

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Educación y Empleo

- 12** *RESOLUCIÓN de 11 de abril de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Robert Bosch España, Fábrica Madrid, Sociedad Anónima” (personal antigua “Robert Bosch Española, Sociedad Anónima”) (código número 28100151012012).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Robert Bosch España, Fábrica Madrid, Sociedad Anónima” (personal antigua “Robert Bosch Española, Sociedad Anónima), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 30 de junio 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, y Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, esta Dirección General

#### RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 11 de abril de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO 2012**  
**ROBERT BOSCH ESPAÑA FÁBRICA MADRID, S. A.**

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 al personal del Centro de Trabajo de Robert Bosch España Fábrica Madrid, S.A., (en adelante RBEM), con excepción del personal trasladado desde la antigua Robert Bosch Española, S.A.

**Ámbito personal**

**Artículo 2.**

El Convenio afectará a todo el personal anteriormente indicado, 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 Fábrica 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 2012, siendo su duración de un año y, en consecuencia, finalizará el 31 de Diciembre de 2012, excepto para aquellos conceptos en los que se especifica concretamente otro plazo de iniciación y vigencia.

**Artículo 4.**

El Convenio se prorrogará por la tácita de año en año, de no mediar preaviso de cualquiera de las partes. El período de preaviso será con una anticipación, como mínimo, de 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 RBEM, 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 90, se reunirá para negociar los efectos de la nueva situación creada.

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

**Artículo 7.**

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

**Artículo 8.**

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

**Artículo 9.**

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

## CAPÍTULO II

## PERIODO DE TRABAJO

**Jornada de trabajo****Artículo 10.**

La jornada anual de trabajo efectivo será de 1.688 horas durante el año 2012.

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

Se establece un sistema de aprovechamiento de 24 horas diarias para las máquinas y puestos de trabajo considerados como "cuello de botella".

**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.**

Como norma general, RBEM se mantendrá abierta como mínimo 225 días/año.

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

La jornada de trabajo estival para el turno Normal, podrá establecerse durante el período del 15 de Junio al 15 de Septiembre, a solicitud de la Representación de los Trabajadores.

Como norma general la reducción de jornada habida hasta la fecha 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. 6 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. 5 días.**

La Dirección planificará el disfrute dentro del período comprendido entre enero y noviembre de cada año, ambos inclusive, y de forma que dicho disfrute coincida con lunes o viernes y/o puentes. 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 el Comité de Empresa, acuerdos específicos al respecto.

**3. 3 días.**

Se fijarán en el calendario a principio de año de común acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa. En caso de necesidad se podrá trabajar en estos días aplicándose el acuerdo de 4º y 5º turno.

**Artículo 13.**

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

Teniendo en cuenta las características de RBEM, 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 durante 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 la reducción de jornada actual de 1688 h. de trabajo efectivo a largo plazo, que incluya medidas adecuadas para compensar la pérdida de competitividad derivada del incremento de costes que se produciría por la reducción de jornada que se acuerde.

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

#### **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.
- a) 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.
- b) 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.

#### **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 Art. 46.

Para la interpretación sobre la distribución de los días de vacaciones se estará a lo establecido en ANEXO 1.1.

#### **Veteranos**

#### **Artículo 17.**

Por razón de antigüedad, a partir del 1 de enero de 2010, las vacaciones anuales reglamentarias se incrementarán con arreglo a la siguiente distribución:

- Diez años de permanencia en la Empresa: un día
- Quince 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 y Administración de Personal: Cierre de fichas
- Cierre de contabilidad y de inventarios fin de año.
- Fabricación.

La prestación de estas Horas será voluntaria y se notificará al Comité de Empresa para que, con su conformidad, se comunique a la Autoridad Laboral.

### CAPÍTULO III

#### CLASIFICACIÓN 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.

###### 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 2 se incluye en el presente Convenio Colectivo.

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

##### Asignación de tareas

###### Artículo 21.

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

##### Promoción

###### Artículo 22.1.

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 antes del 30 de Marzo 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 C.E.), contrastará los datos obtenidos y procederá en consecuencia. La Dirección informará al Comité de Empresa de los resultados obtenidos en las V.P. y H. de E., facilitando la relación de personas afectadas por incremento salarial.

###### Artículo 22.2.

Con independencia de lo establecido en Convenio Colectivo a partir del año 2007 todo trabajador con contrato fijo estará como mínimo en el 5º escalón de su categoría.

##### Cobertura de puestos con personal de la Empresa

###### Artículo 23.

Las nuevas necesidades de personal se cubrirán preferentemente con los trabajadores de la plantilla actual de RBEM 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 RBEM, ninguna condición que no se exija al personal procedente del exterior para ocupar el puesto de trabajo objeto de la nueva necesidad.

### Especialista Polivalente

#### Artículo 24.

En la Tarea 1100 "Especialista Polivalente nivel B1" se engloban todas las tareas específicas actuales del nivel B1. A los operarios de nivel A2 del Grupo Especialistas se les dará la oportunidad de trabajar en un puesto de trabajo con tarea de Especialista nivel B1, en el plazo máximo de 7 años desde que accedieron a la tarea de Especialistas nivel A2. Superado el período de prueba de 3 meses, se les asignará la tarea 1100 "Especialista Polivalente nivel B1".

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

### Formación

#### Artículo 25.

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 de RBEM, y compaginará los recursos económicos de forma que el presupuesto anual especifique ambas.

### CAPÍTULO IV

#### CONDICIONES DE TRABAJO

##### Trabajo a tres turnos

#### Artículo 26.

1. En RBEM se prevé un sistema de trabajo organizado en turno de MAÑANA (1<sup>er</sup>. Turno), TARDE (2<sup>o</sup> turno), NOCHE (3<sup>er</sup>. Turno) y TURNO NORMAL. Todos, excepto el TURNO NORMAL que es de jornada partida, son continuados.

2. Corresponde a la Dirección, en función de criterios organizativos y de rentabilidad, definir, en cada caso, el turno o turnos para cada puesto de trabajo. No obstante, para que se pueda trabajar en turno de NOCHE (3<sup>er</sup>. turno) se debe dar la condición de que exista ocupación completa en turno de MAÑANA (1<sup>er</sup>. turno) y de TARDE (2<sup>o</sup>. turno).

3. El turno de NOCHE (3<sup>er</sup>. turno) es un turno normal a todos los efectos y no está sujeto a colaboración.

4. Se garantiza el turno de NOCHE (3<sup>er</sup>. turno)

5. Para ocupar los puestos de trabajo asignados al mismo se procederá como sigue:

- En primer lugar se buscarán las personas voluntarias en la propia sección y si no las hubiera, en el resto de RBEM, con el oportuno anuncio en el tablón.
- Si algún puesto de trabajo no se cubriera con personal voluntario, la Dirección podrá designar a la persona, entre el personal de la sección y siguiendo criterios de no discriminación, para realizar el turno de NOCHE (3<sup>er</sup>. turno) en dicho puesto de trabajo.
- En todo caso, para los trabajadores que tuvieran problemas para realizar el turno de NOCHE (3<sup>er</sup>. turno), se les tratará de solucionar su situación en relación con los turnos.

6. Mientras exista turno de NOCHE (3<sup>er</sup>. turno) en RBEM, las horas rojas y verdes se abonarán según el criterio siguiente:

- MQ1, MQ2, M1, M2, M3, M4, PR1, T1, Z1 al 95 % del Rendimiento Medio Individual (RMI).
- TI1, TI2, TI3, TI4, TI5, TI6, TI7, R1, L1, B1, B2, X1, X2, X3 y horas verdes al RMI.

7. Cuando se diera falta de trabajo general se reunirán la Dirección y la Representación de los Trabajadores para buscar la forma de adecuar la carga a la capacidad. En el caso de no alcanzarse acuerdos se aplicará el concepto TR1. En otra circunstancia no se aplicará dicho concepto.

### Acuerdo de Productividad

#### Artículo 27.

Antes del 31.07.12 la Dirección presentará a la Comisión de productividad propuestas para posibles acuerdos en aprovechamiento de inversiones, reducción de costes, etc..

### **Carga Capacidad**

#### **Artículo 28.**

Cuando sea necesario corregir desequilibrios entre la carga y la capacidad, se actuará de acuerdo al siguiente procedimiento:

- Atendiendo a la naturaleza del problema, se informará a la Representación de los Trabajadores iniciándose, si fuera necesario, el periodo de consultas para las actuaciones previstas en la legislación vigente.
- Caso de no alcanzarse acuerdos entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores, se aplicará el concepto TR1 por lo que desaparecerían las garantías de prima que figuran en el artículo 26 del Convenio.
- La Representación de los Trabajadores asume el compromiso en todo caso, de intentar encontrar una solución a los problemas de ocupación sin perjuicio de lo previsto en el Anexo 3.

### **Racionalización del trabajo**

#### **Artículo 29.**

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

#### **Artículo 30.**

Como medio de conseguir las metas señaladas en el Artículo anterior, se estima necesario y conveniente que la Empresa

- para mejorar la distribución del personal adecuándole a las cargas de trabajo.
- para mejorar los métodos de trabajo, en aquellas zonas en que el proceso actual no sea correcto.

establezca un sistema que permita, mediante el muestreo estadístico conocer los niveles de actividad y las causas de anomalías en las secciones en las que por no haber estudio de métodos y tiempos, no se puedan definir y conocer con datos exactos las previsiones de necesidades de personal, permitiendo además poder dar orientaciones a los jefes a fin de que estos se centren, no sólo en la realización de sus objetivos, sino también mejoren la forma en que su personal los alcanzan.

### **Reconversión**

#### **Artículo 31.**

En esta materia se estará a lo previsto en el ANEXO 1.3.

### **Mejoras de productividad**

#### **Artículo 32.**

Los Jurados de Empresa en 1973 manifestaron su disposición a intervenir en Servicios donde los índices de propuestas de mejoras o sugerencias no sean satisfactorios, para estimular al personal en este sentido, cooperando a remover los obstáculos psicológicos que dificulten tan importante acción.

### **Indices de absentismo**

#### **Artículo 33.**

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 del Centro.

### **Incapacidad Permanente Parcial**

#### **Artículo 34.**

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 35.

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 RBEM.

1. Con el fin de cubrir posibles necesidades futuras, RBEM, 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 4.

2. Se reducirá al mínimo posible las Horas Extraordinarias, con el objetivo, entre otros, de lograr el máximo posible de nuevas contrataciones.

3. Se adjunta como ANEXO 4 documento para las contrataciones.

## Contratos Eventuales

### Artículo 36.

En lo referente a la duración de la contratación de eventuales, a la Empresa RBEM 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 periodo de 18 meses. De ampliarse la duración máxima de los contratos, RBEM quedaría inmediatamente acogida a dicha ampliación.

## Movilidad geográfica

### Artículo 37.

En el Caso de que existiera más de un Centro de Trabajo se aplicaría el Artículo 24 del IX Convenio Colectivo de la antigua Robert Bosch, S.A. (antes denominada FEMSA) que dice "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, movilizándolo 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.

