

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Educación y Empleo

- 9** *RESOLUCIÓN de 7 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Robert Bosch España, Sociedad Limitada Unipersonal” (código número 28100072012011).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Robert Bosch España, Sociedad Limitada Unipersonal”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 24 de febrero de 2011; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) 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 Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías 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 7 de julio de 2011.—El Director General de Trabajo, PS (Orden 1154/2011, de 27 de abril), la Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

## Capítulo 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 a los trabajadores del Centro de Trabajo que Robert Bosch España, S.L.U., tiene ubicado en C/ Hermanos García Noblejas (Madrid).

Las relaciones laborales del personal trasladado desde la antigua Robert Bosch Española, S.A. se regirán por las disposiciones contenidas en el Capítulo X, condiciones que proceden del Convenio Colectivo para los años 1996, 1997 y 1998 de Robert Bosch España, S.A. (antes Robert Bosch Española, S.A.), al que estaban acogidos. Para las materias no contempladas en el mismo, serán de aplicación las contenidas en el presente Convenio, en lo que no se oponga ni contradiga a lo indicado en el citado Capítulo X.

Ámbito personal.

Artículo 2.- El Convenio afectará a todo el personal de Robert Bosch España, S.L.U., en los términos indicados en el Artículo 1, vinculado por contrato de trabajo, con las excepciones siguientes:

- a) Directores y Directivos.
- b) El personal nombrado por decisión de la Empresa, en tanto ostente la tarea de Jefe de Centro o Departamento, que, a propuesta de la Dirección, acepte voluntariamente el trabajador de manera expresa y por escrito.

Período de vigencia y prórroga.

Artículo 3.- El presente Convenio causará efectos a partir del 1 de enero de 2010, siendo su duración de tres años y, en consecuencia, finalizará el 31 de diciembre de 2012, excepto para aquellos conceptos en los que se especifica concretamente otro plazo de iniciación y vigencia.

Artículo 4.- El Convenio, se prorrogará tácitamente 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 Robert Bosch España, S.L.U., 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 Convenio, la Comisión a que se refiere el Artículo 88, se reunirá para negociar los efectos de la nueva situación creada.

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

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

## Capítulo II.- Periodo de Trabajo

Jornada de trabajo.

Artículo 10.- La jornada anual de trabajo efectivo para los años 2010, 2011 y 2012 será de 1.688 horas.

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.

Como norma general, los Centros de Robert Bosch España, S.L.U. se mantendrán abiertos como mínimo 225 días/año.

El horario oficial de entrada al trabajo será de 8.00 a 9.00 horas.

Aquellas personas que optaron por continuar con el horario vigente hasta 31.12.2001 podrán mantener su horario actual.

El periodo de jornada de verano queda establecido entre el 1 de julio y el 31 de agosto.

Durante el período de jornada de verano, la jornada diaria tendrá una duración de 6 horas 30 minutos de trabajo efectivo.

La diferencia de tiempo de trabajo efectivo entre los 38 días de jornada de verano del año 2001 y los días de jornada de verano comprendidos entre el 1 de julio y el 31 de agosto a los que se ha quedado reducida, según lo acordado en el Convenio Colectivo de 2001, 2002 y 2003, se aplicará para reducir a 6 horas de trabajo efectivo la jornada de los viernes que correspondan. La determinación de estos días se establecerá por la Comisión de Calendario.

Asimismo la reducción de jornada de 16 horas acordada en los años 2005, 2006 y 2007 se efectuará mediante la reducción de horarios en viernes. La determinación de los viernes en los que se aplicará la jornada reducida se establecerá en la Comisión de Calendario.

Se acuerda una cobertura horaria para la jornada de verano y la jornada reducida de los viernes. En Anexo 1 se establece el desplazamiento de horario durante estas jornadas para 2010, 2011 y 2012.

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. 7 Días

Se planificarán de acuerdo con el punto anterior, para ello el Trabajador comunicará a su Jefe los días solicitados dentro de la quincena anterior a cada trimestre.

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. 4 Días.

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 de quince días. Todo ello, sin perjuicio de que puedan establecerse, entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores del Centro, acuerdos específicos al respecto.

3. 1 Día.

La reducción de jornada pactada en el Convenio Colectivo 2001, 2002 y 2003 se materializará en un día inhábil a definir por la Dirección.

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

Teniendo en cuenta las diferentes características del Centro de trabajo de Robert Bosch España, S.L.U. 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 de Empresa, antes del último día de vigencia de este Convenio, propuestas concretas, entre otras las siguientes:

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

Artículo 14.- Se establece una Comisión de Dirección y Representación de los Trabajadores para estudiar un plan de Reducción de Jornada anual conjuntamente con los siguientes temas: horario, calendario y empleo, que incluya medidas adecuadas para compensar la pérdida de competitividad derivada del incremento de costes que se produciría por la reducción de Jornada.

Horario flexible.

Artículo 15.- Se autorizará el régimen de horario flexible para el turno normal 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) Si el horario flexible acordado presentara inconvenientes para el normal funcionamiento de la Empresa o departamentos, ambas partes, Dirección y Representantes de los Trabajadores, analizarán y decidirán en su caso, de común acuerdo, las medidas oportunas.

Asimismo y con carácter experimental se aplicará el concepto de flexibilidad horaria indicado en el anexo 18.

Vacaciones.

Artículo 16.- El período de Vacaciones anuales será de 30 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.

La duración de las Vacaciones de las personas de nuevo ingreso en el primer año natural de su permanencia en la Empresa, será proporcional al período de trabajo que hayan de realizar dentro de dicho año, sin perjuicio de lo señalado en el último párrafo del artículo 41.

Para la interpretación sobre la distribución de los días de Vacaciones se estará a lo establecido en Anexo 15.

Veteranos.

Artículo 17.- Por razón de antigüedad, las Vacaciones anuales reglamentarias se incrementarán con arreglo a la siguiente distribución:

- Diez años de permanencia en la empresa: un día.
- Veinte años de permanencia en la empresa: dos días.
- Veinticinco años de permanencia en la empresa: tres días.

Esta ampliación de Vacaciones, no podrá disfrutarse acumulada a las generales de la Empresa.

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

Horas extraordinarias estructurales

Artículo 18.- A los efectos de la Orden de 1º de Marzo de 1983 del Ministerio de Trabajo, se consideran Horas Extraordinarias Estructurales, las que se realicen en los siguientes casos:

- Mantenimiento.
  - Conductores de vehículos.
  - Sustitución de personas por ausencias imprevistas.
  - Trabajos en períodos punta de:
    - Despachos de trabajo.
    - Administración de Personal.
- } Cierre de fichas.
- Cierre de contabilidad y de inventarios fin de año.
  - Campañas venta recambios.
  - Fabricación.

La prestación de estas Horas será voluntaria y se notificará a la Representación de los Trabajadores para que, con su conformidad, se comunique a la Autoridad Laboral.

### Capítulo III.- Clasificación Profesional

Clasificación y asimilación.

Artículo 19.- El personal afecto a la Empresa por Contrato de Trabajo, quedará comprendido en las categorías de Empresa, conforme a la distribución que se indica y de acuerdo con la Valoración de Tareas establecida. Esta categoría será la que fijará su posición interna en la Empresa, sin perjuicio de su asimilación en lo externo a las que enumera la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica.

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

No obstante lo anterior, durante la vigencia del Convenio se presentará un nuevo sistema de Clasificación Profesional. En caso de no alcanzarse un acuerdo definitivo respecto al nuevo sistema de Clasificación, se procederá a revisar las tareas de aquellos puestos de trabajo en los que existan dudas sobre su correspondencia.

Artículo 20.- 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 14, 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 21.- El período máximo que un Trabajador puede permanecer sin asignación de tarea (categoría inferior a E1), tarea 999, será de 6 meses.

Promoción.

Artículo 22.- 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.

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 a los Representantes de los Trabajadores, de los resultados obtenidos en las V.P. y H. de E., facilitando la relación de personas afectadas por incremento salarial.

Para aquellos trabajadores que, durante un período de 15 años, no hayan tenido un cambio de categoría se les revisará su situación garantizándoles, como mínimo, un incremento retributivo equivalente a lo que supondría pasarles a la siguiente categoría y mismo escalón que tenían hace 10 años. Si no procediese cambio de categoría el incremento se recogería en clave aparte.

Artículo 23.- Las nuevas necesidades de personal se cubrirán preferentemente con los Trabajadores de la plantilla actual de Robert Bosch España, S.L.U., 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 Robert Bosch España, S.L.U. ninguna condición que no se exija al personal procedente del exterior para ocupar el puesto de trabajo objeto de la nueva necesidad.

Formación.

Artículo 24.- 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.

Cuando esté confeccionado el Plan de Formación de cada año, la Dirección publicará el Plan de acciones formativas, estableciendo las personas que, por necesidades de la Empresa, vayan a participar en el mismo. Aquellos trabajadores que no estén incluidos en dicho Plan y estén interesados en alguna de las formaciones ofrecidas, solicitarán al Departamento de Personal su participación. Las discrepancias serán solventadas en el seno de la Comisión de Formación.

#### Capítulo IV.- Condiciones de Trabajo

Trabajo a tres turnos.

Artículo 25.- En los supuestos y condiciones que se expresan en el presente artículo, el trabajo a tercer turno se considera un sistema de trabajo normal y por consiguiente no se considera como colaboración.

1 Ello no supone otras modificaciones de los acuerdos actualmente vigentes en materia de tercer turno que las que expresamente se establecen en el presente artículo.

1.1. En el supuesto de aumento de producción y limitación de la capacidad productiva, se podrá establecer el trabajo a tercer turno, utilizándose para ello nuevas contrataciones.

La duración del trabajo a tres turnos, en este caso, vendrá determinada por el tiempo que se mantengan las contrataciones.

- 1.2. En el supuesto de que hubiese personal desocupado en el Centro se podrá establecer el trabajo a tercer turno, previa aceptación de la Representación de los Trabajadores y debiendo acordarse, asimismo, la duración del mismo, tomando como referencia la carga de trabajo previsible.
- 1.3. En todo caso la cobertura de los puestos necesarios para el trabajo a tercer turno se realizará con personal voluntario debidamente capacitado. Si con el personal voluntario no se pudiera cubrir todas las necesidades del tercer turno, éstas se completarán con contrataciones oportunas.
2. Cuando se decida la puesta en marcha de nuevas inversiones en la compañía (Robert Bosch España, S.L.U.), la Dirección informará a la Representación de los Trabajadores 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 1.1 ó 1.2, según proceda.
3. Ningún Trabajador sufrirá discriminación económica o profesional por su no aceptación de trabajar en el tercer turno.
4. En todo caso la rotación de los tres turnos se hará entre el personal interno voluntario y el de nueva contratación si lo hubiera.
5. En el supuesto de tener algún trabajador en esta situación se procederá a calcular el importe del plus correspondiente de conformidad con lo establecido en el Anexo 8 de este convenio. Dicho importe se actualizará anualmente con el mismo % de incremento previsto en el Convenio Colectivo.

#### Racionalización del trabajo.

Artículo 26.- Como medio de alcanzar el índice de trabajo necesario para conseguir el objetivo de producción comercial 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 27.- 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 estos se centren, no sólo en la realización de sus objetivos, sino también mejoren la forma en que su personal los alcanzan.

#### Reconversión.

Artículo 28.- En esta materia se estará a lo previsto en el Anexo 13.

#### Índices de absentismo.

Artículo 29.- 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, al 31.12.94.

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.

Incapacidad permanente parcial.

Artículo 30.- En el caso de que algún Trabajador haya sido calificado con un grado de Incapacidad Permanente Parcial, que supone una parcial incapacidad para la realización de su trabajo habitual, la Empresa se compromete en un plazo mínimo a acoplarle a un puesto de trabajo acorde a sus capacidades respetándole salario y categoría y durante el tiempo que dure dicha incapacidad.

Empleo.

Artículo 31.-

- 1 Los Trabajadores que realicen los servicios y obras subcontratadas (en el marco de la Legalidad Vigente) estarán dentro del ámbito de organización, dirección y control del subcontratista, el cual tendrá actividad, estructura y entidad propias. Asimismo no podrán ejercer funciones de mando sobre el personal de Robert Bosch España, S.L.U.
- 2 Con el fin de cubrir posibles necesidades futuras, Robert Bosch España, S.L.U., establecerá con Escuelas de Formación Profesional y Universidades, programas de colaboración de tipo de FORMACIÓN DUAL (Escuela - Prácticas de Empresa). Para el personal procedente de programas del tipo de FORMACIÓN DUAL a que se refiere el apartado anterior, la evaluación continua y objetiva, en el caso de realizarse, se considerará como las pruebas de selección teórico-prácticas que se indican en el punto 4 del Anexo 5.
- 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 5 documento para las contrataciones.
- 5 Se confirma la conveniencia de seguir con el proceso de jubilaciones anticipadas, siendo éste un elemento a considerar en la Comisión indicada en el artículo 14.
- 6 En aquellos casos que se den las circunstancias adecuadas y, siempre que exista consentimiento mutuo de la Dirección y el colaborador, se podrán establecer para los años 2010, 2011 y 2012 contratos de relevo de acuerdo con el Real Decreto 1131/2002 de 31 de Octubre.

Para los casos en los que el contrato de relevo sea para sustitución del mismo puesto de trabajo del relevista, el citado contrato tendrá un periodo de prueba de seis meses. Superando el citado periodo el contrato se transformará en indefinido.

La empresa complementará, si hubiera necesidad, las prestaciones de jubilación parcial para garantizar el 80% del salario bruto anual correspondiente al 85% de la jornada reducida.

Contratos eventuales.

Artículo 32.- En lo referente a la duración de los contratos eventuales, a la Empresa Robert Bosch España, S.L.U. le será de aplicación lo establecido en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid, por lo que, se podrán celebrar contratos eventuales regulados en el número 1 apartado b del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores con la duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses.

De ampliarse la duración máxima, Robert Bosch España, S.L.U. quedará automáticamente acogida a dicha ampliación.

Movilidad Geográfica.

Artículo 33.- 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, movilizando 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.

Período de prueba.

Artículo 34.- 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 Trabajador 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 35.-

- 1 Se confirma como uniformidad para el personal de la Empresa:
  - A) Personal femenino: Bata blanca y pantalón azul. El pantalón no será indispensable en oficina para ninguna categoría.
  - B) Personal masculino: Bata blanca para cualquier categoría en oficinas. En taller bata o mono blanco, a elección del interesado, salvo que para un determinado trabajo la Comisión de Seguridad y Salud defina una prenda específica.

Las prendas se utilizarán durante la permanencia en Robert Bosch España, S.L.U. por razón de trabajo y con la adecuada presentación y limpieza.
- 2 La compensación económica de las dos prendas anuales a cargo de la Empresa, se efectuará en las pagas de Vacaciones y Navidad, respectivamente, al coste de su adquisición.
- 3 Lo establecido en el precedente punto 2 no se aplicará al personal que por razón de su puesto de trabajo (conductor, ordenanza, vigilante, etc.), seguirá recibiendo directamente de la Empresa las prendas de uniformidad correspondientes.

#### Capítulo V.- Condiciones Económicas

Artículo 36.- 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 Trabajadores que realicen períodos inferiores, dichas condiciones se aplicarán proporcionalmente al tiempo determinado en el respectivo contrato.

Retribuciones

Incremento Salarial Convenio Colectivo

Artículo 37.-

1. Personal procedente de la antigua RBIB (Robert Bosch España S.A.)
  - 1.1. Incremento salarial inicial para RBIB

Se acuerda un incremento salarial del 1% para cada uno de los años de vigencia del Convenio (2010, 2011 y 2012) aplicado sobre las tablas salariales en vigor desde enero de 2010, abonado según la periodicidad actual.
  - 1.2 Revisión salarial para RBIB (Robert Bosch España S.A.)

Una vez conocido el IPC real de cada año, se realizará una revisión salarial, según la siguiente fórmula:

$$\text{IPC real} - 0,2 \text{ y, como mínimo, el } 1\%.$$

Para el año 2010 se garantiza el IPC real, con el mínimo del 1%.
2. Personal procedente de la antigua RBES (Robert Bosch España Financiación y Servicios S.L.). Fondo para la equiparación por fusión.

Con motivo de la fusión de las sociedades Robert Bosch España Financiación y Servicios S.L. y Robert Bosch España S.A. producida el día 1 de julio de 2010, se acuerda la creación de un fondo para la equiparación de las tablas salariales y de la prima sobre ventas de los

trabajadores de RBES a los de RBIB. Esta equiparación salarial se realizará en tres plazos de la siguiente manera:

- 50 % desde 1 de enero de 2010
- 25 % desde 1 de enero de 2011
- 25 % desde 1 de enero de 2012

Las condiciones concretas de aplicación de esta equiparación se desarrollan en Acuerdo aparte.

Por tanto, a partir del 1 de enero de 2012, a los trabajadores de RBES les será de aplicación las tablas salariales de RBIB y la aplicación integral de la prima sobre ventas.

Prima sobre ventas

Artículo 38.-

Los importes de la prima sobre ventas se establecerán según la fórmula que se indica a continuación:

$$y = 0,32x$$

siendo:

- y: el porcentaje de prima sobre ventas a abonar
- x: el porcentaje de ventas conseguido por encima del Plan Económico.

El límite máximo a abonar por este concepto se fija en el 4,0% para cada año de vigencia de este convenio.

El 15% del porcentaje alcanzado en la prima sobre ventas en cada uno de los años se consolidará en las tablas del año siguiente a partir del 1 de Enero.

Si la consolidación de la prima fuera inferior a 0,2%, se garantiza que la revisión salarial indicada en el punto 1.2 del artículo 37 sea IPC real y, como mínimo, el 1%.

El pago de esta prima se efectuará en el mes de marzo del año siguiente a su consecución.

Para los trabajadores de la antigua RBES la prima sobre ventas se equipará en los términos y condiciones indicados en el artículo 37.2 de este Convenio.

Estructura salarial.

Artículo 39.- Con efectividad 1.1.2010, 1.1.2011 y 1.1.2012 se aplicará al personal empleado e indirecto la estructura salarial definida en el Anexo 2 en los términos y condiciones indicados en el artículo 37 de este Convenio.

Los números de las claves y sus correspondientes equivalencias anteriores se reflejan en Anexo 17.

En este sentido se acordó que desde el 01.01.08 se agrupen en la actual clave 9101 las claves 9101 y 9102.

La actual agrupación no supondrá ninguna repercusión económica en algún otro concepto, salvo los que posterior y expresamente se acuerden.

La Dirección y el Comité de Empresa resolverán, de común acuerdo los problemas que se deriven del cambio de claves y su agrupamiento, con el criterio de que su aplicación no debe generar perjuicios a nadie.

Asimismo, ambas partes Dirección de la Empresa y Representación de los Trabajadores convienen expresamente a todos los efectos legales pertinentes, mantener los valores de Retribución Base (9101) como garantía para el cálculo de los conceptos retributivos que en un futuro pudieran ser exigidos legalmente y calculados en función del Salario Base.

Paga Única de Abril.

Artículo 40.- Para 2010, 2011 y 2012, se aplicará al personal empleado e indirecto la Paga Única de Abril definida en el Anexo 3, con la Categoría y Nivel Salarial que el Trabajador tuviera en abril de cada uno de los años indicados. En el caso de los trabajadores procedentes de la antigua RBES la aplicación de los valores reflejados en el Anexo 3 se realizará en la forma y plazos previstos en el artículo 37.2 de este Convenio.

Esta Paga Única queda consolidada en cada uno de los años de 2010, 2011 y 2012.

Cálculo Paga Vacaciones.

Artículo 41.- 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 42.- El pago de los haberes de todos los Trabajadores de la Empresa se realizará mensualmente.

Módulo de pago mensual.

Artículo 43.- 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 para cada año (Horas anuales/11 meses), y servirá para calcular los conceptos retributivos que se perciben en función del tiempo de presencia.

Domiciliación del pago.

Artículo 44.- El abono de la nómina se realizará por transferencia bancaria en la entidad elegida por el Trabajador.

Pagas extraordinarias.

Artículo 45.-

- 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 éste 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 46.- La antigüedad se abonará por quinquenios, a razón de un 5 % por cada quinquenio sobre la siguiente tabla base:

Categoría	2010
A1-B2	683,68
C1	694,94
C2	709,97
D1	724,99
D2	751,29
E1	788,87
E2	845,99
F1	845,99
F2	845,99

Dietas y kilometraje.

Artículo 47.-

Dietas: Los valores a aplicar serán los siguientes:

Para todas las categorías el valor de la dieta será el siguiente:

Vigor desde	España Portugal Iberoamérica	Resto países
01.01.2011	45 €	52,5 €

Kilometraje:

La tarifa de kilometraje para automóviles, queda fijada en 0,26 €/Km, 0,27 €/Km y 0,28 €/Km para los años 2010, 2011 y 2012 respectivamente. Esta tarifa lleva incluida la cobertura del seguro a todo riesgo.

Pluses de Segundo Turno, Tercer Turno, Nocturnidad, Toxicidad y Noche Trabajada.

