planificará el disfrute de los días flotantes pendientes, dentro del año en curso. En este último supuesto, la Dirección informará al interesado de los días fijados, con una antelación mínima de 15 días.

2) **Días flotantes generados por las reducciones de jornada de 1990, 1991.**

La Dirección planificará el disfrute de estos días flotantes dentro del período comprendido entre Marzo y Octubre de cada año, ambos inclusive, y de forma que dicho disfrute coincida con lunes o viernes. La Dirección informará al interesado de los días fijados con una antelación mínima de quince días. Todo ello, sin perjuicio de que puedan establecerse acuerdos específicos al respecto, entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 13.- La concreción y ordenación del Calendario Laboral en asuntos tales como horarios, regímenes de trabajo, turnos, etc., es susceptible de ser negociado.

Teniendo en cuenta las características de RBEF, su problemática y las necesidades crecientes en el orden competitivo de adecuar y flexibilizar las capacidades de trabajo a las necesidades del mercado, ambas partes consideran necesario abrir un proceso de negociación tendente a llegar a acuerdos específicos.

Para ello la Dirección presentará al Comité antes del 31.12.2010, propuestas concretas, entre otras las siguientes:

- Planificación de días flotantes.
- Vacaciones.
- Jornada diaria.
- Productividad.
- Aprovechamiento de inversiones.
- Turno de noche.

Artículo 14.- 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.

Un objetivo prioritario de la Comisión será el estudio de un sistema que permita la racionalización del disfrute de los días flotantes, así como el establecimiento de medidas para la obligatoriedad del disfrute de dichos días.

Jornada estival.

Artículo 15.- La jornada de trabajo estival para el turno normal podrá establecerse durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 15 de septiembre.

Horario flexible.

Artículo 16.- Se autorizará el régimen de horario flexible en las siguientes condiciones:

- a) Este régimen horario será flexible durante todo el año.
- b) Este horario tendrá la consideración, a todos los efectos, de jornada partida.
- c) 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 período de tiempo por motivos de trabajo, por ejemplo, equilibrar la relación carga/capacidad.
- d) La entrada al trabajo por la mañana para el turno normal, podrá flexibilizarse hasta treinta minutos antes o después del citado horario.
- e) La pausa de mediodía podrá flexibilizarse hasta 15 minutos antes o 30 minutos después del final de dicha pausa.
- f) Si el horario flexible acordado presentara inconvenientes para el normal funcionamiento de la Empresa o Departamentos, ambas partes, Dirección y Representación de los Trabajadores, analizarán y decidirán en su caso, de común acuerdo, las medidas oportunas.

Vacaciones.

Artículo 17.- El período de vacaciones anuales será de 30 días naturales. El periodo opcional de vacaciones estará comprendido entre el 1 de julio y el 30 de Septiembre, considerándose, a todos los efectos, el mes de agosto como mes oficial de vacaciones.

Artículo 21.- 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 2 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.

Asignación de tareas.

Artículo 22.- El período máximo en que un productor puede permanecer sin asignación de tarea (categoría inferior a E1), tarea 999, será de 6 meses.

Especialista Polivalente.

Artículo 23.- En la tarea 1100 "Especialista Polivalente nivel B1" se engloban todas las tareas específicas actuales de nivel B1. 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 7 años desde que accedieron a la tarea de Especialistas nivel A2. Superado el período de prueba de 3 meses, se les asignará la tarea 1100 "Especialista polivalente B1".

Asimismo, se engloban en una sola tarea 1101 "Especialista A2" las actuales tareas específicas de nivel A2.

Promoción .

Artículo 24.- La promoción del personal sujeto a Convenio, se realizará de acuerdo con los Sistemas de Promoción (PT y ET) vigentes en el Convenio.

Las evaluaciones y auditorías estarán concluidas el 30 de Noviembre y su efectividad será al 1 de Junio de cada año.

Esta situación se revisará en el Convenio del 2011.

La Dirección informará soportadamente en la Comisión de Promoción sobre las auditorías con resultado negativo.

En el supuesto de desacuerdo justificado, la Comisión de Promoción (Dirección y Comité de Empresa), contrastará los datos obtenidos y procederá en consecuencia. La Dirección informará al Comité de Empresa de los resultados obtenidos en las V.P. y H. de E., facilitando la relación de personas afectadas por incremento salarial.

Artículo 25.- Las nuevas necesidades de personal se cubrirán preferentemente con los trabajadores de la plantilla actual de RBEF, que reúnan los requisitos exigidos. A tal efecto y en aquellos puestos donde proceda el concurso, se convocará el mismo antes de realizar la selección en el exterior.

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

Formación.

Artículo 26.- 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.

CAPITULO IV.- CONDICIONES DE TRABAJO**Turnos.**

Artículo 27.- Se establece un sistema de trabajo organizado en Turno de mañana, tarde, noche y Turno Partido. El turno partido mantendrá su estructura actual según convenio colectivo.

La Dirección informará al Comité de Empresa sobre la previsión del desarrollo de la nueva capacidad productiva de estas inversiones, definiéndose en este momento la necesidad de establecer el trabajo a tres turnos con carácter normal.

En el momento de la puesta en marcha de dicha nueva inversión se aplicará el punto anterior.

Ningún trabajador sufrirá discriminación económica o profesional por su no aceptación a trabajar en el tercer turno.

En las limitaciones de este artículo no estarán comprendidas los trabajos de carácter continuado (Termoestables).

Trabajo a tres turnos.**Artículo 28.-**

Respecto al trabajo a turnos se estará a lo establecido en el acuerdo de flexibilidad de 25/06/09 recogido en el Anexo 13.

Racionalización del trabajo.

Artículo 29.- Como medio de alcanzar el índice de trabajo necesario para conseguir el objetivo de producción que se deriva de este Convenio, la Empresa intensificará la racionalización del trabajo de forma que todo el personal, cualquiera que sea su actividad (no cualificado, profesional, técnico o administrativo) pueda trabajar con incentivo directo individual o de equipo.

Artículo 30.- 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.

·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 31.- En cuanto a la reconversión se estará a lo indicado en Anexo 12.

Mejoras de productividad.

Artículo 32.- 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.

Movilidad geográfica.

Artículo 33.- En la fecha de entrada en vigor del Quinto Convenio Colectivo de RBEF, la Empresa cuenta con un solo Centro de Trabajo sito en Aranjuez (Madrid), calle Raso de la Estrella s/nº. En el supuesto de que con posterioridad a dicha fecha se incrementara el número de centros, será de aplicación lo previsto en el ANEXO 3.

Índices de absentismo.

Artículo 34.- La Comisión Dirección - 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 35.- En el caso de que algún productor 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.

Empleo.**Artículo 36.**

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 RBEF.
2. Con el fin de cubrir posibles necesidades futuras, RBEF establecerá con Escuelas de Formación Profesional y Universidades, programas de colaboración de tipo de FORMACION 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 4.
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 4 documento para las contrataciones.

Contratos eventuales.

Artículo 37.- El Contrato Eventual regulado en el Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de 12, dentro de un período de dieciocho meses, según lo establecido en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid.

Los Contratos Eventuales que se realicen, no sobrepasarán en ningún momento el equivalente al 10% de la plantilla fija.

En caso de puntas de producción y para trabajos no especializados sólo podrá ser superada la cantidad del 10 % de eventualidad mediando acuerdo entre Dirección y Comité de Empresa.

Período de prueba.

Artículo 38.- El período de prueba para el personal de todas las categorías se establece en un plazo cuya duración máxima podrá llegar hasta seis meses.

El productor y la Empresa tienen facultad para considerar finalizado el período de prueba durante el plazo señalado en el párrafo anterior, sin que sea precisa la existencia de preaviso ni se tenga derecho por ello a indemnización alguna.

El jefe de quien dependa el personal contratado en período de prueba emitirá, con la periodicidad necesaria, los informes precisos para que a través de los mismos, se pueda

conocer, en cada caso, la capacidad real, grado de preparación y posibilidad de alcanzar el alta definitiva.

Prendas de trabajo.

Artículo 39.-

1. Se dotará al personal de dos conjuntos de prendas anuales a cargo de la Empresa. Las prendas se utilizarán durante la permanencia en fábrica por razón de trabajo y con la adecuada presentación y limpieza.
2. Se confirma como uniformidad para el personal de la Empresa:
 - Personal de oficina: Bata blanca.
 - Operario: Chaqueta, camiseta y pantalón o peto gris, salvo que para un determinado trabajo la Comisión de Seguridad e Higiene defina una prenda específica.
 - Preparador: Bata gris, camiseta y pantalón o peto gris.
3. Entendiendo que se le da menos uso a una chaqueta que a una camiseta, las personas que lo deseen, podrán solicitar dos camisetas adicionales por una chaqueta.
4. El personal que lo desee, podrá solicitar conjuntos de prendas adicionales, descontándose de su nómina el importe correspondiente.

Incentivos.

Artículo 40.- Unificación de primas personal Directo.

1. Con fecha 01.01.91 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 2010 es:

$$\text{€ Prima/mes} = [(1,55 * R - 1) * R' + 46] * HB * K$$

donde:

R es el rendimiento individual en tanto por uno.

R' es el rendimiento individual en tanto por ciento con un valor máximo de 125.

HB es el número de horas blancas realizadas por la persona en el mes correspondiente.

K factor cuyo valor inicial para 2010 es 0,012210, una vez conocido el IPC real de dicho año se procederá a la regularización de este valor, según lo establecido en artículo 44.

El valor mínimo garantizado de dicha prima será para 2010 de 113,43 €/mes.

Cuando por causas imputables al trabajador, el rendimiento no superara el 100, el mínimo garantizado será de 49,58 €/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 de las horas blancas.
 - Índices de calidad.
 - Aprovechamiento de inversiones.
 - Desviación T. T. entregado/T.T. pagado.
 - Etc.

En el caso de que, por cualquier circunstancia, no fuera posible la puesta en vigor de estas propuestas con efectividad 01.01.2010, el presente acuerdo será objeto de negociación en el marco del Convenio del 2011, 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 2010.

$$C = [(1,55 R_m - 1) \times R^*m + 46] \times (K \times HP - HB) \times 0,003606$$

siendo:

- R_m = Rendimiento individual medio de los dos últimos meses conocidos, en tanto por uno.
R^{*}m = Rendimiento individual medio de los dos últimos meses conocidos, en tanto por ciento, con un valor máximo de 125.
HP = Nº. horas de presencia del mes.
HB = Nº. horas blancas del mes.
K = Coeficiente particular de la Fábrica que representa el 95 % del valor medio de horas blancas en los dos últimos meses conocidos, con un máximo de aplicación de este coeficiente del 85 %.

Productividad.

Artículo 42.- 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 10.4.81.

CAPITULO V.- CONDICIONES ECONOMICAS.

Artículo 43.- 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.

Retribuciones.

Artículo 44.- Incremento Salarial Convenio Colectivo.

44.1.- Para el año 2010 el incremento salarial será el siguiente: IPC real

44.2.- El incremento inicial para el citado año será el siguiente: +0,50%

Se procederá a su regularización respecto al valor acordado en el punto 44.1, una vez conocido el IPC real del año, garantizándose como mínimo el 0.5%.

44.3.- Este incremento se aplicará sobre los conceptos salariales indicados a continuación, tomando como base los datos al 31 de diciembre del año anterior abonados según la periodicidad actual:

- a) 9101, 9102, 9105, Paga extra de julio (9Y01, 9Y02, 9Y05, 9Y09, 9Y10, 9Y14), diciembre (9X01, 9X02, 9X05, 9X09, 9X10, 9X14) y única de abril (9Z01, 9Z04)
- b) 024f, 9255, 9256.
- c) 9216.
- d) 9231, 9232, 9233, 9234, 9235, 9258, 9259, 9260 9263, 9271, 9275, 9276.
- e) 9273, 9278.

Estructura salarial.

Artículo 45. -

1. Año 2010.

Con efectividad de 1 de Enero de cada año, se aplicará al personal empleado e indirecto la estructura salarial definida en el Anexo 5.

Con efectividad del 1 de Enero, se aplicará al personal directo la estructura salarial definida en Anexo 5.

2. Se crean unas nuevas categorías para el personal en período de iniciación. A0 para peones y especialistas y B0 para profesionales.

Paga Unica de Abril.

Artículo 46.- Para 2010 se aplicará al personal empleado e indirecto la Paga Única de Abril definida en el ANEXO 5 (C-9Z01 y 9Z04), con la categoría y Nivel Salarial que el trabajador tuviera en Abril de 2010.

Para 2010 se aplicará al personal directo la Paga Única de Abril definida en ANEXO 5 (C-9Z01 y 9Z04) con la Categoría y Nivel Salarial que el trabajador tuviera en Abril de 2010.