## Contratación

### Artículo 38.

1. Se acuerda, durante la vigencia del convenio 2012, la extinción de hasta 19 contratos indefinidos entre el colectivo de mayores de 58 años. A estas extinciones se les aplicarán las condiciones reflejadas en el punto 1 del acuerdo marco de condiciones laborales. Ambas partes acuerdan que el contenido de este punto podrá ser modificado como consecuencia de una nueva negociación entre las partes, sea a nivel de empresa o bien a nivel de grupo empresarial en España, en la que se alcancen nuevos acuerdos refrendados por las partes firmantes: Dirección y Comité de Empresa de Robert Bosch España Fabrica Madrid, S.A. que sustituyan a los contenidos del punto citado. Dichos nuevos acuerdos, si los hubiere, tendrán rango de convenio colectivo.

2. Asimismo, se acuerda, durante la vigencia del convenio 2012, la reposición de cuantas bajas definitivas se produzcan del colectivo de personas que a fecha del 01.07.2011 tengan contrato indefinido (del computo se excluyen expresamente las personas incluidas en el ERE en vigor 1019/2009). De ellas, para compensar las citadas bajas descritas en el punto 1º y en su mismo número serán contratados otros trabajadores de forma indefinida por orden de lista que se adjunta en el principio de acuerdo. Si se produjeran bajas fuera del colectivo de trabajadores de 58 años o más, las reposiciones serán compensadas en igual número por contratos indefinidos de la lista anteriormente citada y por el orden que mantengan en ella (de estas reposiciones, 3 serán decididas por la Dirección en base a las necesidades técnicas u organizativas de la Empresa y no pertenecerán a la lista mencionada). En todo caso estas bajas adicionales no tendrán derecho a la compensación económica reflejada en el acuerdo marco.

### Período de prueba

#### Artículo 39.

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 preciso 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 40.

1. Se dotará al personal de dos prendas de trabajo anuales a cargo de la Empresa. Las prendas se utilizarán durante la permanencia en RBEM por razón de trabajo y con la adecuada presentación y limpieza.

2. 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 el Comité de Seguridad y Salud defina una prenda específica.

3. Al personal de departamentos específicos, como Mantenimiento, Almacén, etc., a propuesta de sus Mandos y manteniendo la uniformidad, podrán sustituir las prendas anteriores por otras normalizadas para realizar sus trabajos específicos.

## CAPÍTULO V

### CONDICIONES ECONÓMICAS

#### Retribuciones

#### Artículo 41.

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.

#### Incremento Salarial Convenio Colectivo

#### Artículo 42.

Se acuerda un incremento salarial del 2,2% en 2012, aplicado sobre los conceptos salariales, indicados en Anexo 9, tomando como base los datos existentes al 01.01.12, abonado según la periodicidad actual.

#### Artículo 43. Revisión Salarial:

2012: IPC real + 0,4

#### Estructura salarial

#### Artículo 44.

Para el año 2012 se aplicará al personal empleado e indirecto la estructura salarial definida en los Anexos 5.1 y el Anexo 5.2 para el personal directo.

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.

Con fecha 1.1.96 se crearon cuatro escalones salariales nuevos para cada categoría con un 5%, 10%, 15% y 20% de reducción, respectivamente, como figuran en los anexos 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5 y 5.6.

Estos nuevos escalones salariales serán de aplicación al personal contratado a partir del 19 de Junio de 1996.

### Paga Única de Abril

#### Artículo 45.

Para 2012 se aplicará al personal empleado e indirecto la Paga Única de Abril definida en el ANEXO 5.1, con la categoría y Nivel Salarial que el trabajador tuviera en Abril de cada año.

Para 2012 se aplicará al personal directo la Paga Única de Abril definida en ANEXO 5.2, con la Categoría y Nivel Salarial que el trabajador tuviera en Abril de cada año.

Esta Paga Única, queda consolidada para el año 2012.

### Cálculo paga vacaciones

#### Artículo 46.

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 47.

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

### Módulo de pago mensual.

#### Artículo 48.

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

### Domiciliación del pago

#### Artículo 49.

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

### Pagas extraordinarias

#### Artículo 50.

Las Pagas Extraordinarias de Vacaciones y Navidad, por un importe de una mensualidad de la paga tipo cada una de ellas, serán percibidas por todo el personal en proporción al tiempo trabajado durante cada período a que corresponda.

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

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

1. 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.

2. Prima directa de pagas extra para IT: Si se ha tenido situación de IT en los meses utilizados para el cálculo de la prima para pagas extras, se tomará el promedio día trabajado del semestre anterior.

### Antigüedad

#### Artículo 51.

La antigüedad se abonará por quinquenios, a razón de un 5% por quinquenio, para el año 2012. Los valores se adjuntan como anexo 11.

#### Artículo 52. Dietas y kilometraje.

Incluidas en Anexo 12.

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

En fecha 28 de Octubre de 1991, se alcanzó un acuerdo cuyo texto se recoge en ANEXO 6 para los Pluses de Segundo Turno, Tercer Turno, Nocturnidad, Toxicidad y Noche Trabajada. Para el año 2012 los valores de estos pluses se adjuntan como ANEXO 6.1.

**Otros pluses****Artículo 54.**

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 el año 2012 el valor de estos pluses se adjuntan como ANEXO 7.1.

**Quebranto de moneda****Artículo 55.**

Al personal que de una manera continuada realice pagos y/o cobros en funciones de Caja o asimiladas, se le abonará mientras ejerza la tarea un plus de quebranto de moneda en doce mensualidades. Los valores de este punto se adjuntan como ANEXO 7.1.

**Horas extraordinarias****Artículo 56.**

A partir del 01.01.2012, se establecen los valores para este punto en ANEXO 11.

**Complemento de Productividad y Premio de Calidad****Artículo 57.**

Con objeto de mejorar los índices de productividad, todas las Hojas de Instrucciones de RBEM se reducirán en un 5% de forma general con efecto del 01.01.2012, previa fijación de los valores. Para ello se cambiará la fórmula de productividad modificando los valores K, K1 y K2 según proceso establecido en el actual convenio colectivo.

Se establece un complemento condicionado a la reducción de los tiempos establecidos en las Hojas de Instrucciones, indicada en el párrafo anterior, equivalente a 0,4 % sobre los conceptos salariales y criterios similares del actual convenio colectivo. Este complemento se abonará a año vencido y se consolidará en tablas a partir del 01.01.2013.

Se establece un premio de calidad orientado a la consecución de los objetivos de calidad de RBEM en el años 2012 equivalente al 0,1% adicional. Este complemento se abonará a año vencido y se consolidará en tablas a partir del 01.01.2013

**Ingresos mínimos por categoría****Artículo 58.**

El nivel de ingresos mínimos anuales para todos los trabajadores mayores de 18 años que realicen el horario normal de trabajo real en situación de normalidad, se fija en 21.061,78 euros para 2012 (ANEXO 8). Estos ingresos mínimos se calculan con la suma del valor mínimo de las claves fijas de cada categoría.

**Incentivos****Artículo 59. Unificación de primas personal directo Femsa – alt.**

1. Con fecha 01.01.91 y con carácter provisional se unificaron las primas directa y de productividad (en su momento claves 24, 30 y 22) en una sola prima, a percibir en 14 pagas, cuya fórmula para el año 2012 es:

Euros/ Prima/mes =  $[(1,55 R-1) \cdot R^* + 0'37] \cdot HB \cdot K$ . Donde:

R es el rendimiento individual en tanto por uno.

R\* es el rendimiento individual en tanto por uno con un valor máximo de 1,19.

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

K factor cuyo valor para 2012 es 1,7518. El factor K podrá evolucionar en 2012 como el resto de los conceptos salariales ligados a los incrementos del Convenio Colectivo.

El valor mínimo garantizado de dicha prima será de 77'88 euros/mes para el 2012.

Cuando por causas imputables al trabajador, el rendimiento no superará el 100, el mínimo garantizado será de 49'58 euros para el 2012.

Cuando sean de aplicación, estos valores se percibirán proporcionalmente a las horas de presencia.

2. La Dirección elaborará propuestas que podrán contener factores (diferenciadores) en función de criterios objetivos de mejora de la productividad específicos de RBEM tales como:

- Rendimiento medio.
- Valor medio Horas Blancas.
- Indices de Calidad.
- Aprovechamiento de inversiones.
- Desviación T.T. entregado/T.T. pagado, etc.

En el caso de que, por cualquier circunstancia, no fuera posible la puesta en vigor de estas propuestas con efectividad 01.01.2012, el presente acuerdo será objeto de negociación en el marco del Convenio de 2013, prorrogándose su vigencia hasta que quede establecido un acuerdo definitivo.

#### Artículo 60.

La compensación para situaciones de trabajo con bajo porcentaje de Horas Blancas, según acuerdo de 5 de Abril de 1984, queda sustituida por la siguiente fórmula para el año 2012:

$$C = [(1,55 R_m - 1) \times R^*m + 0,37] \times (K \times HP - HB) \times 60$$

Siendo:

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

$R^*m$  = Rendimiento individual medio de los dos últimos meses conocidos, en tanto por uno, con un valor máximo de 1,19.

$HP$  = Nº. horas de presencia del mes.

$HB$  = Nº. horas blancas del mes.

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

### CAPÍTULO VI

#### SEGURIDAD Y SALUD

#### Artículo 61.

La normativa del Grupo Robert Bosch sobre Seguridad y Salud será de aplicación en RBEM. La adecuación del Centro de Trabajo de RBEM a esta normativa se realizará de forma progresiva y de acuerdo con los planes de desarrollo del Centro.

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

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

##### 1. Ruidos.

Se seguirán las siguientes directrices:

1.1 Recepción obligatoria por parte de los Técnicos de Seguridad de todas las nuevas inversiones (tanto las que sean de nueva compra, como las trasladadas desde otros Centros del Grupo RB), marcándose como objetivo una emisión máxima de 80 dB (A). Se informará al Comité de Seguridad y Salud, según el art. 66 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 ruido equivalente (exposición diaria al ruido) están entre 85 y 87 dB (A), 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 el nivel de ruido equivalente por debajo de los 85 dB (A). La Viabilidad de las medidas a tomar será discutida en el Comité de Seguridad y Salud.

1.2.3 Si el nivel de ruido equivalente (exposición diaria al ruido) superara los 87 dB (A), aparte del uso obligatorio de medios de protección personal y el establecimiento del preceptivo seguimiento médico preventivo de los trabajadores, los Responsables del Centro introducirán medidas técnicas correctivas que adecuen el nivel de ruido equivalente a los 85 dB (A).

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

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

## 2. Temperatura.

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

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

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

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

La Comisión Paritaria de Seguimiento prevista en el art. 89, vigilará el cumplimiento de lo pactado en este punto 2.2., a fin de que se lleve a efecto.

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

## 3. Prevención de riesgos.

El B.K.O. 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 B.K.O. 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.

## Artículo 62.

1. El Comité de Seguridad y Salud del Centro, 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 OSME.

Se mantendrá al día la cartilla médica de todos los trabajadores, la cual será custodiada por los interesados. Igualmente, los Servicios Médicos informarán 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:
  - 1.- Citología adecuada anual.
  - 2.- Ecografía uterina a criterio médico
  - 3.- Mamografía :
    - 3.1. A criterio médico
    - 3.2. Una mamografía de control entre los 45-49 años
    - 3.3. Mamografía cada tres años a partir de los 50 años.