Artículo 48.- En fecha 28 de octubre de 1991, se alcanzó un acuerdo cuyo texto se recoge en Anexo 8 para los Pluses de Segundo Turno, Tercer Turno, Nocturnidad, Toxicidad y Noche Trabajada. Para determinar los valores de los pluses de 2º Turno, 3º Turno, Nocturnidad y Noche trabajada se estará a lo dispuesto en el artículo 25 punto 5. Para 2010, 2011 y 2012, los valores de los pluses por Toxicidad se adjuntan como Anexo 8.1.

Otros pluses.

Artículo 49.-

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

En Anexo 7 se recoge el texto del acuerdo sobre estos pluses. Para 2010, 2011 y 2012, los valores de estos pluses se adjuntan como Anexo 7.1.

- 2 Los pluses especiales de: Vigilancia, Chóferes y Horarios Especiales, se incrementarán para cada uno de los años de vigencia del convenio (2010, 2011 y 2012) en un 1%, según lo dispuesto en el artículo 37.1.1.

Quebranto de moneda.

Artículo 50.- Al personal que de una manera continuada realice pagos y/o cobros en funciones de caja ó 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/mes	Cuantía €/mes
	2010
< 1.803 €	0
De 1803 a 6.010 €	13,67
> 6.010 €	27,30

Horas extraordinarias.

Artículo 51.- Para 2010 (exclusivamente a partir de la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial), 2011 y 2012, se establece la siguiente tabla por categorías para todo tipo de horas extraordinarias:

2010		
Cat.	Laborable	No laborable
A2	11,8	15
B1	12,06	15,28
B2	12,44	15,82
C1	13,7	17,44
C2	14,68	18,55
D1	15,87	20,14
D2	17,44	22,12

Ingresos mínimos por categoría.

Artículo 52.- 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 en 25.548,90 € para 2010, (Anexo 6).

#### Capítulo VI.- Seguridad y Salud

Artículo 53.- La normativa del Grupo Robert Bosch sobre Seguridad y Salud será de aplicación en Robert Bosch España, S.L.U. La adecuación a esta normativa se realizará de forma progresiva y de acuerdo con los planes de desarrollo del Centro.

Se presentará al Comité de Seguridad y Salud del Centro, 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 HSE 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) medidos a un metro de la máquina. Se informará al Comité de Seguridad y Salud, según el art. 58 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 les informará a los Trabajadores de los riesgos de exposición al ruido.

1.2.2 Si los niveles de exposición diaria equivalente LAeq,d están entre 85 o Lpico=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 y Salud, las medidas tanto temporales como definitivas, para adecuar en tanto sea viable que el nivel de exposición diaria equivalente sea inferior a los 85 dB (A). La viabilidad de las medidas a tomar será discutida en los respectivos Comités de Seguridad y Salud.

- 1.2.3 Si el nivel de exposición diaria equivalente superaran los 87 dB (A) o  $L_{pico}=140$  dB (C), 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)  $L_{pico}=137$  dB (C).

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

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

Si el Centro de Trabajo carece de los medios para realizar dichos reconocimientos se destinará una partida en las inversiones u otras medidas alternativas para que quede homogeneizado con los demás al 31.12.1991, en lo relativo a los citados reconocimientos y a su periodicidad.

## 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 actividad no constantemente sentados:	17 °C
- Talleres con actividades permanentemente sentados:	20 °C
- Comedores:	18 °C
- Vestuarios:	21 °C
- Duchas:	22 °C
- Aseos:	17 °C
- Almacenes con personal habitual:	15 °C
- Oficinas:	20 °C

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

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

La Comisión Paritaria de Seguimiento prevista en el art. 88, vigilará el cumplimiento de lo pactado en este punto 2.2., a fin de que se lleve a efecto.

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

## 3 Prevención de riesgos.

El Plan de Emergencia 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 Plan de Emergencia correspondiente y hará entrega del mismo al Comité de Seguridad y Salud.

Dicho Comité 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 Nacionales Oficiales, así como las Directivas y Recomendaciones de los Organismos competentes Internacionales que sean ratificadas por la Legislación Española.

Seguridad y Salud Laboral.

## Artículo 54.-

- 1 El Comité de Seguridad y Salud, negociará y acordará antes del 30.9. de cada año las voces de Seguridad y Salud 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, 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 Administración.

El Servicio Médico informará a los trabajadores de los reconocimientos Médicos periódicos a que están sujetos.

- 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 anual.
  - Mamografía y/o ecografía a criterio médico.
- b) Prevención del cáncer de próstata:
  - Se realizará a varones mayores de 50 años.
  - Según analítica especial.
- c) Prevención de cáncer de colon.
  - Detección de sangre oculta en heces para diagnóstico precoz de tumor de colon en personas mayores de 50 años.

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 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo serán asumidas por la Dirección del Centro, quien la cumplirá obligatoriamente en el menor tiempo posible, siempre que la petición del dictamen al Instituto sea originada por mutuo acuerdo entre la Representación 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 y Salud, Servicio Médico, Comité de Seguridad y Salud y otros Departamentos.

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

En la Organización de la Campaña de Seguridad y Salud Laboral, se acordarán las horas de dedicación a través de la Comisión Paritaria.

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 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 el Comité de Seguridad y Salud.

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

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

Composición del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 55.-

1. Composición del Comité de Seguridad y Salud (Ver Anexo 12).
2. Si el Centro de Trabajo tuviera menos de 100 Trabajadores, tendrá la composición legalmente establecida.
3. Con el fin de complementar la labor del Comité de Seguridad y Salud, se capacitará en estas técnicas a un grupo de Trabajadores, que sin perjuicio de su actividad laboral, puedan ejercer funciones de vigilancia en esta materia, especialmente durante las horas de turno que no coincidan con su turno normal.
4. El Comité de Seguridad y Salud podrá ser asistido para casos específicos por técnicos externos, a elección de las partes.
5. En los casos de accidente de trabajo, el Comité de Seguridad y Salud efectuará un informe sobre sus circunstancias.

Artículo 56.- Se revisarán los puestos actualmente calificados como Penosos, Tóxicos o Peligrosos, tanto para conocer aquellos susceptibles de haber aumentado estos riesgos, como para al actualizar su clasificación y adaptar los pluses correspondientes.

La selección y calificación de puestos a revisar corresponde al Comité de Seguridad y Salud.

Las cantidades ahorradas por la eliminación de pluses, se emplearán en la mejora de las condiciones de trabajo, preferentemente en la reducción de ruidos a partir de 80 decibelios.

Artículo 57.- Los Trabajadores disminuidos como consecuencia de su actividad profesional en la Empresa, podrán ser reconvertidos para su adaptación a puestos acordes con sus facultades.

Artículo 58.- La Dirección informará al Comité de Seguridad y Salud 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 Seguridad y Salud.

Artículo 59.- En el caso de riesgos derivados de la presencia de plomo, se aplicará el Reglamento en vigor recogido en la O.M. de fecha 9.4.1986.

#### Capítulo VII.- Beneficios Sociales

Complemento ayuda familiar.

Artículo 60.- Como complemento Ayuda Familiar, se abonarán las cantidades indicadas en las 14 pagas para todos los trabajadores, independientemente de su estado civil. Esta cantidad unifica el anterior complemento de Ayuda Familiar y Plus Financiación de Vivienda y absorbe los Premios de Puntualidad y Asistencia.

Las cuantías correspondientes a este complemento ya están incorporadas en tablas en la clave 9101.

Becas.

Artículo 61.- La convocatoria de becas será:

- a) Becas para hijos disminuidos psíquicos de trabajadores y estudios superiores de trabajadores, para todas las solicitudes que cumplan los requisitos actualmente establecidos.

Año	2010	2011	2012
Importe Beca	530 €	535 €	540 €

- b) Becas para estudios superiores de hijos de trabajadores, aplicando los baremos correspondientes actualizados.

Año	2010	2011	2012
Importe Beca	530 €	535 €	540 €

El número de becas del apartado b) ascenderá al 13% de la plantilla de Convenio que exista al 01 de enero de cada año, siempre que haya solicitudes para ello.

Caja de asistencia.

Artículo 62.- El presupuesto por el concepto Caja de Asistencia, que desapareció en su día, quedó incorporado a la gratificación especial.

Ayuda Escolar.

Artículo 63.- Para el personal no afectado por el capítulo X del Convenio Colectivo se crea un presupuesto de 15.000 euros anuales para los años 2010, 2011 y 2012 a distribuir entre todos los trabajadores que tengan hijos menores de 3 años.

Dicha ayuda se percibirá en 11 mensualidades.

En el supuesto de que el padre y la madre trabajen en el Grupo Bosch sólo lo percibirá uno de ellos.

Al inicio de cada año se establecerá el valor de la ayuda por hijo en función del presupuesto anual asignado y el número de hijos menores de tres años de edad. En el caso de hijos nacidos en el año se percibirá la ayuda asignada para dicho año a partir del mes del nacimiento.

Como consecuencia de la elevación del presupuesto anual destinado a la ayuda escolar se acuerda la supresión de la aportación al Grupo de empresa prevista en el apartado 13.13 del Anexo 16 del Convenio Colectivo de Robert Bosch España S.A.

Si, al finalizar cada año de vigencia del Convenio, el importe total de las ayudas escolares concedidas (teniendo en cuenta el límite mensual de 100 € por trabajador) fuera inferior al

presupuesto máximo de 15.000 € anuales, el importe no utilizado se destinará a los fines que se prevean, a estos efectos, en el Plan de Igualdad que se negocie en la Empresa, en los términos que decida la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad que se cree.

El personal de RBES que, a la fecha de la firma del Convenio Colectivo, esté disfrutando de la ayuda escolar prevista en el artículo 75 del antiguo Convenio Colectivo de Robert Bosch España Financiación y Servicios S.L. mantendrá el derecho a percibir dicha ayuda en las condiciones actuales, a título personal, y exclusivamente, durante los años 2010, 2011 y 2012.

Por tanto, a 31 de diciembre de 2012, dejarán de percibir cuantía alguna por este concepto.

Permiso por matrimonio.

Artículo 64.- Por contraer matrimonio se disfrutará 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 laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

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

Anticipos personales.

Artículo 65.- Se establecen las cuantías máximas para los créditos personales para todas las categorías.

Año	2010	2011	2012
Cuantía	3005,00	3005,00	3005,00

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

Economato.

Artículo 66.-

- 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, si así lo acuerda la Comisión.
- 3 No obstante, el presupuesto que se destinaba al economato se asignará como parte de la dotación presupuestaria para la gratificación especial indicada en el Artículo 74.

Compensación por Bar-Comedor.

Artículo 67.- La Empresa subvencionará las comidas y bocadillos del Bar-Comedor con el 50 % de su precio.

Premio de Nupcialidad.

Artículo 68.- Todo Trabajador 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:

- Plus N = 5% de B x H.

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

H = Número de años en la Empresa.

Incapacidad Temporal (I.T.).

Artículo 69.- 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.

Quando se produzca desviación del índice de referencia, se reunirá la Comisión de Seguimiento 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 Robert Bosch España, S.L.U., serán reconocidas o citadas para su seguimiento.

- 2.3 La Comisión de Seguimiento 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 el pago del complemento, previo conocimiento del correspondiente Comité de Empresa, si existen dudas sobre la verdadera justificación de la misma.

Incapacidad Permanente (I.P).

Artículo 70.- La Comisión, establecida a tal efecto estudiará los casos o colectivos concretos que pudieran estar afectados por bajas por Incapacidad Permanente.

Indemnización por Fallecimiento.

Artículo 71.- La indemnización por fallecimiento de un trabajador en activo, será equivalente a una mensualidad y media de la suma de las claves 9101, 9102, 9216.

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 72.- Se incorpora al Convenio, en sus propios términos, el Acuerdo Sobre el Seguro de Vida de fecha 21 de Diciembre de 1995 y la Ratificación de fecha 25 de Enero de 1996, así como los valores para los años 2010 al 2012. (Anexo 4).

Compra de productos BOSCH.

Artículo 73.- Se amplían a la gama blanca, las condiciones de compra del resto de productos (pago del importe hasta en 13 pagas).

Este artículo seguirá en vigor sólo hasta el momento en que entre en funcionamiento en RBIB la Tienda Virtual de Empleados y, en ese momento, quedará sustituido por lo que al respecto se acuerde entre la Dirección de la Empresa y las Federaciones de Industria de CC.OO y de MCA de UGT a lo que el Comité de Empresa de RBIB manifiesta quedar adherido.

Gratificación especial.

Artículo 74.- El importe de la gratificación especial para los años 2010, 2011 y 2012 será de 211 €, 213 € y 215 € respectivamente. Su abono se efectuará en la nómina de Octubre.

## Capítulo VIII.- Actividad Sindical

Artículo 75.- 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 76.- 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 y Salud se considerará dentro de las limitaciones económicas, las prioridades indicadas por la Representación de los Trabajadores en este último aspecto.

Secciones Sindicales.

Artículo 77.-

- 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.

Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Artículo 78.-

- 1 Actividad Sindical.
  - 1.1 Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 50 horas mensuales por persona para el ejercicio de sus funciones sindicales, que tendrá carácter flexible en los períodos de Convenios Colectivos o de otros temas generales, que exijan especial intensidad en las relaciones sindicales o con la Dirección. Las horas de los distintos miembros serán

acumulables entre sí, en cómputo mensual, pudiendo además, quedar relevados de su trabajo hasta un 15 % de los miembros del Comité de Empresa dentro del cómputo de horas global.

En los centros de la red comercial, el número de horas será de 30 mensuales por persona, en las mismas condiciones que en párrafo anterior.

- 1.2 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.

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

#### Capítulo IX.- Marco de Relaciones Laborales

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

Artículo 80.- El Reglamento de Régimen Interior será actualizado por una Comisión Paritaria constituida por cuatro representantes de la Dirección y cuatro 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 81.- Una Comisión Paritaria recopilará en un documento único todos los Acuerdos alcanzados hasta la fecha en Robert Bosch España, S.A. (RRI, Acuerdos varios, etc.).

Artículo 82.- Para la negociación de los futuros Convenios Colectivos, se estará a lo indicado en los acuerdos de 23 de diciembre de 1999.

Incorporación Acuerdo sobre Reestructuración.

Artículo 83.- Se incorpora al presente Convenio Colectivo el acuerdo sobre reestructuración de fecha 22 de diciembre de 1994 (Anexo 9). Se mantiene para los años 2010, 2011 y 2012 la cantidad indicada en el Anexo 9 punto 2.

Acuerdos de rango estatal o autonómico.

Artículo 84.- Se incluirán en Convenios sucesivos, tras el análisis conjunto del Comité de Empresa y de la Dirección y el acuerdo pertinente.

Adhesión al Convenio Colectivo del Centro de la antigua RBCE.

Artículo 85.-

- 1 En base al acuerdo de fecha 15.3.1991 suscrito por la Dirección de la Empresa, los Trabajadores de la antigua Robert Bosch Comercial Española, S.A. quedaron adheridos al XX Convenio Colectivo de la antigua FEMSA con las condiciones y características establecidas en el citado acuerdo (Anexo 10).
- 2 Respecto a Vendedores y Promotores de Ventas en Anexo 11, quedó definido su sistema retributivo específico y demás condiciones laborales.

- 3 La Dirección de la Empresa manifiesta que no hay en Robert Bosch España, S.L.U. (Madrid), ni en las Delegaciones de la citada Empresa, ninguna persona del colectivo de Vendedores y Promotores afectada por los acuerdos recogidos en los Anexos 11 y 11.1 del Convenio Colectivo de Robert Bosch España, S.A. (Madrid) para los años 1999 y 2000.

Por lo tanto, se acuerda no incorporar los Anexos 11 y 11.1 al Convenio Colectivo de Robert Bosch España, S.A. (Madrid) para los años 2004, 2005 y 2006, con la única excepción de la página 123 del Anexo 11 del Convenio Colectivo de Robert Bosch España, S.A. (Madrid) para los años 1999 y 2000, relativa a la función de Inspector Delegado, que se incorpora al presente Convenio Colectivo en la página 105.

En el supuesto de que hubiera alguna persona del grupo de Vendedores y Promotores en este Centro y/o Delegaciones, así como para las reclamaciones que puedan surgir del personal procedente de este colectivo, tendrán plena validez los Anexos 11 y 11.1 del Convenio Colectivo de Robert Bosch España, S.A. (Madrid) para los años 1999 y 2000, actualizándose los valores del Anexo 11.1 con los incrementos de los sucesivos Convenios Colectivos.

Si en el futuro hubiera alguna o algunas personas, con la categoría de Vendedor y/o Promotor volverán a tener plena validez los citados Anexos 11 y 11.1, actualizándose este último con los incrementos acordados en los sucesivos Convenios Colectivos e incorporándose los mencionados Anexos al texto del Convenio del primer Convenio Colectivo que se acuerde.

#### Capítulo X.- Personal de la Antigua Robert Bosch Española, S.A.

Adhesión al Convenio Colectivo de Robert Bosch España, S.A.

Artículo 86.- Se incorporan en sus propios términos en Anexo 16, los artículos y anexos del Convenio de la antigua Robert Bosch Española, S.A. (RBES alt), que afectan exclusivamente al personal acogido hasta la fecha a dicho Convenio.

Esta incorporación no supondrá en ningún caso merma alguna de los derechos y percepciones de los trabajadores afectados por este capítulo.

#### Capítulo XI.- Cláusulas Finales

Plan de Igualdad

Artículo 87.- Durante la vigencia de este Convenio Colectivo se elaborará un Plan de Igualdad según lo dispuesto en la legislación vigente.

Comisión Paritaria.

Artículo 88.- Se crea una Comisión Paritaria integrada por seis miembros del Comité de Empresa 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.

**Anexos Convenio Colectivo 2010-2012**

## ANEXO 1

Desplazamiento de horario durante la jornada de verano y viernes con jornada reducida

Con la finalidad de adecuar la jornada laboral de los Departamentos (L/CTV, AA/SEI, TT/SEI, PT/SEI, CM/SEI) a las necesidades del mercado, se establece en dichos Departamentos un sistema de trabajo organizado mediante el desplazamiento de la jornada de trabajo, que se atenderá a los siguientes criterios:

- a) El objetivo es asegurar el servicio en los Departamentos mencionados hasta las 18 horas, durante todas las jornadas laborables de verano definidas en Artículo 12, así como las referentes a los viernes con jornada reducida.
- b) Las personas afectadas por este sistema pertenecerán exclusivamente a este colectivo.
- c) El desplazamiento del horario tendrá, en todo caso, carácter voluntario para todo el personal afectado.
- d) En el supuesto que varias personas dentro del mismo servicio acepten voluntariamente el desplazamiento de horario, este se realizará en forma igualitaria, en turnos rotativos entre ellos.
- e) Las personas que voluntariamente acepten el compromiso de desplazamiento de horario, percibirán por esta causa la cantidad indicada, dicha cantidad se revisará en cada nuevo Convenio con el incremento que se pacte en dicho Convenio.

A ñ o	Hasta 17 jornadas proporcionalmente	Cada jornada adicional
2010	327,91	21,68

- f) El número máximo de jornadas realizadas por cada voluntario se fija en 17, en el caso que por falta de voluntarios se realizase más de estas jornadas, la cantidad por este exceso, será la reflejada en el cuadro anterior.
- g) Si no se cubriera con personal voluntario podrá completarse con nuevas contrataciones.
- h) Ningún trabajador sufrirá discriminación económica o profesional por su no aceptación de trabajar en este turno.