Esta Paga Única, queda consolidada en 2010.

Cálculo pago vacaciones.

Artículo 47.- El criterio para calcular el período de vacaciones queda modificado, estableciéndose a partir del año 1978, 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.

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 48.- El pago de los haberes de todos los productores de la Empresa se realizará mensualmente.

Módulo de pago mensual.

Artículo 49.- 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 para 2010, y servirá para calcular los conceptos retributivos que se perciben en función del tiempo de presencia.

Domiciliación del pago.

Artículo 50.- El abono de la nómina se realizará por transferencia Bancaria en la entidad elegida por el trabajador.

Pagas extraordinarias.

Artículo 51.-

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 seis primeros meses del año, y la segunda, por los seis últimos, abonándose en todo caso la parte proporcional al tiempo trabajado si este fuera inferior a los seis 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 quince días de antelación al comienzo de éstas, y la de Navidad, el último día hábil anterior al 22 de Diciembre.

Antigüedad.

Artículo 52.- La antigüedad se abonará por quinquenios, a razón de un 5 % por cada quinquenio, sobre una tabla base.

Las tablas bases de importes para calcular el valor del quinquenio en 2010 son las que figuran en Anexo 6.

Dietas y kilometraje.**Artículo 53.-****Dietas**

Se establecen los siguientes valores de dietas, de aplicación a todos los trabajadores de RBEF afectados por Convenio Colectivo:

	España y Portugal	Resto de países
A partir de 01.01.2010	41,50 €	50,50 €

Kilometraje:

Las tarifas de kilometraje para automóviles quedan fijadas para 2010 en 0,24 €/Km.

Las tarifas anteriores llevan comprendida la cobertura de seguro a todo riesgo.

Pluses.**Artículo 54.- Pluses de segundo turno, tercer turno, nocturnidad, toxicidad y noche trabajada.**

En fecha 28 de Octubre de 1991 se alcanzó un acuerdo cuyo texto se recoge en anexo 7 para los Pluses de Segundo Turno, Tercer Turno, Nocturnidad, Toxicidad y Noche Trabajada. Para 2010 los valores de estos pluses se adjuntan como Anexo 7.1.

Otros pluses.**Artículo 55.-**

1. Pluses de Disponibilidad de Mantenimiento, Carga-Descarga y Limpieza de Almacenes y Servicio de Bomberos.

En ANEXO 8 se recoge el texto del acuerdo sobre estos pluses. Para 2010 los valores de estos pluses se adjuntan como ANEXO 8.1.

2. Los Pluses especiales de: Vigilancia, Chóferes y Horarios Especiales, se incrementan para 2010 conforme a lo establecido en el artículo 44 del presente Convenio.

Quebranto de moneda.

Artículo 56.- 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 doce mensualidades, con arreglo a las siguientes cantidades:

Nivel de Pagos y/o Cobros	Cuantía €/mes
	2010
De 1.800 a 6.000 €	13,02
> 6.000 €	26,06

Para el año 2010 el incremento salarial será el IPC real

El incremento inicial para el año 2010 será del 0,5%

Una vez conocido el IPC real del año 2010 se procederá a la regularización correspondiente.

Horas extraordinarias.

Artículo 57.- A partir de 01.01.2010 se establece la tabla por categorías para todo tipo de Horas Extraordinarias recogida en el Anexo 6:

Para el año 2010 el incremento salarial será el IPC real.

El incremento inicial para el año 2010 será del 0,5%

Una vez conocido el IPC real del año 2010 se procederá a la regularización correspondiente.

Ingresos mínimos.

Artículo 58.- El nivel de ingresos mínimos anuales para todos los trabajadores mayores de 18 años que realicen el horario normal de trabajo real en situación de normalidad, se fija de acuerdo al anexo 9.

CAPITULO VI.- SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL

Artículo 59.- La normativa del Grupo Robert Bosch sobre Seguridad e Higiene Industrial será de aplicación en RBEF la adecuación del Centro de Trabajo de Aranjuez a esta normativa se realizará de forma progresiva y de acuerdo con los planes de desarrollo del Centro.

Se presentará al Comité de Seguridad e Higiene 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 un nivel sonoro medio de 80 dB (A). Se informará al Comité de Seguridad e Higiene, según el art. 64 de este Convenio.

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

- 1.2. Catalogación de los puestos de trabajo y/o instalaciones con ruido elevado.

- 1.2.1. Si los niveles de ruido equivalente (exposición diaria al ruido) no superaran los 85 dB (A), se informará a los trabajadores de los riesgos de exposición al ruido.

- 1.2.2. Si los niveles de ruido equivalente (exposición diaria al ruido) estuvieran entre 85 y 87 dB (A), o $L(\text{pico})=137$ dB, se facilitarán medios de protección personal, que deberán ser adaptados a cada trabajador individualmente y a sus condiciones de trabajo y que serán de uso obligatorio. El personal destinado a estos puestos tendrá el seguimiento médico preventivo preceptivo. Los responsables del Centro estudiarán y presentarán al Comité de Seguridad e Higiene, las medidas tanto temporales como definitivas, para adecuar en tanto sea viable el nivel de ruido equivalente por debajo de los 85 dB (A). La viabilidad de las medidas a tomar será discutida en el Comité de Seguridad e Higiene.

- 1.2.3. Si el nivel de ruido equivalente (exposición diaria al ruido) superara los 87 dB (A) o $L(\text{pico})=140$ dB, aparte del uso obligatorio de medios de protección personal y el establecimiento del preceptivo seguimiento médico preventivo de los trabajadores, los Responsables del Centro introducirán medidas técnicas correctivas que adecuen el nivel de ruido equivalente a los 85 dB (A).

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

- 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 e Higiene.

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

La Comisión Paritaria de Seguimiento prevista en el art. 89, 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.

3.1 El GAO del Centro de Trabajo es el documento en el que deben estar analizados, evaluados y registrados los riesgos que potencialmente entrañen peligro para la vida, la salud, el medio ambiente o la propia actividad de la Empresa, además de fijar las medidas preventivas para evitar dichos riesgos.

La Dirección de la Empresa elaborará el GAO y hará entrega del mismo a la Comisión Paritaria de S. e H. y S. L.

Dicha comisión tiene encomendada la discusión, modificación en su caso y acuerdo sobre este documento así como su posterior mejoramiento y el seguimiento de su aplicación.

4. P.V.D.

En los puestos de trabajo con Pantalla de Visualización de Datos (P.V.D.) serán de aplicación, además de la Normativa Legal Española, las Directivas y recomendaciones de los Organismos competentes Internacionales que sean ratificadas por la Legislación Española.

Artículo 60.- Seguridad, Higiene y Salud Laboral.

1. La Comisión Paritaria de Seguridad, Higiene y Salud Laboral del Centro, negociará y acordará antes del 30.09. de cada año las voces de Seguridad e Higiene y Salud Laboral correspondientes al año siguiente.

Estos acuerdos tendrán la acostumbrada categoría normativa de Convenio Colectivo y a tal efecto se consideran incluidos en el presente Convenio Colectivo.

2. Con el fin de que el Comité de Empresa tenga información sobre la situación y evolución de la salud laboral de la plantilla del Centro, recibirá una copia de la Memoria Anual del Servicio Médico.

Asimismo, el Servicio Médico pasará al Comité de Empresa el informe trimestral que envía a la OSME.

3. 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 manual.
 - 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.

4. 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.
5. 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.

6. 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 materia 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.

7. A las nuevas inversiones, instalaciones y obras en general, se les 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.
8. 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 e Higiene y Salud Laboral.

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

- Análisis de los factores de riesgo.
- Eliminación de la situación de peligro.
- Corrección y/o aislamiento de los factores de riesgo.

- Protección en el puesto de trabajo.
- Protección personal.

Artículo 61.-

1. Si el Centro de Trabajo tiene más de cien trabajadores, se constituirá una Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con un máximo de 8 representantes por cada una de las partes para el año 1.995.
2. El número definitivo de componentes de la citada Comisión será acordado por la Comisión establecida en el art. 89 de este Convenio.
3. Con el fin de complementar la labor de la Comisión de Seguridad e Higiene, 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.
4. La Comisión Paritaria podrá ser asistida para casos específicos por técnicos externos, a elección de las partes.
5. 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 actualizar su clasificación, adaptar los pluses correspondientes.

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

Artículo 63.- Los trabajadores discapacitados como consecuencia de su actividad profesional en la Empresa, podrán ser reconvertidos para su adaptación a puestos acordes con sus facultades.

Artículo 64.- La Dirección informará a la Comisión Paritaria del Centro, antes de la puesta en funcionamiento de nuevos puestos de trabajo, nuevos productos y materiales, para su estudio desde el punto de vista de higiene y seguridad.

Artículo 65.- En el caso de riesgos derivados de la presencia del plomo, se aplicará el Reglamento en vigor recogido en la O.M. de fecha 9.4.1986.

CAPITULO VII.- BENEFICIOS SOCIALES**Complemento ayuda familiar.**

Artículo 66.- El Complemento de Ayuda Familiar, clave C27 de nómina hasta el año 2002, ha sido absorbido bajo la clave de nómina de nueva denominación 9102 y se abona en las 14 pagas, para todos los trabajadores, independientemente de su estado civil. Esta cantidad unificaba el anterior complemento de Ayuda Familiar y Plus Financiación de Vivienda y absorbía los Premios de Puntualidad y Asistencia.

Becas.

Artículo 67.- La convocatoria de becas para el año 2010 será:

- Beca para hijos discapacitados psíquicos de trabajadores y estudios superiores de trabajadores, por un importe de 402 € para el año 2010, para todas las solicitudes que cumplan los requisitos actualmente establecidos.
- 27 becas para estudios superiores de hijos de trabajadores por un importe de 402 €/beca para el año 2010.

Las becas para estudios superiores de hijos de trabajadores que queden vacantes se sumarán a la partida de economato durante la vigencia del presente Convenio.

Caja de Asistencia.

Artículo 68.- El presupuesto para atender las necesidades de la Caja de Asistencia queda establecido en 5.225 € para el 2010.

El presupuesto para caja de asistencia de cada año que quede sin usar se sumará a la partida de economato durante la vigencia del presente Convenio.

Servicio militar.

Artículo 69.- Los trabajadores casados que estén realizando el Servicio Militar, percibirán el 50 % de la paga tipo que tuvieran asignada en el momento de su incorporación a filas. A los alumnos del IMEC, en el período de realización de las prácticas de mando, se les completará hasta la diferencia entre el 50 % de la paga tipo y sus haberes militares.

Los trabajadores que tengan la condición de cabeza de familia, debidamente acreditada, disfrutarán de idéntico beneficio que el establecido para los casados.

Las Pagas Extraordinarias de Vacaciones y Navidad del personal que se encuentre en servicio militar, se abonarán como si los interesados estuvieran en activo.

Permiso por matrimonio.

Artículo 70.- Por contraer matrimonio se gozará de quince días naturales ininterrumpidos abonables, que se podrán disfrutar con una antelación de tres 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 71.-

Se establece la cuantía máxima para los créditos personales para 2010 en 3.000 € para todas las categorías, a devolver en 13 mensualidades máximo.

Para acceder a dichos créditos será necesario el soporte documento justificativo adecuado, a partir de los 1.500, €.

Estos niveles máximos se incluyen en la CEDD 115 permaneciendo en vigor el resto del apartado 3.7 de esta CEDD 115.

Economato.

Artículo 72.-

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. Como complemento de todo lo establecido anteriormente sobre Economato, se confirma la posibilidad de utilizar Servicios Concertados, sustitutivos de los Economatos Laborales para el Centro que así lo acuerde la Comisión correspondiente.
3. Si no es viable el Servicio Concertado, se asignará, con carácter sustitutivo la cantidad de 67 € para 2010 por persona y año, cuya cuantía total del Centro será gestionada con cierta flexibilidad por la Comisión del Centro.

Comedor.

Artículo 73.- La Empresa establecerá y gestionará en el centro de Aranjuez, directamente o a través de terceros, un servicio de comedor o sistema alternativo con un porcentaje de subvención

de la comida y los bocadillos del 50 %, el cual podrá, en el futuro, ser sustituido por algún sistema de bonificación de comida en caso de que en el entorno del centro de destino exista un nivel de oferta adecuado para este tipo de servicio.

Se reconoce el derecho a la utilización y subvención del Comedor a todos los colaboradores que trabajen en RBEF con los límites impuestos por el espacio disponible.

Premio de nupcialidad.

Artículo 74.- Todo productor con antigüedad de un año como mínimo, recibirá al contraer matrimonio, por una sola vez, un plus de nupcialidad calculado con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\text{Plus N} = 5 \% \text{ de B} \times \text{H.}$$

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

H = Número de años en la Empresa.

Incapacidad temporal (I.T.).