- b) Prevención del cáncer de próstata:
- 1.- Se realizará a varones mayores de 50 años.
  - 2.- Según analítica especial.

Se incluirá en el reconocimiento médico preventivo anual la realización de un electrocardiograma a criterio médico, a las personas que estén dentro del grupo de riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares. Se tendrán en cuenta como valores de riesgo las informaciones publicadas por la Organización Mundial de la Salud.

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

4. Las recomendaciones de los Gabinetes del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo serán asumidas por la Dirección, 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. El Jefe Técnico será el responsable 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 Preventiva, se acordarán las horas de dedicación a través del Comité de Seguridad y Salud.

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.

### Artículo 63.

1. Composición del Comité de Seguridad y Salud (Ver ANEXO 1.2).

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 64.**

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

La selección y calificación de puestos a revisar corresponden 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 65.**

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 66.**

La Dirección informará al Comité de Seguridad y Salud, antes de la puesta en funcionamiento de nuevos puestos de trabajo, nuevos productos y materiales, para su estudio desde el punto de vista de higiene y seguridad.

## CAPÍTULO VII

## BENEFICIOS SOCIALES

## Becas

**Artículo 67.**

La convocatoria de becas para el conjunto del personal de RBEM será la siguiente:

1. Becas para hijos de trabajadores con discapacidad reconocida oficialmente y para trabajadores que cursen estudios universitarios por un importe de 579,29 euros/beca para el año 2012, para todas las solicitudes que cumplan los requisitos actualmente establecidos. Como máximo el número de becas a entregar a los trabajadores será de 20, siendo ilimitado el número de becas para hijos discapacitados.

2. 27 becas para hijos de trabajadores que cursen estudios universitarios por un importe de 556,72 euros/beca para el año 2012, aplicando los baremos correspondientes actualizados.

La comisión de becas decidirá con criterio propio y flexibilidad la adaptación a estos requisitos.

## Caja de asistencia.

**Artículo 68.**

El presupuesto asignado para el conjunto del personal de RBEM para atender las necesidades de la Caja de Asistencia queda establecido en 7278 euros/año para el 2012.

## Permiso por matrimonio.

**Artículo 69.**

Por contraer matrimonio se gozará de quince días naturales ininterrumpidos abonables, que se podrán disfrutar con una antelación de tres días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con día no 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.

Permiso por lactancia:

**Artículo 70.**

El permiso de lactancia de un hijo menor de 9 meses podrá ser acumulado a elección de la trabajadora en jornadas completas, que serán disfrutadas como días de permiso retribuido. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

## Anticipos personales

**Artículo 71.**

Se establece la cuantía máxima para los créditos personales para el año 2012 en 3416 euros/año, para todas las solicitudes que cumplan los requisitos actualmente establecidos. Para acceder a dichos créditos personales será necesario el soporte documental justificativo adecuado.

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

Compensación por Bar-Comedor.

**Artículo 72.**

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

**Premio de nupcialidad****Artículo 73.**

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 74.**

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

En esta situación, el valor de la paga de referencia del operario directo, será equivalente a la del operario indirecto de su misma categoría y nivel salarial.

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

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

Cuando se produzca desviación del índice de referencia, se reunirá la Comisión de Seguimiento de I.T. con objeto de analizar las causas de 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 RBEM, 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 la compensación, previo conocimiento del correspondiente Comité de Empresa, si existen dudas sobre la verdadera justificación de la misma.

**Incapacidad Laboral Permanente (ILP)****Artículo 75.**

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

**Indemnización por fallecimiento****Artículo 76.**

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, 9254 y 9217 y prima mínima garantizada.

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 77.**

Se incorpora al Convenio, en sus propios términos, el Acuerdo sobre el Seguro de Vida de fecha 21 de Diciembre de 1995 y la Ratificación de 25 de Enero de 1996. (ANEXO 10).

Economato

**Artículo 78.**

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 beneficios sociales.

**Racionalización Beneficios Sociales****Artículo 79.**

La Comisión Paritaria, Dirección-Representación de los Trabajadores, racionalizará la asignación anual del Convenio a los beneficios sociales, adecuándolo a las necesidades reales.

## CAPÍTULO VIII

## ACTIVIDAD SINDICAL

**Artículo 80.**

Semestralmente la Dirección facilitará a los Representantes de los Trabajadores información sobre la marcha de la Compañía en lo que respecta a:

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

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

Igualmente se entregarán a los Representantes de los Trabajadores cuantos datos se comuniquen con ocasión de las Juntas Generales de Accionistas.

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

**Información sobre la inversión****Artículo 81.**

La Dirección informará a los Representantes de los Trabajadores de las actuaciones y presupuestos de inversión, indicando las diferentes partidas de los mismos, y los criterios que han aconsejado su realización.

En materia de Seguridad 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 82.**

1. En el Centro de Trabajo que exista Comité de Empresa cuando el número de miembros dentro de la candidatura del sindicato, supere el 15 por 100 de los delegados obtenidos en las últimas elecciones, la Representación del Sindicato será reconocida por la Empresa y ostentada por un Delegado. En el Centro con más de 1000 trabajadores se añadirá un Delegado suplente. En este caso, la titularidad será indistinta.

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

3. En el Centro en que la candidatura de un Sindicato supere el 10 por 100 del número total de vocales del Comité, se dispondrá para cada Sección Sindical de un local con los muebles indispensables y máquina de escribir.

4. El Centro con más de 50 trabajadores, por cada Central Sindical que tenga algún representante en el Comité de Empresa, se dispondrá, al menos, de un tablón de anuncios por Central para comunicar con sus afiliados.

### Comité de Empresa

#### Artículo 83.

##### 1. 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 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.

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 84.

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

### CAPÍTULO IX

#### MARCO DE RELACIONES LABORALES.

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

#### Artículo 85.

El Reglamento de Régimen Interior será actualizado por una Comisión Paritaria constituida por cuatro representantes de la Dirección y cuatro de los Representantes de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria actuará con facultades delegadas de las partes negociadoras del presente Convenio, circunscribiendo la revisión a la actualización del Reglamento de Régimen Interior, contemplando el ordenamiento vigente y la inclusión de los Acuerdos de los sucesivos Convenios Colectivos.

El Reglamento de Régimen Interior tendrá el valor de fuente de derecho.

#### Marco de Relaciones laborales

#### Artículo 86.

Una Comisión Paritaria recopilará en un documento único todos los Acuerdos alcanzados hasta la fecha en RBEM (Convenio Colectivo, RRI, Acuerdos varios, etc.).

Esta Comisión tiene como objetivo:

- Tener un texto recopilado único para todo RBEM antes del 31.12.2010.
- Se reunirá con carácter inmediato.

#### Incorporación Acuerdo sobre Reestructuración

#### Artículo 87.

Se incorpora al presente Convenio Colectivo el acuerdo sobre reestructuración de fecha 22 de Diciembre de 1994 (ANEXO 3).

#### Plan de igualdad

#### Artículo 88.

Durante la vigencia del convenio colectivo la Dirección y el Comité de Empresa de RBEM elaborarán un Plan de Igualdad.

## CAPÍTULO X

## CLAÚSULA FINAL

## Comisión Paritaria

**Artículo 89.**

Se crea una Comisión Paritaria integrada por 5 miembros en Representación del Personal y un número igual por la Empresa.

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

Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

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

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

## ANEXO 1.1

## 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:

— Artículo 24 del texto del XII Convenio Colectivo (“Boletín Oficial del Estado” número 188, de 8 de agosto de 1983), de la entonces denominada FEMSA.

— Artículo. 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.

— Artículo 10 de los Convenios XII al XXII, ambos inclusive, de la entonces denominada primero FEMSA y posteriormente “Robert Bosch, Sociedad Anónima”, y artículo 10 del I Convenio Colectivo de RBEM, publicados, respectivamente, en los “Boletines Oficiales”.

“Boletín Oficial del Estado” número 188, de 8 de agosto de 1983.

“Boletín Oficial del Estado” número 118, de 17 de mayo de 1984.

“Boletín Oficial del Estado” número 145, de 18 de junio de 1985.

“Boletín Oficial del Estado” número 205, de 27 de agosto de 1986.

“Boletín Oficial del Estado” número 192, de 12 de agosto de 1987.

“Boletín Oficial del Estado” número 198, de 18 de agosto de 1988.

“Boletín Oficial del Estado” número 267, de 7 de noviembre de 1989.

“Boletín Oficial del Estado” número 55, de 5 de marzo de 1991.

“Boletín Oficial del Estado” número 103, de 30 de abril de 1993.

“Boletín Oficial del Estado” número 94, de 20 de abril de 1994.

“Boletín Oficial del Estado” número 297, de 13 de diciembre de 1994.

Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid número 21, de 25 de enero de 1996.

de los cuales, a título de ejemplo se reproduce únicamente el correspondiente al XXII Convenio Colectivo, de la entonces denominada “Robert Bosch, Sociedad Anónima”.

— 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 XXII Convenio Colectivo firmado entre “Robert Bosch, Sociedad Anónima” (antes denominada FEMSA) y sus trabajadores.

— Artículo 15 del texto del I Convenio Colectivo de RBEM (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid número 21, de 25 de enero de 1996).

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 1.2

En Madrid a 1 de marzo de 1997, reunida la comisión paritaria del Artículo 58 del convenio colectivo de 1996 y 1997 de RBEM y a efectos de determinar el número definitivo de componentes de la comisión de seguridad e higiene del artículo 58.1,

## Acuerdan

Crear el Comité 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.

En cuanto al número de delegados de prevención, se estará a lo estipulado en el Artículo 35 de la LPRL, ahora bien, en el caso de que el número de trabajadores, a efectos de cómputo, estuviere en el tramo de 501 a 1.000 trabajadores, el número de delegados de prevención será de 5 que se repartirán entre las centrales sindicales de forma proporcional.

En caso de cambiar de tramo se negociarán el número de delegados de prevención, conservando la misma filosofía que en el presente acuerdo.