## ANEXO 2

Tabla de estructura salarial empleados e indirectos – 2010 inicial-

CATEGORIA	9101	TOTAL PAGA
A2 - 01	1.703,26	1.703,26
A2 - 02	1.706,61	1.706,61
B1 - 01	1.729,89	1.729,89
B1 - 02	1.733,19	1.733,19
B1 - 03	1.736,58	1.736,58
B2 - 01	1.779,39	1.779,39
B2 - 02	1.782,80	1.782,80
B2 - 03	1.786,15	1.786,15
C1 - 01	1.870,16	1.870,16
C1 - 02	1.893,64	1.893,64
C1 - 03	1.920,48	1.920,48
C1 - 04	1.954,02	1.954,02
C2 - 01	1.969,79	1.969,79
C2 - 02	2.003,34	2.003,34
C2 - 03	2.036,88	2.036,88
C2 - 04	2.070,36	2.070,36
D1 - 01	2.112,01	2.112,01
D1 - 02	2.146,28	2.146,28
D1 - 03	2.180,55	2.180,55
D1 - 04	2.214,81	2.214,81
D1 - 05	2.249,16	2.249,16
D2 - 01	2.258,54	2.258,54
D2 - 02	2.292,85	2.292,85
D2 - 03	2.327,06	2.327,06
D2 - 04	2.361,33	2.361,33
D2 - 05	2.395,60	2.395,60
E1 - 01	2.420,49	2.420,49
E1 - 02	2.467,41	2.467,41
E1 - 03	2.514,45	2.514,45
E1 - 04	2.561,38	2.561,38
E1 - 05	2.609,99	2.609,99
E2 - 01	2.656,09	2.656,09
E2 - 02	2.704,76	2.704,76
E2 - 03	2.753,35	2.753,35
E2 - 04	2.808,70	2.808,70
E2 - 05	2.869,09	2.869,09
F1 - 01	2.954,67	2.954,67
F1 - 02	3.015,01	3.015,01
F1 - 03	3.075,47	3.075,47
F1 - 04	3.142,47	3.142,47
F1 - 05	3.212,93	3.212,93
F2 - 01	3.315,66	3.315,66
F2 - 02	3.406,24	3.406,24
F2 - 03	3.496,80	3.496,80
F2 - 04	3.600,76	3.600,76
F2 - 05	3.718,13	3.718,13
F2 - 06	3.835,38	3.835,38
F2 - 07	3.966,16	3.966,16

## ANEXO 3

Tabla paga única empleados e indirectos – 2010 inicial-

Paga única		
CATEGORÍA	9Z01	
A2 - 01	1.703,26	+ (*)
A2 - 02	1.706,61	+ (*)
B1 - 01	1.729,89	+ (*)
B1 - 02	1.733,19	+ (*)
B1 - 03	1.736,58	+ (*)
B2 - 01	1.779,39	+ (*)
B2 - 02	1.782,80	+ (*)
B2 - 03	1.786,15	+ (*)
C1 - 01	1.870,16	+ (*)
C1 - 02	1.893,64	+ (*)
C1 - 03	1.920,48	+ (*)
C1 - 04	1.954,02	+ (*)
C2 - 01	1.969,79	+ (*)
C2 - 02	2.003,34	+ (*)
C2 - 03	2.036,88	+ (*)
C2 - 04	2.070,36	+ (*)
D1 - 01	2.112,01	+ (*)
D1 - 02	2.146,28	+ (*)
D1 - 03	2.180,55	+ (*)
D1 - 04	2.214,81	+ (*)
D1 - 05	2.249,16	+ (*)
D2 - 01	2.258,54	+ (*)
D2 - 02	2.292,85	+ (*)
D2 - 03	2.327,06	+ (*)
D2 - 04	2.361,33	+ (*)
D2 - 05	2.395,60	+ (*)
E1 - 01	2.420,49	+ (*)
E1 - 02	2.467,41	+ (*)
E1 - 03	2.514,45	+ (*)
E1 - 04	2.561,38	+ (*)
E1 - 05	2.609,99	+ (*)
E2 - 01	2.656,09	+ (*)
E2 - 02	2.704,76	+ (*)
E2 - 03	2.753,35	+ (*)
E2 - 04	2.808,70	+ (*)
E2 - 05	2.869,09	+ (*)
F1 - 01	2.954,67	+ (*)
F1 - 02	3.015,01	+ (*)
F1 - 03	3.075,47	+ (*)
F1 - 04	3.142,47	+ (*)
F1 - 05	3.212,93	+ (*)
F2 - 01	3.315,66	+ (*)
F2 - 02	3.406,24	+ (*)
F2 - 03	3.496,80	+ (*)
F2 - 04	3.600,76	+ (*)
F2 - 05	3.718,13	+ (*)
F2 - 06	3.835,38	+ (*)
F2 - 07	3.966,16	+ (*)

(\*) = 100% de la Clave Antigüedad de su Paga individual.

## ANEXO 4

**Principio De Acuerdo Seguro De Vida Colectivo Rb (Femsa-Alt)**

## Preámbulo

En cumplimiento de lo establecido en los artículos 43.2 del XXI convenio colectivo, y artículo 45 del XXII convenio colectivo de la antigua "Robert Bosch, Sociedad Anónima", 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 de diciembre de 1995 que estuviera asegurado en la actual póliza de seguro de vida colectivo anterior a esa fecha.

1.2. Seguro de vida hasta la jubilación.

1.2.1. Capital asegurado:

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

— El capital asegurado por categorías será según Anexo 1.

b) En caso de muerte por accidente:

— Capital asegurado = Los valores del Anexo 1, incrementados en un 50 por 100.

1.2.2. Prima del seguro.

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

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

1.2.3. Vigencia del seguro de vida.

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

— Por causar baja en la empresa.

— Por jubilación.

— En cualquier caso, a los sesenta y cinco 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 un año), cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria.

### 1.3. Seguro de capitalización.

#### 1.3.1. Capital asegurado.

El objeto de este seguro es garantizar, al cumplir sesenta años de edad (excepto para las salvedades mencionadas en los puntos 1.3.3 y 1.3.4), una cantidad bruta según el Anexo 2, en función del año de nacimiento y de la categoría que tenga al 31 de diciembre de 1995.

#### 1.3.2. Aportación.

Se harán las aportaciones anuales necesarias a una entidad aseguradora solvente para garantizar a los sesenta años el capital del punto anterior.

No se harán aportaciones en los casos siguientes:

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

#### 1.3.3. Cobro del capital.

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

Los trabajadores que se jubilen a petición propia después de los sesenta años de edad cobrarán en el momento de la jubilación, el capital acumulado que hubiera tenido al cumplir los sesenta años, revalorizado a razón de un 3 por 100 anual, a partir de esa edad. En este supuesto se percibirá, como máximo, a los sesenta y cinco años.

Los trabajadores que no puedan jubilarse a los sesenta años por no reunir los requisitos legales cobrarán, en el momento de la jubilación, el capital que hubieran recibido a los sesenta años, revalorizado a razón de un 3,5 por 100 anual hasta su jubilación (máximo sesenta y cinco 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 de diciembre de 1995).

b) Capital según la siguiente fórmula:

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

$C_{60}$  =  $C_{1934} * 1,035^{(60 - E)}$  (según categoría al 31 de diciembre de 1995).

E = Edad al 1 de enero de 1995.

## 2.- Modalidad "B": Seguro de vida básico.

### 2.1. Personal afectado.

El personal contratado a partir del 1 de enero de 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 tenga contrato superior a seis meses, estará cubierto, para los riesgos de muerte e invalidez, por una póliza de seguro colectivo distinta de las indicadas para la otra modalidad, salvo renuncia expresa del trabajador. Para posterior adscripción deberá haber acuerdo del interesado y la dirección.

## 2.2. Capital asegurado.

2.2.1. Las cantidades de los capitales garantizados hasta el 31 de diciembre de 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 por 100.

## 2.3. Incorporación.

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

## 2.4. Prima del seguro.

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

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

## 2.5. Vigencia del seguro.

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

- Por causar baja en la empresa.
- Por jubilación.
- En cualquier caso, a los sesenta y cinco 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 prestación social sustitutoria.

### Documentación.

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

### Información.

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

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

### Seguro de vida anterior.

Las personas en activo que, estando acogidas a la actual póliza de seguro de vida colectivo en la fecha de la firma del presente acuerdo, manifiesten por escrito en el servicio de personal de su empresa, antes del 28 de diciembre de 1995 (esta fecha podrá prorrogarse, por una sola vez, hasta el 15 de enero de 1996), su necesidad de mantener dicho seguro, se les mantendrá este, a título personal y con carácter excepcional, con las condiciones que existían, en todos sus términos, en la situación anterior al principio de acuerdo.

### Aceptación del principio de acuerdo.

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



Entrada en vigor.

La entrada en vigor de este principio de acuerdo, una vez ratificado por la dirección, será con efectos de 1 de enero de 1995 para el seguro de capitalización (aportaciones) y 1 de enero de 1996 para el seguro de vida en ambas modalidades.

Inclusión en convenio colectivo.

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

Madrid, a 21 de diciembre de 1995.

Anexo 1

Capitales seguro de vida

Año	A2	B1	B2	C1	C2	D1	D2	E1	E2	F1	F2
1995											
1996	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
1997	9.200.000	9.600.000	10.000.000	10.500.000	11.000.000	12.000.000	13.500.000	14.500.000	16.100.000	17.700.000	21.200.000
1998	9.470.000	9.880.000	10.300.000	11.220.000	11.900.000	12.970.000	13.900.000	14.930.000	16.300.000	18.230.000	21.330.000
1999	9.760.000	10.180.000	10.600.000	11.560.000	12.300.000	13.360.000	14.320.000	15.380.000	17.000.000	18.770.000	22.490.000
2000	10.050.000	10.490.000	10.920.000	11.910.000	12.670.000	13.760.000	14.750.000	15.840.000	17.590.000	19.340.000	23.160.000
2001	10.350.000	10.800.000	11.250.000	12.260.000	13.050.000	14.180.000	15.190.000	16.310.000	18.120.000	19.970.000	23.860.000
2002	10.660.000	11.120.000	11.580.000	12.630.000	13.440.000	14.600.000	15.650.000	16.800.000	18.660.000	20.510.000	24.570.000
2003	10.980.000	11.460.000	11.940.000	13.010.000	13.850.000	15.040.000	16.110.000	17.310.000	19.220.000	21.130.000	25.310.000
2004	11.310.000	11.800.000	12.290.000	13.400.000	14.260.000	15.490.000	16.600.000	17.830.000	19.800.000	21.760.000	26.070.000
2005	11.650.000	12.150.000	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
2006	12.000.000	12.520.000	13.040.000	14.220.000	15.130.000	16.440.000	17.610.000	18.910.000	21.000.000	23.090.000	27.650.000
2007	12.360.000	12.900.000	13.430.000	14.640.000	15.580.000	16.930.000	18.140.000	19.480.000	21.630.000	23.780.000	28.490.000
2008	12.730.000	13.280.000	13.840.000	15.080.000	16.050.000	17.440.000	18.680.000	20.070.000	22.280.000	24.500.000	29.340.000
2009	13.110.000	13.680.000	14.250.000	15.540.000	16.530.000	17.960.000	19.240.000	20.670.000	22.950.000	25.230.000	30.220.000
2010	13.510.000	14.090.000	14.680.000	16.000.000	17.030.000	18.500.000	19.820.000	21.290.000	23.640.000	25.990.000	31.130.000
2011	13.910.000	14.520.000	15.120.000	16.480.000	17.540.000	19.050.000	20.410.000	21.930.000	24.350.000	26.770.000	32.060.000
2012	14.330.000	14.950.000	15.570.000	16.980.000	18.070.000	19.630.000	21.030.000	22.590.000	25.080.000	27.570.000	33.020.000
2013	14.760.000	15.400.000	16.040.000	17.490.000	18.610.000	20.210.000	21.560.000	23.260.000	25.830.000	28.400.000	34.010.000
2014	15.200.000	15.860.000	16.520.000	18.010.000	19.170.000	20.820.000	22.310.000	23.960.000	26.610.000	29.250.000	35.040.000
2015	15.660.000	16.340.000	17.020.000	18.550.000	19.740.000	21.450.000	22.980.000	24.600.000	27.400.000	30.130.000	36.090.000
2016	16.130.000	16.830.000	17.530.000	19.110.000	20.340.000	22.090.000	23.670.000	25.420.000	28.230.000	31.030.000	37.170.000
2017	16.610.000	17.330.000	18.050.000	19.600.000	20.950.000	22.750.000	24.360.000	26.180.000	29.070.000	31.960.000	38.280.000
2018	17.110.000	17.850.000	18.680.000	20.270.000	21.570.000	23.430.000	25.110.000	26.970.000	29.950.000	32.930.000	39.430.000
2019	17.620.000	18.390.000	19.160.000	20.950.000	22.220.000	24.140.000	25.860.000	27.780.000	30.840.000	33.910.000	40.620.000
2020	18.150.000	18.940.000	19.730.000	21.510.000	22.890.000	24.860.000	26.640.000	28.610.000	31.770.000	34.920.000	41.840.000
2021	18.700.000	19.510.000	20.320.000	22.150.000	23.580.000	25.610.000	27.440.000	29.470.000	32.720.000	35.980.000	43.090.000
2022	19.260.000	20.100.000	20.930.000	22.820.000	24.280.000	26.380.000	28.260.000	30.350.000	33.790.000	37.050.000	44.380.000
2023	19.840.000	20.700.000	21.560.000	23.500.000	25.010.000	27.170.000	29.110.000	31.270.000	34.720.000	38.170.000	45.700.000
2024	20.430.000	21.320.000	22.210.000	24.210.000	25.760.000	28.080.000	29.980.000	32.260.000	35.760.000	39.310.000	47.060.000
2025	21.040.000	21.960.000	22.870.000	24.950.000	26.530.000	29.020.000	30.890.000	33.170.000	36.830.000	40.490.000	48.460.000
2026	21.660.000	22.620.000	23.560.000	25.690.000	27.330.000	29.990.000	31.810.000	34.170.000	37.940.000	41.710.000	49.900.000
2027	22.300.000	23.300.000	24.270.000	26.450.000	28.150.000	30.980.000	32.760.000	35.190.000	39.070.000	42.960.000	51.450.000
2028	23.000.000	24.000.000	25.000.000	27.250.000	29.000.000	31.200.000	33.750.000	36.250.000	40.250.000	44.250.000	53.000.000
2029	23.690.000	24.720.000	25.750.000	28.060.000	29.870.000	32.140.000	34.780.000	37.350.000	41.460.000	45.570.000	54.580.000
2030	24.400.000	25.460.000	26.520.000	28.910.000	30.760.000	33.110.000	35.800.000	38.500.000	42.700.000	46.940.000	56.200.000
2031	25.130.000	26.220.000	27.310.000	29.790.000	31.690.000	34.040.000	36.890.000	39.670.000	43.980.000	48.350.000	57.860.000
2032	25.880.000	27.010.000	28.130.000	30.700.000	32.680.000	35.000.000	38.000.000	40.800.000	45.300.000	49.800.000	59.560.000
2033	26.650.000	27.820.000	28.980.000	31.650.000	33.700.000	36.100.000	39.120.000	42.000.000	46.800.000	51.290.000	61.300.000
2034	27.450.000	28.650.000	29.860.000	32.650.000	34.820.000	37.200.000	40.300.000	43.200.000	48.600.000	52.800.000	63.080.000
2035	28.280.000	29.510.000	30.770.000	33.690.000	36.000.000	38.400.000	41.500.000	44.500.000	49.500.000	54.200.000	64.900.000
suma total	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 mensual es la aportación personal del trabajador a la prima del Seguro.)



Anexo 2

Seguro de capitalización

Capital a los sesenta años (ver nota)

Año	Antes de	A2	B1	B2	C1	C2	D1	D2	E1	E2	F1	F2
1933	60	2.000.000	2.075.000	2.150.000	2.225.000	2.300.000	2.375.000	2.450.000	2.525.000	2.600.000	2.675.000	2.750.000
1934	59	2.070.000	2.145.000	2.220.000	2.295.000	2.370.000	2.445.000	2.520.000	2.595.000	2.670.000	2.745.000	2.820.000
1935	58	2.140.000	2.215.000	2.290.000	2.365.000	2.440.000	2.515.000	2.590.000	2.665.000	2.740.000	2.815.000	2.890.000
1936	57	2.210.000	2.285.000	2.360.000	2.435.000	2.510.000	2.585.000	2.660.000	2.735.000	2.810.000	2.885.000	2.960.000
1937	56	2.280.000	2.355.000	2.430.000	2.505.000	2.580.000	2.655.000	2.730.000	2.805.000	2.880.000	2.955.000	3.030.000
1938	55	2.350.000	2.425.000	2.500.000	2.575.000	2.650.000	2.725.000	2.800.000	2.875.000	2.950.000	3.025.000	3.100.000
1939	54	2.420.000	2.495.000	2.570.000	2.645.000	2.720.000	2.795.000	2.870.000	2.945.000	3.020.000	3.095.000	3.170.000
1940	53	2.490.000	2.565.000	2.640.000	2.715.000	2.790.000	2.865.000	2.940.000	3.015.000	3.090.000	3.165.000	3.240.000
1941	52	2.560.000	2.635.000	2.710.000	2.785.000	2.860.000	2.935.000	3.010.000	3.085.000	3.160.000	3.235.000	3.310.000
1942	51	2.630.000	2.705.000	2.780.000	2.855.000	2.930.000	3.005.000	3.080.000	3.155.000	3.230.000	3.305.000	3.380.000
1943	50	2.700.000	2.775.000	2.850.000	2.925.000	3.000.000	3.075.000	3.150.000	3.225.000	3.300.000	3.375.000	3.450.000
1944	49	2.770.000	2.845.000	2.920.000	2.995.000	3.070.000	3.145.000	3.220.000	3.295.000	3.370.000	3.445.000	3.520.000
1945	48	2.840.000	2.915.000	2.990.000	3.065.000	3.140.000	3.215.000	3.290.000	3.365.000	3.440.000	3.515.000	3.590.000
1946	47	2.910.000	2.985.000	3.060.000	3.135.000	3.210.000	3.285.000	3.360.000	3.435.000	3.510.000	3.585.000	3.660.000
1947	46	2.980.000	3.055.000	3.130.000	3.205.000	3.280.000	3.355.000	3.430.000	3.505.000	3.580.000	3.655.000	3.730.000
1948	45	3.050.000	3.125.000	3.200.000	3.275.000	3.350.000	3.425.000	3.500.000	3.575.000	3.650.000	3.725.000	3.800.000
1949	44	3.120.000	3.195.000	3.270.000	3.345.000	3.420.000	3.495.000	3.570.000	3.645.000	3.720.000	3.795.000	3.870.000
1950	43	3.190.000	3.265.000	3.340.000	3.415.000	3.490.000	3.565.000	3.640.000	3.715.000	3.790.000	3.865.000	3.940.000
1951	42	3.260.000	3.335.000	3.410.000	3.485.000	3.560.000	3.635.000	3.710.000	3.785.000	3.860.000	3.935.000	4.010.000
1952	41	3.330.000	3.405.000	3.480.000	3.555.000	3.630.000	3.705.000	3.780.000	3.855.000	3.930.000	4.005.000	4.080.000
1953	40	3.400.000	3.475.000	3.550.000	3.625.000	3.700.000	3.775.000	3.850.000	3.925.000	4.000.000	4.075.000	4.150.000
1954	39	3.470.000	3.545.000	3.620.000	3.695.000	3.770.000	3.845.000	3.920.000	3.995.000	4.070.000	4.145.000	4.220.000
1955	38	3.540.000	3.615.000	3.690.000	3.765.000	3.840.000	3.915.000	3.990.000	4.065.000	4.140.000	4.215.000	4.290.000
1956	37	3.610.000	3.685.000	3.760.000	3.835.000	3.910.000	3.985.000	4.060.000	4.135.000	4.210.000	4.285.000	4.360.000
1957	36	3.680.000	3.755.000	3.830.000	3.905.000	3.980.000	4.055.000	4.130.000	4.205.000	4.280.000	4.355.000	4.430.000
1958	35	3.750.000	3.825.000	3.900.000	3.975.000	4.050.000	4.125.000	4.200.000	4.275.000	4.350.000	4.425.000	4.500.000
1959	34	3.820.000	3.895.000	3.970.000	4.045.000	4.120.000	4.195.000	4.270.000	4.345.000	4.420.000	4.495.000	4.570.000
1960	33	3.890.000	3.965.000	4.040.000	4.115.000	4.190.000	4.265.000	4.340.000	4.415.000	4.490.000	4.565.000	4.640.000
1961	32	3.960.000	4.035.000	4.110.000	4.185.000	4.260.000	4.335.000	4.410.000	4.485.000	4.560.000	4.635.000	4.710.000
1962	31	4.030.000	4.105.000	4.180.000	4.255.000	4.330.000	4.405.000	4.480.000	4.555.000	4.630.000	4.705.000	4.780.000
1963	30	4.100.000	4.175.000	4.250.000	4.325.000	4.400.000	4.475.000	4.550.000	4.625.000	4.700.000	4.775.000	4.850.000
1964	29	4.170.000	4.245.000	4.320.000	4.395.000	4.470.000	4.545.000	4.620.000	4.695.000	4.770.000	4.845.000	4.920.000
1965	28	4.240.000	4.315.000	4.390.000	4.465.000	4.540.000	4.615.000	4.690.000	4.765.000	4.840.000	4.915.000	4.990.000
1966	27	4.310.000	4.385.000	4.460.000	4.535.000	4.610.000	4.685.000	4.760.000	4.835.000	4.910.000	4.985.000	5.060.000
1967	26	4.380.000	4.455.000	4.530.000	4.605.000	4.680.000	4.755.000	4.830.000	4.905.000	4.980.000	5.055.000	5.130.000
1968	25	4.450.000	4.525.000	4.600.000	4.675.000	4.750.000	4.825.000	4.900.000	4.975.000	5.050.000	5.125.000	5.200.000
1969	24	4.520.000	4.595.000	4.670.000	4.745.000	4.820.000	4.895.000	4.970.000	5.045.000	5.120.000	5.195.000	5.270.000
1970	23	4.590.000	4.665.000	4.740.000	4.815.000	4.890.000	4.965.000	5.040.000	5.115.000	5.190.000	5.265.000	5.340.000
1971	22	4.660.000	4.735.000	4.810.000	4.885.000	4.960.000	5.035.000	5.110.000	5.185.000	5.260.000	5.335.000	5.410.000
1972	21	4.730.000	4.805.000	4.880.000	4.955.000	5.030.000	5.105.000	5.180.000	5.255.000	5.330.000	5.405.000	5.480.000
1973	20	4.800.000	4.875.000	4.950.000	5.025.000	5.100.000	5.175.000	5.250.000	5.325.000	5.400.000	5.475.000	5.550.000
1974	19	4.870.000	4.945.000	5.020.000	5.095.000	5.170.000	5.245.000	5.320.000	5.395.000	5.470.000	5.545.000	5.620.000
1975	18	4.940.000	5.015.000	5.090.000	5.165.000	5.240.000	5.315.000	5.390.000	5.465.000	5.540.000	5.615.000	5.690.000

NOTA: Para nacidos antes de 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

		2010	2011	2012
Femsa-alt/Ctg.		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

Y en prueba de conformidad con todo lo pactado, firman el presente principio de acuerdo la comisión establecida en los artículos 43.2 del XXI convenio colectivo, y 45 del XXII convenio colectivo de la antigua "Robert Bosch, Sociedad Anónima", compuesta por los siguientes miembros: Por las sociedades RBEA, RBEC, RBEH, RBEL, RBEM, RBES, RBET y RBSP (firmado).—Por la representación de los trabajadores (firmado).