Artículo 75.- En la situación de I.T., 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 Paritaria se reunirá cuando la evolución de los índices lo haga necesario.

Cuando se produzca desviación del índice de referencia, se reunirá la Comisión Paritaria de I.T. 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 I.T. supere el 1,25 de la media de su Centro, serán reconocidas o citadas para su seguimiento.
 - 2.3. La Comisión Paritaria de I.T. celebrará una reunión de Seguimiento en la segunda quincena de octubre.
3. Será de aplicación a los trabajadores eventuales la compensación por I.T., 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 Comité de Empresa, si existen dudas sobre la verdadera justificación de la misma.

Incapacidad Laboral Permanente (ILP).

Artículo 76.- La Comisión, establecida a tal efecto, estudiará los casos o colectivos concretos que pudieran estar afectados por bajas por Incapacidad Laboral Permanente.

Indemnización por fallecimiento.

Artículo 77.- 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 78.- Se adjunta como Anexo 12 el Acuerdo alcanzado el 25.01.1996 sobre Seguro de Vida.

Los capitales del Seguro de Vida Básico para las categorías A0 y B0 serán las correspondientes a la categoría A1.

Se adjunta también el nuevo acuerdo sobre actualización de las tablas con los valores de los capitales del Seguro de Vida Básico – Modalidad B.

Servicio de autobuses.

Artículo 79.- Como consecuencia de lo pactado en el Acuerdo de 15 de Noviembre de 2007, suscrito entre la Dirección de la Empresa Robert Bosch España Gasoline Systems S.A. y los sindicatos CC.OO y UGT con motivo del cierre del centro de Alcalá de Henares, la empresa mantendrá un medio de transporte colectivo para el personal que se trasladó desde el centro de Alcalá de Henares al centro de Aranjuez con las rutas que se especifican en el Anexo 14. La duración de los trayectos se limitará en circunstancias normales a un máximo de una hora y media por ruta.

La Comisión de transportes seguirá profundizando en la racionalización y aprovechamiento del transporte, buscando su optimización.

CAPITULO VIII.- ACTIVIDAD SINDICAL

Artículo 80.- 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 un 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 81.- 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.

Secciones Sindicales.

Artículo 82.-

1. En el Centro de Trabajo que exista Comité de Empresa cuando el número de miembros dentro de la candidatura del sindicato, supere el 15 por 100 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 1000 trabajadores se añadirá un delegado suplente. En este caso, la titularidad será indistinta.
2. A estos Delegados se les reconocen los mismos derechos y garantías que a los miembros del Comité de Empresa.
3. En el Centro en que la candidatura de un sindicato supere el 10 por 100 del número total de vocales del Comité, se dispondrá para cada Sección Sindical de un local con los muebles indispensables y máquina de escribir.
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.

Artículo 83.-

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 por 100 de los miembros del Comité de Empresa, dentro del cómputo de horas global del Centro.
2. Los Representantes de los Trabajadores se comprometen a tener informados a sus mandos de su tiempo de dedicación sindical, con objeto de que éstos puedan conocer previamente la disponibilidad laboral del trabajador, para poder planificar su trabajo.

La Dirección y los Representantes de los Trabajadores acordarán los procedimientos de información y estadística de dichas horas.

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

Artículo 84.- La Empresa descontará en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical, correspondiente, para aquel que voluntariamente lo solicite.

CAPITULO IX.- MARCO DE RELACIONES LABORALES

Reglamento de Régimen Interior (R.R.I.).

Artículo 85.- El Reglamento de Régimen Interior será actualizado por una Comisión Paritaria constituida por cuatro representantes de la Dirección y cuatro 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 86.- Una Comisión Paritaria recopilará en un documento único todos los Acuerdos alcanzados hasta la fecha en Robert Bosch España Gasoline Systems, S.A. (Convenio Colectivo, RRI, Acuerdos varios, etc.).

Incorporación Acuerdo.

Artículo 87.- Se incorpora al presente Convenio Colectivo el acuerdo sobre reestructuración de fecha 22 de Diciembre de 1994 (ANEXO 10).

Plan de Igualdad.

Artículo 88.- Durante la vigencia del Convenio Colectivo, se elaborará un Plan de Igualdad según la Ley Orgánica de Igualdad entre hombres y mujeres.

CAPITULO X.- CLAUSULA FINAL**Comisión Paritaria.**

Artículo 89.- Se crea una Comisión Paritaria integrada por 12 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.

ANEXO 1

VACACIONES.

No habiéndose alcanzado un acuerdo en la materia concreta de distribución de días de Vacaciones, ambas partes en cumplimiento del acuerdo establecido en el punto 9 del Principio de Acuerdo de fecha 12 de Enero de 1996, del Primer Convenio Colectivo de Robert Bosch España Fábrica Aranjuez, S.A., acuerdan mantener vigentes en sus propios términos los siguientes artículos:

·Art. 24 del texto del XII Convenio Colectivo (BOE nº 188 de 8.8.1983), de la entonces denominada FEMSA.

Art. 24. Para no interrumpir la actividad productiva y comercial durante el período de vacaciones, se definirán, (con dos meses de antelación a la fecha señalada para las mismas) en los distintos Centros y Servicios, los turnos de permanencia de acuerdo con las necesidades operativas y productivas. La nueva fecha de vacaciones será negociada y acordada individualmente y no supondrá perjuicio económico para el trabajador.

·Art. 10 de los Convenios XII al XXII, ambos inclusive, de la entonces denominada primero FEMSA y posteriormente Robert Bosch, S.A., publicados respectivamente en los Boletines Oficiales del Estado.

Nº. 188 de 8 de agosto de 1983

Nº. 118 de 17 de mayo de 1984

Nº. 145 de 18 de junio de 1985.

Nº. 205 de 27 de agosto de 1986.

Nº. 192 de 12 de agosto de 1987

Nº. 198 de 18 de agosto de 1988

Nº. 267 de 7 de noviembre de 1989.

Nº. 55 de 5 de marzo de 1991.

Nº. 103 de 30 de abril de 1993.

Nº. 94 de 20 de abril de 1994.

Nº. 297 de 13 de diciembre de 1994.

de los cuales a título de ejemplo se reproduce únicamente el correspondiente al XXII Convenio Colectivo, de la entonces denominada Robert Bosch, S.A.

Artículo 10.- En cuanto no sea expresamente modificado por el presente pacto y dentro de sus propios términos, se confirman, en su totalidad, los acuerdos establecidos en el XXI Convenio Colectivo firmado entre Robert Bosch, S.A. (antes FEMSA) y sus trabajadores.

·Artículo 15 del texto del XXII Convenio Colectivo (BOE nº 297 de 13.12.1994), de la entonces denominada Robert Bosch, S.A.

El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales. El período opcional de vacaciones estará comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, considerándose, a todos los efectos, el mes de agosto como mes oficial de vacaciones.

Para no interrumpir la actividad productiva y comercial durante el período de vacaciones, con tres meses de antelación a la fecha señalada para las mismas, se planificarán en los distintos centros y servicios los correspondientes turnos, para aquellos trabajadores que hayan optado por un período de vacaciones distinto al del mes de agosto, cumpliéndose, en todo caso, las horas de trabajo anuales establecidas.

ANEXO 2

CATEGORIA		DESCRIPCION	ASIMILACION					
Clave	V. Tareas		No profesional	Profesional	Subalternos	Administrativos	Técnicos	Titulados
A1	Hasta 125	Trabajos sencillos repetitivos y bien definidos	Pinches Peones Ordinarios		Botones Personal Limpieza			
A2	126-135	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 (calor, ruidos, 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 definidos	Mozo especialidad de almacén. Especialistas		Listero Ordenanza Cocinero Auxiliar Vigilante Portero Pesador o Bascullero	Auxiliares		
B1	136-150	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 un parte de la tecnología de un oficio para actuar adecuadamente y corregirlo. 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 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 unecanografía. Trabajos de iniciación profesional en dibujo industrial.	Especialistas Calificados	Oficiales 3ª	Listero Almacenero Chofer Motociclo Guardia jurado y camarero	Oficiales 2ª	Calcedor reproductor de planos Auxiliar Laboratorio Auxiliar organización	
B2	151-165	Trabajos que requieren la utilización de gran parte de la tecnología del oficio, preciso asesoramiento en caso de dificultad. Trabajo 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 condición de vehículos de turismo o furgonetas. Trabajos consistentes en el control, distribución o registro en pequeños almacenes. Trabajo de secretariado en iniciación. Trabajos consistentes en el pleno dominio de máquinas de oficinas 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 laborales auxiliares del proceso total		Oficiales 2ª	Enfermeros, Telefonistas, Cocineros, Chofer de turismo, Portero	Capataz Peones Archivero Bibliotecario Reproductor Fotografico Delinente 2º Analista 2º Técnico organización	Maestro Enseñanza Elemental	

CATEGORIA		DESCRIPCION	ASIMILACION					
Clave	V. Tareas		No profesional	Profesional	Subalternos	Administrativos	Técnicos	Titulados
C1	166-180	Trabajos profesionales que requieren el empleo total de la tecnología del oficio sin precisar en general de asesoramiento. Preparación de máquinas y puestos de trabajo de fabricación de tecnología sencilla o bien definida. Trabajos profesionales que requieren el empleo total de la tecnología del oficio, sin precisar en general de asesoramiento (conductores de camiones o turismos al servicio de cargos directivos). Trabajos de secretariado. Trabajos en proceso administrativo complejos que precisan para su ejecución nociones de tecnología de compras, contabilidad, estadísticas, 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.	Preparadores	Oficiales 1ª	Chófer Camión	Viajantes Oficiales 1ª	Capataz, Especial, Delineante 1ª, Fotógrafo, Analista 1ª	Maestro Enseñanza Elemental
C2	181-195	Trabajos progresionales 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 fabricación diversas. Funciones de preparador de la zona CI desarrollando la coordinación y vigilancia del equipo por delegación o en horario de turno. Funciones de mando para la coordinación y vigilancia sencilla en los evicios de bar, comedor, y cocina. Funciones en proceso administrativo que precisan para su ejecución el dominio de la técnica contable, planificación de la producción, gestión o secretariado, con la adistencia a mando directo. Trabajos de iniciación en procesos técnicos de estudios y desarrollo de utillaje y maquinaria.	Jefe de equipo	Oficial 1ª Especial preparadores, Jefes de Equipo			Encargado Maestro 2ª, Dibujante, Proyectista, Técnico Organización 1ª	Practicantea Graduados Sociales Maestro Industrial
C2	196-210	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 almacén con diversidad de productos. Trabajo de iniciación técnica en los servicios sanitarios o de colaboración en la formación profesional I.E.A. Funciones en oricesis 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 compleja de métodos o de procesos, mecanización administrativa, herramientas, ect						

CATEGORIA		DESCRIPCION	ASIMILACION					
Clave	V.Tareas		No profesional	Profesional	Subalternos	Administrativos	Técnicos	Titulados
D1	211-235	<p>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 a varios servicios particulares y específicos, con relaciones internas y planes bien definidos. Funciones de testeo, 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 tienen establecida unas normas de funcionamiento autónomas, pero bien definidas y con asesoramiento. Funciones de colaboración en el plan de formación de E.A. 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 proceso técnico de estudios y desarrollo, con aplicación de una tecnología general especializada: metrología, ensayos de materiales, documentación de proyectos, métodos eléctricos, etc.</p> <p>Funciones de mando para la coordinación, vigilancia y asistencia técnica en la relación 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 o 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 coordinación de servicios de tecnología de compras, ventas, publicidad. Funciones con dominio tecnológico aplicada de psicología de personal. Funciones de mando y coordinación de servicios contables. Funciones en procesos técnicos complejos de estudio y desarrollo de proyectos de maquinaria o útiles, de análisis de materiales en laboratorios, aparatos, etc, con aplicación total de una tecnología general</p>				Cajero, Jefes 2º, Jefe de Equipo	Contramaestre Delimitante proyectista Jefe de Sección Laboratorio, Jefe Organización 2ª	Ayudante de ingeniería y Arquitectura Peritos Industriales
D2	236-275	<p>MANDOS SUPERIORES</p>				Jefes de 1º Jefes de servicio	Jefe de Taller, Jefe Laboratorio, Jefe organización 1ª	Ingenieros Arquitectos Licenciados

ANEXO 3

No habiendo alcanzado un acuerdo en la materia concreta de Movilidad Geográfica, ambas partes en cumplimiento del acuerdo establecido en el punto 9 del Principio de Acuerdo de fecha 12.1.1996, del 1er. Convenio Colectivo, acuerdan mantener vigente en sus propios términos el Art. 24 del IX Convenio Colectivo (BOE de 1.9.1979) de la entonces denominada FEMSA que dice:

Movilidad de plantilla y producto.