## ANEXO 1.3

## 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 2

CATEGORIA		DESCRIPCION	ASIMILACION					
Clase	V. Tarea		No Profesionales.	Profesionales	Subalternos	Administrativos	Técnicos	Titulados.
A 1	Hasta 125	Trabajos sencillos, repetitivos y bien definidos.	Pinches Peones ordinarios		Botones Personal Limpieza			
A 2	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 (ruido, calor, angustia, etc.). Trabajos de vigilancia de locales y labores auxiliares de cocina. Trabajos repetitivos sencillos de oficina, tales como operaciones de registro y archivo muy defuidas.	Mozo Especializ. de Almacén Especialistas		Listero Ordenanza Cocinero Auxiliar Vigilante Portero Pesadero o Basculero	Auxiliares		
B 1	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 una parte de la tecnología de un oficio para actuar adecuadamente y corregirlos. Trabajos de la zona A2, que precisan un esfuerzo particular de la voluntad para superar un inconveniente reconocido en la función, ruido, calor, angustia, etc.) Trabajos de vigilancia, de localización y control de movimiento de personas o materiales con normas generales de actuación. Trabajos de iniciación profesional en comedores. Trabajos consistentes en el control, distribución y registro en un sector de almacén. Trabajos de registro, copia, archivo y recopilación de datos o transcripciones mecanográficas. Trabajos de iniciación profesional en dibujo industrial.	Especialistas Cualificados	Oficiales 3.ª	Listero Almácenero Chófer Motociclo Guarda Jurado Camarero	Oficiales 2.ª	Calculador Reproductor de Planos Auxiliar Laboratorio Auxiliar Organización	
B 2	151 - 165	Trabajos que requieren la utilización de gran parte de la tecnología del oficio, precisando asesoramiento en caso de dificultad. Trabajos profesionales de tecnología sencilla por la naturaleza de la profesión o por las condiciones en que se desarrollan en la Empresa. Trabajos profesionales de tecnología sencilla en servicios auxiliares de cocina, comedores, recepción de visitas o centralitas telefónicas o consistentes en la conducción de vehículos de turismo o furgonetas. Trabajos consistentes en el control, distribución o registro en pequeños almacenes. Trabajos de secretariado en iniciación. Trabajos consistentes en el pleno dominio de máquinas de oficina especiales. Trabajos consistentes en procesos administrativos complejos pero bien definidos. Trabajos de especialización de una parte bien definida de procesos técnicos de laboratorios o mecanización administrativa, generalmente labores auxiliares del proceso total.		Oficiales 2.ª	Enfermero Telefonista Cocinero Chófer de Turismo Portero 1.ª		Capataz Peones Archivero Bibliotecario Reproductor Fotográfico Delincante 2.ª Analista 2.ª Técnico Organización 2.ª	Maestro Enseñanza Elemental
C 1	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 definidos. Trabajos profesionales que requieren el empleo total de la tecnología del oficio, sin precisar en general de asesoramiento (conductores de camión o turismo al servicio de cargos directivos). Trabajos de secretariado. Trabajos en procesos administrativos complejos que precisan para su ejecución nociones de tecnología de compras, contabilidad, estadística, gestión, organización de archivos, traducción de idiomas. Trabajos de especialización en procesos técnicos simples, como dibujo industrial, previsión de elementos de máquinas, ensayos simples de materiales, con necesidad de participar en la resolución de los problemas que surjan.	Preparadores	Oficiales 1.ª	Chófer Camión Viajante Oficiales 1.ª		Capataz Especial Delincante 1.ª Fotógrafo Analista 1.ª	Maestro Enseñanza Primaria
C 2	181 - 195	Trabajos profesionales que requieren un alto grado de formación profesional por la complejidad de la realización o por precisar de nociones de la tecnología de otros oficios. Preparación de máquinas complejas para fabricaciones diversas. Funciones de preparador de la zona C1 desarrollando la coordinación y vigilancia del equipo por delegación o en horario de turno. Funciones de mando para la coordinación y vigilancia en la realización de trabajos de tecnología profesional sencilla en los servicios de bar, comedor o cocina. Funciones en procesos administrativos que precisan para su ejecución el dominio de la técnica contable, planificación de la producción, gestión o secretariado, con la asistencia a mando directivo. Trabajos de iniciación en procesos técnicos de estudio y desarrollo de utillaje y maquinaria.	Jefe de Equipo	Oficial 1.ª Especial Preparadores Jefes Equipo			Encargado Maestro 2.ª Dibujante Proyectista Técnico Organización 1.ª	Practicantes Graduados Sociales Maestro Industrial

CATEGORIA		DESCRIPCION	ASIMILACION					
Clave	V. Tarea		No Profesionales	Profesionales	Subalternos	Administrativos	Técnicos	Título
C 2	196 - 210	<p>Trabajos profesionales con dominio total de la tecnología de varios oficios o iniciación técnica.</p> <p>Profesionales coordinadores del trabajo de un grupo también profesional.</p> <p>Funciones de preparador de subzona inferior desarrollando la coordinación y vigilancia del equipo por delegación o en horario de turno.</p> <p>Funciones de mando para la coordinación, vigilancia y control de almacenes con diversidad de productos.</p> <p>Trabajo de iniciación técnica en los servicios sanitarios o de colaboración en la formación profesional E. A.</p> <p>Funciones en procesos administrativos que precisan para su ejecución el dominio de la contabilidad de la Empresa, coordinación administrativa o secretariado, con asistencia a la gerencia de la Empresa.</p> <p>Funciones de una técnica especializada completa de métodos o de procesos, mecanización administrativa, herramientas, etc.</p>						
D 1	211 - 235	<p>Funciones de mando para la coordinación, vigilancia y asistencia técnica en la realización de trabajos de serie o profesionales de tecnología sencilla con planes bien definidos.</p> <p>Funciones de mando para la coordinación de uno o varios servicios particulares y específicos, con relaciones internas y planes bien definidos.</p> <p>Funciones de gestión, coordinación administrativa y contable de un servicio que tiene establecidas unas normas de funcionamiento autónomas, pero bien definidas y con asesoramiento.</p> <p>Funciones de colaboración en el plan de formación de E. A., con ejercicio permanente de labores en varias asignaturas a nivel de Bachillerato Elemental.</p> <p>Funciones con dominio de tecnología de comercio exterior o contable con manejo y custodia de fondos.</p> <p>Trabajos de secretariado con asistencia a mando directo, alto grado de perfeccionamiento y empleo de dos idiomas.</p> <p>Funciones en procesos técnicos de estudio y desarrollo, con aplicación de una tecnología general especializada: metrología, ensayos de materiales, documentación de proyectos, métodos eléctricos, etc.</p>				Cajero Jefes de 2. <sup>a</sup> Jefe de Equipo	Contraestrate Maestro de Taller Delineante Proyectista Jefe Sección Laboratorio Jefe Organización 2. <sup>a</sup>	Ayudantes Ingeniería Arquitectos Peritos Industriales
D 2	236 - 275	<p>Funciones de mando para la coordinación, vigilancia y asistencia técnica en la realización de trabajos de varias profesiones en talleres con planes poco definidos.</p> <p>Funciones de mando para la coordinación de uno o varios servicios particulares y específicos, con distribución de trabajo y control contable del servicio.</p> <p>Funciones de mando para la coordinación de varios servicios particulares y específicos de control de personas y materiales con contacto en el exterior.</p> <p>Funciones de mando y coordinación de servicios de tecnología de compras, ventas, publicidad.</p> <p>Funciones con dominio de tecnología aplicada de psicología de personal.</p> <p>Funciones de mando y coordinación de servicios contables.</p> <p>Funciones en procesos técnicos completos de estudio y desarrollo de proyectos de maquinaria o útiles, de análisis de materiales en laboratorios, aparatos, etcétera, con aplicación total de una tecnología general.</p>				Jefes de 1. <sup>a</sup> Jefes de Servicio	Jefe de Taller Jefe Laboratorio Jefe Organización 1. <sup>a</sup>	
E 1	—	MANDOS SUPERIORES.						Ingenieros Arquitectos Licenciados
E 2	—							
F 1	—							
F 2	—							

(G. C.—1.384)

## ANEXO 3

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 Minero-metalúrgica 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 2. y 3., 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 3. 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 4

Contrataciones

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

- 1.- El departamento de personal comunica al comité de empresa dicha necesidad concretando:
  - Trabajo a realizar.
  - Número de personas.
  - Duración prevista.
  - Tipo de contrato (eventual, temporal...).
  - Edad requerida.
- 2.- Se hace convocatoria pública, en caso necesario, en RBEM, 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.- Para realizar contratos fijos, en igualdad de características profesionales y de puesto de trabajo, se seguirá el orden de lista.
- 6.- Contratos eventuales y temporales:
  - El tipo de contrato viene definido por la duración de la necesidad de la empresa y la legislación vigente.
  - Una vez realizada la selección la contratación se realizará por orden de lista.
  - Las diferentes renovaciones se realizarán por orden de lista profesional, procurando, en caso de nuevas necesidades, agotar las listas existentes de candidatos que en ese momento, no estén trabajando en la empresa.
  - En circunstancias normales de la producción el personal eventual no debe superar el 20 por 100 de la plantilla fija. Este límite podrá ser superado como consecuencia de picos de producción no previstos y/o urgentes, consensuado con el comité de empresa. Se excluye expresamente la limitación para los períodos de Navidad y vacaciones.
  - A los contratos indefinidos les será de aplicación lo establecido en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, sobre fomento a la contratación indefinida.

## ANEXO 5.1(a)

**- RBEM - Tabla salarial para empleados e indirectos - 2012 -**

categoria y nivel	retrib. base	plus conv.	total paga	paga única
A2-11	673,48	809,93	1.483,41	1.483,41
A2-12	715,56	860,06	1.575,62	1.575,62
A2-13	757,68	910,23	1.667,91	1.667,91
A2-14	799,77	960,42	1.760,19	1.760,19
A2-01	841,86	1.010,57	1.852,43	1.852,43
A2-02	841,86	1.014,19	1.856,05	1.856,05
B1-11	684,26	822,26	1.506,52	1.506,52
B1-12	727,03	873,18	1.600,21	1.600,21
B1-13	769,78	924,11	1.693,89	1.693,89
B1-14	812,54	975,05	1.787,59	1.787,59
B1-01	855,30	1.025,95	1.881,25	1.881,25
B1-02	855,30	1.029,65	1.884,95	1.884,95
B1-03	855,30	1.033,28	1.888,58	1.888,58
B2-11	711,19	838,27	1.549,46	1.549,46
B2-12	755,65	890,24	1.645,89	1.645,89
B2-13	800,11	942,14	1.742,25	1.742,25
B2-14	844,53	994,09	1.838,62	1.838,62
B2-01	888,98	1.046,02	1.935,00	1.935,00
B2-02	888,98	1.049,68	1.938,66	1.938,66
B2-03	888,98	1.053,32	1.942,30	1.942,30
C1-11	754,28	873,91	1.628,19	1.628,19
C1-12	801,44	928,11	1.729,55	1.729,55
C1-13	848,61	982,28	1.830,89	1.830,89
C1-14	895,74	1.036,44	1.932,18	1.932,18
C1-01	942,88	1.090,63	2.033,51	2.033,51
C1-02	963,08	1.095,86	2.058,94	2.058,94
C1-03	983,27	1.104,75	2.088,02	2.088,02
C1-04	1.010,21	1.114,16	2.124,37	2.124,37
C2-11	808,15	906,51	1.714,66	1.714,66
C2-12	858,67	962,74	1.821,41	1.821,41
C2-13	909,21	1.018,93	1.928,14	1.928,14
C2-14	959,69	1.075,13	2.034,82	2.034,82
C2-01	1.010,21	1.131,34	2.141,55	2.141,55
C2-02	1.037,16	1.140,79	2.177,95	2.177,95
C2-03	1.064,11	1.150,17	2.214,28	2.214,28
C2-04	1.091,02	1.159,63	2.250,65	2.250,65
D1-11	872,85	965,26	1.838,11	1.838,11
D1-12	927,38	1.025,13	1.952,51	1.952,51
D1-13	981,91	1.085,00	2.066,91	2.066,91
D1-14	1.036,48	1.144,93	2.181,41	2.181,41
D1-01	1.091,02	1.204,78	2.295,80	2.295,80
D1-02	1.117,98	1.214,96	2.332,94	2.332,94
D1-03	1.144,92	1.225,28	2.370,20	2.370,20
D1-04	1.171,85	1.235,49	2.407,34	2.407,34
D1-05	1.198,78	1.245,72	2.444,50	2.444,50
D2-11	959,03	1.006,15	1.965,18	1.965,18
D2-12	1.018,98	1.068,68	2.087,66	2.087,66
D2-13	1.078,88	1.131,06	2.209,94	2.209,94
D2-14	1.138,84	1.193,56	2.332,40	2.332,40
D2-01	1.198,78	1.255,95	2.454,73	2.454,73