En Madrid, a 25 de enero de 1996, se ha reunido la comisión del seguro de vida de "Robert Bosch España Fábrica Aranjuez, Sociedad Anónima" (RBEA); "Robert Bosch España Fábrica Castellet, Sociedad Anónima" (RBEC); "Robert Bosch España Fábrica Alcalá de Henares, Sociedad Anónima" (RBEH); "Robert Bosch España Fábrica La Carolina, Sociedad Anónima" (RBEL); "Robert Bosch España Fábrica Madrid, Sociedad Anónima" (RBEM); "Robert Bosch España Financiación y Servicios, Sociedad Anónima" (RBES); "Robert Bosch España Fábrica Treto, Sociedad Anónima" (RBET) y "Robert Bosch España, Sociedad Anónima" (RBSP), establecida en los artículos 43.2 del XXI convenio colectivo y 45 del XXII convenio colectivo de la antigua "Robert Bosch, Sociedad Anónima", al objeto de dar cumplimiento a los citados artículos,

**Exponen**

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

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

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

Por todo lo anteriormente expuesto

**Acuerdan**

Primero.—Elevar a definitivo el principio de acuerdo del seguro de vida colectivo "Robert Bosch" [FEMSA (alt)] de fecha 21 de diciembre de 1995.

Segundo.—De conformidad con lo establecido en el principio de acuerdo, a las personas que han optado por el seguro de vida anterior se les mantendrá este seguro a título personal y con carácter

excepcional, con las condiciones que existían y con los valores individuales de capital asegurado que tenían al 31 de diciembre de 1993 o a la fecha de incorporación a este seguro, si esta ha sido posterior a dicha fecha.

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

Y en prueba de conformidad con todo lo pactado, todas las partes firman el presente documento en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento.—Por las sociedades RBEA, RBEC, RBEH, RBEL, RBEM, RBES, RBET y RBSP (firmado).—Por la representación de los trabajadores (firmado).

#### ANEXO 5

##### 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 tablones, especificando los datos anteriormente mencionados y el plazo previsto para la presentación de solicitudes.
  3. Los requisitos necesarios y suficientes de los candidatos para optar al puesto son:
    - 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 6

Tabla de remuneración anual mínima -2010 inicial- para 1688 horas de trabajo

CATEGORIA	MENSUALIDAD ORDINARIA (12 pagas)	MENSUALIDAD EXTRAORDINARIA (2 pagas)	PAGA ÚNICA CONSOLIDADA (1 paga)	BRUTO AÑO 2010 MINIMO
A2	1.703,26	1.703,26	1.703,26	25.548,90
B1	1.729,89	1.729,89	1.729,89	25.948,35
B2	1.779,39	1.779,39	1.779,39	26.690,85
C1	1.870,16	1.870,16	1.870,16	28.052,40
C2	1.969,79	1.969,79	1.969,79	29.546,85
D1	2.112,01	2.112,01	2.112,01	31.680,15
D2	2.258,54	2.258,54	2.258,54	33.878,10
E1	2.420,49	2.420,49	2.420,49	36.307,35
E2	2.656,09	2.656,09	2.656,09	39.841,35
F1	2.954,67	2.954,67	2.954,67	44.320,05
F2	3.315,66	3.315,66	3.315,66	49.734,90

## ANEXO 7

## 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 establecida en ANEXO 7.1 en doce pagas/año.

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 en cada una de las pagas ordinarias lo establecido en el ANEXO 7.1.

## Absorciones.

Esta cantidad es absorbible de la Clave 9207 que eventualmente puedan tener las personas, siempre que esta Clave 9207 tenga por origen absorción de otras primas (Directa, Filiales, etc.).

En el caso de rescindir la percepción de este plus, se restituiría en la Clave 9207 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 y donde se especifican las tareas y responsabilidades que les son de aplicación.
- Como compensación por estos trabajos se establecen las siguiente cantidades/mes a abonar en 12 pagas:
  - Jefe de Brigada Ver Anexo 7.1
  - Capataces Ver Anexo 7.1
  - Bomberos Ver Anexo 7.1

## 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 7.1

	VALORES 2010 -Inicial-
PLUS DISPONIBILIDAD DE MANTENIMIENTO	135,22
PLUS CARGA-DESCARGA Y LIMPIEZA DE ALMACENES	45,11
SERVICIO DE BOMBEROS:	
- JEFE DE BRIGADA	120,70
- CAPATACES	104,61
- BOMBEROS	80,43

NOTA: Todas estas cantidades se abonarán en 12 pagas.

## ANEXO 8

Acuerdo Sobre Trabajo A Turnos Segundo y Tercero, Nocturnidad, Toxicidad y Noche Trabajada según el artículo 29 del XIX CC. FEMSA (ALT)

En Madrid, la comisión técnica, a 28 de octubre de 1991.

## 1.- Trabajo a turnos

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

La percepción de estos pluses supone:

1.1.- El CC 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 CC.

1.2.- Corresponde a la Dirección, en función de criterios organizativos y de rentabilidad, definir, en cada caso, el turno o turnos en el que cada puesto de trabajo y la persona que lo ocupa debe trabajar, conforme al CC, 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 con jornada partida (turno normal), con independencia de que pueda prolongar su jornada.

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

## 2.- Plus de turno de tarde.

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

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

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

Valor hora ponderado plus de tarde =  $7 * VHTT + 0,97 * VHTN$

7,97

Siendo:

VHTT = Valor hora turno de tarde.

VHTN = 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 ponderados del plus de turno de tarde para los operarios directos e indirectos y empleados se definen en el punto 8.

2.2.4. La fecha de entrada en vigor de estos valores/hora es en la nómina de noviembre de 1991, con el factor corrector del artículo 29 del XIX CC (75 por 100).

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

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

3.2.- Valor hora nocturnidad.

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

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

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

3.3.- Valor hora turno de noche.

3.4.- 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 1991 con aplicación en la nómina de enero de 1992 y hasta que se defina un nuevo valor en el CC de 1992.

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

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

5.- Plus tóxico, penoso o peligroso.

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

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

6.- Repercusiones generales de este acuerdo en el convenio colectivo

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

6.2.- Con la aplicación de los nuevos valores de los pluses de turno de tarde, turno de noche, nocturnidad, plus 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 segundo turno, 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 supondrá ninguna otra repercusión económica en otros conceptos salariales.

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

6.5.- La retribución de estos pluses en el período de vacaciones anuales serán 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 CC de 1992.

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

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

c) Los valores/hora de turno de tarde y turno de noche de los operarios directos e indirectos quedan supeditados al nuevo CC 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) Operarios indirectos (convenio FEMSA-alt).

Pluses de: turno de tarde, turno de noche, nocturnidad y toxicidad.

Anexo III) Empleados (convenio FEMSA-alt).

Pluses de: turno de tarde, turno de noche, nocturnidad y toxicidad.

#### Anexo 0

#### Determinación de los coeficientes base 1991

#### Empleados

Para antigüedad y clave-05, en turno de tarde, ponderado:

$$(A) = (7,98 * 0,15 + 0,97 * 0,3)/7,98 = 0,186467$$

$$K1 = [(A) * 7 + 0,4 * 0,97]/7,97 = 1,693263155/7,97 = 0,2124545996 = 0,212455$$

#### Operarios

Para clave-05, en horas nocturnidad y horas toxicidad:

$$K2 = [0,2/365 + 60/14] * (7 + 60/52)/(1.712/52) =$$

$$= 0,2 * (14/425) * (424/1.712) = 0,001631666 = 0,001632$$

Resto coeficientes

Se deducen directamente de las fórmulas del convenio RBES-alt y quedan reflejados al pie de las correspondientes tablas.

Anexo I  
Operarios directos (Convenio FEMSA-alt)

TABLA DE VALORES TURNO DE TARDE 1991			TABLA DE VALORES TURNO DE NOCHE 1992 SIN C.C.		TABLA DE VALORES DE NOCTURNIDAD 1991 y DE TOXICIDAD 1992 SIN C.C.			
CAT. FEMSA	VALOR HORA PONDERADO	VALOR PAGA PONDERADO	VALOR HORA	VALOR PAGA	VALOR HORA SIN ANTIGÜEDAD	VALOR PAGA SIN ANTIGÜEDAD	VALOR HORA POR QUIN.	VALOR PAGA POR QUIN.
A2-01	117,14	18232	220,54	34325	132,07	20555	10,19	1588
A2-02	117,14	18232	220,54	34329	132,07	20559	10,19	1598
B1-01	118,29	18411	222,72	34654	133,37	20758	10,23	1592
B1-02	118,29	18411	222,72	34654	133,37	20758	10,23	1592
B1-03	118,29	18411	222,72	34654	133,37	20758	10,23	1592
B2-01	118,29	18411	222,72	34654	133,37	20758	10,23	1592
B2-02	118,29	18411	222,72	34654	133,37	20758	10,23	1592
B2-03	118,29	18411	222,72	34654	133,37	20758	10,23	1592

En el caso de horas de nocturnidad y de toxicidad, se añadirá:

— Por cada quinquenio:

Número horas × (valor paga por quinquenio)/Horas abonables

— Si tiene clave clave 05:

Número horas × (C-05) × K2

Horas abonables 1991 = 1.712/11 = 155,64.

Anexo II  
Operarios indirectos (Convenio FEMSA-alt)

TABLA DE VALORES TURNO DE TARDE 1991			TABLA DE VALORES TURNO DE NOCHE 1992 SIN C.C.		TABLA DE VALORES NOCTURNIDAD 1991 y TOXICIDAD 1992 SIN C.C.			
CAT. FEMSA	VALOR HORA PONDERADO	VALOR PAGA PONDERADO	VALOR HORA	VALOR PAGA	VALOR HORA SIN ANTIGÜEDAD	VALOR PAGA SIN ANTIGÜEDAD	VALOR HORA POR QUIN.	VALOR PAGA POR QUIN.
A2-01	144,55	22502	272,20	42305	132,07	20555	10,19	1588
A2-02	144,55	22502	272,20	42309	132,07	20559	10,19	1598
B1-01	145,81	22681	274,14	42687	133,37	20758	10,23	1592
B1-02	145,81	22681	274,14	42687	133,37	20758	10,23	1592
B1-03	145,81	22681	274,14	42687	133,37	20758	10,23	1592
B2-01	145,81	22681	274,14	42687	133,37	20758	10,23	1592
B2-02	145,81	22681	274,14	42687	133,37	20758	10,23	1592
B2-03	145,81	22681	274,14	42687	133,37	20758	10,23	1592
C1-01	182,15	29681	303,51	47238	136,99	21321	10,35	1611
C1-02	182,15	29681	303,51	47238	136,99	21321	10,35	1611
C1-03	182,15	29681	303,51	47238	136,99	21321	10,35	1611
C1-04	182,15	29681	303,51	47238	136,99	21321	10,35	1611
C2-01	181,20	29089	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
C2-02	181,20	29089	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
C2-03	181,20	29089	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
C2-04	181,20	29089	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
D1-01	161,20	25088	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
D1-02	161,20	25088	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
D1-03	161,20	25088	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
D1-04	161,20	25088	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
D1-05	161,20	25088	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630

En el caso de horas de nocturnidad y de toxicidad, se añadirá:

— Por cada quinquenio:

Número horas × (valor paga por quinquenio)/Horas abonables

— Si tiene clave clave 05:

Número horas × (C-05) × K2

Horas abonables 1991 = 1.712/11 = 155,64.

## Anexo III

## Empleados (convenio FEMSA-alt)

CAT. FEMSA	TABLA DE VALORES TURNO DE TARDE 1991			TABLA DE VALORES TURNO DE NOCHE 1992 SIN C.C.			TABLA DE VALORES NOCTURNIDAD 1991 y TOXICIDAD 1992 SIN C.C.		
	VALOR HORA PONDERADO s/ANTIG.	VALOR PAGA PONDERADO s/ANTIG.	ALOR HORA PONDERADO POR QUINQUENIO	VALOR HORA s/ANTIG.	VALOR PAGA s/ANTIG.	VALOR HORA POR QUIN.	VALOR HORA s/ANTIG.	VALOR PAGA s/ANTIG.	VALOR HORA POR QUIN.
A2-01	184,58	26728	8,38	347,62	54089	15,76	173,76	27044	7,89
A2-02	184,99	28791	8,38	348,28	54207	15,76	174,14	27103	7,89
B1-01	187,79	29228	8,38	353,66	55029	15,78	176,75	27514	7,89
B1-02	188,20	29261	8,38	354,33	55148	15,78	177,16	27573	7,89
B1-03	188,63	29354	8,38	355,10	55267	15,78	177,54	27632	7,89
B2-01	193,76	30157	8,38	364,60	56778	15,78	182,40	28358	7,89
B2-02	194,17	30220	8,38	365,57	56897	15,78	182,78	28448	7,89
B2-03	194,57	30283	8,38	366,33	57016	15,78	183,16	28507	7,89
C1-01	204,50	31826	8,52	385,02	59924	16,04	192,50	29961	8,02
C1-02	207,32	32268	8,52	390,34	60753	16,04	195,17	30379	8,02
C1-03	210,58	32771	8,52	395,43	61701	16,04	198,21	30849	8,02
C1-04	214,60	33400	8,52	404,04	62865	16,04	202,02	31442	8,02
C2-01	216,23	33655	8,71	407,12	63364	16,39	203,55	31681	8,19
C2-02	220,28	34284	8,71	414,72	64548	16,39	207,36	32274	8,19
C2-03	224,32	34913	8,71	422,33	65732	16,39	211,16	32865	8,19
C2-04	228,36	35541	8,71	429,94	66916	16,39	214,97	33458	8,19
D1-01	233,10	36280	8,89	438,86	68307	16,74	219,43	34152	8,37
D1-02	237,24	36923	8,89	446,06	69518	16,74	223,32	34758	8,37
D1-03	241,37	37566	8,89	454,43	70728	16,74	227,21	35363	8,37
D1-04	245,50	38209	8,89	462,21	71938	16,74	231,10	35968	8,37
D1-05	249,63	38852	8,89	469,98	73148	16,74	234,99	36574	8,37
D2-01	250,29	38955	9,21	471,23	73343	17,34	235,61	36670	8,67
D2-02	254,42	39598	9,21	476,01	74553	17,34	239,50	37276	8,67
D2-03	258,55	40241	9,21	486,79	75764	17,34	243,39	37881	8,67
D2-04	262,68	40884	9,21	494,56	76974	17,34	247,28	38487	8,67
D2-05	266,81	41526	9,21	502,34	78184	17,34	251,16	39091	8,67
E1-01	269,13	41687	9,67	506,70	78863	18,21	253,34	39430	9,11
E1-02	274,79	42768	9,67	517,36	80522	18,21	258,67	40269	9,11
E1-03	280,45	43849	9,67	528,01	82180	18,21	264,00	41068	9,11
E1-04	285,11	44530	9,67	538,67	83838	18,21	269,33	41919	9,11
E1-05	291,97	45442	9,67	548,70	85556	18,21	274,85	42778	9,11
E2-01	296,49	46146	10,37	556,22	86881	19,53	279,10	43438	9,76
E2-02	302,35	47058	10,37	569,28	88599	19,53	284,82	44258	9,76
E2-03	308,22	47971	10,37	580,30	90317	19,53	290,14	45157	9,76
E2-04	314,89	49009	10,37	592,60	92272	19,53	296,42	46135	9,76
E2-05	322,17	50142	10,37	606,59	94405	19,53	303,27	47201	9,76
F1-01	332,48	51747	10,37	625,98	97427	19,53	312,98	48712	9,76
F1-02	339,75	52879	10,37	639,67	99569	19,53	319,93	49776	9,76
F1-03	347,03	54012	10,37	653,38	101692	19,53	326,88	50844	9,76
F1-04	355,12	55271	10,37	666,80	104082	19,53	334,29	52029	9,76
F1-05	363,61	56593	10,37	684,59	106550	19,53	342,29	53274	9,76
F2-01	375,69	58519	10,37	707,90	110178	19,53	353,94	55087	9,76
F2-02	386,91	60218	10,37	728,45	113375	19,53	364,22	56687	9,76
F2-03	397,82	61917	10,37	749,00	116574	19,53	374,49	58286	9,76
F2-04	410,35	63866	10,37	772,53	120245	19,53	386,28	60121	9,76
F2-05	424,49	66038	10,37	799,22	124390	19,53	399,80	62154	9,76
F2-06	438,63	68266	10,37	825,84	128534	19,53	412,81	64285	9,76
F2-07	454,96	70721	10,37	855,51	133151	19,53	427,75	66575	9,76

A ESTOS VALORES HORA SE AÑADIRAN:  
A) EN TURNO TARDE:  
- POR CADA QUINQUENIO:  
Nº.H. \* (5%\*S.B.R. (59/30)\*K1)/H.AB.  
- SI TIENE CLAVE 05:  
Nº.Horas \* (C-05)\*(28/30)\*K1/H.AB.  
H. ABONABLES 1991 = 155,64.

B) EN TURNO NOCHE:  
- POR CADA QUINQUENIO:  
Nº.H. \* (5%\*S.B.R. (59/30)\*0,4)/H.AB.  
- SI TIENE CLAVE 05:  
Nº.Horas \* (C-05)\*(28/30)\*0,4/H.AB.  
H. ABONABLES 1991 = 155,64.

C) EN NOCTURNIDAD y TOXICIDA  
- POR CADA QUINQUENIO:  
Nº.H. \* (5%\*S.B.R. (59/30)\*0,2)/H.AB.  
- SI TIENE CLAVE 05:  
Nº.H. \* (C-05)\*(28/30)\*0,2/H.ABONA  
H. ABONABLES 1991 = 155,64.

EMISION: 28-10-91.

## ANEXO 8.1

## Operarios Indirectos: Plus de toxicidad. -Año 2010 Inicial-

## Año 2010 -Inicial-

Categ.	Valor hora Sin Antigüedad	Valor hora Por Quinquenio
A2-01	1,44	0,10
A2-02	1,44	0,10
B1-01	1,46	0,10
B1-02	1,46	0,10
B1-03	1,46	0,10
B2-01	1,46	0,10
B2-02	1,46	0,10
B2-03	1,46	0,10
C1-01	1,49	0,10
C1-02	1,49	0,10
C1-03	1,49	0,10
C1-04	1,49	0,10
C2-01	1,54	0,10
C2-02	1,54	0,10
C2-03	1,54	0,10
C2-04	1,54	0,10
D1-01	1,54	0,10
D1-02	1,54	0,10
D1-03	1,54	0,10
D1-04	1,54	0,10
D1-05	1,54	0,10

## Empleados: Plus de toxicidad. –Año 2010 Inicial-

Categ.	Valor hora Sin Antigüedad	Valor hora Por Quinquenio
A2-01	1,90	0,07
A2-02	1,90	0,07
B1-01	1,94	0,07
B1-02	1,94	0,07
B1-03	1,94	0,07
B2-01	1,99	0,07
B2-02	1,99	0,07
B2-03	1,99	0,07
C1-01	2,10	0,07
C1-02	2,14	0,07
C1-03	2,16	0,07
C1-04	2,20	0,07
C2-01	2,21	0,07
C2-02	2,26	0,07
C2-03	2,30	0,07
C2-04	2,35	0,07
D1-01	2,39	0,08
D1-02	2,42	0,08
D1-03	2,47	0,08
D1-04	2,51	0,08
D1-05	2,60	0,08
D2-01	2,60	0,08
D2-02	2,65	0,08
D2-03	2,68	0,08
D2-04	2,72	0,08
D2-05	2,75	0,08
E1-01	2,78	0,08
E1-02	2,85	0,08
E1-03	2,90	0,08
E1-04	2,95	0,08
E1-05	3,01	0,08
E2-01	3,06	0,09
E2-02	3,12	0,09
E2-03	3,18	0,09
E2-04	3,24	0,09
E2-05	3,32	0,09
F1-01	3,41	0,09
F1-02	3,49	0,09
F1-03	3,59	0,09
F1-04	3,66	0,09
F1-05	3,75	0,09
F2-01	3,87	0,09
F2-02	3,97	0,09
F2-03	4,11	0,09
F2-04	4,22	0,09
F2-05	4,38	0,09
F2-06	4,53	0,09
F2-07	4,69	0,09

## ANEXO 9

En Madrid, a 22 de diciembre de 1994.