Art. 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 4

CONTRATACIONES

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

1. El Departamento de Personal comunica al Comité de Empresa dicha necesidad concretando:
 - Trabajo a realizar.
 - Número de personas.
 - Duración prevista.
 - Tipo de contrato (eventual, temporal, ...).
 - Edad requerida.
2. Se hace convocatoria pública, en caso necesario, en el Centro de Trabajo, mediante aviso en los tabloneros, especificando los datos anteriormente mencionados y el plazo previsto para la presentación de solicitudes.
3. Los requisitos necesarios y suficientes de los candidatos para optar al puesto son:
 - Inscrito como parado.
 - Residir en la zona del Centro de Trabajo. (especialistas).
 - Titulación o conocimientos acordes al puesto y experiencia en su caso (para los especialistas: graduado escolar).
 - Cumplir los requerimientos físicos necesarios.
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.
 - Se considera como prueba de selección, el reconocimiento médico.
 - Se considera como información para las pruebas de selección, el perfil médico establecido para las distintas profesiones.

5. Contratos temporales.-
- Se realizan por orden de lista.
 - En caso de que, siguiendo el orden le correspondiera a alguna persona que tenga o haya tenido contrato eventual en su puesto u otro similar, pasaría a contrato temporal, si tuviera capacidad y eficacia probadas.
 - Una vez agotado el plazo máximo de renovaciones (tres años), si se sigue manteniendo la necesidad, no se efectuarán sustituciones por otros contratos temporales, en consecuencia, habrá de realizarse contrato definitivo.
6. La aplicación de estos procedimientos se efectuará de una manera objetiva.

ANEXO 5

TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL EMPLEADOS E INDIRECTOS - 2010 -

CATEGORÍA Y NIVEL	RETRIB. BASE	PLUS CONV.	TOTAL PAGA	PAGA ÚNICA
A0-01	596,95	724,32	1.321,27	1.321,26
A0-02	656,66	790,30	1.446,96	1.446,95
A0-03	693,97	831,54	1.525,51	1.525,51
A0-04	723,80	864,54	1.588,34	1.588,35
B0-01	606,48	735,20	1.341,68	1.341,75
B0-02	667,14	802,31	1.469,45	1.469,46
B0-03	705,05	844,23	1.549,28	1.549,29
B0-04	735,39	877,81	1.613,20	1.613,15
A2-11	671,58	800,35	1.471,93	1.471,94
A2-01	746,18	889,29	1.635,48	1.635,52
A2-02	746,18	892,45	1.638,63	1.638,69
B1-11	682,29	812,64	1.494,94	1.494,95
B1-01	758,12	902,90	1.661,02	1.661,01
B1-02	758,12	906,20	1.664,32	1.664,30
B1-03	758,12	909,41	1.667,54	1.667,54
B2-11	709,18	828,67	1.537,85	1.537,81
B2-01	788,00	920,73	1.708,73	1.708,71
B2-02	788,00	923,94	1.711,94	1.711,92
B2-03	788,00	927,14	1.715,14	1.715,14
C1-11	752,17	864,17	1.616,34	1.616,33
C1-01	835,75	960,18	1.795,92	1.795,92
C1-02	853,64	964,86	1.818,50	1.818,49
C1-03	871,53	972,77	1.844,30	1.844,28
C1-04	895,41	981,08	1.876,50	1.876,48
C2-11	805,86	896,65	1.702,51	1.702,52
C2-01	895,41	996,31	1.891,72	1.891,71
C2-02	919,29	1.004,69	1.923,98	1.923,99
C2-03	943,16	1.013,04	1.956,20	1.956,20
C2-04	967,03	1.021,38	1.988,41	1.988,42
D1-11	870,34	955,25	1.825,59	1.825,61
D1-01	967,03	1.061,37	2.028,40	2.028,44
D1-02	990,93	1.070,47	2.061,40	2.061,41
D1-03	1.014,80	1.079,54	2.094,34	2.094,33
D1-04	1.038,69	1.088,60	2.127,28	2.127,31
D1-05	1.062,57	1.097,68	2.160,25	2.160,26
D2-11	956,33	996,12	1.952,44	1.952,41
D2-01	1.062,57	1.106,73	2.169,29	2.169,31

CATEGORÍA Y NIVEL	RETRIB. BASE	PLUS CONV.	TOTAL PAGA	PAGA ÚNICA
D2-02	1.086,45	1.115,87	2.202,32	2.202,29
D2-03	1.110,29	1.124,89	2.235,18	2.235,21
D2-04	1.134,19	1.133,98	2.268,17	2.268,19
D2-05	1.158,07	1.143,08	2.301,15	2.301,13
E1-11	1.042,25	1.050,28	2.092,52	2.092,52
E1-01	1.158,07	1.166,96	2.325,03	2.325,04
E1-02	1.187,92	1.182,25	2.370,17	2.370,19
E1-03	1.217,75	1.197,56	2.415,31	2.415,34
E1-04	1.247,62	1.212,86	2.460,48	2.460,50
E1-05	1.277,46	1.229,78	2.507,23	2.507,22
E2-11	1.149,68	1.146,72	2.296,39	2.296,37
E2-01	1.277,46	1.274,11	2.551,56	2.551,56
E2-02	1.307,30	1.291,03	2.598,34	2.598,33
E2-03	1.337,17	1.307,96	2.645,13	2.645,08
E2-04	1.372,98	1.325,31	2.698,29	2.698,30
E2-05	1.408,79	1.347,59	2.756,38	2.756,36
F1-11	1.267,92	1.286,86	2.554,78	2.554,76
F1-01	1.408,79	1.429,82	2.838,61	2.838,62
F1-02	1.444,62	1.452,05	2.896,67	2.896,65
F1-03	1.480,43	1.474,34	2.954,76	2.954,78
F1-04	1.522,23	1.497,04	3.019,27	3.019,27
F1-05	1.564,00	1.523,03	3.087,03	3.087,01
F2-11	1.407,58	1.459,57	2.867,15	2.867,14
F2-01	1.564,00	1.621,71	3.185,71	3.185,72
F2-02	1.623,68	1.649,10	3.272,78	3.272,81
F2-03	1.683,38	1.676,52	3.359,90	3.359,90
F2-04	1.755,02	1.704,75	3.459,77	3.459,77
F2-05	1.838,62	1.734,05	3.572,66	3.572,64
F2-06	1.922,15	1.763,28	3.685,44	3.685,41
F2-07	2.017,69	1.793,44	3.811,13	3.811,12

1ª emisión: 14/06/10

ANEXO 5

TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL DIRECTOS - 2010-

CATEGORÍA Y NIVEL	RETRIB. BASE	PLUS CONV.	TOTAL PAGA	PAGA ÚNICA
A0-01	596,95	580,36	1.177,31	1.281,24
A0-02	656,66	631,97	1.288,63	1.403,12
A0-03	693,97	664,18	1.358,16	1.479,27
A0-04	723,80	690,00	1.413,80	1.540,22
B0-01	606,48	590,33	1.196,80	1.300,79
B0-02	667,14	642,94	1.310,08	1.424,59
B0-03	705,05	675,83	1.380,88	1.502,00
B0-04	735,39	702,13	1.437,52	1.563,90
A2-11	671,57	638,42	1.309,99	1.427,33
A2-01	746,18	709,36	1.455,54	1.585,93
A2-02	746,18	712,58	1.458,76	1.589,18
B1-11	682,29	649,65	1.331,95	1.449,32

CATEGORÍA Y NIVEL	RETRIB. BASE	PLUS CONV.	TOTAL PAGA	PAGA ÚNICA
B1-01	758,12	721,82	1.479,94	1.610,35
B1-02	758,12	725,10	1.483,22	1.613,59
B1-03	758,12	728,28	1.486,41	1.616,80
B2-11	709,18	659,85	1.369,03	1.486,35
B2-01	788,00	733,17	1.521,17	1.651,53
B2-02	788,00	736,37	1.524,37	1.654,75
B2-03	788,00	739,63	1.527,63	1.658,00
C1-11	752,17	682,41	1.434,58	1.562,24
C1-01	835,75	758,22	1.593,97	1.735,84
C1-02	853,64	762,36	1.616,00	1.757,78
C1-03	871,53	768,58	1.640,11	1.782,84
C1-04	895,41	773,85	1.669,26	1.813,97

1ª emisión: 14/06/10

ANEXO 6

TABLAS ANTIGÜEDAD Y DE HORAS EXTRAS 2010

Bases para antigüedad

CATEGORÍA	IMPORTE BASE
A1 - B2	657,32
C1	668,19
C2	682,62
D1	697,06
D2	722,35
E1	758,45
E2	813,39
F1	813,39
F2	813,39

Horas extras

categoría	valor hora	
	día laborable	día no laborable
A0	10,55	13,44
B0	10,77	13,66
A2	11,38	14,42
B1	11,58	14,69
B2	11,98	15,23
C1	13,19	16,77
C2	14,11	17,85
D1	15,26	19,36
D2	16,77	21,26

1ª Emisión: 14/06/2010

ANEXO 7

ACUERDO SOBRE TRABAJO A TURNOS SEGUNDO Y TERCERO, NOCTURNIDAD, TOXICIDAD Y NOCHES TRABAJADA

En Madrid la Comisión Técnica a 28 de Octubre de 1991.

1. Trabajo a turnos.

Conforme con el Artículo 29 del XIX Convenio Colectivo (C.C) 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 C.C 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 C.C.
- 1.2. Corresponde a la Dirección en función de criterios organizativos y de rentabilidad definir, en cada caso, el turno a turno en el que cada puesto de trabajo y la persona que lo ocupa debe trabajar conforme el C.C, al calendario laboral y a los horarios oficiales del centro
- 1.3. Queda expresamente excluido del abono de estos pluses el personal que trabaje en el horario de jornada partida (turno normal), con independencia de que pueda prolongar su jornada
- 1.4. Este completo 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, noche), lo haga en el Turno de Tarde.

2.2. Valor Hora Ponderado del Plus de Turno de Tarde.

2.2.1. Los valores/horas definidos para los Operarios Directos e Indirectos y los Empleados del C.C FEMSA (alt) suponen, en cómputo diario, que las percepciones medias globales para éstos se corresponden con el conjunto de valores equivalente definidos en el punto 12.3.4 del C.C RBES (alt), según la formula siguiente:

$$\text{Valor Hora Ponderado Plus de Tarde} = \frac{7 \times V. H. T. T + 0.97 \times V. H. Y. N}{7.97}$$

Siendo:

V. H. T. T= Valor Hora Turno de Tarde.

V. H. T. N= Valor Hora Turno de Noche.

2.2.2. Estas cantidades se abonarán por las horas realmente trabajadas en Turno de Tarde.

2.2.3. Los valores hora ponderado 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 correcto del Art.29 del XIX C.C (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/horas 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 C..C de 1992.

3.4 **Plus Noche Trabajada.**

El actual Plus de 2.042 Ptas., por noche trabajada, pasará a partir de la Nómina de Enero de 1992 a 345 Ptas., por noche trabajada.

4. El Plus de Turno definido en el Art.13 de la Revisión del VII C.C FEMSA (alt) de 650 Ptas./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 Director e Indirectos y Empleados se definen en el punto 8.

La fecha de entrada en vigor de estos valores/hora 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 de Noche Trabajada y el Plus Tóxico, Penoso o Peligroso en su cómputo global, quedan comprendidos, y por lo tanto, compensados el plus de Turno, Plus de 2º, nocturnidad, plus de Noche Trabajada y el Plus Tóxico, Penoso o Peligroso actualmente establecidos, así como los exigidos legalmente por estos conceptos.

6.3. La aplicación de estos pluses no supondrán 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, basada en las percepciones de estos Pluses.

