

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 18** *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” (excepto personal trasladado antigua “Robert Bosch Española, Sociedad Anónima”) (código número 280100141012012).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Robert Bosch España, Fábrica Madrid, Sociedad Anónima” (excepto personal trasladado antigua “Robert Bosch Española, Sociedad Anónima”), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 30 de junio de 2012; 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, SOCIEDAD ANÓNIMA"**

1. ÁMBITO Y VIGENCIA**1.1 Objeto**

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre Robert Bosch España Fábrica Madrid, S.A., (en adelante RBEM), y sus trabajadores acogidos a este Convenio y que fueron trasladados desde la antigua Robert Bosch Española S.A. al Centro de García Noblejas (Madrid).

1.2 Ámbito de Aplicación.**1.2.1 Personal**

El presente Convenio afectará al personal mencionado de RBEM, que preste sus servicios en dicha empresa a la entrada en vigor del mismo, con excepción de Directores, Jefes de Departamento y personas asimiladas a este grupo con su consentimiento y previo conocimiento del Comité.

1.2.2 Temporal

El Convenio entrará en vigor el 1 de Enero de 2012 y finalizará el 31 de Diciembre de 2012 entendiéndose prorrogado indefinidamente de año en año, mientras no denuncie, por escrito, su vigencia alguna de las partes contratantes. El período de preaviso será con antelación, como mínimo, de un mes a la fecha de su vencimiento.

1.2.3 Territorial

Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables al personal de RBEM.

2. ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL**2.1 Compensación, absorción y garantía personal**

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

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

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

3. CONDICIONES DE TRABAJO**3.1 Ropa de trabajo**

Se proveerá a los trabajadores de ropa de trabajo adecuada. Al personal que haya de realizar trabajos continuos a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, se les dotará de ropa y calzado impermeables. Los trabajos que requieran contacto con ácidos, deberán realizarse con ropa adecuada.

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

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

3.2 Seguridad y Salud

En lo referente a Seguridad y Salud se aplicará el Anexo 22.

3.3 Limpieza del puesto de trabajo

Al finalizar cada jornada, los operarios procederán a la limpieza de su puesto de trabajo. En el período determinado en las normas establecidas se realizará una limpieza a fondo, con tiempo concedido.

3.4 Servicio Médico de Empresa

Estará dotado del personal y medios sanitarios legalmente requeridos, interviniendo y responsabilizándose de las primeras atenciones que requieran los accidentes que se produzcan o enfermedades que se manifiesten durante la jornada laboral.

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.

Así mismo este Servicio Médico pasará al Comité de Empresa el informe trimestral que envía a la OSME.

La Empresa gestionará anualmente a través del Servicio Médico las pruebas de diagnóstico precoz de los cánceres ginecológico de la mujer y de próstata en el hombre.

Estas pruebas constarán de:

- a) Prevención del cáncer ginecológico de la mujer:
 - Citología adecuada anual.
 - Ecografía uterina a criterio médico.
 - Mamografía:
 - A criterio médico
 - Una mamografía de control entre los 45-49 años
 - Mamografía cada tres años a partir de los 50.
- b) Prevención del cáncer de próstata:
 - Se realizará a varones mayores de 50 años.
 - Según analítica especial.

Estas pruebas se consideran de carácter voluntario, y se realizarán en el Servicio Médico en horas de trabajo.

Aquellas pruebas que no puedan realizarse en el Servicio Médico se harán fuera de las horas de trabajo.

Se realizarán reconocimientos médicos especiales con periodicidad semestral en los puestos:

- Calificados como excepcionalmente penosos o tóxicos.
- Sometidos a nivel de ruido superior a 87 dB (A).

Se proporcionará y aplicará la vacuna antigripal a toda aquella persona que lo solicite.

Se realizará anualmente el reconocimiento médico general de todo el personal de la Empresa, con la amplitud que usualmente se viene practicando. En dicho reconocimiento se incluirá la realización de un electrocardiograma a criterio médico, a las personas que estén dentro del grupo de riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares. Se tendrá en cuenta como factores de riesgo las informaciones publicadas por la Organización Mundial de la Salud.

4. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

4.1 Principios

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las facultades reconocidas al Comité y a la Comisión Paritaria en la Legislación y en el presente Convenio relacionadas con esta materia.

4.2 Tiempo concedido

4.2.1 Bajo el término "tiempo concedido" se entiende el tiempo que se establece dentro de la Empresa para la realización metódica de una determinada tarea con unos determinados medios de producción.

El tiempo concedido se fija en minutos por cien piezas.

4.2.2 Los tiempos concedidos se establecen en la Empresa como datos básicos para:

- Cálculo y control de los costos.
- Planificación de los medios.
- Cálculo de los salarios.
- Organización de la producción.

4.2.3 La concesión de tiempos corresponde exclusivamente al personal técnico preparado y autorizado para esta labor.

4.2.4 La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

- Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
- Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.
- Si en el trabajo hubiese cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

4.2.5 A fin de que el trabajador se pueda adaptar a su puesto de trabajo, se concederán suplementos de aprendizaje y se dispondrán medios de enseñanza.

4.3 Formación del tiempo concedido

El tiempo concedido Bosch (VT_{AF}) se compone de las partes siguientes:

4.3.1 Tiempo básico (t_b) es la suma de todos los tiempos necesarios para realizar metódica y regularmente con actividad normal cada uno de los elementos que componen un trabajo.

4.3.2 Tiempo accidental (t_v) es la suma de todos los tiempos que son necesarios adicionalmente a la realización regular de un trabajo. Se caracterizan por no presentarse de una manera regular y porque el desarrollo y duración de cada uno de ellos no siempre se puede fijar de antemano con exactitud.

El tiempo accidental se fijará según los criterios del punto 4.6. y será expresado en tanto por ciento del tiempo básico (t_g). La parte de este tiempo correspondiente a las necesidades personales será un 5 % en puestos normales y un 3 % cuando exista cubrepuestos.

4.3.3 La suma del tiempo básico y del tiempo accidental da como resultado el tiempo por unidad o tiempo unitario (t_e).

4.3.4 Sobre la base no influenciada del tiempo básico se añade un suplemento de compensación (t_A).

La suma del tiempo unitario (t_e) y en su caso el suplemento de compensación (t_A), da como resultado el tiempo concedido (VT). El suplemento de compensación por tiempo no influenciado, se regirá según Anexo 1.

4.3.5 El tiempo concedido Bosch (VT_{AF}) resulta de multiplicar el tiempo concedido (VT) por el factor de adaptación (AF). El factor de adaptación a aplicar será $AF = 1,17$ independientemente del método utilizado según el punto 4.4.

4.3.6 Todo lo expuesto en los puntos anteriores, queda resumido en las fórmulas siguientes:

$$\begin{aligned} t_g + t_v &= t_e \\ t_e + t_A &= VT \\ VT \times AF &= VT_{AF} \end{aligned}$$

4.4 Métodos para la fijación de tiempos

4.4.1 Los datos para la fijación de tiempos concedidos pueden ser determinados por medio de:

- Sistema de tiempos predeterminados (MTM).
- Medición (Toma de tiempos).
- Comparación (con otros tiempos ya estudiados).

Los métodos citados pueden utilizarse separadamente o combinados entre sí.

4.4.2 Dentro de la utilización del sistema MTM las bases para la fijación de tiempos pueden ser:

- En general: un análisis detallado MTM realizado según la carta MTM de movimientos básicos.
- En fases con más de 1.000 TMU de tiempo unitario (te): un análisis de Datos Standar MTM realizado según la carta MTM-SD de valores básicos.
- En elementos normalizados que forman parte de fases de trabajo (p. Ej. cambio de recipientes): utilización de tablas compendiadas.
- En fases de trabajo completas y cuando existan: hojas de cálculo que resumen el análisis completo.
- En elementos no analizables: toma de tiempos basadas en Rendimiento normal MTM.

4.4.3 Cuando los tiempos fijados sean establecidos con tomas de tiempo, éstas se realizarán según la sistemática del impreso AMA 417 E.