La dirección de "Robert Bosch, Sociedad Anónima", el comité intercentros de "Robert Bosch, Sociedad Anónima", y los representantes de la Federación del Metal de UGT y de la Federación Minerometalúrgica de CC OO,

## Exponen

- 1.- Que la dirección de la empresa "Robert Bosch, Sociedad Anónima", ha iniciado las actuaciones preceptivas para reorganizar la estructura de la sociedad a partir del 1 de enero de 1995, por ramas de actividad, constituyendo ocho sociedades con personalidad jurídica independiente.
- 2.- Que a tenor de lo manifestado por la dirección de "Robert Bosch, Sociedad Anónima", 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, Sociedad Anónima", en el momento de ejecutarse la reestructuración.
- 3.- Que, asimismo, y en relación y como consecuencia de la referida operación, las partes firmantes han establecido los acuerdos que constan en el presente documento.
- 4.- Que por la presente, la representación de los trabajadores que suscribe este documento declara que sobre la base de la estricta observancia y en sus propios términos de la totalidad de las obligaciones empresariales que se refieren en los precedentes expositivos 2º y 3º, no se opone a la reestructuración proyectada.
- 5.- Que, sin perjuicio de la plena validez de este acuerdo, la representación de los trabajadores que suscribe el presente documento, manifiesta su preocupación por considerar que concurren hechos y circunstancias objetivas que podrían dificultar la viabilidad como sociedades independientes de RBEL y RBEA.
- 6.- Que conforme se refiere en el expositivo 3º y con la finalidad explicitada en el mismo, las partes pactan y se comprometen al cumplimiento del acuerdo que consta en las siguientes:

## Cláusulas

## Primero

## 1.- Empleo.

1.1. Se crea una comisión, compuesta por las direcciones de cada Sociedad y por las Representaciones de los Trabajadores (máximo dos personas por sociedad), que se reunirán si alguna de las Sociedades tuviese problemas graves de ocupación, falta de liquidez o aquellos que, previamente, ambas partes pudieren otorgarle.

1.2. Ante cualquiera de los problemas anteriormente citados, esta Comisión se reunirá para estudiar y negociar una solución de características similares a las hasta ahora aplicadas en "Robert Bosch, Sociedad Anónima", como son:

1.2.1. Alternativas de ocupación del personal dentro de cualquiera de las citadas Sociedades, preferentemente dentro de la misma zona geográfica, y/o

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

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

1.3. En el caso de cesión empresarial de todo o parte de alguna de las Sociedades, a otra Sociedad ajena a esta, 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 financiación de los comités de empresa.

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

3.- Incorporación de las presentes cláusulas a los distintos convenios colectivos.

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

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

Anexo I

Documentación básica entregada y estudiada:

1º.- Documentos «Nueva estructura de “Robert Bosch, Sociedad Anónima”», de fecha 15 de julio de 1994.

2º.- Escrituras de Constitución de las Sociedades.

3º.- Previsión de ocupación de fecha 11 de noviembre de 1994.

4º.- Previsión de plantillas al 1 de enero de 1995 de fecha 22 de noviembre de 1994.

5º.- Principio de acuerdo de fecha 28 de noviembre de 1994.

6º.- Documentos de nueva estructura a partir del 1 de enero de 1995 de fecha 30 de noviembre de 1994.

7º.- Informe de los auditores independientes “KPMG-Peat Manvick” de fecha 15 de noviembre de 1994.

8º.- Listados de personal de cada sociedad.

#### ANEXO 10

Se incorpora al presente Convenio Colectivo en los términos expresados en el propio Convenio y en sus respectivos textos, los siguientes Acuerdos:

- Acuerdo de adhesión del personal de la antigua Robert Bosch Comercial Española, S.A. al Convenio Colectivo de F.E.M.S.A. (actual Robert Bosch, S.A.) de fecha 15.3.1991, teniendo en cuenta lo expresado en el propio Convenio respecto a los Promotores y Vendedores.

#### ANEXO 11

Sistema retributivo y Condiciones Laborales del colectivo Vendedores-Promotores

##### Inspector Delegado

Las personas que venían desarrollando la función de Inspector Delegado (función que ha quedado anulada) y han pasado a desarrollar una nueva función de Promotor Delegado o Vendedor, podrán acogerse, voluntariamente, al sistema retributivo definido para estas categorías profesionales, pasando a asignarles la categoría, nivel y estructura salarial de los Promotores Delegados o vendedores, quedando absorbida y compensada en su nueva estructura, todos los conceptos que pudieran tener de su anterior situación.

En el caso de que en el futuro, dejase de realizar, por razones organizativas, la función de Promotor Delegado o Vendedor, pasaría a asignársele la categoría y sistema salarial de la nueva función, respetándose la situación de categoría y nivel salarial que tenía antes de pasar a Promotor Delegado o Vendedor, con las actualizaciones correspondientes a los años transcurridos para esa categoría y nivel salarial.

Lo anteriormente indicado, es igualmente generalizable para cualquier otra función de origen distinta de la de Inspector Delegado.

## ANEXO 11.1

A la fecha de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará al colectivo de Promotores Delegados y Vendedores (OX) un estudio sobre la evolución de la Retribución Fija, garantizándoseles, si procediera, una evolución en porcentaje, como mínimo, equivalente a la evolución en porcentaje que hubieran tenido de haber permanecido afectados por convenio, considerando el salario base y la antigüedad. A estos efectos de cálculo del porcentaje de evolución, la antigüedad se considerará por el valor máximo que tenga un quinquenio.

En caso de que, tras este estudio, procediera realizar alguna actualización salarial individual, ésta se aplicaría con efectos retroactivos a 1 de enero de 2010.

A la finalización de la vigencia del presente convenio se realizará un nuevo estudio de la evolución a estos mismos efectos.

Este colectivo tendrá derecho, además de los establecidos específicamente en los respectivos contratos individuales, a los siguientes beneficios sociales explicitados en el convenio colectivo y en las mismas condiciones económicas previstas en el mismo: Ayuda Escolar y Becas.

Asimismo, tendrán derecho a solicitar a la empresa la adquisición de una cesta de navidad con un importe aproximado de 90 € cuyo importe les será descontado de la nómina del mes de diciembre.

## ANEXO 12

Composición Comisión Paritaria de Seguridad y Salud.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención.

1 Delegados de Prevención.

El número de Delegados de Prevención, será el legalmente establecido. No obstante para el Centro de Madrid, c/. Hermanos García Noblejas, 19 (CGN), el número de Delegados de Prevención será de 4.

2 Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud, tendrá la composición y funciones legalmente establecidas. No obstante para el Centro de Madrid, c/. Hermanos García Noblejas, 19 (CGN), estará compuesto por 4 representantes por parte de la Dirección y por los 4 Delegados de Prevención.

## ANEXO 13

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 su 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 punto 2.1.2 de los acuerdos de la 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 punto 2.1.2 de los acuerdos de la prórroga del PRI" por considerar que este punto tenía una aplicación limitada en el tiempo y no haber sido desarrollado en Convenio Colectivo el citado texto.

## ANEXO 14

Categoría		Descripción	Asimilación					
Clase	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 Basculero	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 esfuerzi particulas de la voluntad para superar un inconveniente reconocido en la función (ruido, calor, angustia. ect)	Especialistas Cualificados	Oficiales 3ª	Listero Almacenero Chofer Motociclo Guarda jurado y camarero	Oficiales 2ª	Calcador reproductor de planos Auxiliar Laboratorio, Auxiliar organización	

Categoría		Descripción	Asimilación					
Clase	V. tareas		No profesional	Profesional	Subalternos	Administrativos	Técnicos	Titulados
		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						
B2	151-165	Trabajos que requieren la utilización de gran parte de la tecnología del oficio, preciso asesoramiento en caso de dificultad. Trabajo profesional 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, Telefonista, Cocineros, Chofer de turismo, Portero		Capataz Peones Archivero Bibliotecario Reproductor Fotográfico Delineante 2º Analista 2º Técnico organización	Maestro Enseñanza Elemental	
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

Categoría		Descripción	Asimilación					
Clase	V. tareas		No profesional	Profesional	Subalternos	Administrativos	Técnicos	Titulados
C2	181-195	Trabajos profesionales que requieran 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 C! 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 servicios de bar, comedor, y cocina. Funciones en proceso administrativos que precisan para su ejecución el dominio de la técnica contable, planificación de la producción, gestión o secretariado, con la asistencia 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	Practicante Graduado 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 E.A. Funciones en órdenes 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						
D1	211-235	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 gestión, 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				Cajero Jefes 2ª Jefe de Equipo	Maestro de Taller Delineante Proyección Jefe de Sección Laboratorio Jefe Organización 2ª	Ayudante de ingeniería y Arquitectura Peritos Industriales

Categoría		Descripción	Asimilación					
Clase	V. tareas		No profesional	Profesional	Subalternos	Administrativos	Técnicos	Titulados
		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						
D2	236-275	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					Jefes de 1ª de servicio	Jefe de Taller, Jefe Laboratorio Jefe organización 1ª
		Mandos Superiores						Ingenieros Arquitectos Licenciados

## ANEXO 15

## Vacaciones.

No habiéndose alcanzado un acuerdo en la materia concreta de distribución de días de Vacaciones, se acuerda 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, así como los correspondientes a Robert Bosch España, S.A.

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.
- Nº. 26 de 30 de enero de 1996.
- Nº. 292 de 4 de diciembre de 1996.

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 16 del texto del Convenio Colectivo (BOE nº. 292 de 4.12.1996), para los años 1996, 1997 y 1998.

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 16

### 2 Absorción y garantía personal

#### 2.1 Compensación, absorción y garantía personal.

Las condiciones económicas pactadas con anterioridad a la fecha inicial de vigencia del Convenio, serán respetadas cuantitativamente, de forma global y en cómputo anual, adaptándolas, sin embargo, a la estructuración de las percepciones establecidas en este Anexo. Las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente serán de aplicación si global y anualmente considerados, superasen el nivel económico total del presente Anexo; en otro caso, se considerarán absorbidas y compensadas por las mejoras recogidas en el mismo.

Toda disposición de rango superior a este Convenio que represente una ventaja no dineraria a favor de los trabajadores incluidos en el presente Anexo, con respecto a cualquier artículo o artículos indicados a continuación, será incluida automáticamente en éste, con efectos a partir de la entrada en vigor de dicha disposición.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

### 3 Condiciones de Trabajo

#### 3.1 Ropa de trabajo

Se proveerá a los trabajadores de ropa de trabajo adecuada:

- 2 batas
- 2 camisas

Al personal que haya de realizar trabajos continuos a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, se les dotará de ropa y calzado impermeables. Los trabajos que requieran contacto con ácidos, deberán realizarse con ropa adecuada. A los porteros, vigilantes y conductores se les proporcionará uniforme, calzado y prenda de abrigo.

El período de duración de las prendas será de un año, salvo las de abrigo e impermeable que podrán ser de mayor tiempo de uso; en caso de excepcional desgaste, se acordará una duración distinta.

Dichas prendas serán de uso obligatorio y limitado al tiempo que se esté prestando servicio en la Empresa.

#### 4.17 Valoración de puestos de trabajo para empleados

4.17.2 Como consecuencia de la implantación de este sistema de valoración, el personal empleado queda agrupado en categorías generales Robert Bosch España, S.A., de acuerdo con el nivel de trabajo que realmente desempeñe. Estas categorías sirven para fijar su posición interna en la Empresa, así como para la asignación de grupos de cotización a la Seguridad Social, según Anexo 31/16 Grupos de Cotización, de acuerdo con la Normativa Legal Vigente.

Una Comisión paritaria Dirección-Representación de los Trabajadores estudiará durante 2006, la actualización del Anexo 31/16 (según la normativa legal vigente).

#### 4.21 Condiciones de traslado de FAV a CGN, FAH, FA y viceversa

Las condiciones laborales derivadas del traslado del alternador, quedan recogidas en el Anexo 29/16.

### 5 Calendario/Horario

#### 5.1 Calendario

El calendario y horario que regirán son los que figuran en el Anexo 5/16.

#### 5.2 Horario

El horario de trabajo deberá respetarse, teniendo en cuenta que la jornada de trabajo comienza y termina con el correspondiente toque de sirena.

Cualquier ausencia del puesto de trabajo debe producirse previo conocimiento del superior inmediato.

Toma de bocadillo. Para evitar entorpecimiento en el proceso productivo, la toma de bocadillo se hará de 11,00 H. a 11,15 H., de 19,00 H. a 19,15 H. y de 3,00 H. a 3,15 H., en los diferentes turnos, horas que se anunciarán con el toque de sirena.

Para el establecimiento o modificación de los turnos de trabajo, se estará a lo establecido en el presente Anexo y en su defecto a la legislación legal correspondiente.

#### 5.4 Definiciones

- Días de vacaciones: El período de vacaciones es de 30 días naturales entre los que no se contabilizará ningún día festivo.

- Días de vacaciones por antigüedad:

1 Por razón de Antigüedad, a partir del año 1990, las vacaciones anuales reglamentarias se incrementarán dentro del año natural que se considere, con arreglo a la siguiente distribución:

- Díez años de permanencia en la Empresa:	Un día
- Veinte años de permanencia en la Empresa:	Dos días
- Veinticinco años de permanencia en la Empresa:	Tres días

2 Estos días no podrán disfrutarse acumulados al período ininterrumpido de vacaciones.

Para la determinación de los días correspondientes, el trabajador deberá dar conformidad de su mando correspondiente.

3 El cómputo para obtener los años de permanencia será efectuado a partir del día de ingreso del interesado.

No se tendrá en cuenta el tiempo que se permanezca en excedencia forzosa o voluntaria.

- 4 Estos días de vacaciones por antigüedad suponen la homogeneización en el presente Convenio, a los días de Veterano que vienen disfrutando los trabajadores de FEMSA (alt.)
- 5 Se abonarán como días efectivos de trabajo con arreglo a las retribuciones totales de su puesto de trabajo.
  - Fiestas: Serán días festivos los que declaren los organismos competentes cada año.
  - Días laborables: Es la diferencia entre los días del año menos domingos, vacaciones (sin domingos) y fiestas.
  - Días inhábiles: Son los días en que se acuerde no trabajar sin ser domingo, ni festivos, ni vacaciones.
  - Días efectivos de trabajo: Son aquellos previstos como de trabajo efectivo, o sea, la diferencia entre los días laborables y la suma de los días inhábiles y los días flotantes.
  - Jornada real: Son las horas de trabajo previstas para cada día.
  - Jornada anual: Son las horas de trabajo previstas para el año, o sea, el producto de la jornada real por los días efectivos de trabajo.
  - Jornada teórica diaria y mensual para empleados:

La jornada teórica mensual es el cociente que se obtiene de dividir la Jornada Anual entre los once meses de trabajo efectivo.

#### 5.6 Aplicación de valores

Los valores de los conceptos definidos en el presente apartado (punto 5) son los que figuran en el Anexo 6/16.

A efectos de pago, se calculará con precisión de cuatro decimales en los datos de jornada real y jornada teórica.

- 6 Sistema de retribuciones, definiciones previas y clasificación de personal.
  - Personal empleado: Son aquellas personas cuya categoría profesional está comprendida en el desglose por categorías que se establece en el Anexo 7/16. El personal empleado percibirá su salario por meses.

Esta clasificación de personal no es exhaustiva.

- 8 Sistema retributivo de personal empleado. Salario

#### 8.1 Nueva estructura salarial

Se establecen unos Salarios Total paga, según categorías, recogidos en el Anexo 28.1/16 que incluyen los días festivos abonables.

Estos salarios constan de cuatro cantidades que se abonan en las claves 8101, 8102, 8257 Y 8201.

El primer escalón de cada categoría tendrá el carácter de salario mínimo para esa categoría, sirviendo a tal efecto para regular cualquier situación individual que pudiera tener un nivel salarial inferior.

No obstante a estos Salarios Total Paga habrá que añadir, si procede, el PI (b) calculado según punto 12.2.2 y aplicado sobre el salario base de referencia del Anexo 28.2/16. El salario Bruto anual constará de 14 pagas iguales de acuerdo con el Anexo 28.1/16, más una decimoquinta paga cuyo valor queda establecido en el punto 12.12.

Complemento Retribución según Tabla (clave 8106). Es la cantidad que quedó como diferencia al introducir la nueva Tabla del Anexo 28.1/16 del Convenio de 1990, en el caso de ajustarse al escalón inferior de la citada Tabla.

Esta cantidad se percibe en 14 pagas, tendrá el carácter de absorbible en futuras mejoras salariales individuales y se incrementará según el porcentaje de los sucesivos convenios.

Los nuevos números de las claves y sus correspondientes equivalencias anteriores se reflejan en Anexo 17. RBSP y el Comité de Empresa resolverán, de común acuerdo los problemas que se deriven del cambio de claves, con el criterio de que su aplicación no debe generar perjuicios a nadie.

### 8.2 Cálculo de Antigüedad y del Plus Individual PI(b)

El cálculo de la Antigüedad y del Plus Individual PI(b) se realizará sobre el salario base de referencia establecido en el Anexo 28.2/16 en la forma que indican los puntos 12.1 y 12.2.2.

### 8.3 Valor Hora.

- a) Se utiliza para descontar las horas por ausencia no retribuíbles o las horas de huelga. Se obtiene de la forma siguiente:

$$\text{V/H} = \frac{\text{[Retribución según tabla + Plus Convenio Colectivo + Complemento por Cant. y Calidad + Antigüedad + Complemento Retribución s/tabla - PI(a)] x 14 - Salario Fiestas}}{14 \times \text{JTMP}}$$

- b) Se utiliza como base de cálculo para los pluses. Se obtiene de la siguiente forma:

$$\text{V/H} = \frac{\text{[Retribución según tabla + Plus Convenio Colectivo + Complemento por Cant. y Calidad + Antigüedad + Cuantía Equivalente + Complemento Retribución s/tabla - PI(a)] x 14 - Salario Fiestas}}{14 \times \text{JTMP}}$$

- c) Siendo:

- Retribución según Tabla, Plus Convenio Colectivo y Complemento por Cantidad y Calidad = Definido en Anexo 28.1/16.
- Cuantía Equivalente = Definida en el punto 12.4.
- Salario de las fiestas =
 
$$\frac{\text{Retribución según tabla + Plus Convenio Colectivo + Complemento por Cant. y Calidad + Antigüedad + Complemento Retribución s/Tabla - PI (a)} \times (\text{n}^\circ \text{ de fiestas})}{30}$$
- Complemento Retribución s/ Tabla = Definida en el punto 8.1
- PI (a) = Definido en el punto 12.2.1 b).
- JTMP = Jornada Teórica Mensual de Presencia, definida en el punto 5.4.
- 14 = número de pagas.

## 11 Sistema Retributivo de Personal Empleado, Complementos

## 11.1 Horas extraordinarias (H. E.):

(1) Salario/Hora Módulo. Se calcula aplicando la fórmula siguiente:

$$SHM = \frac{S.A.M.+ (Antigüedad + Cuantía Equivalente + Complemento Retribución s/tabla) \times 14}{Jornada\ anual}$$

siendo:

- S.A.M. = Es el Salario Anual Módulo que queda establecido en la tabla del Anexo 17/16.

Cuantía Equivalente = Definida en el punto 12.4.

- Complemento Retribución s/Tabla = Definido en el punto 8.1.

(2) Valor de las H. E.:

El valor de las H. E. para los empleados, se obtiene multiplicando el salario/hora módulo de cada categoría profesional por el coeficiente legal.

## 12 Pluses Varios

## 12.1 Antigüedad

Se abonará por quinquenios, a razón de un 5% de salario base de referencia mes (Anexo 28.2/16) por cada quinquenio en las 14 pagas.

## 12.2 Plus Individual

Se adjunta como anexo 30/16 el Acuerdo de 23.9.87.

## 12.2.1 Cálculo del abono del PI (a)

b) Desde el 01.10.90 el PI (a) ha quedado incluido en los Salarios de la Tabla del Anexo 28.1/16.

## 12.2.2 Cálculo del abono del PI (b)

b) Para Empleados :

Cuantía/paga = 0,05 x Salario Base de Referencia/mes (Anexo 28.2/16) x N.

Abono en 14 pagas.

Siendo N = El número de quinquenios que cada trabajador haya tenido en 1987 por encima de tres quinquenios.

## 12.3 Complementos de nocturnidad, toxicidad, penosidad, peligrosidad y turnicidad.

## 12.3.1 Salario módulo para nocturnidad y tóxicos, penosos y peligrosos.

Es el mismo que el salario hora módulo de horas extraordinarias, sin la parte variable:

$$X3 = \frac{\text{Plus de turnos/mes} + \text{Plus tpp/mes} + \text{Plus noct/mes}}{\text{Días trabajados / mes ó fracción de día}} \times 6 \times K1$$

## 12.3.2 Plus de nocturnidad y plus de tóxicos, penosos y peligrosos (tpp)

Es el 20% del valor/hora, según punto: 8.3 b).