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

7. **Repercusiones en el C.C de 1992.**

- a) Todos los valores/horas de Turno de Tarde, Turno de Noche, Nocturnidad y Toxicidad de Empleados de 1991 son base cien para 1992.
- b) Los valores/horas de Nocturnidad, Toxicidad y Plus de Noche trabajada en los Operarios Directos e Indirectos de 1991 son base cien 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 adjunta los siguientes Anexos:

- Anexo 0) Determinación de los Coeficientes Base 1991
- Anexo I) Operarios Directos, (Convenio FEMSA-alt)
Pluses de: Turno de Tarde, Turno de Noche, Nocturnidad y Toxicidad
- Anexo II) Operaciones Indirectos (Convenio FEMSA-alt)
Pluses de: Turno de Tarde, Turno de Noche, Nocturnidad y Toxicidad
- Anexo II) Empleados) Convenio FEMSA-alt)
Pluses de: Turno de Tarde, Turno de Noche, Nocturnidad y Toxicidad

ANEXO 7.1)

EMPLEADOS

TABLA DE VALORES DEL PLUS DE 2º TURNO - 2010

categoria y nivel	valor/h sin antigüedad	valor/h por quinquenio
A0-01	1,5542	0,0705
A0-02	1,7098	0,0775
A0-03	1,8069	0,0818
A0-04	1,8845	0,0853
B0-01	1,5814	0,0705
B0-02	1,7397	0,0775
B0-03	1,8382	0,0818
B0-04	1,9173	0,0853
A2-11	1,7487	0,0794
A2-01	1,9430	0,0882
A2-02	1,9471	0,0882
B1-11	1,7790	0,0794
B1-01	1,9768	0,0882
B1-02	1,9812	0,0882
B1-03	1,9852	0,0882
B2-11	1,8357	0,0794
B2-01	2,0396	0,0882
B2-02	2,0440	0,0882
B2-03	2,0482	0,0882
C1-11	1,9374	0,0807
C1-01	2,1525	0,0896
C1-02	2,1824	0,0896
C1-03	2,2165	0,0896
C1-04	2,2588	0,0896
C2-11	2,0483	0,0825
C2-01	2,2759	0,0916
C2-02	2,3187	0,0916
C2-03	2,3613	0,0916
C2-04	2,4040	0,0916
D1-11	2,2083	0,0843
D1-01	2,4535	0,0936

categoria y nivel	valor/h sin antigüedad	valor/h por quinquenio
D1-02	2,4973	0,0936
D1-03	2,5407	0,0936
D1-04	2,5842	0,0936
D1-05	2,6278	0,0936
D2-11	2,3713	0,0871
D2-01	2,6348	0,0969
D2-02	2,6779	0,0969
D2-03	2,7215	0,0969
D2-04	2,7654	0,0969
D2-05	2,8083	0,0969
E1-11	2,5496	0,0916
E1-01	2,8329	0,1021
E1-02	2,8925	0,1021
E1-03	2,9522	0,1021
E1-04	3,0118	0,1021
E1-05	3,0735	0,1021
E2-11	2,8088	0,0982
E2-01	3,1207	0,1091
E2-02	3,1825	0,1091
E2-03	3,2444	0,1091
E2-04	3,3149	0,1091
E2-05	3,3916	0,1091
F1-11	3,1497	0,0982
F1-01	3,4997	0,1091
F1-02	3,5762	0,1091
F1-03	3,6533	0,1091
F1-04	3,7383	0,1091
F1-05	3,8274	0,1091
F2-11	3,5619	0,0982
F2-01	3,9577	0,1091
F2-02	4,0728	0,1091
F2-03	4,1876	0,1091
F2-04	4,3195	0,1091
F2-05	4,4682	0,1091
F2-06	4,6172	0,1091
F2-07	4,7830	0,1091

1ª emisión: 14/06/10

ANEXO 7.1

EMPLEADOS

TABLA DE VALORES DEL PLUS DE 3.º TURNO – 2010

categoria y nivel	valor/h sin antigüedad	valor/h por quinquenio
A0-01	2,9266	0,1328
A0-02	3,2191	0,1464
A0-03	3,4021	0,1546
A0-04	3,5482	0,1611
B0-01	2,9772	0,1328
B0-02	3,2752	0,1464

categoria y nivel	valor/h sin antigüedad	valor/h por quinquenio
B0-03	3,4611	0,1546
B0-04	3,6100	0,1611
A2-11	3,2923	0,1493
A2-01	3,6581	0,1659
A2-02	3,6661	0,1659
B1-11	3,3496	0,1493
B1-01	3,7217	0,1659
B1-02	3,7298	0,1659
B1-03	3,7380	0,1659
B2-11	3,4561	0,1493
B2-01	3,8402	0,1659
B2-02	3,8481	0,1659
B2-03	3,8560	0,1659
C1-11	3,6476	0,1521
C1-01	4,0529	0,1687
C1-02	4,1087	0,1687
C1-03	4,1731	0,1687
C1-04	4,2530	0,1687
C2-11	3,8571	0,1552
C2-01	4,2854	0,1725
C2-02	4,3656	0,1725
C2-03	4,4457	0,1725
C2-04	4,5258	0,1725
D1-11	4,1580	0,1586
D1-01	4,6199	0,1762
D1-02	4,7015	0,1762
D1-03	4,7835	0,1762
D1-04	4,8654	0,1762
D1-05	4,9472	0,1762
D2-11	4,4644	0,1643
D2-01	4,9604	0,1822
D2-02	5,0422	0,1822
D2-03	5,1241	0,1822
D2-04	5,2060	0,1822
D2-05	5,2876	0,1822
E1-11	4,8005	0,1725
E1-01	5,3340	0,1917
E1-02	5,4458	0,1917
E1-03	5,5580	0,1917
E1-04	5,6700	0,1917
E1-05	5,7864	0,1917
E2-11	5,2884	0,1851
E2-01	5,8762	0,2055
E2-02	5,9922	0,2055
E2-03	6,1087	0,2055
E2-04	6,2405	0,2055
E2-05	6,3851	0,2055
F1-11	5,9302	0,1851
F1-01	6,5892	0,2055
F1-02	6,7333	0,2055
F1-03	6,8778	0,2055
F1-04	7,0380	0,2055

categoria y nivel	valor/h sin antigüedad	valor/h por quinquenio
F1-05	7,2063	0,2055
F2-11	6,7065	0,1851
F2-01	7,4516	0,2055
F2-02	7,6678	0,2055
F2-03	7,8842	0,2055
F2-04	8,1325	0,2055
F2-05	8,4128	0,2055
F2-06	8,6930	0,2055
F2-07	9,0052	0,2055

NOTA: Los trabajadores que presten sus servicios en el 3.^{er} Turno, percibirán un complemento por noche trabajada de 3,61 €.

1^a emisión: 14/06/10

ANEXO 7.1

OPERARIOS INDIRECTOS

TABLA DE PLUSES DE TURNO PARA INDIRECTOS-2010

Categoría y nivel	valor hora 2º turno	Valor hora 3º turno
A0-01	1,2177	2,2920
A0-02	1,3395	2,5214
A0-03	1,4153	2,6648
A0-04	1,4761	2,7793
B0-01	1,2260	2,3084
B0-02	1,3487	2,5395
B0-03	1,4252	2,6839
B0-04	1,4867	2,7990
A2-11	1,3697	2,5789
A2-01	1,5219	2,8654
A2-02	1,5219	2,8654
B1-11	1,3793	2,5971
B1-01	1,5326	2,8858
B1-02	1,5326	2,8858
B1-03	1,5326	2,8858
B2-11	1,3793	2,5971
B2-01	1,5326	2,8858
B2-02	1,5326	2,8858
B2-03	1,5326	2,8858
C1-11	1,4415	2,7138
C1-01	1,6019	3,0155
C1-02	1,6019	3,0155
C1-03	1,6019	3,0155
C1-04	1,6019	3,0155
C2-11	1,5270	2,8755
C2-01	1,6968	3,1948
C2-02	1,6968	3,1948
C2-03	1,6968	3,1948
C2-04	1,6968	3,1948

Categoría y nivel	valor hora 2º turno	Valor hora 3º turno
D1-11	1,5270	2,8755
D1-01	1,6968	3,1948
D1-02	1,6968	3,1948
D1-03	1,6968	3,1948
D1-04	1,6968	3,1948
D1-05	1,6968	3,1948

NOTA: Los trabajadores que presten sus servicios en el 3.º Turno, percibirán un complemento por noche trabajada de 3,61 €.

1ª emisión: 14/06/10

ANEXO 7.1

OPERARIOS DIRECTOS

TABLA DE PLUSES DE TURNO PARA DIRECTOS-2010

Categoría y nivel	valor hora 2º turno	Valor hora 3º turno
A0-01	0,9863	1,8574
A0-02	1,0850	2,0431
A0-03	1,1465	2,1589
A0-04	1,1958	2,2519
B0-01	0,9960	1,8756
B0-02	1,0959	2,0635
B0-03	1,1579	2,1804
B0-04	1,2077	2,2741
A2-11	1,1096	2,0896
A2-01	1,2331	2,3218
A2-02	1,2331	2,3218
B1-11	1,1207	2,1100
B1-01	1,2450	2,3443
B1-02	1,2450	2,3443
B1-03	1,2450	2,3443
B2-11	1,1207	2,1100
B2-01	1,2450	2,3443
B2-02	1,2450	2,3443
B2-03	1,2450	2,3443
C1-11	1,1711	2,2049
C1-01	1,3013	2,4501
C1-02	1,3013	2,4501
C1-03	1,3013	2,4501
C1-04	1,3013	2,4501

NOTA: Los trabajadores que presten sus servicios en el 3.º Turno, percibirán un complemento por noche trabajada de 3,61 €.

1ª emisión: 14/06/10

ANEXO 7.1

EMPLEADOS

TABLA DE VALORES PLUSES DE NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2010

Categoría y nivel	valor/h sin antigüedad	valor/h por quinquenio
A0-01	1,4632	0,0664
A0-02	1,6097	0,0730
A0-03	1,7010	0,0772
A0-04	1,7741	0,0806
B0-01	1,4887	0,0664
B0-02	1,6374	0,0730
B0-03	1,7306	0,0772
B0-04	1,8053	0,0806
A2-11	1,6462	0,0746
A2-01	1,8292	0,0830
A2-02	1,8329	0,0830
B1-11	1,6746	0,0746
B1-01	1,8607	0,0830
B1-02	1,8648	0,0830
B1-03	1,8686	0,0830
B2-11	1,7280	0,0746
B2-01	1,9202	0,0830
B2-02	1,9241	0,0830
B2-03	1,9281	0,0830
C1-11	1,8237	0,0762
C1-01	2,0264	0,0845
C1-02	2,0545	0,0845
C1-03	2,0863	0,0845
C1-04	2,1263	0,0845
C2-11	1,9284	0,0777
C2-01	2,1427	0,0861
C2-02	2,1829	0,0861
C2-03	2,2228	0,0861
C2-04	2,2628	0,0861
D1-11	2,0786	0,0793
D1-01	2,3098	0,0879
D1-02	2,3509	0,0879
D1-03	2,3918	0,0879
D1-04	2,4326	0,0879
D1-05	2,4736	0,0879
D2-11	2,2321	0,0820
D2-01	2,4798	0,0912
D2-02	2,5211	0,0912
D2-03	2,5619	0,0912
D2-04	2,6028	0,0912
D2-05	2,6438	0,0912
E1-11	2,4000	0,0862
E1-01	2,6665	0,0960
E1-02	2,7227	0,0960
E1-03	2,7789	0,0960
E1-04	2,8352	0,0960
E1-05	2,8930	0,0960
E2-11	2,6440	0,0925
E2-01	2,9378	0,1026
E2-02	2,9959	0,1026

Categoría y nivel	valor/h sin antigüedad	valor/h por quinquenio
E2-03	3,0540	0,1026
E2-04	3,1203	0,1026
E2-05	3,1924	0,1026
F1-11	2,9651	0,0925
F1-01	3,2947	0,1026
F1-02	3,3665	0,1026
F1-03	3,4387	0,1026
F1-04	3,5188	0,1026
F1-05	3,6034	0,1026
F2-11	3,3533	0,0925
F2-01	3,7258	0,1026
F2-02	3,8341	0,1026
F2-03	3,9420	0,1026
F2-04	4,0660	0,1026
F2-05	4,2063	0,1026
F2-06	4,3463	0,1026
F2-07	4,5028	0,1026

1ª emisión: 14/06/10

ANEXO 7.1

INDIRECTOS

TABLA DE VALORES PLUSES DE NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2010

Categoría y nivel	valor/h sin antigüedad	valor/h por quinquenio
A0-01	1,1120	0,0859
A0-02	1,2233	0,0945
A0-03	1,2926	0,1000
A0-04	1,3483	0,1041
B0-01	1,1231	0,0861
B0-02	1,2352	0,0948
B0-03	1,3058	0,1002
B0-04	1,3620	0,1043
A2-11	1,2512	0,0966
A2-01	1,3902	0,1072
A2-02	1,3902	0,1072
B1-11	1,2636	0,0968
B1-01	1,4041	0,1075
B1-02	1,4041	0,1075
B1-03	1,4041	0,1075
B2-11	1,2636	0,0968
B2-01	1,4041	0,1075
B2-02	1,4041	0,1075
B2-03	1,4041	0,1075
C1-11	1,2980	0,0981
C1-01	1,4420	0,1090
C1-02	1,4420	0,1090
C1-03	1,4420	0,1090
C1-04	1,4420	0,1090
C2-11	1,3389	0,0990
C2-01	1,4876	0,1101
C2-02	1,4876	0,1101

Categoría y nivel	valor/h sin antigüedad	valor/h por quinquenio
C2-03	1,4876	0,1101
C2-04	1,4876	0,1101
D1-11	1,3389	0,0990
D1-01	1,4876	0,1101
D1-02	1,4876	0,1101
D1-03	1,4876	0,1101
D1-04	1,4876	0,1101
D1-05	1,4876	0,1101