categoria y nivel	retrib. base	plus conv.	total paga	paga única
D2-02	1.225,73	1.266,22	2.491,95	2.491,95
D2-03	1.252,69	1.276,41	2.529,10	2.529,10
D2-04	1.279,61	1.286,64	2.566,25	2.566,25
D2-05	1.306,54	1.296,88	2.603,42	2.603,42
E1-11	1.045,22	1.060,51	2.105,73	2.105,73
E1-12	1.110,56	1.126,41	2.236,97	2.236,97
E1-13	1.175,87	1.192,21	2.368,08	2.368,08
E1-14	1.241,22	1.258,06	2.499,28	2.499,28
E1-01	1.306,54	1.323,87	2.630,41	2.630,41
E1-02	1.340,23	1.341,08	2.681,31	2.681,31
E1-03	1.373,90	1.358,40	2.732,30	2.732,30
E1-04	1.407,56	1.375,62	2.783,18	2.783,18
E1-05	1.441,21	1.394,72	2.835,93	2.835,93
E2-11	1.152,99	1.157,27	2.310,26	2.310,26
E2-12	1.225,05	1.229,17	2.454,22	2.454,22
E2-13	1.297,11	1.300,98	2.598,09	2.598,09
E2-14	1.369,15	1.372,88	2.742,03	2.742,03
E2-01	1.441,21	1.444,76	2.885,97	2.885,97
E2-02	1.474,90	1.463,79	2.938,69	2.938,69
E2-03	1.508,59	1.482,87	2.991,46	2.991,46
E2-04	1.548,99	1.502,53	3.051,52	3.051,52
E2-05	1.589,41	1.527,66	3.117,07	3.117,07
F1-11	1.271,52	1.297,80	2.569,32	2.569,32
F1-12	1.350,97	1.378,46	2.729,43	2.729,43
F1-13	1.430,46	1.459,12	2.889,58	2.889,58
F1-14	1.509,94	1.539,76	3.049,70	3.049,70
F1-01	1.589,41	1.620,44	3.209,85	3.209,85
F1-02	1.629,82	1.645,54	3.275,36	3.275,36
F1-03	1.670,24	1.670,63	3.340,87	3.340,87
F1-04	1.717,38	1.696,22	3.413,60	3.413,60
F1-05	1.764,49	1.725,52	3.490,01	3.490,01
F2-11	1.411,61	1.471,01	2.882,62	2.882,62
F2-12	1.499,84	1.562,49	3.062,33	3.062,33
F2-13	1.588,06	1.654,00	3.242,06	3.242,06
F2-14	1.676,27	1.745,48	3.421,75	3.421,75
F2-01	1.764,49	1.836,95	3.601,44	3.601,44
F2-02	1.831,82	1.867,82	3.699,64	3.699,64
F2-03	1.899,21	1.898,69	3.797,90	3.797,90
F2-04	1.980,01	1.930,66	3.910,67	3.910,67
F2-05	2.074,32	1.963,63	4.037,95	4.037,95
F2-06	2.168,60	1.996,61	4.165,21	4.165,21
F2-07	2.276,35	2.030,67	4.307,02	4.307,02

2ª emisión - 18/01/2012

## ANEXO 5.1(b)

**- RBEM - Tabla salarial para empleados e indirectos - 2012 -**

categoria y nivel	retrib. base	plus conv.	total paga	paga única
D2-11	959,03	1.006,15	1.965,18	1.965,18
D2-12	1.018,98	1.068,68	2.087,66	2.087,66
D2-13	1.078,88	1.131,06	2.209,94	2.209,94
D2-14	1.138,84	1.193,56	2.332,40	2.332,40
D2-01	1.198,78	1.255,95	2.454,73	2.454,73
D2-02	1.225,73	1.266,22	2.491,95	2.491,95
D2-03	1.252,69	1.276,41	2.529,10	2.529,10
D2-04	1.279,61	1.286,64	2.566,25	2.566,25
D2-05	1.306,54	1.296,88	2.603,42	2.603,42
E1-11	1.045,22	1.060,51	2.105,73	2.105,73
E1-12	1.110,56	1.126,41	2.236,97	2.236,97
E1-13	1.175,87	1.192,21	2.368,08	2.368,08
E1-14	1.241,22	1.258,06	2.499,28	2.499,28
E1-01	1.306,54	1.323,87	2.630,41	2.630,41
E1-02	1.340,23	1.341,08	2.681,31	2.681,31
E1-03	1.373,90	1.358,40	2.732,30	2.732,30
E1-04	1.407,56	1.375,62	2.783,18	2.783,18
E1-05	1.441,21	1.394,72	2.835,93	2.835,93
E2-11	1.152,99	1.157,27	2.310,26	2.310,26
E2-12	1.225,05	1.229,17	2.454,22	2.454,22
E2-13	1.297,11	1.300,98	2.598,09	2.598,09
E2-14	1.369,15	1.372,88	2.742,03	2.742,03
E2-01	1.441,21	1.444,76	2.885,97	2.885,97
E2-02	1.474,90	1.463,79	2.938,69	2.938,69
E2-03	1.508,59	1.482,87	2.991,46	2.991,46
E2-04	1.548,99	1.502,53	3.051,52	3.051,52
E2-05	1.589,41	1.527,66	3.117,07	3.117,07
F1-11	1.271,52	1.297,80	2.569,32	2.569,32
F1-12	1.350,97	1.378,46	2.729,43	2.729,43
F1-13	1.430,46	1.459,12	2.889,58	2.889,58
F1-14	1.509,94	1.539,76	3.049,70	3.049,70
F1-01	1.589,41	1.620,44	3.209,85	3.209,85
F1-02	1.629,82	1.645,54	3.275,36	3.275,36
F1-03	1.670,24	1.670,63	3.340,87	3.340,87
F1-04	1.717,38	1.696,22	3.413,60	3.413,60
F1-05	1.764,49	1.725,52	3.490,01	3.490,01
F2-11	1.411,61	1.471,01	2.882,62	2.882,62
F2-12	1.499,84	1.562,49	3.062,33	3.062,33
F2-13	1.588,06	1.654,00	3.242,06	3.242,06
F2-14	1.676,27	1.745,48	3.421,75	3.421,75
F2-01	1.764,49	1.836,95	3.601,44	3.601,44
F2-02	1.831,82	1.867,82	3.699,64	3.699,64
F2-03	1.899,21	1.898,69	3.797,90	3.797,90
F2-04	1.980,01	1.930,66	3.910,67	3.910,67
F2-05	2.074,32	1.963,63	4.037,95	4.037,95
F2-06	2.168,60	1.996,61	4.165,21	4.165,21
F2-07	2.276,35	2.030,67	4.307,02	4.307,02

## ANEXO 6

Acuerdo Sobre Trabajo A Turnos Segundo y Tercero, Nocturnidad, Toxicidad y Noche Trabajada En Madrid, la comisión técnica, a 28 de octubre de 1991.

## 1.- Trabajo a turnos

Conforme con el artículo 29 del 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:

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

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.

- Todos los valores/hora de turno de tarde, turno de noche, nocturnidad y toxicidad de empleados de 1991 son base 100 para 1992.
- Los valores/hora de nocturnidad, toxicidad y plus de noche trabajada de los operarios directos e indirectos de 1991 son base 100 para 1992.
- 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:

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

$$K1 = [(A) \times 7 + 0,4 \times 0,97] / 7,97 = 0,2124545996 = 0,212455$$

Operarios

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

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

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

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)

CAT. FEMSA	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.			
	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	1580
A2-02	117,14	18232	220,54	34325	132,07	20555	10,19	1580
B1-01	118,29	18411	222,72	34664	133,37	20758	10,23	1592
B1-02	118,29	18411	222,72	34664	133,37	20758	10,23	1592
B1-03	118,29	18411	222,72	34664	133,37	20758	10,23	1592
B2-01	118,29	18411	222,72	34664	133,37	20758	10,23	1592
B2-02	118,29	18411	222,72	34664	133,37	20758	10,23	1592
B2-03	118,29	18411	222,72	34664	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)

CAT. FEMSA	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.			
	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	144,58	22502	272,20	42365	132,07	20555	10,19	1580
A2-02	144,58	22502	272,20	42365	132,07	20555	10,19	1580
B1-01	145,81	22653	274,14	42667	133,37	20758	10,23	1592
B1-02	145,81	22653	274,14	42667	133,37	20758	10,23	1592
B1-03	145,81	22653	274,14	42667	133,37	20758	10,23	1592
B2-01	145,81	22653	274,14	42667	133,37	20758	10,23	1592
B2-02	145,81	22653	274,14	42667	133,37	20758	10,23	1592
B2-03	145,81	22653	274,14	42667	133,37	20758	10,23	1592
C1-01	152,15	23681	286,46	44586	136,99	21321	10,25	1611
C1-02	152,15	23681	286,46	44586	136,99	21321	10,25	1611
C1-03	152,15	23681	286,46	44586	136,99	21321	10,25	1611
C1-04	152,15	23681	286,46	44586	136,99	21321	10,25	1611
C2-01	161,20	25069	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
C2-02	161,20	25069	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
C2-03	161,20	25069	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
C2-04	161,20	25069	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
D1-01	161,20	25069	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
D1-02	161,20	25069	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
D1-03	161,20	25069	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
D1-04	161,20	25069	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
D1-05	161,20	25069	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 s/ANTIG.	VALOR PAGA 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	28728	8,38	347,52	54089	15,78	173,76	27044	7,89
A2-02	184,99	28791	8,38	348,28	54207	15,78	174,14	27103	7,89
B1-01	187,79	29228	8,38	353,56	65029	15,78	176,78	27514	7,89
B1-02	188,20	29291	8,38	354,33	65148	15,78	177,16	27573	7,89
B1-03	188,60	29354	8,38	355,10	65267	15,78	177,54	27632	7,89
B2-01	193,76	30157	8,38	364,80	66778	15,78	182,40	28386	7,89
B2-02	194,17	30220	8,38	365,57	66897	15,78	182,78	28448	7,89
B2-03	194,57	30283	8,38	366,33	67016	15,78	183,16	28507	7,89
C1-01	204,50	31828	8,52	385,02	59924	16,04	192,50	29961	8,02
C1-02	207,32	32288	8,52	390,34	60753	16,04	195,17	30376	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	62885	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	438,68	68307	16,74	219,43	34152	8,37
D1-02	237,24	36923	8,89	446,66	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	73543	17,34	236,50	36670	8,67
D2-02	254,42	39598	9,21	476,01	74553	17,34	239,50	37278	8,67
D2-03	258,55	40241	9,21	480,79	75563	17,34	243,39	37881	8,67
D2-04	262,68	40884	9,21	484,56	76574	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	41887	9,67	506,70	78863	18,21	253,34	39490	9,11
E1-02	274,79	42768	9,67	517,36	80522	18,21	258,67	40259	9,11
E1-03	280,45	43649	9,67	528,01	82180	18,21	264,00	41066	9,11
E1-04	286,11	44530	9,67	538,67	83838	18,21	269,33	41919	9,11
E1-05	291,97	45442	9,67	549,70	85556	18,21	274,85	42778	9,11
E2-01	298,49	46146	10,37	558,22	86881	19,53	279,10	43439	9,76
E2-02	302,25	47058	10,37	569,28	88599	19,53	284,62	44288	9,76
E2-03	308,22	47971	10,37	580,30	90317	19,53	290,14	45157	9,76
E2-04	314,88	48909	10,37	592,86	92272	19,53	296,42	46135	9,76
E2-05	322,17	50142	10,37	608,86	94405	19,53	303,27	47201	9,76
F1-01	332,48	51747	10,37	625,88	97427	19,53	312,98	48712	9,76
F1-02	339,75	52879	10,37	639,67	99559	19,53	319,83	49778	9,76
F1-03	347,03	54012	10,37	653,38	101692	19,53	326,68	50844	9,76
F1-04	355,12	55271	10,37	668,80	104082	19,53	334,29	52029	9,76
F1-05	363,81	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	388,91	60218	10,37	728,45	113378	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	772,55	120245	19,53	388,28	60121	9,76
F2-05	424,49	66058	10,37	799,22	124390	19,53	399,80	62154	9,76
F2-06	438,63	68256	10,37	825,84	128534	19,53	412,91	64285	9,76
F2-07	454,38	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:  
 N° H. \* (5%\*S.B.R.\*(59/30)\*K1)/H.AB.  
 - SI TIENE CLAVE 05:  
 N° Horas \* (C-05)\*(29/30)\*K1/H.AB.  
 H. ABONABLES 1991 = 155,64.