## 12.3.4 Plus de turnos

La cuantía de este plus será de un 15% en el turno de tarde y un 40% en el turno de noche, retribuyéndose en ambos turnos todas las horas según el sistema siguiente:

Turno de tarde:

$$\frac{G.S. \times 7,98 \times 0,15 + G.S. \times 0,97 \times 0,3}{7,98} \times K2 \quad (\text{Se abonarán durante 7 horas})$$

$$G.S. \times K2 \times 0,4 \quad (\text{se abonarán durante 0,97 horas}).$$

Turno de noche:

$$G.S. \times K2 \times 0,4 \times 7,98$$

El personal que realice el tercer turno, percibirá un complemento adicional (ver cuantía en Anexo 35/16) por cada noche trabajada.

El grupo salarial que debe aplicarse en las fórmulas anteriores es:

Para trabajadores empleados se sustituirá el grupo salarial en las fórmulas por el valor hora según se define en el punto 8.3 b) del presente Anexo 16.

Siendo:  $K2 = 1$

## 12.3.5 Aplicación del Anexo 29/16, punto 9, para los Conceptos de:

Nocturnidad - PP y Turnicidad.

## 12.3.5.1 Nocturnidad - Toxicidad.

Las personas que con motivo del cierre de la antigua FAV tienen definidas unas cantidades mes "A" y/o "B", como consecuencia de la aplicación del Anexo 29/16, punto 9, en concepto de Plus de Nocturnidad y/o Toxicidad respectivamente, percibirán estas cuantías conforme al siguiente procedimiento:

Se calcularán las cantidades que corresponda percibir en función de las horas trabajadas Nocturnas y/o Tóxicas, según punto 12.3.2. del Anexo 16 que se abonarán en sus claves correspondientes; estas cantidades se compararán con "A" y/o "B".

- a) En el caso de que "A" y/o "B" sea superior a la cifra abonada por las horas Nocturnas y/o Tóxicas trabajadas, la diferencia de cada uno de los conceptos, se percibirá en la clave que corresponda (plus de Nocturnidad y/o Tóxico) en clave repetida.
- b) En el caso de que "A" y/o "B" sea inferior a la cifra abonada por las horas Nocturnas y/o Tóxicas trabajadas, solo se abonará la cantidad correspondiente a las horas trabajadas nocturnas y/o Tóxicas ya indicadas anteriormente.

## 12.3.5.2 2º Turno y 3º Turno

Las personas que con motivo del cierre de la antigua FAV tienen definida una cantidad mes "C", como consecuencia de la aplicación del Anexo 29/16 punto 9 en concepto de Plus de Turnos, percibirán esta cuantía conforme al siguiente procedimiento:

Se calcularán las cantidades que corresponda percibir según punto 12.3.4., del Anexo 16 en función de las horas

trabajadas en 2º y/o 3º Turno que se abonarán en sus claves; la suma de ambas se comparará con la cantidad "C", procediendo:

- a) En el caso de que "C" sea superior a la suma, la diferencia se percibirá en la Clave del 2º Turno, en Clave repetida.
- b) En el caso de que "C" sea inferior a la suma, sólo se abonará la cantidad correspondiente a las horas trabajadas en 2º y/o 3º Turno, ya indicado anteriormente.

Siendo:

A : Promedio de las cantidades percibidas por Nocturnidad en los 3 últimos meses de trabajo en la antigua FAV, incrementado con los sucesivos Convenios.

B : Promedio de las cantidades percibidas por Tóxicos, Penosos y Peligrosos en los 3 últimos meses de trabajo en la antigua FAV, incrementado con los sucesivos Convenios.

C : Promedio de las cantidades percibidas por 2º y 3º Turno en los 3 últimos meses de trabajo en la antigua FAV, incrementado con los sucesivos Convenios.

#### 12.4 Cuantía Equivalente

La cuantía equivalente es igual al 5% del Salario Base de Referencia (Anexo 28.2/16) por cada quinquenio.

#### 12.5 Plus de Distancia

En todo lo referente al traslado de personal de FAV a FAH y viceversa, se estará a lo dispuesto en el Anexo 24/16.

#### 12.6 Licencias retribuidas

Las licencias retribuidas son las establecidas como tales en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes en vigor.

Se abonarán con arreglo a la Total Paga del Anexo 28.1/16 más antigüedad, cuantía equivalente y Complemento retribución s/Tabla.

Las salidas justificadas y no retribuidas, serán estudiadas en cada caso por el Dpto. Personal para determinar si procede, o no su abono.

#### 12.7 Abono de nómina

Se abonarán con carácter mensual, respetándose para los operarios el régimen de anticipos semanales y los de fin de mes, practicándose la liquidación mensual dentro de los primeros seis días hábiles del mes siguiente al que se retribuye. Los pagos se efectuarán a elección del perceptor, mediante cheque nominativo o transferencia bancaria, evitándose el máximo su abono en metálico.

#### 12.8 Gratificaciones

- Nupcialidad: En caso de matrimonio, se abonará la cantidad indicada en el Anexo 35/16.
- Natalidad: En caso de nacimiento de un hijo/a, se abonará la cantidad indicada en el Anexo 35/16.

Las gratificaciones anteriores serán revisadas anualmente con el incremento del Convenio.

- 12.9 Acuerdos: Responsable de Turno, BKO y responsable de Turno de Noche. Disponibilidad y Emergencia.

Estos acuerdos quedan recogidos en Anexo 19.1/16. Y 19.2/16 Serán revisables según incremento de Convenio.

- 12.12 Paga Única Consolidada

12.12.1 El día 15 de abril de cada año se abonará una Paga Unica Consolidada.

12.12.2 Para 2010, 2011 y 2012 esta Paga tendrá el valor del 100 % de una Paga Extraordinaria, con la Categoría y Nivel Salarial que el trabajador tenga en Abril de cada uno de los años indicados.

13 Condiciones Sociales.

- 13.2 Subvención de comida y bocadillo

La Empresa subvencionará con el siguiente porcentaje el importe de la comida a las personas que utilicen el comedor para prolongar su jornada normal de trabajo.

- A partir de 1 de Enero de 1995: el 50 %.

Igualmente será subvencionado el bocadillo con el mismo porcentaje.

- 13.3 Economato Laboral

El gasto de la administración del Economato Laboral (suscripción y cuotas) correrá por cuenta de la empresa.

- 13.4 Complemento Ayuda Familiar (C.A.F.)

Como complemento ayuda familiar se abonará a todos los trabajadores, independientemente de su estado civil, en 14 pagas, las cantidades de acuerdo con el Anexo 35/16.

- Será revisable con el Convenio Colectivo.
- Este concepto no tiene repercusión en ningún otro concepto económico.

- 13.5 Ayuda Escolar

Junto con la paga de septiembre de cada año, se abonará la cantidad determinada en el Anexo 35/16, en concepto de ayuda escolar, a cada trabajador por cada hijo/a que, a fecha de 30 septiembre tenga cinco años cumplidos y no haya cumplido los 17. Este beneficio será extensivo a los hijos deficientes físicos y psíquicos, aunque no asistan al colegio.

- 13.6 Ayuda a hijos deficientes físicos y psíquicos

Junto con la paga mensual y en concepto de ayuda a favor de hijos deficientes físicos y psíquicos menores de 21 años, se abonará según anexo 22/16, siendo beneficiarios los padres de aquellos que, estando comprendidos en la citada edad, su anormalidad física o mental, les impida el ejercicio de toda actividad remunerada. A partir de la citada edad, podrá estudiarse cada caso particular.

Como en el punto anterior, las cantidades a abonar en Nómina, serán las indicadas en los Anexos 35/16 y 22/16 divididas por 1-P (siendo P el IRPF individual, expresado en tanto por uno).

- 13.7 Gratificación enfermedad

- (1) Los primeros cuatro medios días de enfermedad ó 16 horas anuales de consulta médica en el año, serán abonados por la Empresa.
- (2) Será remunerado el tiempo que se emplee dentro de la jornada laboral en visitas médicas a especialistas de la Seguridad Social, reglamentariamente prescritas.

- (3) A partir del primer día de enfermedad, se complementará hasta el 90% de todos los conceptos retributivos, a excepción de las horas extraordinarias y el Complemento Ayuda Familiar (CAF) del mes anterior al inicio de la baja. En este régimen se incluyen las enfermedades sufridas durante el periodo de embarazo.
- (4) El Servicios Médico de Empresa podrá ejercer un adecuado control, denegando la subvención en aquellos casos en que exista simulación o prolongación fraudulenta de la baja por enfermedad.

13.8 Gratificación por accidente

A partir del primer día de accidente, se complementará hasta el 90%, en los mismos términos que la enfermedad, más el 75% del cociente que resulte de dividir las horas extraordinarias más las dos pagas extraordinarias del año anterior entre los días del año.

13.9 Seguro de Vida

Se aplicará, en sus propios términos, lo indicado en el Acuerdo sobre el Seguro de Vida de fecha 25 de Enero de 1996. Anexo 4/16.

Se incluye en anexo 1 del anexo 4/16 los valores para los años 2007 al 2010.

13.10 Servicio de autobuses

13.10.1 La Empresa asume los costos de transporte en autocar en las distintas rutas (Madrid y pueblos limítrofes - Virgen de la Encina).

13.10.2 Queda expresamente excluido el servicio de autobuses que se especifica en el Convenio Colectivo para el personal trasladado a CGN. Como renuncia a la utilización de dicho servicio de autobuses, cada persona percibirá en nómina separada un plus cuyo valor bruto queda definido por dos veces el recorrido existente entre su domicilio habitual y el Centro de Trabajo de García Noblejas, (con una tolerancia de hasta más un 10%) por día efectivo de trabajo, con arreglo a las tarifas de kilometraje definidas en el Convenio Colectivo de Robert Bosch España, S.A. y como mínimo el precio de la cilindrada inferior y afectado por un plus de compensación de 1,2. (Según punto 7 del Acuerdo recogido en el Anexo 29/16).

En relación con el kilometraje del punto 7 del Anexo 29/16, se acuerda que:

La distancia máxima a abonar, será la que tuviera en la fecha de la firma del Acuerdo (5/88), por lo que cualquier cambio de domicilio que suponga una mayor distancia, se tomará aquella como base del abono.

13.11 Caja de Anticipos

Se establece un fondo para la Caja de Anticipos y un anticipo máximo (ver Anexo 35/16). El plazo máximo de devolución, sin intereses será de 18 meses.

15 Derechos Sindicales

Se garantizan a título personal según acuerdo de fecha 07.04.2000.

16 Disposiciones Finales

16.6 Incremento Salarial del Convenio Colectivo

16.6.1 Años 2010, 2011 y 2012.

Se acuerdan un incremento salarial del 1% para cada uno de los años de vigencia del Convenio (2010, 2011 y 2012) en todos los conceptos retributivos que expresamente se detallan en el Convenio.

Se exceptúan de este incremento los siguientes conceptos:

- Dietas y Kilometraje: Art. 47.
- Fondo Anticipos y préstamos sin intereses: Anexo 35/16.

No es de aplicación para el personal de este colectivo, el valor mínimo de la clave 9255, indicado en Capítulo V, Art. 38, Punto 1.1.

Las claves de la nómina del personal afectado por este anexo, se asimilarán a las claves que se aplican al resto de trabajadores durante el año 2007.

16.6.2 Revisión Salarial:

Una vez conocido el IPC real de cada año, se realizará una revisión salarial, según la siguiente fórmula:

IPC real- 0,2 y, como mínimo, el 1%.

Para el año 2010 se garantiza el IPC real, con el mínimo del 1%.

16.6.3 Para el año 2010 el valor de la clave 8354 será la que cada trabajador tuviera en 2009 incrementada según convenio.

16.7 Estructura Salarial

Con la desaparición de la prima adicional del convenio anterior se incorporó un 0,35% a tablas con efecto desde 1 de enero de 2007.

16.8 Prima sobre ventas

Los importes de la prima sobre ventas se establecerán según la fórmula que se indica a continuación.

$$y = 0,32x$$

- y: el porcentaje de prima sobre ventas a abonar.
- x: el porcentaje de ventas conseguido por encima del Plan Económico.

El límite máximo a abonar por este concepto se fija en el 4,0% para cada año de vigencia de este convenio.

El 15% del porcentaje alcanzado en la prima sobre ventas en cada uno de los años se consolidará en las tablas del año siguiente a partir del 1 de Enero

Si la consolidación de la prima fuera inferior a 0,2%, se garantiza que la revisión salarial indicada en el punto 16.6.2 sea IPC real y, como mínimo, el 1%.

El pago de esta prima se efectuará en el mes de marzo del año siguiente a su consecución.

16.9 Gratificación especial.

El importe de la gratificación especial para los años 2010, 2011 y 2012 será de 211 €, 213 € y 215 € respectivamente. Su abono se efectuará en la nómina de Octubre.

## ANEXO 4.16

SEGURO DE VIDA COLECTIVO PARA PERSONAL CON CONVENIO COLECTIVO DE  
LA ANTIGUA ROBERT BOSCH ESPAÑOLA, S.A. (RBES alt).

1. **PREAMBULO.**

Con fecha 25.1.96, se ha alcanzado un acuerdo por el que se ratifica el PRINCIPIO DE ACUERDO SOBRE SEGURO DE VIDA COLECTIVO R.B. (Femsa alt) de fecha 21.12.1995.

Como complemento del mismo se ha alcanzado el presente Acuerdo de Seguro de Vida Colectivo para el personal en activo del Convenio de RBES alt, en los siguientes términos.

2. **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 el personal en activo con convenio RBES alt que no esté incluido en esa fecha en la Póliza de Seguro de Vida Colectivo Femsa alt, estará cubierto para los riesgos de muerte e invalidez por una Póliza de Seguro Colectivo salvo renuncia expresa del trabajador. Para posterior adscripción deberá haber acuerdo del interesado y la Dirección.

2.2. **Capital Asegurado.**

2.2.1. Las cantidades de los capitales garantizados hasta el 31.12.1999, en caso de muerte natural y por declaración oficial de Invalidez Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, producida por cualquier motivo, siempre que cause baja definitiva en la Empresa será: según Anexo 1.

2.2.2. Las cantidades en caso de muerte por Accidente serán:

Capital Asegurado: Los valores del Anexo 1 incrementados en un 50 %.

2.3. **Incorporación.**

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

2.4. **Prima del Seguro.**

La aportación del trabajador a la prima del Seguro es la indicada en Anexo 1.

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

svida13.SAM

SEGURO DE VIDA COLECTIVO PARA PERSONAL CON CONVENIO COLECTIVO DE LA ANTIGUA ROBERT BOSCH ESPAÑOLA, S.A. (RBES alt).

2.5. Vigencia del Seguro.

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

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

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

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

3. DOCUMENTACIÓN

Para las personas adscritas a este Seguro se formalizará la Póliza Colectiva correspondiente con Compañía de Seguros solvente.

4. INFORMACIÓN

Anualmente se entregará a cada trabajador el certificado individual correspondiente al Capital asegurado en la Póliza Colectiva del Seguro de Vida.

5. ENTRADA EN VIGOR.

La entrada en vigor de este Acuerdo, será con efectos 1.1.1996.

6. INCLUSION EN CONVENIO COLECTIVO.

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.

7. SEGURO DE VIDA ANTERIOR.

Las personas en activo que, estando acogidas a la actual Póliza de Seguro de Vida del Convenio RBES alt, en la fecha de la firma del presente acuerdo, manifiesten por escrito en el Servicio de Personal de su Empresa antes del 29 de Febrero de 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 actual.

Madrid, 25 de Enero de 1996.

sv0015.8700

ANEXO 1

SEGURO DE VIDA PERSONAL CONVENIO COLECTIVO RBES-alt.  
Valores Capital S.Vida

F= Fallecimiento Natural o Invalidez

Categoría	2010		2011		2012	
	F		F		F	

A1	Euros	43.059	43.490	43.925
A2/Peón Especialista	Euros	44.661	45.108	45.559
B1/Of.3* y asimilado	Euros	46.262	46.725	47.192
B2	Euros	47.866	48.345	48.828
C1/Oficial 2*	Euros	51.070	51.581	52.097
C2/Oficial 1*	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

SEGURO DE VIDA COLECTIVO PARA PERSONAL CON CONVENIO COLECTIVO DE  
LA ANTIGUA ROBERT BOSCH ESPAÑOLA, S.A. (RBES al).

Y en prueba de conformidad con todo lo pactado, firman el presente documento en Madrid, a 25 de Enero de 1996.

Por las Sociedades RBEH,  
RBEM Y RBSP.

*p.n. [Signature]*

D. Hubertus Thiele  
TI. nº. X-0338894-N

*[Signature]*

D. Dieter Zieroth  
TI. nº. X-149121-C

*[Signature]*

D. José Luis Santos Gistau  
DNI. 345.690

*[Signature]*

D. Juan Soto Cámara  
DNI. nº. 1.257.421

*[Signature]*

D. Guillermo Morales Núñez  
DNI. nº. 1.362.771

Por la Representación Legal de los  
Trabajadores.

*[Signature]*

D. Ignacio Romero Pérez  
DNI. nº. 649317

*[Signature]*  
D. José Pons Aglio  
DNI. nº. 1621120

Comité de Empresa RBEH

*[Signature]*

D. Javier Llorente Canal  
DNI. nº. 3771458

*[Signature]*

D. Germán Ocaña Ocaña  
DNI. nº. 24066884

Comité de Empresa RBEM



SEGURO DE VIDA COLECTIVO PARA PERSONAL CON CONVENIO COLECTIVO DE  
LA ANTIGUA ROBERT BOSCH ESPAÑOLA, S.A. (RBES alt).

D. Javier Garicano Cirugeda  
DNI. nº. 50.402.317

D. Pedro Román de las Heras Díaz  
DNI. nº. 51616758

D. José A. López San Román  
DNI. nº. 51561453

D. José A. López San Román  
DNI. nº. 7.217.509

Comité de Empresa RBSP.

## Anexo 5/16

## Calendario - Horario Año 2010

Días festivos oficiales *			Días inhábiles convenidos *		
Domingos		52	Enero:	2, 9, 16, 23 y 30	5
Vacaciones (s/F, ni D)		25	Febrero:	6, 13, 20 y 27	4
Enero	1 y 6	2	Marzo:	6, 13, 20 y 27	4
Abril	1 y 2	2	Abril:	3, 5, 10, 17 y 24	5
Mayo	1, 2 y 15	3	Mayo:	8, 22, 29	3
Agosto	15	1	Junio:	5, 12, 19 y 26	4
Octubre	12	1	Julio:	3, 10, 17, 24 y 31	5
Noviembre	1 y 9	2	Septiembre:	4, 11, 18 y 25	4
Diciembre	6, 8 y 25	3	Octubre:	2, 9, 11, 16, 23 y 30	6
			Noviembre:	6, 13, 20 y 27	4
			Diciembre	4, 11, 18, 24 y 31	5
			A definir por la Dirección		1
TOTAL		91	TOTAL		4
					9

Días inhábiles oficiales, convenidos y especial: 91+49+1 = 141 días

Días del Centro de Trabajo abierto para 2010: 365 - 141 = 224 días

Vacaciones: Del 1 al 30 de agosto, excepto día 15 (festivo).

Días de julio (viernes) con jornada reducida:

- Julio: 2, 9, 16, 23 y 30 = 5 días

- Septiembre: 3, 10 y 17 = 3 días

## Días (viernes) con jornada reducida

Horario diario	Entrada		Salida	
	Entrada	Salida	Entrada	Salida
1º Turno	7 h.	14 h. 59 m.	7 h.	12 h. 59 m.
2º Turno	14 h. 59 m.	22 h. 58 m.	14 h. 59 m.	20 h. 58 m.
3º Turno	22 h. 58 m.	6 h. 57 m.	22 h. 58 m.	4 h. 57 m.

(\*) Provisional hasta conocer calendario oficial de Fiestas.

## Calendario - Horario

2010, 2011 y 2012

Los turnos indicados anteriormente no excluyen la posibilidad de la existencia de otros turnos definidos o por definir, mediante acuerdo con los interesados.

Notas:

- (1) El presente Calendario podrá ser modificado para el personal afectado por trabajos de instalación, mantenimiento, Servicio de Vigilancia e inventario de O.,C., mediante acuerdo con los interesados.
- (2) El número anual de horas de trabajo para 2010, es de 1.688, por lo que, para compensar el déficit de horas producidas por la jornada real en los 205 días de trabajo a 7,9833 horas y los 8 días a 5,9833, 213 serán días efectivos de trabajo de cada persona, y un día inhábil especial de 3,56 horas correspondiente al primer sábado de septiembre, fecha que será retribuida y no trabajada.
- (3) La reducción de la jornada anual pactada hasta 1991, se ha aplicado para reducir los días de trabajo de la persona. Como norma general, el Centro se mantendrá como mínimo 225 días abierto.
- (4) La concreción y ordenación del calendario laboral en asuntos tales como horarios, regímenes de trabajo, turnos, etc. es susceptible de ser negociado en cada Centro.
- (5) Los días flotantes se planificarán de forma que no afecte a la producción, siguiendo los procedimientos siguientes:
  - (5.1) Días flotantes generados por las reducciones de jornada pactadas hasta 1989 inclusive. (Para 2010, 2011 y 2012 se concretan en 7 días).