1ª emisión: 14/06/10

ANEXO 7.1

OPERARIOS DIRECTOS

TABLA DE VALORES DE NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD - 2010

Categoría y nivel	valor/h sin antigüedad	valor/h por quinquenio
A0-01	1,1120	0,0859
A0-02	1,2233	0,0945
A0-03	1,2926	0,1000
A0-04	1,3483	0,1041
B0-01	1,1231	0,0861
B0-02	1,2352	0,0948
B0-03	1,3058	0,1002
B0-04	1,3620	0,1043
A2-11	1,2512	0,0966
A2-01	1,3902	0,1072
A2-02	1,3902	0,1072
B1-11	1,2636	0,0968
B1-01	1,4041	0,1075
B1-02	1,4041	0,1075
B1-03	1,4041	0,1075
B2-11	1,2636	0,0968
B2-01	1,4041	0,1075
B2-02	1,4041	0,1075
B2-03	1,4041	0,1075
C1-11	1,2980	0,0981
C1-01	1,4420	0,1090
C1-02	1,4420	0,1090
C1-03	1,4420	0,1090
C1-04	1,4420	0,1090

1ª emisión: 14/06/10

ANEXO 8

PLUS DE DISPONIBILIDAD DE MANTENIMIENTO**1. OBJETO.**

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

2. PRESTACIONES.

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

Para este concepto de disponibilidad se garantiza por parte del Comité de Empresa la posibilidad de realización y cobro de 80 horas extras por colaborador y año (aunque por posibles acuerdos se redujera el número de horas extras para el resto de la plantilla). Estas horas tienen la consideración, a todos los efectos, de lo establecido en el Art. 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 requerido 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 130,03 en doce pagas/año (ver Anexo). Las horas extras originadas por estos trabajos se le abonarán en todo caso de acuerdo a la norma vigente.

Plus carga - descarga y Limpieza de Almacenes.**Descripción.**

Es un Plus que percibirán aquellos operarios de Almacén que realicen indistintamente funciones de carga y descarga de materiales y piezas en los camiones, transporte y almacenaje de los mismos y la limpieza de las zonas de almacén a su cargo, todo ello comprendido en las tareas de almacenero y carretillero, las cuales desempeñará alternativamente de acuerdo con las necesidades que el mando le indique en cada momento.

Cantidad a abonar.

Se abonarán 43,35 € en cada una de las pagas ordinarias (ver Anexo).

Absorciones.

Esta cantidad es absorbible de la C 09 que eventualmente puedan tener las personas, siempre que esta C 09 tenga por origen absorción de otras primas (Directa, Filiales, etc). En el caso de rescindir la percepción de este plus, se restituiría en la C 09 la cantidad absorbida por este motivo.

Asimilación.

Este plus se asimila al de "Gratificación carga, descarga y limpieza de almacenes del C.C. RBES alt".

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/mes a abonar en 12 pagas.

·Jefe de Brigada:	116,06 €/mes.
·Capataces:	100,55 €/mes.
·Bomberos:	77,33 €/mes.

**PLUS DEL SERVICIO DE BOMBEROS
TAREAS Y RESPONSABILIDADES.**

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

ANEXO 8.1

OTROS PLUSES-VALORES 2010**Disponibilidad de mantenimiento**

Categoría	Plus/mes
Sin distinción	130,03

Carga, descarga y limpieza de almacenes

Categoría	Plus/mes
Sin distinción	43,35

Servicio de bomberos

Función	Plus/mes
Bombero	77,33
Capataz	100,55
Jefe de Brigada	116,06

Quebranto de moneda

Pagos o cobros	Plus/mes
Menos de 1.800 €	0,00
De 1.800 a 6.000 €	13,02
Más de 6.000 €	26,06

NOTA: Todas estas cantidades se abonarán en 12 Pagas.

1ª emisión: 14/06/10

ANEXO 9

TABLA DE REMUNERACION ANUAL MINIMA 2010

CATEGORIA	MENSUALIDAD ORDINARIA (12 pagas)	MENSUALIDAD EXTRAORDINARIA (2 pagas)	PAGA UNICA CONSOLIDADA	BRUTO AÑO 2010
A0	1.291,30	1.291,30	1.281,24	19.359,51
B0	1.310,80	1.310,80	1.300,79	19.652,01
A2	1.423,98	1.423,98	1.427,33	21.363,11
B1	1.445,94	1.445,94	1.449,32	21.692,53
B2	1.483,03	1.483,03	1.486,35	22.248,75
C1	1.548,57	1.548,57	1.562,24	23.242,28
C2	1.702,51	1.702,51	1.702,52	25.537,66
D1	1.825,59	1.825,59	1.825,61	27.383,91
D2	1.952,44	1.952,44	1.952,41	29.286,62
E1	2.092,52	2.092,52	2.092,52	31.387,81
E2	2.296,39	2.296,39	2.296,37	34.445,90
F1	2.554,78	2.554,78	2.554,76	38.321,69
F2	2.867,15	2.867,15	2.867,14	43.007,31

NOTA: Estas cantidades corresponden a 1688 horas trabajadas.

1ª emisión: 14/06/10

ANEXO 10

En Madrid, a 22 de diciembre de 1994

La Dirección de Robert Bosch, S.A., el Comité Intercentros de Robert Bosch, S.A. y los Representantes de la Federación del Metal de UGT y de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO.

EXPONEN

- 1º Que la dirección de la empresa ROBERT BOSCH, S.A., ha iniciado las actuaciones preceptivas para reorganizar la estructura de la Sociedad, a partir del 1 de Enero de 1995, por ramas de actividades, constituyendo ocho Sociedades con personalidad jurídica independiente.
- 2º Que a tenor de lo manifestado por la dirección de ROBERT BOSCH, S.A., 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, S.A., en el momento de ejecutarse la reestructuración
- 3º 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.
- 4º 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, y no se oponen a la reestructuración proyectada.
- 5º Que, sin perjuicio de la plena validez de este Acuerdo, la Representación de los trabajadores que suscribe el presente documento, manifestando su preocupación por considerar que concurren hechos y circunstancias objetivas que podrían dificultar la viabilidad como Sociedad independiente de RBEL y RBEA.
- 6º Que confirme 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:

CLAUSULAS

PRIMERO:

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 aquello que, previamente, ambas partes pudieron otorgarle.
- 1.2 Ante cualquiera de los problemas anteriores citados, esta Comisión se reunirá para estudiar y negociar una solución de características similares a las hasta ahora aplicadas en Robert Bosch, S.A., 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.

En el caso de cesión empresarial, de todo o parte de algunas de las Sociedades, a otra Sociedad ajena a ésta, la Dirección presentará a la Representación de los Trabajadores, las condiciones e información necesaria, para que; esta Representación, pueda emitir los informes pertinentes ante los Organismos competentes.

Durante el período de tres 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 FINANCIACION DE LOS COMITES 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. INCORPORACION DE LAS PRESENTES CLAUSULAS 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 firmantes el presente documento en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento.

ANEXO I

Documentación básica entregada y estudiada:

- 1º Documentos "Nueva estructura de Robert Bosch, S.A.", de fecha 15.07.1994
- 2º Escrituras de Constitución de las Sociedades
- 3º Previsión de ocupación de fecha 11.11.1994
- 4º Previsión de Plantillas al 1.1.1995 de fecha 22.11.1994
- 5º Principio de Acuerdo de fecha 28.11.1994
- 6º Documentos de Nueva estructura a partir 1.1.1995 de fecha 30.11.1994
- 7º Informe de los Auditores Independientes "KPMG-Peat Marwick" de fecha 15.11.1994.
- 8º Listado de personal de cada sociedad

En Madrid, a 2 de Junio de 2010, y en el domicilio social de las Sociedades RBEC, RBEF, RBEN, 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 R.B. (FEMSA Alt.), ratificando 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, S.A. (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 anterior 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 periodo 2011 y 2012.

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

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

ANEXO I

SEGURO DE VIDA PERSONAL NUEVO INGRESO RBES-AII.
Valores Capital S.Vida

F= Fallecimiento Natural o Invalidez

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

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"

02/06/2010

ANEXO 11

PRINCIPIO DE ACUERDO

SEGURO DE VIDA COLECTIVO R.B. (Femsa alt)

PREAMBULO

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

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

Modalidad "A": Seguro de vida hasta la Jubilación más Seguro de Capitalización.

Modalidad "B": Seguro de Vida Básico.

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

1.1 Personal afectado.

El personal en activo en la Empresa antes del 31.12.1995 que estuviera asegurado en la actual Póliza de 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 categoría, 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, ésta le abonará, a partir de dicho momento, la totalidad de la cuota anual correspondiente al Seguro de Vida, en tanto subsista el mismo.

1.2.3 Vigencia del Seguro de Vida.

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

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

El seguro de Vida se suspenderá:

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

- 1.3 Seguro de Capitalización.
- 1.3.1 Capital asegurado:
- El objeto de este seguro es garantizar, al cumplir 60 años de edad, (excepto para las salvedades mencionadas en punto 1.3.3 y 1.3.4), una cantidad bruta según Anexo 2, en función del año de nacimiento y de la categoría que tenga 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 siguientes:
- Causar baja en la Empresa.
 - 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, revalorizando a razón de un 3% anual, a partir de esa edad. En este supuesto 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 formula:
$$C_{1934} = \text{Capital correspondiente a los 60 años según categoría para los nacidos en 1934.}$$
$$C_{60} = C_{1934} \times 1'035^{(60-E)} \text{ (según categoría al 31.12.1995)}$$
$$E = \text{Edad al 1.1.1995}$$
2. MODALIDAD "B". Seguro de Vida Básico.
- 2.1 Personal afectado.
- El personal contratado a partir del 1.1.1996, con carácter indefinido o de duración determinada superior a seis meses o que no estén incluidos en esa fecha en la actual Póliza de Seguro de Vida Colectivo, y tengan contrato superior a seis meses, estará cubierto para los riesgos de muerte e invalidez por una Póliza de Seguro Colectivo distinta de las indicadas para la otra modalidad, salvo renuncia expresa del trabajo. 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 cumplir los requisitos.
- 2.4 Prima del Seguro:
La aportación del trabajador a la prima del Seguro indicada en Anexo 3
Cuando el trabajador tenga 15 años de aportaciones, la Empresa abonará ésta en su totalidad.
- 2.5 Vigencia del Seguro:
El seguro de Vida se extinguirá por cualquiera de las siguientes causas:
- Por causar baja en la empresa.
 - Por jubilación.
 - En cualquier caso a los 65 años.
- El seguro de Vida se suspendería por cualquiera de los siguientes casos:
- Mientras se esté en situación de excedencia, cumplimiento del Servicio Militar o Presentación Social Sustitutoria.

DOCUMENTACIÓN.

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

INFORMACIÓN.

Anualmente se entregará a casa trabajador los certificados individuales correspondientes a los Capitales asegurados en la Póliza Colectiva del Seguro de Vida de la Modalidad "B".

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

SEGURO DE VIDA ANTERIOR.

Las personas en activo que, estando acogidas a la actual Póliza de Seguro de Vida Colectivo en la fecha de la firma del presente acuerdo, manifiesten por escrito en el Servicio de Personal de su Empresa, antes del 28.12.1995 /esta fecha podrá prorrogarse, por una sola vez, hasta el 15.1.1996), su necesidad de mantener dicho seguro, se les mantendrá éste, a título personal y con carácter excepcional con las condiciones que existían, en todos sus términos, en la situación anterior al Principio de Acuerdo.

ACEPTACION 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 del trabajador que soliciten mantener el sistema del 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.

INCLUSION 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.