B) EN TURNO NOCHE:  
 - POR CADA QUINQUENIO:  
 N° H. \* (5%\*S.B.R.\*(59/30)\*D,4)/H.AB.  
 - SI TIENE CLAVE 05:  
 N° Horas \* (C-05)\*(29/30)\*D,4/H.AB.  
 H. ABONABLES 1991 = 155,64.

C) EN NOCTURNIDAD y TOXICIDA  
 - POR CADA QUINQUENIO:  
 N° H. \* (5%\*S.B.R.\*(59/30)\*0,2)/H.AB.  
 - SI TIENE CLAVE 05:  
 N° H. \* (C-05)\*(29/30)\*0,2/H.ABON.  
 H. ABONABLES 1991 = 155,64.

EMISION: 28-10-91.

## ANEXO 6.1

## - RBEM - Tabla de plus de 2º turno para empleados - 2012-

categoria y nivel	valor/h sin antigüedad	valor/h por quinquenio
A2-11	2,2233	0,1007
A2-12	2,2233	0,1007
A2-13	2,2233	0,1007
A2-14	2,2233	0,1007
A2-01	2,2233	0,1007
A2-02	2,2283	0,1007
B1-11	2,2618	0,1007
B1-12	2,2618	0,1007
B1-13	2,2618	0,1007
B1-14	2,2618	0,1007
B1-01	2,2618	0,1007
B1-02	2,2667	0,1007
B1-03	2,2717	0,1007
B2-11	2,3336	0,1007
B2-12	2,3336	0,1007
B2-13	2,3336	0,1007
B2-14	2,3336	0,1007
B2-01	2,3336	0,1007
B2-02	2,3388	0,1007
B2-03	2,3437	0,1007
C1-11	2,4632	0,1028
C1-12	2,4632	0,1028
C1-13	2,4632	0,1028
C1-14	2,4632	0,1028
C1-01	2,4632	0,1028
C1-02	2,4970	0,1028
C1-03	2,5361	0,1028
C1-04	2,5848	0,1028
C2-11	2,6044	0,1047
C2-12	2,6044	0,1047
C2-13	2,6044	0,1047
C2-14	2,6044	0,1047
C2-01	2,6044	0,1047
C2-02	2,6534	0,1047
C2-03	2,7019	0,1047
C2-04	2,7507	0,1047
D1-11	2,8078	0,1072
D1-12	2,8078	0,1072
D1-13	2,8078	0,1072
D1-14	2,8078	0,1072
D1-01	2,8078	0,1072
D1-02	2,8577	0,1072
D1-03	2,9073	0,1072
D1-04	2,9571	0,1072
D1-05	3,0068	0,1072

## ANEXO 6.1

## - RBEM - Tabla de plus de 2º turno para empleados - 2012-

categoria y nivel	valor/h sin antigüedad	valor/h por quinquenio
D2-11	3,0147	0,1106
D2-12	3,0147	0,1106
D2-13	3,0147	0,1106
D2-14	3,0147	0,1106
D2-01	3,0147	0,1106
D2-02	3,0646	0,1106
D2-03	3,1143	0,1106
D2-04	3,1638	0,1106
D2-05	3,2137	0,1106
E1-11	3,2416	0,1166
E1-12	3,2416	0,1166
E1-13	3,2416	0,1166
E1-14	3,2416	0,1166
E1-01	3,2416	0,1166
E1-02	3,3098	0,1166
E1-03	3,3779	0,1166
E1-04	3,4465	0,1166
E1-05	3,5168	0,1166
E2-11	3,5711	0,1247
E2-12	3,5711	0,1247
E2-13	3,5711	0,1247
E2-14	3,5711	0,1247
E2-01	3,5711	0,1247
E2-02	3,6418	0,1247
E2-03	3,7120	0,1247
E2-04	3,7927	0,1247
E2-05	3,8804	0,1247
F1-11	4,0044	0,1247
F1-12	4,0044	0,1247
F1-13	4,0044	0,1247
F1-14	4,0044	0,1247
F1-01	4,0044	0,1247
F1-02	4,0921	0,1247
F1-03	4,1798	0,1247
F1-04	4,2771	0,1247
F1-05	4,3795	0,1247
F2-11	4,5284	0,1247
F2-12	4,5284	0,1247
F2-13	4,5284	0,1247
F2-14	4,5284	0,1247
F2-01	4,5284	0,1247
F2-02	4,6601	0,1247
F2-03	4,7915	0,1247
F2-04	4,9425	0,1247
F2-05	5,1127	0,1247
F2-06	5,2832	0,1247
F2-07	5,4730	0,1247

## ANEXO 6.1

- RBEM - Tabla de plus de 3<sup>er</sup> turno para empleados - 2012-

categoria y nivel	valor/h sin antigüedad	valor/h por quinquenio
A2-11	4,1858	0,1901
A2-12	4,1858	0,1901
A2-13	4,1858	0,1901
A2-14	4,1858	0,1901
A2-01	4,1858	0,1901
A2-02	4,1950	0,1901
B1-11	4,2583	0,1901
B1-12	4,2583	0,1901
B1-13	4,2583	0,1901
B1-14	4,2583	0,1901
B1-01	4,2583	0,1901
B1-02	4,2676	0,1901
B1-03	4,2769	0,1901
B2-11	4,3941	0,1901
B2-12	4,3941	0,1901
B2-13	4,3941	0,1901
B2-14	4,3941	0,1901
B2-01	4,3941	0,1901
B2-02	4,4032	0,1901
B2-03	4,4122	0,1901
C1-11	4,6374	0,1932
C1-12	4,6374	0,1932
C1-13	4,6374	0,1932
C1-14	4,6374	0,1932
C1-01	4,6374	0,1932
C1-02	4,7015	0,1932
C1-03	4,7749	0,1932
C1-04	4,8666	0,1932
C2-11	4,9036	0,1973
C2-12	4,9036	0,1973
C2-13	4,9036	0,1973
C2-14	4,9036	0,1973
C2-01	4,9036	0,1973
C2-02	4,9952	0,1973
C2-03	5,0867	0,1973
C2-04	5,1786	0,1973
D1-11	5,2862	0,2016
D1-12	5,2862	0,2016
D1-13	5,2862	0,2016
D1-14	5,2862	0,2016
D1-01	5,2862	0,2016
D1-02	5,3797	0,2016
D1-03	5,4735	0,2016
D1-04	5,5668	0,2016
D1-05	5,6607	0,2016

## ANEXO 6.1

- RBEM - Tabla de plus de 3<sup>er</sup> turno para empleados - 2012-

categoria y nivel	valor/h sin antigüedad	valor/h por quinquenio
D2-11	5,6756	0,2087
D2-12	5,6756	0,2087
D2-13	5,6756	0,2087
D2-14	5,6756	0,2087
D2-01	5,6756	0,2087
D2-02	5,7696	0,2087
D2-03	5,8629	0,2087
D2-04	5,9569	0,2087
D2-05	6,0505	0,2087
E1-11	6,1030	0,2192
E1-12	6,1030	0,2192
E1-13	6,1030	0,2192
E1-14	6,1030	0,2192
E1-01	6,1030	0,2192
E1-02	6,2315	0,2192
E1-03	6,3596	0,2192
E1-04	6,4879	0,2192
E1-05	6,6208	0,2192
E2-11	6,7236	0,2351
E2-12	6,7236	0,2351
E2-13	6,7236	0,2351
E2-14	6,7236	0,2351
E2-01	6,7236	0,2351
E2-02	6,8566	0,2351
E2-03	6,9895	0,2351
E2-04	7,1408	0,2351
E2-05	7,3058	0,2351
F1-11	7,5398	0,2351
F1-12	7,5398	0,2351
F1-13	7,5398	0,2351
F1-14	7,5398	0,2351
F1-01	7,5398	0,2351
F1-02	7,7044	0,2351
F1-03	7,8696	0,2351
F1-04	8,0531	0,2351
F1-05	8,2458	0,2351
F2-11	8,5263	0,2351
F2-12	8,5263	0,2351
F2-13	8,5263	0,2351
F2-14	8,5263	0,2351
F2-01	8,5263	0,2351
F2-02	8,7739	0,2351
F2-03	9,0216	0,2351
F2-04	9,3056	0,2351
F2-05	9,6265	0,2351
F2-06	9,9467	0,2351
F2-07	10,3045	0,2351