Quince días antes de iniciarse el último trimestre, la Dirección realizará una encuesta 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 que 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.

- (5.2) Días flotantes generados por las reducciones de jornada de 1990 y 1991. (Para 2010, 2011 y 2012 se concretan en 4 días).

La Dirección planificará el disfrute de estos días flotantes dentro del periodo comprendido entre Marzo y Octubre de cada año, ambos inclusive y de forma que dicho disfrute coincida con lunes o viernes. Todo ello, sin perjuicio de que puedan establecerse en cada Centro entre la Dirección y los Representantes de los Trabajadores, acuerdos específicos al respecto.

- (5.3) Día inhábil generado por la reducción de jornada de 2003 (Para 2010, 2011 y 2012 se concreta en 1 día).

La Dirección planificará el disfrute de este día inhábil.

- (5.4) Días (viernes) con jornada de 5,9833 horas por las reducciones de jornada de 2010, 2011 y 2012.

Para los años 2010, 2011, 2012 se concreta en 8 días (viernes)

El disfrute de estos días se hará en periodo de verano.

#### ANEXO 6/16

##### Valores del Calendario – Horario

Calendario		2010
Días del año		365
Domingos del año		52
Días no domingos		313
Días de vacaciones (sin fiestas ni domingos)		25
Fiestas		14
Días laborables		274
Días inhábiles (sábados, no sábados, etc.)		49
Días flotantes		11
		214
Jornada Diaria		
Año 2010	Jornada real: 205 días a 7 h. 59 min.	7,9833
	8 días a 5 h. 59 min.	5,9833
	1 día a 3 h. 33 min.	3,5571
Jornada teórica 2010 (aprox. 6 h. 10 min.)		6,1666
		2010
Cómputo de Horas		
Jornada anual		1.688

## ANEXO 7/16

**Categorías profesionales del personal empleado****Subalternos**

Vigilante

Almacenero

Listero

Chofer turismo

Chofer camión

**Administrativos**

Telefonista

Auxiliar

Oficial 2ª

Oficial 1ª

Jefe 2ª

Jefe 1ª

**Personal de Informática**

Analista

Programador

Operador

Grabador/a

**Técnicos de Oficina**

Auxiliar

Calcador

Delineante 2ª

Delineante 1ª

Delineante proyectista

**Técnicos de Organización**

Auxiliar

Técnico 2ª

Técnico 1ª

Jefe Organización 2ª

Jefe Organización 1ª

**Técnicos de Taller**

Encargado

Maestro Taller 2ª

Maestro Taller

Contramaestre

Jefe Taller

Maestro Industrial

**Técnicos Titulados**

Graduado Social

A.T.S.

Ingeniero

Licenciado

Categoría RBSP

A2 D1

B1 D2

B2 E1

C1 E2

C2 F1

F2

## ANEXO 17/16

Cuantías	
Categorías	2010
A2	15.531,16
B1	16.144,53
B2	16.526,88
C1	17.591,11
C2	19.609,02
D1	21.192,66
D2	22.693,41
E1	25.308,06
E2	28.180,25
F1	29.528,45
F2	31.749,75

Todas las cantidades proceden de aplicar los incrementos indicados en el Anexo 16, Punto 16.6

## ANEXO 19.1/16

La Dirección Técnica de FAV y FAH y el Comité de Empresa acuerdan lo siguiente:

1 Responsabilidad

1.1 Producción

Es responsabilidad del Responsable de Turno, además de las derivadas de su puesto, resolver todas las situaciones anómalas que se puedan dar en el desarrollo del proceso productivo de fabricación, siempre que se de la circunstancia de que los correspondientes responsables de los Departamentos o Servicios, no estén presentes en Fábrica.

1.2 Siniestro (BKO)

En todo tipo de siniestros el Responsable de Turno decidirá y coordinará las actuaciones encaminadas a la solución de los siniestros que tengan lugar en Fábrica.

El Responsable de Turno coordinará la ejecución de aquellos siniestros que, a su juicio, requieran evacuación de todo, o parte del personal. Además el Responsable de Turno, en el supuesto de que el Jefe de Brigada de Bomberos no se encuentre en Fábrica (generalmente 2º y 3º turno), asumirá sus responsabilidades hasta que éste se encuentre presente.

2 Designación

Es competencia de la elección de los responsables de turno, así como de la necesidad, o no, del funcionamiento, según el turno.

Se designará un responsable y un suplente por turno con rotación semanal.

## 3 Condiciones económicas

## Cuantía

- Pesetas y Euros brutos anuales por la Responsabilidad de Producción:

Concepto	Cuantía 2010	Frecuencia
Responsabilidad de turno	1.477,82€/Año	
	123,15 € Paga	Doce Pagas

- Pesetas y Euros brutos anuales por la Responsabilidad de Siniestros:

Concepto	Cuantía 2010	Frecuencia
BKO	413,84 €/Año	
	34,47 € Paga	Doce Pagas

Estas cantidades se abonarán en 12 pagas/año y serán revisadas según Convenio a partir de 1987.

- 4 Las gratificaciones económicas del punto anterior, dejarán de percibirse cuando por alguna causa se dejen de desarrollar las responsabilidades indicadas (punto 1.1 y 1.2).
- 5 Este acuerdo entrará en vigor a partir del 1.07.86, quedando derogado el acuerdo sobre responsable de 2º turno que regía hasta la fecha.

## ANEXO 19.2/16

## 2. Responsable Turno de Noche

Al mismo tiempo y dado el incremento que ha experimentado el turno de noche, se establece un Responsable para este Turno, a realizar por los Maestros y Encargados, en rotación semanal, combinada con la responsabilidad del turno de tarde y la turnicidad, mañana y tarde, por talleres.

Es competencia de la Empresa, la decisión de las personas a las que afecta.

Esta gratificación dejará de percibirse cuando por alguna causa se deje de efectuar el correspondiente turno de noche.

A tal efecto, se establece una gratificación del 25% adicional, sobre la pactada para la responsabilidad de Turno y BKO, de fecha 12.06.86 por 12 pagas/año, que serán revisadas según Convenio y a partir del año 1987.

## Cuantía:

Concepto	Cuantía 2010	Frecuencia
Responsable turno de noche	39,41 € Paga	Doce Pagas

## ANEXO 22/16

**Gratificaciones y subvenciones 2010 -inicial-**

-Subvencion deficientes fisicos y psicicos.			
-Cantidad fija:	56,71	€/mes	
-Cantidad variable:	33,20	€/mes	
-Total por paga:	89,91	€/mes	(12 pagas)
Total en 2010	1078,94	€/año	
En vigor desde el 01-01-2010			

## ANEXO 24/16

TRASLADOS DE FAV A FAH Y VICEVERSA

Entre las factorías citadas podrán realizarse los traslados de personal que se relacionan seguidamente:

A) Traslado provisional

1. Se entenderá por traslado provisional, la movilidad geográfica de personal por período superior a 7 días e inferior a 6 meses. Por mutuo acuerdo de las partes, este período podrá ser prorrogado por otro de igual o inferior duración.
2. Durante la vigencia de este traslado, la retribución económica en el nuevo puesto se regirá por el Art. 26 de la Ordenanza Laboral.
3. El tiempo invertido en el viaje de ida y vuelta de una factoría a otra se indemnizará a razón de 2 horas diarias de trabajo efectivo, si el viaje se realizara fuera de la jornada laboral ordinaria.
4. Para el cálculo de dicha indemnización se tomarán como base las fórmulas siguientes:

Operarios a tiempos:  $V/h = Gs \times Am + A/h + SSL/h + SGM/h + T/h$

Operarios asalariados:  $V/h = Gs + A/h + SSL/h + SGM/h + T/h + PCC/b$

Empleados:  $V/h = \frac{RC/a + CP/a + A/a + PCC/a + T/a - RV - PE}{Jornada\ anual}$

Siendo:

V/h = Valor hora  
 Gs = Grupo salarial  
 Am = Actividad media fábrica  
 A/h = 2 x Antigüedad por hora  
 SSL/h = Suplemento salarial lineal hora  
 SGM/h = Suplemento garantías mínimas por hora  
 T/h = Plus turnicidad por hora  
 PCC/h = Premio de cooperación y calidad por hora  
 RC/a = Retribución Convenio por año

- CP/a = Complemento personal por año  
 A/a = 2 x Antigüedad por año  
 PCC/a = Premio cooperación y calidad por año  
 T/a = Plus turnicidad por año  
 RV = Retribución Vacaciones  
 PE = Pagas Extraordinarias

5. Esta indemnización se hará efectiva por mensualidades vencidas. Siendo la indemnización =  $(N^{\circ} \text{ Horas Mes} \times V/h)$  dividido por 1-P (siendo P el IRPF individual, expresado en tanto por uno).
  6. Los colaboradores que sean trasladados provisionalmente tendrán derecho a la subvención de comedor durante el tiempo que dure el traslado.
  7. Los mandos comunicarán el comienzo y fin del traslado con una antelación mínima de 3 días.
  8. Finalizado un período de traslado provisional no podrá verse afectado el trabajador por otro traslado de este tipo, hasta que no transcurra un plazo de 2 meses.
  9. Estos traslados deberán realizarse, en primer lugar, con personal voluntario que reúna condiciones idóneas para el puesto que se pretende cubrir. En segundo lugar, deben realizarse con personal desocupado, de forma rotativa, por secciones. (Teniendo en cuenta la antigüedad en la sección, si ésta es de puestos individuales y antigüedad en el puesto de trabajo, en el caso de cadenas).
- Plazo para presentación de voluntarios: 2 días.
10. En el caso de que no haya personal voluntario o desocupado, los trabajadores que se trasladen serán designados por la Empresa, teniendo en cuenta los criterios de rotación y antigüedad mencionados en el punto 9. del apartado A).
  11. Todos los trasladados de forma discrecional o provisional, al finalizar el traslado, se incorporarán a sus secciones de procedencia, en las condiciones de antigüedad que tenían en el puesto de trabajo antes del traslado, a los efectos de movilidad señalados en el punto 4.15. Si éstas hubieran

Ben  
h

desaparecido, no por ello dejarán de reintegrarse a su factoría de origen en una nueva sección, salvaguardándoles de nuevos o inmediatos traslados el criterio de rotatividad expuesto en el punto 9. del apartado A).

B) Traslado discrecional

1. Es la movilidad geográfica de personal por períodos discontinuos de duración inferior a 7 días de trabajo.
2. A esta modalidad de traslado le serán de aplicación los puntos 2, 3, 4, 5, 6, y 11 del apartado A).
3. El mando correspondiente podrá disponer que la persona trasladada realice el viaje de ida y/o vuelta dentro de la jornada laboral ordinaria, en cuyo caso la indemnización se suprimirá o abonará proporcionalmente.
4. El trabajador afectado no podrá ser trasladado nuevamente bajo este régimen hasta que no transcurra un plazo de 2 días.

C) Traslado definitivo

1. Es la movilidad geográfica de personal por tiempo indefinido.
2. Tendrá lugar cuando sea trasladado un puesto de trabajo de una a otra factoría o cuando, en una de ellas, se cree, suprima o quede vacante un puesto de trabajo.
3. La persona afectada por el traslado será avisada del mismo con una antelación mínima de 30 días.
4. Este tipo de traslado podrá tener, a su vez, dos modalidades opcionales:
  - a) Sin cambio de domicilio próximo al lugar de trabajo.
  - b) Con cambio de domicilio próximo al lugar de trabajo.
5. Los colaboradores comprendidos en las letras a) y b) del párrafo anterior, percibirán, como indemnización anticipada y única, una cantidad equivalente al importe de dos horas de trabajo por día laborable del calendario anual vigente en la empresa, calculado según las fórmulas

*ben*  
*h*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

recogidas en el n.º 4 del apartado A), multiplicado por el coeficiente 3,325 (que comprende el incremento del 33 % del Convenio 1985 y base de cálculo de 2,5 años).

Dicha cantidad se divide por 1 - P (siendo P el IRPF individual, expresado en tanto por uno).

Los colaboradores comprendidos en el párrafo b) del apartado anterior, percibirán además, para financiar su cambio de vivienda, un préstamo sin interés de (ver cuantía en el Anexo 35) pesetas por término de tres años, deducible de sus nóminas mensuales.

6. Pará los traslados definitivos se tendrá prioridad por los voluntarios.

Si se traslada toda una sección, afectará a todos los trabajadores de la misma; si el traslado comprende parte de una sección o se produce por creación de nuevos puestos de trabajo, se seguirán los criterios de antigüedad del punto 9. del apartado A).

7. Serán de aplicación a estos traslados los puntos 9. y 10. del apartado A).

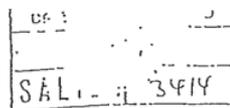
#### Notas adicionales

1. Cualquier reforma del Servicio de autobuses, realizada con miras a un ahorro del precio del mismo, no deberá ir en perjuicio de los derechos que tienen los trabajadores trasladados que actualmente lo utilizan o que, en el futuro, puedan utilizarlo.
2. El personal trasladado definitivamente a FAH, sin cambio de domicilio tendrá preferencia, sobre los trasladados con cambio de domicilio, para retornar a CGN, siempre que en ésta se necesite personal, sea por traslado de puestos de trabajo, sea por creación de nuevos puestos, o por producirse vacantes adecuadas para el interesado.

## ANEXO 26/16

MINISTERIO DE TRABAJO  
DELEGACION PROVINCIAL

REFERENCIA: R. Colectivas  
Conflicto: 40/75



## ANEXO 26

VISTO el expediente de Conflicto Colectivo de Trabajo incoado a instancia de la Representación Sindical de los trabajadores de la Empresa ROBERT BOSCH ESPAÑOLA, S.A. y

RESULTANDO que dicha Representación fué incoado el oportuno expediente alegándose como cuestión conflictiva el no abono por la Empresa de los correspondientes Pluses de Penosidad en razón a las elevadas temperaturas existentes en la misma, con incumplimiento de los requerimientos practicados en tal sentido por la Inspección Provincial de Trabajo.

RESULTANDO que de conformidad con el Decreto-Ley 5/75 de 22 de mayo se intentó acto de conciliación ante la Organización sindical no lográndose avenencia en el mismo, por cuya consecuencia se intentó nuevamente ante esta Delegación durante cuya celebración los actores ampliaron sus peticiones en el sentido de que el importe de la retribución de las vacaciones anuales reglamentarias se haga efectivo a los productores antes de iniciarse su disfrute, a lo cual accedió la Empresa. Asimismo se solicita que dicha retribución se calcule de acuerdo con el promedio de los incentivos percibidos en los tres meses anteriores a la fecha de iniciarse dichas vacaciones, en cuyo punto no hubo acuerdo por estimar cada una de las partes una fórmula distinta para dicho cálculo, por todo lo cual se dió por concluido el acto con avenencia parcial.

CONSIDERANDO que esta Delegación es competente para entender y resolver la cuestión planteada de conformidad con el preitado Decreto-Ley 5/75 de 22 de mayo.

CONSIDERANDO que al existir acuerdo en cuanto al abono del importe de la retribución de vacaciones antes de iniciarse su disfrute, las cuestiones conflictivas se reducen a las dos restantes respecto de las cuales ha de tenerse en cuenta que el art. 77 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica preceptúa el abono del correspondiente Plus de Penosidad cuando en los puestos de trabajo concurren específicas circunstancias, cuales son el estar sometidos los productores a temperaturas que superan en 5º las establecidas como normales por la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Por otra parte la Dirección General de Trabajo ha resuelto reiteradamente que la fórmula para el cálculo de promedio de incentivos a los efectos de la retribución de vacaciones, se efectuará dividiendo el importe de los obtenidos en los tres meses anteriores a la fecha de iniciarse dicha vacación, por la cifra 90, y el cociente deberá abonarse todos los días que dure dicha vacación, es por lo que

VISTOS los preceptos mencionados y los demás de general aplicación esta Delegación Provincial de Trabajo

## ACUERDA:

1º. Declarar el derecho de todos los productores de la Empresa ROBERT BOSCH ESPAÑOLA, S.A. que así lo soliciten, a percibir la retribución correspondiente a sus vacaciones anuales reglamentarias, antes de la iniciación de su disfrute.

2º. En caso de superarse a 5 grados más de temperatura sobre lo establecido como normales en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, los productores del turno de mañana tendrán derecho a percibir un 10 por 100 de su salario base; los del turno de la tarde un 20 por 100, en ambos casos por el concepto de penosidad.

3º. El cálculo del promedio de incentivos a los efectos de la retribución de vacaciones se efectuará sumando los percibidos en los tres meses anteriores a la fecha de iniciarse el disfrute de las mismas, y dividiéndose por la cifra 90, siendo el cociente resultante el que se percibirá durante todos los días de vacaciones. En caso de haberse producido paros laborales en dichos tres meses, no se computarán tales días, sumándose en este caso lo percibido en otros tantos días inmediatamente anteriores a la iniciación del cómputo de los tres meses.

4º. Declarar con ello resuelto el presente Conflicto Colectivo de Trabajo.

Notifíquese la presente Resolución a la Empresa y a la Representación Sindical de sus trabajadores haciéndoles saber su derecho a impugnarla mediante recurso de alzada en el plazo de 15 días hábiles contados desde el siguiente al de la recepción del presente Acuerdo.

Madrid, 14 de Julio de 1975  
EL DELEGADO DE TRABAJO

Fdo.: Luis Gonzalez Delgado

## ANEXO 28.1/16

Tabla de estructura salarial empleados e indirectos -2010 inicial-

Categoría	8101	8102	8257	8201	Total Paga
A2 - 01	776,09	428,97	428,97	67,01	1.701,04
A2 - 02	776,09	430,63	430,63	67,01	1.704,36
B1 - 01	788,51	436,08	436,08	67,01	1.727,68
B1 - 02	788,51	437,73	437,73	67,01	1.730,98
B1 - 03	788,51	439,41	439,41	67,01	1.734,34
B2 - 01	819,55	445,29	445,29	67,01	1.777,14
B2 - 02	819,55	447,00	447,00	67,01	1.780,56
B2 - 03	819,55	448,67	448,67	67,01	1.783,90
C1 - 01	869,24	465,84	465,84	67,01	1.867,93
C1 - 02	887,86	468,27	468,27	67,01	1.891,41
C1 - 03	906,48	472,38	472,38	67,01	1.918,25
C1 - 04	931,31	476,73	476,73	67,01	1.951,78
C2 - 01	931,31	484,63	484,63	67,01	1.967,58
C2 - 02	956,13	489,00	489,00	67,01	2.001,14
C2 - 03	980,98	493,31	493,31	67,01	2.034,61
C2 - 04	1.005,82	497,66	497,66	67,01	2.068,15
D1 - 01	1.005,82	518,48	518,48	67,01	2.109,79
D1 - 02	1.030,67	523,17	523,17	67,01	2.144,02
D1 - 03	1.055,50	527,89	527,89	67,01	2.178,29
D1 - 04	1.080,33	532,63	532,63	67,01	2.212,60
D1 - 05	1.105,19	537,36	537,36	67,01	2.246,92
D2 - 01	1.105,19	542,05	542,05	67,01	2.256,30
D2 - 02	1.130,00	546,78	546,78	67,01	2.290,57
D2 - 03	1.154,83	551,49	551,49	67,01	2.324,82
D2 - 04	1.179,66	556,24	556,24	67,01	2.359,15
D2 - 05	1.204,50	560,93	560,93	67,01	2.393,37
E1 - 01	1.204,50	573,37	573,37	67,01	2.418,25
E1 - 02	1.235,56	581,31	581,31	67,01	2.465,19
E1 - 03	1.266,60	589,29	589,29	67,01	2.512,19
E1 - 04	1.297,62	597,27	597,27	67,01	2.559,17
E1 - 05	1.328,68	606,06	606,06	67,01	2.607,81
E2 - 01	1.328,68	629,07	629,07	67,01	2.653,83
E2 - 02	1.359,73	637,91	637,91	67,01	2.702,56
E2 - 03	1.390,76	646,68	646,68	67,01	2.751,13
E2 - 04	1.428,02	655,72	655,72	67,01	2.806,47
E2 - 05	1.465,27	667,27	667,27	67,01	2.866,82
F1 - 01	1.465,27	710,08	710,08	67,01	2.952,44
F1 - 02	1.502,49	721,65	721,65	67,01	3.012,80
F1 - 03	1.539,78	733,22	733,22	67,01	3.073,23
F1 - 04	1.583,21	745,01	745,01	67,01	3.140,24
F1 - 05	1.626,70	758,49	758,49	67,01	3.210,69
F2 - 01	1.626,70	809,86	809,86	67,01	3.313,43
F2 - 02	1.688,76	824,13	824,13	67,01	3.404,03
F2 - 03	1.750,87	838,35	838,35	67,01	3.494,58
F2 - 04	1.825,38	853,07	853,07	67,01	3.598,53
F2 - 05	1.912,32	868,27	868,27	67,01	3.715,87
F2 - 06	1.999,21	883,46	883,46	67,01	3.833,14
F2 - 07	2.098,55	899,16	899,16	67,01	3.963,88

8101=retribución según tabla.