ANEXO 1

Capitales Seguro de Vida

AÑO	A2	B1	B2	C1	C2	D1	D2	E1	E2	F1	F2
1995	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.900.000	11.600.000	12.600.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
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	16.100.000	17.700.000	21.200.000
1997	9.470.000	9.880.000	10.300.000	11.220.000	11.940.000	12.970.000	13.900.000	14.930.000	16.580.000	18.230.000	21.830.000
1998	9.760.000	10.180.000	10.600.000	11.560.000	12.300.000	13.360.000	14.320.000	15.380.000	17.080.000	18.770.000	22.490.000
1999	10.050.000	10.490.000	10.920.000	11.910.000	12.670.000	13.760.000	14.750.000	15.840.000	17.590.000	19.340.000	23.160.000
2000	10.350.000	10.800.000	11.250.000	12.260.000	13.050.000	14.180.000	15.190.000	16.310.000	18.120.000	19.920.000	23.860.000
2001	10.660.000	11.120.000	11.590.000	12.630.000	13.440.000	14.600.000	15.650.000	16.800.000	18.660.000	20.510.000	24.570.000
2002	10.980.000	11.460.000	11.940.000	13.010.000	13.850.000	15.040.000	16.110.000	17.310.000	19.220.000	22.113.000	25.310.000
2003	11.310.000	11.800.000	12.290.000	13.400.000	14.260.000	15.490.000	16.600.000	17.830.000	19.800.000	21.760.000	26.070.000
2004	11.650.000	12.160.000	12.660.000	13.800.000	14.690.000	15.960.000	17.100.000	18.360.000	20.390.000	22.420.000	26.850.000
2005	12.000.000	12.520.000	13.040.000	14.220.000	15.130.000	16.440.000	17.610.000	18.910.000	21.000.000	23.090.000	27.660.000
2006	12.350.000	12.900.000	13.430.000	14.640.000	15.580.000	16.930.000	18.140.000	19.480.000	21.630.000	23.780.000	28.490.000
2007	12.730.000	13.280.000	13.840.000	15.080.000	16.050.000	17.440.000	18.680.000	20.070.000	22.280.000	24.500.000	29.340.000
2008	13.110.000	13.680.000	14.250.000	15.540.000	16.530.000	17.960.000	19.240.000	20.670.000	22.950.000	25.230.000	30.220.000
2009	13.510.000	14.090.000	14.680.000	16.000.000	17.030.000	18.500.000	19.820.000	21.290.000	23.640.000	25.990.000	31.130.000
2010	13.910.000	14.520.000	15.120.000	16.480.000	17.540.000	19.050.000	20.410.000	21.930.000	24.350.000	26.770.000	32.060.000
2011	14.330.000	14.950.000	15.700.000	16.980.000	18.070.000	19.630.000	21.030.000	22.590.000	25.080.000	27.570.000	33.020.000
2012	14.760.000	15.400.000	16.040.000	17.498.000	18.610.000	20.210.000	21.660.000	23.260.000	25.830.000	28.400.000	34.010.000
2013	15.200.000	15.860.000	16.520.000	18.010.000	19.170.000	20.820.000	22.310.000	23.960.000	26.610.000	29.250.000	35.040.000
2014	15.660.000	16.340.000	17.020.000	18.550.000	19.740.000	21.450.000	22.980.000	24.680.000	27.400.000	30.130.000	36.090.000
2015	16.130.000	16.860.000	17.530.000	19.111.000	20.340.000	22.090.000	23.670.000	25.420.000	28.230.000	31.030.000	37.170.000
2016	16.610.000	17.330.000	18.060.000	19.680.000	20.950.000	22.750.000	24.380.000	26.180.000	29.070.000	31.960.000	38.280.000
2017	17.110.000	17.850.000	18.600.000	20.270.000	21.570.000	23.430.000	25.110.000	26.970.000	29.950.000	32.920.000	39.430.000
2018	17.620.000	18.390.000	19.160.000	20.880.000	22.220.000	24.140.000	25.860.000	27.780.000	30.840.000	33.910.000	40.620.000
2019	18.150.000	18.940.000	19.730.000	21.510.000	22.890.000	24.860.000	26.640.000	28.610.000	31.770.000	34.930.000	41.840.000
2020	18.700.000	19.510.000	20.320.000	22.150.000	23.580.000	25.610.000	27.440.000	29.470.000	32.720.000	35.980.000	43.090.000
2021	19.260.000	20.100.000	20.930.000	22.820.000	24.280.000	26.380.000	28.260.000	30.350.000	33.700.000	37.050.000	44.380.000
2022	19.840.000	20.700.000	21.560.000	23.500.000	25.010.000	27.170.000	29.110.000	31.270.000	34.720.000	38.170.000	45.710.000
2023	20.430.000	21.320.000	22.210.000	24.201.000	25.760.000	27.980.000	29.980.000	32.200.000	35.760.000	39.310.000	47.090.000
2024	21.040.000	31.960.000	22.870.000	24.930.000	26.530.000	28.820.000	30.880.000	33.170.000	36.830.000	40.490.000	48.500.000
2025	21.680.000	22.620.000	23.560.000	25.680.000	27.330.000	29.690.000	31.810.000	34.170.000	37.940.000	41.710.000	49.850.000
2026	22.330.000	23.300.000	24.270.000	26.450.000	28.150.000	30.580.000	32.760.000	35.190.000	39.070.000	42.960.000	51.450.000
2027	23.000.000	24.000.000	25.000.000	27.250.000	29.000.000	31.500.000	33.750.000	36.250.000	40.250.000	44.250.000	53.000.000
2028	23.690.000	24.720.000	25.750.000	28.060.000	29.870.000	32.440.000	34.760.000	37.330.000	41.450.000	45.570.000	54.590.000
2029	24.400.000	25.460.000	26.520.000	28.910.000	30.760.000	33.410.000	35.800.000	38.450.000	42.700.000	46.940.000	56.220.000
2030	25.130.000	26.220.000	27.310.000	29.770.000	31.690.000	34.420.000	36.880.000	39.610.000	43.980.000	48.350.000	57.910.000
2031	25.880.000	27.010.000	28.130.000	30.870.000	32.640.000	35.450.000	37.980.000	40.800.000	45.300.000	49.800.000	59.650.000
2032	26.660.000	27.820.000	28.980.000	31.590.000	33.820.000	36.510.000	39.120.000	42.020.000	46.660.000	51.290.000	61.440.000
2033	27.460.000	28.650.000	29.850.000	32.530.000	34.620.000	37.610.000	40.300.000	43.280.000	48.060.000	52.830.000	63.280.000
2034	28.280.000	29.510.000	30.740.000	33.510.000	35.680.000	38.740.000	41.500.000	44.580.000	49.500.000	54.420.000	65.180.000
2035											
Prima mes	2.600	2.700	2.800	3.000	3.200	3.500	3.700	4.000	4.500	4.900	5.900

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

ANEXO 2

SEGURO DE CAPITALIZACIÓN

Capital a los 60 años (Ver nota)

Año Nacim- =<1934	Años al 1.1.95	A2	B1	B2	C1	C2	D1	D2	E1	E2	F1	F2	
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	4.150.000	4.630.000	5.460.000	Cobro s/NOTA a los 64 años
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	4.150.000	4.630.000	5.460.000	Cobro s/NOTA a los 63 años
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	4.150.000	4.630.000	5.460.000	Cobro s/NOTA a los 62 años
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	4.150.000	4.630.000	5.460.000	Cobro s/NOTA a los 61 años
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	4.150.000	4.630.000	5.460.000	
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	4.300.000	4.790.000	5.650.000	
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	4.450.000	4.960.000	5.850.000	
1942	52	2.360.000	2.730.000	2.830.000	3.090.000	3.290.000	3.620.000	3.880.000	4.140.000	4.600.000	5.130.000	6.050.000	
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	4.770.000	5.310.000	6.260.000	
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	4.930.000	5.500.000	6.480.000	
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	5.100.000	5.690.000	6.710.000	
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	5.280.000	5.890.000	6.950.000	
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	5.470.000	6.090.000	7.190.000	
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	5.660.000	6.310.000	7.440.000	
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	5.860.000	6.530.000	7.700.000	
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	6.060.000	6.760.000	7.970.000	
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	6.280.000	6.990.000	8.250.000	
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	6.500.000	7.240.000	8.540.000	
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	6.720.000	7.490.000	8.840.000	
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	6.960.000	7.760.000	9.150.000	
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	7.200.000	8.030.000	9.470.000	
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	7.460.000	8.310.000	9.800.000	
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	7.720.000	8.600.000	10.140.000	
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	7.990.000	8.900.000	10.500.000	
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	8.270.000	9.210.000	10.870.000	
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	8.560.000	9.530.000	11.250.000	
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	8.860.000	9.870.000	11.640.000	
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	9.170.000	10.210.000	12.050.000	
1963	31	5.420.000	5.620.000	5.830.000	6.370.000	6.770.000	7.450.000	8.000.000	8.540.000	9.490.000	10.570.000	12.470.000	
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	9.820.000	10.940.000	12.910.000	
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	10.160.000	11.320.000	13.360.000	
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	10.520.000	11.720.000	13.830.000	
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	10.890.000	12.130.000	14.310.000	
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	11.270.000	12.560.000	14.810.000	
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	11.660.000	13.000.000	15.330.000	
1970	24	6.900.000	7.150.000	7.410.000	8.100.000	8.620.000	9.480.000	10.170.000	10.850.000	12.070.000	13.450.000	15.870.000	
1971	23	7.140.000	7.400.000	7.670.000	8.390.000	8.920.000	9.820.000	10.530.000	11.210.000	12.490.000	13.920.000	16.420.000	
1972	22	7.390.000	7.660.000	7.940.000	8.680.000	9.240.000	10.160.000	10.900.000	11.610.000	12.930.000	14.410.000	17.000.000	
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	13.360.000	14.910.000	17.590.000	
1974	20	7.810.000	8.210.000	8.510.000	9.300.000	9.890.000	10.880.000	11.670.000	12.470.000	13.850.000	15.440.000	18.201.000	
1975	19	8.190.000	8.600.000	8.810.000	9.620.000	10.240.000	11.260.000	12.080.000	12.900.000	14.340.000	15.980.000	18.850.000	

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

ANEXO 3

SEGURO DE VIDA PERSONAL NUEVO INGRESO.

Valores Capital S. Vida

F= Fallecimiento Natural o Invalidez

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

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"

02/06/2010

ANEXO 11

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, S.A., compuesta por los siguientes miembros:

En Madrid, a 25 de Enero de 1996, se han reunido la Comisión del Seguro de Vida, de ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA ARANJUEZ S.A. (RBEA), ROBERT BOSCHS ESPAÑA FABRICA CASTELLET, S.A. (RBEC), ROBERT BOCHS FABRICA ALCALA DE HENARES S.A. (RBEH), ROBERT BOSCH ESPAÑA FABRICA LA CAROLINA, S.A. (RBEL), ROBERT BOCHS ESPAÑA FABRICA MADRID, S.A. (RBEM), ROBERT BOCHS ESPAÑA FINANCIACION Y SERVICIOS, S.A. (RBES), ROBERT BOCHS ESPAÑA FABRICA TRETTO, S.A. (RBET), ROBERT BOSCH ESPAÑA, S.A. (RBSP), establecida en los artículos; 43-2 del XXI Convenio Colectivo y 45 del XXII Convenio Colectivo, de la antigua Robert Bosch, S.A. 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 anterior 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 con la fecha de incorporación a este Seguro, si está ha sido posterior a dicha fecha.

TERCERO: El contenido de este Acuerdo, será transpuesto al Primer Convenio Colectivo que se firme, sustituyendo y anulando todo lo regulado en Convenio Colectivo, sobre esta materia.

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

Por las Sociedades: RBEA, RBEC, RBEH, RBEK, RBEM, RBES, RBET, RBSP Por la Representación Legal de los Trabajadores:

ANEXO 12

RECONVERSIÓN

1. Convencidos de que, en razón de sus características y proyección en los mercados internacionales, el futuro de la Empresa y de los que, en cada momento, trabajen en ella, dependen de la expansión y de la competitividad de la misma, se reconoce como conveniente y necesario el continuo cambio técnico y de la organización que impone, paralelamente, una reestructuración del personal y de sus capacidades.
Para ello, y conforme a las disposiciones vigentes, la Empresa se compromete y el personal acepta, una acción apropiada de reconversión de los trabajadores, que les adapte, aplicando las técnicas sociológicas y de formación adecuadas, a las nuevas necesidades productivas, de forma que nadie quede desfasado por el progreso técnico, alejando, además, el riesgo de un posible desempleo tecnológico.
2. 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.
 - Adiestrar 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.
3. 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.
4. El proceso de reconversión se efectuará por los Servicios de Formación y Psicología de la Empresa, en colaboración con los representantes de los Trabajadores de la Empresa.
5. Se concretarán las condiciones de traslado y reconversión desarrollando el punto 2.1.2. de los acuerdos de la prórroga del PRI.

No habiéndose alcanzado acuerdo completo en materia de reconversión, ambas partes, manifiestan lo siguiente:

·La Representación de los Trabajadores manifiesta mantener vigentes, todos los textos anteriormente señalados en este anexo.

La plena validez y vigencia de lo contenido en el punto 2.1.2 de los acuerdos de la prórroga del PRI no depende de la vigencia de dicha prórroga del PRI, sino de la vigencia del artículo 29 del Convenio Colectivo XV desde el que se efectuó una revisión al precitado p. 2.1.2 de los acuerdos de prórroga del PRI.

Además, la normativa a la que se hace mención en dicho punto se concretó, aunque no fue recogida en Convenio Colectivo, de tal manera que el personal accede a la reconversión de forma enteramente voluntaria y con una indemnización.