## ANEXO 6.1

## - RBEM - Tabla de pluses de turno para indirectos - 2012 -

categoria y nivel	valor hora 2º turno	valor hora 3º turno
A2-11	1,7416	3,2787
A2-12	1,7416	3,2787
A2-13	1,7416	3,2787
A2-14	1,7416	3,2787
A2-01	1,7416	3,2787
A2-02	1,7416	3,2787
B1-11	1,7538	3,3021
B1-12	1,7538	3,3021
B1-13	1,7538	3,3021
B1-14	1,7538	3,3021
B1-01	1,7538	3,3021
B1-02	1,7538	3,3021
B1-03	1,7538	3,3021
B2-11	1,7538	3,3021
B2-12	1,7538	3,3021
B2-13	1,7538	3,3021
B2-14	1,7538	3,3021
B2-01	1,7538	3,3021
B2-02	1,7538	3,3021
B2-03	1,7538	3,3021
C1-11	1,8328	3,4502
C1-12	1,8328	3,4502
C1-13	1,8328	3,4502
C1-14	1,8328	3,4502
C1-01	1,8328	3,4502
C1-02	1,8328	3,4502
C1-03	1,8328	3,4502
C1-04	1,8328	3,4502
C2-11	1,9416	3,6557
C2-12	1,9416	3,6557
C2-13	1,9416	3,6557
C2-14	1,9416	3,6557
C2-01	1,9416	3,6557
C2-02	1,9416	3,6557
C2-03	1,9416	3,6557
C2-04	1,9416	3,6557
D1-11	1,9416	3,6557
D1-12	1,9416	3,6557
D1-13	1,9416	3,6557
D1-14	1,9416	3,6557
D1-01	1,9416	3,6557
D1-02	1,9416	3,6557
D1-03	1,9416	3,6557
D1-04	1,9416	3,6557
D1-05	1,9416	3,6557

## ANEXO 6.1

## - RBEM - Tabla de pluses de turno para directos - 2012 -

categoria y nivel	valor hora 2º turno	valor hora 3º turno
A2-11	1,4108	2,6563
A2-12	1,4108	2,6563
A2-13	1,4108	2,6563
A2-14	1,4108	2,6563
A2-01	1,4108	2,6563
A2-02	1,4108	2,6563
B1-11	1,4249	2,6828
B1-12	1,4249	2,6828
B1-13	1,4249	2,6828
B1-14	1,4249	2,6828
B1-01	1,4249	2,6828
B1-02	1,4249	2,6828
B1-03	1,4249	2,6828
B2-11	1,4249	2,6828
B2-12	1,4249	2,6828
B2-13	1,4249	2,6828
B2-14	1,4249	2,6828
B2-01	1,4249	2,6828
B2-02	1,4249	2,6828
B2-03	1,4249	2,6828
C1-11	1,4887	2,8030
C1-12	1,4887	2,8030
C1-13	1,4887	2,8030
C1-14	1,4887	2,8030
C1-01	1,4887	2,8030
C1-02	1,4887	2,8030
C1-03	1,4887	2,8030
C1-04	1,4887	2,8030
C2-11	1,5773	2,9699
C2-12	1,5773	2,9699
C2-13	1,5773	2,9699
C2-14	1,5773	2,9699
C2-01	1,5773	2,9699
C2-02	1,5773	2,9699
C2-03	1,5773	2,9699
C2-04	1,5773	2,9699

Nota: Los trabajadores que presten sus servicios en el 3º turno, percibirán por noche trabajada un complemento de 4,13 euros

2ª emisión - 18/01/2012

## - RBEM - Tabla de pluses de nocturnidad y toxicidad para empleados-2012 -

categoria y nivel	valor/h sin antigüedad	valor/h por quinquenio
A2-11	2,0927	0,0949
A2-12	2,0927	0,0949
A2-13	2,0927	0,0949
A2-14	2,0927	0,0949
A2-01	2,0927	0,0949
A2-02	2,0974	0,0949
B1-11	2,1293	0,0949
B1-12	2,1293	0,0949
B1-13	2,1293	0,0949
B1-14	2,1293	0,0949
B1-01	2,1293	0,0949
B1-02	2,1339	0,0949
B1-03	2,1384	0,0949
B2-11	2,1967	0,0949
B2-12	2,1967	0,0949
B2-13	2,1967	0,0949
B2-14	2,1967	0,0949
B2-01	2,1967	0,0949
B2-02	2,2015	0,0949
B2-03	2,2062	0,0949
C1-11	2,3186	0,0966
C1-12	2,3186	0,0966
C1-13	2,3186	0,0966
C1-14	2,3186	0,0966
C1-01	2,3186	0,0966
C1-02	2,3509	0,0966
C1-03	2,3872	0,0966
C1-04	2,4330	0,0966
C2-11	2,4516	0,0985
C2-12	2,4516	0,0985
C2-13	2,4516	0,0985
C2-14	2,4516	0,0985
C2-01	2,4516	0,0985
C2-02	2,4978	0,0985
C2-03	2,5436	0,0985
C2-04	2,5889	0,0985
D1-11	2,6429	0,1006
D1-12	2,6429	0,1006
D1-13	2,6429	0,1006
D1-14	2,6429	0,1006
D1-01	2,6429	0,1006
D1-02	2,6899	0,1006
D1-03	2,7369	0,1006
D1-04	2,7835	0,1006
D1-05	2,8306	0,1006
D2-11	2,8377	0,1044
D2-12	2,8377	0,1044
D2-13	2,8377	0,1044
D2-14	2,8377	0,1044
D2-01	2,8377	0,1044
D2-02	2,8849	0,1044
D2-03	2,9316	0,1044
D2-04	2,9784	0,1044
D2-05	3,0250	0,1044

categoria y nivel	valor/h sin antigüedad	valor/h por quinquenio
E1-11	3,0513	0,1096
E1-12	3,0513	0,1096
E1-13	3,0513	0,1096
E1-14	3,0513	0,1096
E1-01	3,0513	0,1096
E1-02	3,1151	0,1096
E1-03	3,1798	0,1096
E1-04	3,2441	0,1096
E1-05	3,3105	0,1096
E2-11	3,3615	0,1176
E2-12	3,3615	0,1176
E2-13	3,3615	0,1176
E2-14	3,3615	0,1176
E2-01	3,3615	0,1176
E2-02	3,4279	0,1176
E2-03	3,4945	0,1176
E2-04	3,5705	0,1176
E2-05	3,6529	0,1176
F1-11	3,7694	0,1176
F1-12	3,7694	0,1176
F1-13	3,7694	0,1176
F1-14	3,7694	0,1176
F1-01	3,7694	0,1176
F1-02	3,8524	0,1176
F1-03	3,9346	0,1176
F1-04	4,0263	0,1176
F1-05	4,1227	0,1176
F2-11	4,2631	0,1176
F2-12	4,2631	0,1176
F2-13	4,2631	0,1176
F2-14	4,2631	0,1176
F2-01	4,2631	0,1176
F2-02	4,3869	0,1176
F2-03	4,5103	0,1176
F2-04	4,6525	0,1176
F2-05	4,8129	0,1176
F2-06	4,9737	0,1176
F2-07	5,1519	0,1176

## ANEXO 6.1

## - RBEM - Tabla de pluses de nocturnidad y toxicidad para indirectos- 2012 -

categoria y nivel	valor/h sin antigüedad	valor/h por quinquenio
A2-11	1,5904	0,1228
A2-12	1,5904	0,1228
A2-13	1,5904	0,1228
A2-14	1,5904	0,1228
A2-01	1,5904	0,1228
A2-02	1,5904	0,1228
B1-11	1,6065	0,1233
B1-12	1,6065	0,1233
B1-13	1,6065	0,1233
B1-14	1,6065	0,1233
B1-01	1,6065	0,1233
B1-02	1,6065	0,1233
B1-03	1,6065	0,1233
B2-11	1,6065	0,1233
B2-12	1,6065	0,1233
B2-13	1,6065	0,1233
B2-14	1,6065	0,1233
B2-01	1,6065	0,1233
B2-02	1,6065	0,1233
B2-03	1,6065	0,1233
C1-11	1,6500	0,1246
C1-12	1,6500	0,1246
C1-13	1,6500	0,1246
C1-14	1,6500	0,1246
C1-01	1,6500	0,1246
C1-02	1,6500	0,1246
C1-03	1,6500	0,1246
C1-04	1,6500	0,1246
C2-11	1,7022	0,1259
C2-12	1,7022	0,1259
C2-13	1,7022	0,1259
C2-14	1,7022	0,1259
C2-01	1,7022	0,1259
C2-02	1,7022	0,1259
C2-03	1,7022	0,1259
C2-04	1,7022	0,1259
D1-11	1,7022	0,1259
D1-12	1,7022	0,1259
D1-13	1,7022	0,1259
D1-14	1,7022	0,1259
D1-01	1,7022	0,1259
D1-02	1,7022	0,1259
D1-03	1,7022	0,1259
D1-04	1,7022	0,1259
D1-05	1,7022	0,1259

2ª emisión - 18/01/2012

## 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 trabajador y año (aunque por posibles acuerdos se redujera el número de horas extras para el resto de la plantilla). Estas horas tienen la consideración, a todos los efectos, de lo establecido en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que su realización no será obstáculo para que se realicen horas extraordinarias legales.

Si en algún caso individual se agotase este cupo de horas extraordinarias, 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 trabajador 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.

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 12 pagas/año.

Las horas extraordinarias 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 abonará en cada una de las pagas ordinarias lo establecido en el Anexo 7.1.

## Absorciones.

Esta cantidad es absorbible de la 9207 que eventualmente puedan tener las personas, siempre que esta 9207 tenga por origen absorción de otras primas (directa, filiales, etcétera). En el caso de rescindir la percepción de este plus se restituiría en la 9207 la cantidad absorbida por este motivo.

## Asimilación.

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

**Plus Del Servicio De Bomberos**

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

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

Jefe de brigada: ver Anexos 7.1.

Capataces: Ver Anexos 7.1,

Bomberos: Ver Anexos 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, etcétera) 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, etcétera.
- 13.- Prestación de primeros auxilios.
- 14.- Colaborar con los Servicios de Protección Civil.
- 15.- Dar buen ejemplo a los compañeros.