8102=plus convenio colectivo.

8257=complemento por cantidad y calidad.

8201=complemento ayuda familiar.

total paga=suma de las claves: 8101, 8102, 8257 y 8201

## ANEXO 28.2/16

Tabla de plus individual (b) -2010 inicial-

Categoría	Salario base	Cuarto	Quinto	Sexto
	Referencia	Quinquenio	Quinquenio	Quinquenio
A2	683,66	34,19	68,37	102,56
B1	683,66	34,19	68,37	102,56
B2	683,66	34,19	68,37	102,56
C1	694,93	34,74	69,48	104,23
C2	709,97	35,50	70,99	106,50
D1	724,99	36,26	72,51	108,76
D2	751,29	37,56	75,13	112,71
E1	788,87	39,44	78,90	118,34
E2	845,98	42,31	84,60	126,88
F1	845,98	42,31	84,60	126,88
F2	845,98	42,31	84,60	126,88

ANEXO 29/16

CONDICIONES DE TRASLADO DE FAV A CGN, FAH, FAA Y VICEVERSA

Como desarrollo de lo indicado en el punto 2.6. del Principio de Acuerdo de 29-1-88 suscrito por la Dirección de FEMSA, los Comités de FAV y FAH y el Secretariado Permanente de CIFE, ambas partes acuerdan:

- 1.- Con motivo de su cierre, todo el personal del Centro de Virgen de la Encina, dejará de prestar sus servicios en el citado Centro.
- 2.- Para que pueda comenzar el traslado de productos e instalaciones, así como del personal, es necesario se cumpla lo acordado en los puntos 2.2. y 2.3. del Principio de Acuerdo del 29.1.88.

Es necesario, con anterioridad a los traslados, la puesta en marcha de la Comisión Paritaria de Seguimiento recogida en el Principio de Acuerdo (punto 8).

Es necesario informar sobre la descripción y nivel de los puestos de trabajo a ocupar por el personal indirecto y organigramá de los Departamentos o Servicios afectados por los traslados. La Comisión Paritaria corregirá las anomalías que surjan en cuanto al puesto de destino o niveles.

Igualmente es necesario informar a los afectados y al Comité, con 30 días mínimo de antelación, la fecha concreta de su traslado, así como el puesto a ocupar.

- 3.- El personal afectado, en el momento de su traslado, pasará a pertenecer a la plantilla del Centro de destino. No obstante, continuará acogido al Convenio FEMSA (antes RBES), excepto en aquellos conceptos que expresamente se determinen en el presente Acuerdo.

Este punto quedará recogido en el Convenio FEMSA (antes RBES) de 1988

- 3.1. En relación a la implantación del turno de noche, los trabajadores trasladados, se atenderán a lo pactado en el Convenio Colectivo en vigor en el Centro de destino, sin que por ello tengan detrimento alguno en sus percepciones.

- 4.- Los trabajadores trasladados podrán elegir como Centro de destino los de FAA, FAH y CGN. De producirse desequilibrios importantes, la Comisión Paritaria de Seguimiento resolverá, de mutuo acuerdo, la solución para cada caso.

Los traslados fuera del Municipio de Madrid, tendrán carácter voluntario, excepto a FAH.

- 5.- La Dirección se compromete a asegurar a todas las personas trasladadas, un puesto de trabajo con contenido efectivo y que en ningún caso será de nivel inferior al que ocupe en el Centro de Virgen de la Encina, o le corresponda según su categoría profesional. El paso de un puesto de trabajo que no requiera desplazamiento, a otro que sí lo requiera, tendrá carácter voluntario.

- 6.- El personal trasladado del Centro de Virgen de la Encina, mantendrá la jornada anual, jornada diaria y horario vigentes en el Convenio de FEMSA (antes RBES).

*[Handwritten signatures and initials are present on the left side of the page, corresponding to the numbered points of the agreement.]*

El personal trasladado del Centro de Virgen de la Encina se adaptará al calendario laboral del Centro de Llegada, con las modificaciones que implique el párrafo anterior

En cualquier caso, si una persona trasladada a CGN y a petición de la Dirección acepta pasar a régimen de jornada partida, se le abonará el importe de la comida.

Este punto quedará recogido en el Convenio FEMSA (antes RBES) de 1988

- 7.- Queda expresamente excluido el servicio de autobuses que se especifica en el Convenio Colectivo para el personal trasladado a CGN. Como renuncia a la utilización de dicho servicio de autobuses, cada persona percibirá en nómina separada un plus cuyo valor bruto queda definido por dos veces el recorrido existente entre su domicilio habitual y el Centro de Trabajo de García Noblejas, (con una tolerancia de hasta más un 10%) por día efectivo de trabajo, con arreglo a las tarifas de kilometraje definidas en el Convenio Colectivo de FEMSA (antes RBES) y como mínimo el precio de la cilindrada inferior y afectado por un plus de compensación de 1,2. Este punto quedará recogido en el Convenio FEMSA (antes RBES) de 1988.

- 8.- a) El presente acuerdo sustituye y anula al de condiciones de traslado de personal de Virgen de la Encina y Alcalá a CGN de fecha 8.3.82, según quedó recogido en su párrafo b).

- b) El personal comprendido en el punto 8 a) y el trasladado de FAV, a partir del 10-5-1988 percibirán como indemnización anticipada y única, una cantidad equivalente a:

En caso de traslado a FAA y FAH la cantidad será:

$$(V/h) \times \text{días laborables año} \times 5 \times 2$$

En caso de traslado a CGN la cantidad será:

$$(V/h) \times \text{días laborables año} \times 5 \times 1.6$$

Siendo V/h igual a lo definido en el apartado A) punto 4 del anexo XXIV del Convenio FEMSA (antes RBES).

Estas indemnizaciones, por una sola vez, no están sujetas a impuesto.

Este punto quedará recogido en el Convenio FEMSA (antes RBES) de 1988.

El personal trasladado del Centro Virgen de la Encina, no sufrirá merma de sus derechos y percepciones por el hecho del traslado, salvo lo que expresamente se establece en el presente Acuerdo. Por ello, a título personal, se respetarán todos los conceptos retributivos, a no ser que no se acepte un puesto, función o responsabilidad en el Centro de destino similar al desarrollado en el Centro de FAV, en cuyo caso, se dejarían de percibir los conceptos correspondientes.

- 9.1. Se sustituye el plus de calor de verano por un plus no absorbible, abonable en las 14 pagas que se calculará sobre la base de la cantidad bruta anual percibida por este concepto en 1987 y actualizado exclusivamente con el % de cada Convenio, incluido el de 1988 por lo cual, será afectado de un coeficiente de 1,2.



9.2. Las subvenciones o pluses a percibir en el nuevo Centro, no tendrán aplicación duplicada por un mismo concepto.

9.3. Las diferencias salariales que puedan derivarse de este punto 9, tendrán carácter de no absorbibles y se actualizarán con los -- incrementos del Convenio Colectivo.

Este punto quedará recogido en el Convenio FEMSA (antes RBES) de 1988.

10. Los traslados correspondientes al personal (del) Servicio de Grupos Generadores, se realizarán con posterioridad al traslado del alternador. El destino previsto de este Servicio es CGN.

Asimismo, el personal de Pruebas de Vida (Servicios Centrales) será trasladado a CGN en fecha que se definirá en el calendario de traslados.

11. El personal que vaya quedando en cada momento en el Centro de FAV, seguirá manteniendo el Convenio Colectivo FEMSA (antes RBES), en su integridad; en particular se mantendrán los servicios de bocadillo, comedor, autocar, limpieza, mantenimiento de instalaciones, vigilancia, Servicio Médico.

12.- El personal trasladado desde el Centro de FAV (dentro de su cualificación profesional) tendrá ocupación en un puesto de trabajo de los ofrecidos por la Empresa como ocupación potencial para el personal de FAV. Esta ocupación es la recogida en el Plan de modificaciones al "Proyecto de traslado de alternadores a FAT".

13.- Las condiciones establecidas en el presente acuerdo solo podrán ser modificadas por decisión mayoritaria del personal afectado por ellas en cada momento.

La actual Representación Sindical del Centro de FAV, continuará representando al personal procedente de FAV, independientemente del Centro de destino. En las próximas elecciones sindicales se establecerá la forma de representación de este colectivo.

14.- El presente Acuerdo no tendrá otros efectos retroactivo y entrará en vigor a partir del 10-5-1988.

15.- Ambas partes para resolver los problemas que la aplicación del Acuerdo pueda plantear, intentarán con buena voluntad que sean resueltos en la Comisión de Seguimiento.

Handwritten signatures and initials scattered throughout the document, including names like 'J.P.', 'Servicio Central', and various illegible signatures.



ANEXO 31/16

Grupos de cotización

Cat. Situación	Gr. cot. Profesionales	Gr. cot. Subalternos	Gr. cot. Administrativos	Gr. cot. Técnicos	Gr. cot.
A1 Peón	10	Mozo transp. y limpieza	10		
A2 Especialista	9	Limpieza servicios-ropa Auxiliar almacén Vigilante Ordenanza	10 Auxiliares 9 6 6	7	
B1 Especialista	9	Oficial 3. <sup>a</sup> 9	Almacenero Cond. Trans. Internos Almacenero Portero-vigilante Listero Camarero	Operarios 8 Empleados 6 6 6	Oficial 2. <sup>a</sup> 5 Calcedor
B2 Especialista	9	Oficial 2. <sup>a</sup> 8	Almacenero Chófer turismo-camión Almacenero Telefonista-recep. visitas Coord. vigilantes Chófer turismo-camión	Operarios 8 Empleados 6 6 6 5	Oficial 2. <sup>a</sup> 5 Calcedor Auxiliar tiempos Auxiliar laboratorio Procesista 1. <sup>a</sup> Esc.
C1		Oficial 1. <sup>a</sup> 8 <sup>11)</sup>	Almacenero Chófer turismo-camión Almacenero Coord. vigilantes Chófer turismo-camión	Operarios 8 Empleados 6 6 8	Oficial 1. <sup>a</sup> 5 Delineante-dibujante Téc. de métodos y organización Analista laboratorio Producción de impresos Auxiliar sanitario
C2		Oficial 1. <sup>a</sup> 8 <sup>11)</sup>	Operador correos Telefonista Encargado comedor-cocina Almacén repuesto	6	Oficial 1. <sup>a</sup> 5 Delineante-dibujante-Archivo R y P Téc. de métodos y org.-mante. Analista laboratorio-experimen. Asistencia téc. competiciones Téc. de Percep. y verificación Inspector seguridad
D1		Oficial 1. <sup>a</sup> 8 <sup>11)</sup>		Jefe Adna. de 2. <sup>a</sup> 3	Profesor escuela aprendices-monitor Proyectistas y normas técnicas Téc. de méf. y pro. Téc. de laboratorio Ayudante Téc. sanitario Téc. de comerc. pers., recep. y verif. Jefe taller, comerc. mante. y almac. Maestro industrial-coordinador Titulado medio
D2				Jefe Adna. de 1. <sup>a</sup> 3	Proyectivas Téc. de méf. y org. Téc. de laboratorio Téc. sanitario especializado Téc. de comerc. pers., recep. y verif. Téc. de vigilancia y comunicaciones Jefe taller, conser., mante., almac. Maestro industrial Titulado de medio
E1				No titulado 3	No titulado 3
E2				Titulado medio 2	Titulado medio 2
F1				Titulado superior I	Titulado superior 1
F2					

(11) En el caso de que fuera empleado el Gr. Cot. sería el 5.

(12) Si fue contratado específicamente desempeña en puesto que exige esta titulación, el Gr. Cot. sería el 8.

## ANEXO 35/16

**Resumen de puntos año 2010 –Inicial-**

Plus de turno:	Importe	Abono por:
Complemento adicional por Cada noche trabajada:	3,76 €/noche	Noche trabajada
Punto 12. 8.		
Nupcialidad:	14,16 €	(1 paga)
Natalidad:	35,44 €.	(1 paga)
Punto 13. 4.		
Complemento ayuda familiar:	67,01 €/mes	(14 pagas)
Punto 13. 5.		
Ayuda escolar:	66,88 €/hijo	Paga septiembre
Punto 13. 11.		
Caja anticipos :		Plazo devolución
Anticipo maximo	580,00 €	De 18 meses.
Fondo anticipos	727,00 €	
Punto 16. 6.3.		
Plus c.c. 2010: - empleados	Ver nota adicional	(12 pagas)
(el valor de este plus será el que cada trabajador tenga en 2009 incrementado según convenio)		

## ANEXO 17

Tabla de conceptos salariales

Percepciones Mensuales	Nueva	Anterior
Retrib. S/tabla	9101	1N
Plus Convenio Colectivo	9102	2N
Com.Ret.S/Tabla	9105	05
H. Reserva Legal R. sindical	9106	12
Plus individual (B)	9201	08
Plus Calor	9214	11
Antigüedad	9216	16
Comp. Ayuda Fam.	9217	57
Plus Tóx. Pen y Pel	9231	19
Plus Nocturnidad	9232	20
Plus noche trabajada	9233	21
Plus Turno tarde	9234	22
Plus Turno Noche	9235	23
Comp. Cant. Y Calid.	9254	27
Comps. Prima Prod.	9255	28
P. Disponibilidad Mantenim.	9258	33
P. Bombero	9263	34
P. Carga, Descarga, Lim. Alm	9271	34
Plus distancia	9280	47
H. Extras (laborables)	9273	32
H. extras F. Mayor (no laborab.)	9274	31
Plus capataz bombero	9275	34
Plus jefe Brigada bombero	9276	34
H. extras F. mayor (no laborab.)	9277	31
H. extras (no laborables)	9278	32
Plus Trab. Noct. Garantizado	9281	
Plus Tox. Pen. Pel. (P-V.)	9363	19
P. Noct (P. vacaciones)	9351	20
P. noche trabaj. (P. vacac.)	9364	21
P.T. Tarde	9353	22
P.T. Noche	9354	23
Quebranto moneda	9601	50

Extra Vacaciones	Nueva	Anterior
Ret. S/Tabla	9Y01	40
Plus Convenio Colectivo	9Y02	2N
Comp. Cant. Y Calid.	9Y12	27
Com. Ret. S/Tabla	9Y05	05
Plus individual (B)	9Y06	08
Comp. Ayuda Fam.	9Y16	57
Antigüedad	9Y09	16
Comps. Prima Prod.	9Y13	28
Comps. Prenda trabajo	9Y17	60

<b>Extra Navidad</b>	<b>Nueva</b>	<b>Anterior</b>
Ret. S/Tabla	9X01	41
Plus Conv. Colectivo	9X02	2N
Comp. Cant. Y Calid.	9X12	27
Com. Ret. S/Tabla	9X05	05
Plus individual (B)	9X06	08
Comp. Ayuda Fam.	9X16	57
Antigüedad	9X09	16
Comps. Prima Prod.	9X13	28
Comps. Prenda trabajo	9X17	60

<b>Paga Única Abril</b>	<b>Nueva</b>	<b>Anterior</b>
Ret. S/Tabla	9Z01	43
Plus Conv. Colectivo		
Comp. Cant. Y Calid.		
Com. Ret. S/Tabla		
Comp. Ayuda Fam.		
Antigüedad	9Z04	16
Plus individual (B)		

<b>Pagos En Especie y Otros</b>	<b>Nueva</b>	<b>Anterior</b>
Gratificación especial	9305	25
Becas	9504	46
Seguro de Vida	9501	30
Plus de productividad	9304	25

Tabla de conceptos salariales (Anexo 16)

Percepciones Mensuales	Nueva	Anterior
Retrib. S/tabla	8101	001N
Plus Convenio Colectivo	8102	002N
Com.Ret.S/Tabla	8106	0005
Plus individual (B)	8204	2021
Antigüedad	8202	1101
Comp. Ayuda Fam.	8201	3357
Plus Tóx. Pen y Pel	8212	1206
Plus Nocturnidad	8211	1205
Plus noche trabajada	8229	2037
Plus Turno tarde	8226	2032
Plus Turno Noche	8228	2036
Comp. Cant. Y Calid.	8257	1327
P. Bombero	9263	2033
P. Carga, Descarga, Lim. Alm	9271	1229
Desplazamiento, locomoción y dieta	8506	3301
H. Extras (laborables)	8243	1304
H. extras F. Mayor (laborab.)	8241	1303
H. extras F. Mayor (no laborab.)	8242	1303
H. extras (no laborables)	8244	1304
Plus Trab. Noct. Garantizado	8232	1205
Plus Tox. Pen. Pel. (P-V.)	8276	1206
P. Noct (P. vacaciones)	8275	1205
P.T. Tarde	8277	2032
P.T. Noche	8277	2032
Quebranto moneda	9601	3306
Plus Resp. Tur. Prod.	8220	1240
Plus tarde/noche garantizado	8234	2032
Pluses Diversos	8354	2039
Ayuda comida	9287	3302

Extra Vacaciones	Nueva	Anterior
Ret. S/Tabla	8X01	1410
Plus Convenio Colectivo	8X02	002N
Comp. Cant. Y Calid.	8X03	1327
Com. Ret. S/Tabla	8X04	0005
Plus individual (B)	8X07	2021
Comp. Ayuda Fam.	8X05	3357
Antigüedad	8X06	1101

Extra Navidad	Nueva	Anterior
Ret. S/Tabla	8Y01	1411
Plus Conv. Colectivo	8Y02	002N
Comp. Cant. Y Calid.	8Y03	1327
Com. Ret. S/Tabla	8Y04	0005
Comp. Ayuda Fam.	8Y05	3357
Antigüedad	8Y06	1101
Plus individual (B)	8Y07	2021

Paga Única Abril	Nueva	Anterior
Ret. S/Tabla	8Z01	1443
Plus Conv. Colectivo	8Z02	002N
Comp. Cant. Y Calid.	8Z03	1327
Com. Ret. S/Tabla	8Z04	0005
Comp. Ayuda Fam.	8Z05	3357
Antigüedad	8Z06	1101
Plus individual (B)	8Z07	2021

Pagos En Especie y Otros	Nueva	Anterior
Gratificación especial	9305	1331
Becas	9504	3305
Ayuda escolar	8508	3303
Seguro de Vida	9501	2030
Plus de productividad	9304	2051

## ANEXO 18

## Concepto de flexibilidad horaria

La Dirección de RBIB y la Representación de los Trabajadores acuerdan el establecimiento de un sistema de Flexibilidad Horaria, por el que se determina una jornada diaria núcleo de presencia oficial para la plantilla, inferior a las practicadas hasta la fecha.

Jornada núcleo: 9:30 h a 16:30 h (normal)	7, 00 horas
9:00 h a 14:00 h (verano)	5, 00 horas
9:30 h a 14:00 h (viernes reducidos)	4,5 horas

El tiempo establecido entre las jornadas ordinarias y las jornadas núcleo será gestionado de forma individual por el propio colaborador. La no presencia en el centro durante ese periodo de tiempo, se considerará flexibilidad horaria y en ningún caso falta de asistencia, por lo que no deberá solicitarse permiso alguno.

A efectos del cómputo de horas realizadas, sólo se considerarán aquellas que lo han sido a partir del límite inferior de entrada en la jornada diaria que corresponda y hasta las 20:00 horas.

El control de presencia se realizará mensualmente, permitiéndose un déficit laboral máximo de 7 horas al final de cada mes y que podrá ser recuperado a lo largo del año. El déficit que exceda de 7 horas al final de cada mes, se regularizará procediendo al descuento de la nómina correspondiente. El 31 de diciembre de cada año se procederá a eliminar los déficits existentes, procediendo a su regularización definitiva.

Los excesos se computarán desde el primer minuto y se disfrutarán respetando la jornada núcleo, pero en ningún caso, mediante su acumulación en días libres.

Asimismo, los excesos generados deberán disfrutarse dentro del año natural, procediéndose a su regularización el último día del año, sin que esto suponga abono alguno en nómina.



Con este acuerdo sobre Flexibilidad Horaria se reduce el tiempo de presencia conjunta de toda la plantilla, por lo que se apela al buen sentido de todos los colaboradores de RBIB para evitar, en la medida de lo posible, los permisos durante la jornada núcleo.

La Dirección de RBIB y los Representantes de los Trabajadores consideran la aplicación de este acuerdo como un elemento que aumenta la flexibilidad y que supone una ayuda para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar, sin embargo su aplicación se revisará al cabo de 1 año de la puesta en marcha, para comprobar su aceptación por la plantilla de RBIB.

Aquellas personas que optaron por continuar con el horario vigente hasta 31.12.2001 según artículo 12 del Convenio Colectivo 2004, 2005, 2006, y que actualmente efectúan su salida a las 16:20 h (cuya relación se detalla en anexo aparte) deberán optar antes del 30.09.2007 por continuar con dicho horario o acogerse al nuevo sistema de flexibilidad aquí pactado.

Asimismo, la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio analizará los casos que por motivos excepcionales no puedan acogerse a lo recogido en este acuerdo.

(03/28.805/11)