·La Dirección manifiesta mantener vigentes los textos anteriormente señalados excepto "Se concretarán las condiciones de traslado y reconversión desarrollando el p. 2.1.2 de los acuerdos de la prórroga del PRI".

Por considerar que este punto tenía una aplicación limitada en el punto y no haber sido desarrollado en Convenio Colectivo el citado texto.

ANEXO 13

La Dirección de la Empresa Junto con el Comité de Empresa, acuerdan con efecto de 01.06.2009, lo siguiente:

Respecto al trabajo a tres turnos

1. En RBEF se prevé un sistema de trabajo organizado en Turno de Mañana (1er. Turno), Tarde (2º turno), Noche (3er.turno) y Turno Normal. Todos, excepto el Turno Normal, que es de jornada partida, son continuados.
2. Corresponde a la Dirección, en función de criterios organizativos y de rentabilidad, definir, en cada caso, el turno para cada puesto de trabajo. No obstante, para que se pueda trabajar en Turno de noche (3er. Turno) se debe dar la condición de que exista ocupación completa en turno de Mañana (1er. Turno) y de Tarde (2º turno).
3. El Turno de Noche (3er. Turno) es un turno normal a todos los efectos y no están sujeto a colaboración.
4. Se garantiza el turno de Noche (3.º. Turno)
5. Para ocupar los puestos de trabajo asignados al mismo se procederá como sigue:
 - En primer lugar se buscarán las personas voluntarias en la propia sección y si no las hubiera, en el resto de RBEF, con el oportuno anuncio en el tablón.
 - Si algún puesto de trabajo no se cubriera con personal voluntario, la Dirección podrá designar a la persona, entre el personal de la sección y siguiendo criterios de no discriminación, para realizar el Turno de Noche (3er. Turno) en dicho puesto de trabajo.
 - En todo caso, para los trabajadores que tuvieran problemas para realizar el Turno de Noche (3er. Turno), se les tratará de solucionar su situación en relación con los turnos.
6. Mientras exista Turno de Noche (3er Turno) en RBEF, las horas rojas y verdes se abonarán según el criterio siguiente:
 - MQ1, M1, M2, M3, M4, PR1, U1, T1, Z1 AL 95% del Rendimiento Medio Individual (RMI)
 - TI1, TI2, TI3, TI4, TI5, TI6, R1, L1, B1, B2, X1, X2, X3 y horas verdes al RMI.
 - Si la producción de una determinada línea y/o puesto de trabajo resultase chatarra (piezas malas) por encima de los límites de intervención definidos, por causas achacables al trabajador (no realización de Autocontrol, por ejemplo), no se abonará rendimiento alguno por la realización de esa producción.

ANEXO 14

RUTA 1:

AZUQUECA - ARANJUEZ - AZUQUECA

Mañana	Tarde	Noche	Zona	Parada
5:00	12:30	21:00	AZUQUECA	CTRA. ALOVERA ESQ AVD. VALLEHERMOSO
5:02	12:32	21:02	AZUQUECA	CTRA. ALOVERA 11 ESQ AVD. DE LA PAZ
5:05	12:35	21:05	AZUQUECA	AVDA DE MECO ROTONDA AVDA. MADRID
5:12	12:42	21:12	MECO	CTRA DE LA ESTACION ESQ C/ CAMINO DE LAS ERMITAS (ROTONDA)
5:21	12:51	21:21	ALCALA	CTRA MECO ESQ CALLE VILLAMALEA
5:22	12:52	21:22	ALCALA	AVDA MECO ESQ CALLE AVILA
5:24	12:54	21:24	ALCALA	AVDA MIGUEL UNAMUNO/ESQUINA JOSE MARIA PEREDA
5:26	12:56	21:26	ALCALA ARANJUEZ	AVDA MIGUEL UNAMUNO/ESQUINA CALLE DAMASO ALONSO (BUS)

RUTA 2:

ALCALÁ DE HENARES - ARANJUEZ - ALCALÁ DE HENARES

Mañana	Tarde	Noche	Zona	Parada
5:00	12:30	21:00	ALCALA	VIA COMPLUTENSE ESQ AVDA DE LA CABALLERIA ESPAÑOLA
5:02	12:36	21:06	ALCALA	AVDA JUAN DE AUSTRIA, 32 ESQ C/ FELIPE II
5:04	12:38	21:08	ALCALA	C/ FELIPE II, 27 ESQ LOPEZ FIGUEROA (BUS)
5:07	12:40	21:10	ALCALA	RONDA HENARES ESQ C/ GRAN CANAL
5:09	12:43	21:13	ALCALA	RONDA FISCAL, 2 PARADA BUS FRENTE A PARQUE MANUEL AZAÑA (BUS)
5:11	12:46	21:16	ALCALA	RONDA FISCAL ESQ C/SAN VIDAL (BUS)
5:12	12:48	21:18	ALCALA	C/ REYES CATOLICOS 26 IGLESIA
5:14	12:50	21:20	ALCALA	C/ NUESTRA SEÑORA DE BELEN ESQ CAMINO JUNCAL
5:18	12:54	21:24	ALCALA	ROTONDA FELIPE IV:CARLOS III ESQ AVDA JUAN CARLOS I (BUS)
5:24			TORREJON	AVD CONSTITUCIÓN ESQ C/CIRCUNVALACION
5:25			TORREJON ARANJUEZ	C/CIRCUNVALACION ESQ C/PLATA (**)

(**) En el regreso del Turno de Mañana, la ruta 2 solamente efectuará la parada de la primera rotonda: Avda. Constitución, Esq. C/ Circunvalación

RUTA 3:

TORREJON - SAN FERNANDO-COSLADA-MADRID - ARANJUEZ - Y VUELTA

Mañana	Tarde	Noche	Zona	Parada
5:00	12:30	21:00	TORREJON	CTRA DE LOECHES ESQUINA C/ EL ALAMO
5:05	12:35	21:05	SAN FERNANDO	AVDA DE SAN PABLO
5:08	12:38	21:08	SAN FERNANDO	CRUCE SAN FERNANDO
5:12	12:42	21:12	COSLADA	AVDA MADRID/ESQ AVDA FRANKFURT
5:14	12:44	21:14	COSLADA	C/ HONDURAS ESQ MEJICO (METRO LA RAMBLA)
5:19	12:49	21:19	COSLADA	KIOSKO BARETA (AVDA CONSTITUCION ESQ MACHES GOMEZ)
5:25	13:55	21:25	MADRID	AVDA ARCENTALES PLAZA DE GRECIA
5:30	13:00	21:30	MADRID	C/ARROYO FONTARRON ALTURA 85-105
5:32	13:02	21:32	MADRID	C/HACIENDA PAVONES FRENTE AL Nº 15
5:41	13:11	21:41	VALLECAS VILLA	METRO SIERRA GUADALUPE
5:45	13:15	21:45	MADRID ARANJUEZ	AVENIDA SANTA EUGENIA ESQ CALLE PUENTELARRA

RUTA 4:

MADRID - ARANJUEZ - MADRID

Mañana	Tarde	Noche	Zona	Parada
5:00	12:30	21:00	MADRID	AVDA DE BETANZOS ESQ PARQUE VAGUADA
5:06	12:36	21:06	MADRID	C/ALCALDE MORENO TORRES GLORIETA
5:09	12:39	21:09	MADRID	AVDA VIRGEN DEL CARMEN CAMINO EST HORTALEZ
5:10	13:40	21:10	MADRID	AVDA DE SAN LUIS 108
5:20	12:50	21:23	MADRID	CRUZ DE LOS CAIDOS.
5:22	12:52	21:25	MADRID	HNOS GARCIA NOBLEJAS, ASCAO
5:25	12:55	21:27	MADRID	HNOS GARCIA NOBLEJAS, CINE SAN BLAS
5:33	13:10	21:33	MADRID	AVDA DE LA PAZ ESQ CIUDAD DE BARCELONA
5:38	13:16	21:38	MADRID	GLORIETA DE LEGAZPI, ESQ. PASEO DEL MOLINO
5:41	13:18	21:41	MADRID	AVDA DE CORDOBA, METRO ALMENDRALES
5:45	13:21	21:45	MADRID	GLORIETA DE MALAGA

Mañana	Tarde	Noche	Zona	Parada
5:47	13:23	21:47	MADRID	AVDA DE ANDALUCIA ALTURA METRO CIUDAD LOS ANGELES
5:49	13:25	21:49	MADRID	CRUCE DE VILLAVERDE
			ARANJUEZ	

RUTA 5:

ALCORCÓN-MÓSTOLES-MADRID - ARANJUEZ Y VUELTA

Mañana	Tarde	Noche	Zona	Parada
5:00	12:30	21:00	ALCORCON	AVDA. DE LEGANES ESQ. C/ CARVALLINO
5:05	12:35	21:05	ALCORCON	AVDA. LAS RETAMAS
5:08	12:38	21:08	ALCORCON	C/ LOS ROBLES. CASA DE LA CULTURA
5:15	12:45	21:15	MOSTOLES	AVDA. PORTUGAL ES AVDA. LA ONU
5:20	12:50	21:20	MOSTOLES	AVDA. CARLOS V ESQ. SIMON HERNANDEZ
5:28	12:58	21:28	FUENLABRADA	C/ LUIS SAUQUILLO ESQ. C/ COMUNIDAD DE MADRID (LIDL)
5:32	13:02	21:32	FUENLABRADA	C/ DE PORTUGA ESQ.. C/ ANDORRA
5:34	13:04	21:34	FUENLABRADA	C/ ISLAS BRITÁNICAS ESQ. C/ MÓSTOLES
5:35	13:05	21:35	FUENLABRADA	C/ MOSTOLES (MARQUESINA BANCO SANTANDER)
5:38	13:08	21:38	FUENLABRADA	C/ MALAGA ESQ. C/ ÁVILA
5:43	13:13	21:43	FUENLABRADA	C/ LEGANÉS ESQ. AVDA. ANDES
6:00	13:30	22:00	VALDEMORO	AVDA. ANDALUCIA ESQ. PASEO DE LOS HOTELES
			ARANJUEZ	

RUTA 6:

MADRID-LEGANÉS - ARANJUEZ - LEGANÉS-MADRID

Mañana	Tarde	Noche	Zona	Parada
5:00	12:30	21:00	MADRID	PASEO EXTREMADURA ESQ SAAVEDRA FAJARDO (PARADA AUTOBUS)
5:05	12:35	21:05	MADRID	MARQUES DE VADILLO ESQ ANTONIO LEYVA
5:07	12:37	21:07	MADRID	C/ SANTA MARIA DE LA CABEZA 114-116
5:11	12:41	21:11	MADRID	AVD OPORTO (METRO OPAÑEL)
5:16	12:46	21:16	MADRID	AVDA DE LOS POBLADOS BELZUNEGUI
5:19	12:49	21:19	MADRID	CTRA. DE LEGANÉS ALTURA ISLAZUL
5:26	12:56	21:26	LEGANES	AVDA MEDITERRANEO ESQ CTRA LA FORTUNA
5:29	12:59	21:29	LEGANES	AVDA JUAN CARLOS I -CABEZONES
5:31	13:01	21:31	LEGANES	C/ RIOJA COLEGIO ORTEGA Y GASSET
5:33	13:03	21:33	LEGANES	C/ RIOJA AVDA JUAN CARLOS I
5:36	13:06	21:36	LEGANES	AVDA JUAN CARLOS I -METRO EL CARRASCAL
5:44	13:14	21:44	GETAFE	GTA. JOSE PAREJA RISCO ESQ. FELIPE CALLEJA
5:49	13:20	21:49	GETAFE	CTR. A -42 PARADA GASOLINERA SECTOR 3
			ARANJUEZ	

RUTA 7:

MADRID-PARLA - ARANJUEZ - PARLA-MADRID

Mañana	Tarde	Noche	Zona	Parada
5:00	12:30	21:00	MADRID	RAFAEL FINAT METRO ALUCHE
5:05	12:35	21:05	MADRID	AVDA DE LOS POBLADOS EUGENIA DE MONTIJO
5:08	12:38	21:08	MADRID	AVDA DE CARABANCHEL
5:21	12:51	21:21	MADRID	PARADA RENFE PUENTA ALCOCER
5:24	12:54	21:24	MADRID	CALLE REAL DE PINTO FRENTE AL COLEGIO PÀRADA BUS 443
5:26	12:56	21:26	MADRID	CTRA. LEGANES PARAS EN ASEPEYO
5:36	13:06	21:36	PARLA	C/ REAL ESQUINA C/ LEGANES IGLESIA
5:39	13:09	21:39	PARLA	JUAN XXIII ESQUINA C/ PINTO
5:44	13:14	21:44	PARLA	ALFONSO XIII ESQ JAIME I
			ARANJUEZ	

(03/3.030/11)