## ANEXO 7.1

## - RBEM - Otros pluses - 2012 -

## Disponibilidad de mantenimiento

Categoría	Plus/mes
Sin distinción	146,70

## Carga, descarga y limpieza de almacenes

Categoría	Plus/mes
Sin distinción	54,65

## Servicio de bomberos

Función	Plus/mes
Bombero	87,26
Capataz	113,45
Jefe brigada	130,90

## Quebranto de moneda

Pagos o cobros	Plus/mes
Menos de 1.800 €	0,00
De 1.800 a 6.000 €	14,83
Más de 6.000 €	29,63

Todas estas cantidades se abonarán en 12 pagas.  
2ª emisión - 18/01/2012

## ANEXO 8

## - RBEM - Tabla de remuneraciones anuales mínimas - 2012 -

categoría	paga ordinaria (x12)	paga extra (x2)	paga única (x1)	bruto anual
A2	1.391,59	1.391,59	1.579,52	21.061,78
B1	1.413,64	1.413,64	1.601,54	21.392,50
B2	1.450,76	1.450,76	1.638,70	21.949,34
C1	1.628,19	1.628,19	1.628,19	24.422,85
C2	1.714,66	1.714,66	1.714,66	25.719,90
D1	1.838,11	1.838,11	1.838,11	27.571,65
D2	1.965,18	1.965,18	1.965,18	29.477,70
E1	2.105,73	2.105,73	2.105,73	31.585,95
E2	2.310,26	2.310,26	2.310,26	34.653,90
F1	2.569,32	2.569,32	2.569,32	38.539,80
F2	2.882,62	2.882,62	2.882,62	43.239,30

Estas cantidades corresponden a 1.688 horas trabajadas  
2ª emisión - 18/01/2012

## ANEXO 9

## R.B.E.M.-Tabla De Conceptos Salariales Años 2009, 2010 Y 2011

## I.- Devengos.

## A) Percepciones Mensuales

9101 Retribución s/Tabla  
9102 Plus Convenio Colectivo  
9105 Complemento Retribución s/Tabla  
9106 Horas Reserva Legal Representante Sindical (Fuera Centro)  
9216 Antigüedad  
9219 Plus promedio prima por solape turnos  
9231 Plus Trabajo: Penoso, Tóxico y/o Peligroso  
9232 Plus Nocturnidad (Trabajo Nocturno)  
9233 Plus por Noche Trabajada  
9234 Plus Trabajo Turno Tarde  
9235 Plus Trabajo Turno Noche  
9236 Plus Trabajo Turno Rotativo A/B  
9237 Plus Trabajo 4º y 5º Turno  
024F Prima Directa  
9255 Compensación Prima Productividad  
9256 Incentivo PO  
9257 Incentivo PV  
9258 Plus Disponibilidad Mantenimiento  
9260 Plus Disponibilidad Horario Especial  
9263 Plus Bombero  
9264 Incentivo Trabajo TOP  
9268 Plus Disponibilidad PTA  
9271 Plus Carga, Descarga y Limpieza Almacén  
9272 Premio Mejora de Métodos y Sugerencias  
9273 Horas Extras Resto (Día Laborable)  
9274 Horas Extras Fuerza Mayor (Día Laborable)  
9275 Plus Capataz Bombero  
9276 Plus Jefe Brigada Bombero  
9277 Horas Extras Fuerza Mayor (Día No Laborable)  
9278 Horas Extras Resto (Día No Laborable)  
9351 Plus Nocturnidad (T. Nocturno) (promedio vacaciones)  
9353 Plus Trabajo Turno Tarde (promedio vacaciones)  
9354 Plus Trabajo Turno Noche (promedio vacaciones)  
9355 Trabajo Turno Rotativo A/B (promedio vacaciones)  
9358 Prima Directa (promedio vacaciones)  
9359 Incentivo PO (promedio vacaciones)  
9360 Incentivo PV (promedio vacaciones)  
9361 Incentivo Trabajo TOP (promedio vacaciones)  
9363 Plus Trabajo: Penoso, Tóxico y/o Peligroso (prom. vac.)  
9364 Plus por Noche Trabajada (promedio vacaciones)

## B) Percepciones Vencimiento Superior Al Mes:

## Paga Extra Vacaciones

9Y01 Retribución s/Tabla Extra Vacaciones  
9Y02 Plus Convenio Colectivo EV  
9Y05 Complemento Retribución s/Tabla EV  
9Y09 Antigüedad EV  
9Y10 Prima Directa (promedio) EV  
9Y13 Compensación Prima Productividad EV  
9Y14 Incentivo PO (promedio) EV  
9Y15 Incentivo PV (promedio) EV  
9Y20 Incentivo trabajo TOP (promedio) EV

## Paga Extra Navidad

9X01 Retribución s/Tabla Extra Navidad  
9X02 Plus Convenio Colectivo EN  
9X05 Complemento Retribución s/Tabla EN  
9X09 Antigüedad EN  
9X10 Prima Directa (promedio) EN  
9X13 Compensación Prima Productividad EN

9X14 Incentivo PO (promedio) EN  
9X15 Incentivo PV (promedio) EN  
9X20 Incentivo trabajo TOP (promedio) EN

Paga Única Abril Paga Única Abril

9Z01 Retribución s/Tabla Paga Única Abril  
9Z04 Antigüedad Paga Única Abril  
9Z06 Incentivo trabajo TOP (promedio) Paga Única Abril.  
E) Percepciones Salariales Exc. Cot. Ss  
Quebranto Moneda Quebranto de Moneda

#### ANEXO 10

### Principio De Acuerdo Seguro De Vida Colectivo G 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.- 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.

Capital asegurado:

- a) En caso de muerto 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.

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.

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.

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.

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.

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).

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.

$$C_{60} = C_{1934} \times 1,035^{(60 - E)}$$

(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.

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.

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 suspenderá 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 compañías 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 I
Capitales seguro de vida

Table with columns for years (Año) and various capital values (A2, B1, B2, C1, C2, C3, D2, E1, E2, F1, F2) for years 1995 to 2012.

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

11 de 99

ANEXO 2
Seguro de capitalización
Capital a los sesenta años (ver nota)

Table with columns for years (Año) and various capital values (A2, B1, B2, C1, C2, C3, D2, E1, E2, F1, F2) for years 1930 to 1975.

NOTA. Para nacidos antes de 1930 se han considerado 5 apartamientos retrasando el cobro a la edad indicada.

## SEGURO DE VIDA PERSONAL CONVENIO COLECTIVO RBES-alt.

## 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 11

## - RBEM - Tablas de antigüedad y de horas extra - 2012 -

## Bases para antigüedad

CATEGORÍA	IMPORTE BASE
A2	741,61
B1	741,61
B2	741,61
C1	753,85
C2	770,17
D1	786,42
D2	814,93
E1	855,73
E2	917,66
F1	917,66
F2	917,66

## Horas extra

CATEGORÍA	VALOR HORA DÍA LABORABLE	VALOR HORA DÍA NO LABORABLE
A2	12,82	16,24
B1	13,08	16,57
B2	13,52	17,16
C1	14,89	18,91
C2	15,93	20,16
D1	17,19	21,87
D2	18,91	24,00
E1	20,94	26,54
E2	23,46	29,78
F1	26,46	33,53
F2	30,18	38,28

2ª emisión - 18/01/2012

## DIETAS

A partir del 1.01.2012 entrará en vigor la siguiente tabla:

CATEGORÍA	ESPAÑA, HISPANO- AMÉRICA	PORTUGAL	RESTO PAÍSES
A1-F2	51.70	41.82	62.96

#### Kilometraje

La tarifa de kilometraje para automóviles queda fijada para el año 2012 en 0,24 €/Km.

Esta tarifa lleva comprendida la cobertura de seguro a todo riesgo.

El Departamento de Personal tomará la iniciativa para facilitar esta cobertura a todos los que viajen en vehículo propio por cuenta de la empresa.

#### ANEXO "A"

(No publicado en "Boletines Oficiales")

#### Contratos eventuales.

A las contrataciones eventuales no les serán de aplicación: Seguro de vida, becas, economato, caja de asistencia.

#### ANEXO "B"

(No publicado en "Boletines Oficiales")

#### Permisos en días de huelga.

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

#### ANEXO "C"

(No publicado en "Boletines Oficiales")

#### Incapacidad temporal en vacaciones (IT en V).

Si durante el disfrute de las vacaciones la persona causara baja oficial en la Seguridad Social por enfermedad o accidente no laboral con una duración superior a diez días y que suponga inmovilidad u hospitalización debidamente justificada, disfrutará los días de vacaciones en IT posteriormente a su reincorporación al trabajo y de acuerdo con el mando.

Una comisión mixta analizará el resto de casos que no se ajusten a lo anterior para decidir si procede el disfrute posterior de los días de vacaciones en situación de IT.

#### ANEXO "D"

(No publicado en "Boletines Oficiales")

#### Operaciones especiales.

##### 1.- Definición y consideraciones generales.

- Se entiende por operación especial (OE) la operación que tiene por cometido corregir alteraciones anormales en la producción planificada o en la organización del trabajo, motivados por causas ajenas a la voluntad de los agentes del trabajo.
- Las OE no deben considerarse como un procedimiento para la solución de desequilibrios estructurales entre la carga y la capacidad.
- Ninguna OE debe coincidir en el tiempo con un expediente de regulación temporal de empleo si existen trabajadores de la misma profesión en situación de regulación en RBEM.
- Todas las OE aceptadas tendrán carácter voluntario para los trabajadores.

##### 2.- Motivo.

2.1. Alteración imprevista de NR por imprevistos en demanda de clientes. Si el desequilibrio carga-capacidad es sostenido se fijará el período para adecuar la capacidad industrial y humana a las nuevas necesidades.

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

2.3. Retrasos en abastecimiento de materia prima.

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

##### 3.- Procedimiento.

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

##### 4.- Medidas posibles a tomar.

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

Las medidas a tomar por orden de preferencia serán:

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

- 4.2. Flexibilidad de calendario, sin que suponga la realización de horas extraordinarias.
- 4.3. Cambio de turno para equilibrar la capacidad industrial y humana.
- 4.4. Turno de noche, teniendo en cuenta estrictamente los acuerdos pactados sobre el tema.
- 4.5. Horas extraordinarias con el tope numérico individual señalado por la Ley y sin superar el límite del 1,5 por 100 de las horas calendario globales del centro.

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

- Las necesidades de trabajo en situación imprevistas, no planificables y que no sea posible la contratación eventual, se atenderán mediante la realización de horas extraordinarias. Estas horas tendrán el carácter de estructurales.
- En estas situaciones, cuando no sea posible seguir el proceso habitual de que se reúna el comité de empresa, el mando propondrá directamente a los trabajadores afectados la realización de dichas horas extraordinarias, respetándose los puntos siguientes:
  - Además de los trabajadores afectados, deberá tener conocimiento algún miembro del comité de empresa.
  - En el plazo más breve posible, la dirección informará a la RS de los motivos de dichas horas extraordinarias urgentes.
  - El número de personas afectadas en RBEM no excederá de 8, y el número de horas por persona y día no podrá ser superior a seis.

#### ANEXO "E"

(No publicado en "Boletines Oficiales")

Horas complementarias personal categoría E y F.

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

El procedimiento y soporte para la compensación de las horas será, en todo caso, el establecido en la Cedd 174.

#### ANEXO "F"

(No publicado en "Boletines Oficiales")

Compensación horas extraordinarias.

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

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

#### ANEXO "G"

(No publicado en "Boletines Oficiales")

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

## ACTUALIZACIÓN PARA EL AÑO 2012

- Acuerdo 4º y 5º Turno (Acuerdo de fecha 4.07.97)

	= < B2	= > C1
h) Turno 12 horas	10,36	12,42
k) Turno 8 horas	11,39	13,66

- Factor K - Artículo 59 CC= 1,7518
- Factor K2= 1,7518
- Factor K1= 1,3737

- Turno rotativo A/B (Acuerdo de fecha 4.07.97)

- Operarios indirectos Femsa-alt

Categoría*	Valor hora
A	0,8915
B	0,9042
C1	0,9425
C2-D1	0,9808
D1(Empleados)	1,5156

- Operarios directos Femsa-alt

Categoría*	Valor hora
A	0,7132
B	0,7260

\* similar para Convenio RBES-alt., idéntico valor/hora en clave 2032

- Solapes (Acuerdo de fecha 7.05.03 y desarrollo de fecha 9.12.04)  
25,93 euros/día disfrutado
- Asistencia fuera de horario (Acuerdo de fecha 4.07.97)  
9,16 €/día
- Cesta de Navidad (Acuerdo de fecha 10.03.98)  
Art. 78 C.C. s/acuerdo 13.10.2003

Madrid, 18 de enero de 2012

(03/15.439/12)