La apreciación del rendimiento se ha de efectuar tomando como base el rendimiento normal MTM.

El rendimiento normal MTM 100 % se define como aquel rendimiento que alcanza un trabajador cuando al realizar un trabajo emplea en él, precisamente, el tiempo que establece el análisis MTM correspondiente.

4.4.4 Cuando existan trabajos similares o comparables con un VT_{AF} analizado y ya establecido, el nuevo tiempo concedido se podrá fijar directamente en su totalidad o en alguna de sus partes por comparación con el VT_{AF} existente.

4.5 Rendimiento normal MTM

4.5.1 En las tomas de tiempos por reloj es dato básico el rendimiento alcanzado en cada uno de los elementos del trabajo.

Este rendimiento es apreciado por la persona que realiza la toma y presupone en ella conocimientos y práctica en la toma de tiempos.

4.5.2 La apreciación de rendimiento directo y global no es suficientemente precisa y objetiva; por este motivo, ha de realizarse en base al análisis de los siguientes factores:

Eficacia (Habilidad)	Capacidad para realizar con precisión un método de trabajo previsto. Está determinada por la aptitud, habilidad y experiencia.
Ritmo de trabajo (Esfuerzo)	Voluntad para realizar el trabajo. Está determinado por la rapidez de movimientos, así como el esfuerzo físico y psíquico.
Regularidad (Atención)	Constancia en la realización del trabajo. Está determinada por la atención en el sentido de continuidad en los movimientos y regularidad en la repetición de los ciclos.

En todo caso, deben evitarse tomas de tiempos con rendimientos muy bajos (80 %), así como con rendimientos excepcionalmente altos (125 %).

4.5.3 El rendimiento alcanzado en la realización de un trabajo analizado por MTM es perfectamente calculable mediante la expresión:

$$\frac{\text{Tiempo influenciado analizado (tb)}}{\text{Tiempo influenciado medido por reloj (tb)}} \times 100$$

4.5.4 La expresión anterior define con exactitud el rendimiento MTM alcanzado en trabajos analizados y es herramienta imprescindible para establecer y mantener criterios correctos de apreciación de rendimiento en trabajos no analizados.

4.6. Tiempos accidentales

4.6.1 Determinación del concepto:

El tiempo accidental a pagar comprende los tiempos que interrumpen la continuidad de fabricación.

Estos tiempos no pueden ser abarcados en cada cronometraje o cálculo del tiempo y no están comprendidos en otros tiempos a pagar como son los tiempos de preparación o de limpieza, etc.

Hay que diferenciar el tiempo accidental en el trabajo y el tiempo accidental personal. Ambos se agruparán y se añadirán al tiempo básico (t_g) en forma de un tipo de porcentaje de tiempo accidental.

Respecto a la retribución, se diferencian las tres clases de tiempos siguientes:

- Tiempos accidentales a pagar.
- Tiempos a pagar en cada caso.
- Tiempos que no se pagan.

4.6.2 Abreviaciones empleadas en el cálculo del tiempo accidental.

Sch	=	Tiempo de turno de trabajo o duración del estudio del tiempo (mín.) accidental (por ejemplo 4 turnos de trabajo a 475 min. cada uno = 1900 min.)
t_s	=	Tiempo accidental en el trabajo (tiempo accidental del trabajo).
t_{sM}	=	Tiempo accidental en el trabajo debido a la máquina y puesto de trabajo.
t_{sW}	=	Tiempo accidental en el trabajo debido a herramientas y dispositivos.
t_p	=	Tiempo accidental personal.
t_v	=	Tiempo accidental a pagar $t_s + t_p$
F	=	Tiempo a pagar en cada caso.
N	=	Tiempos que no se pagan.
G	=	Tiempo base total = Sch - ($t_v + F + N$). (El tiempo de preparación y limpieza de fin de semana (t_r y R_z) están incluidos en los tiempos F).
z_s	=	Tipo de porcentaje de tiempo accidental en el trabajo.
z_p	=	Tipo de porcentaje de tiempo accidental personal.
z	=	Tipo de porcentaje total del tiempo accidental ($z_s + z_p$).

4.6.3 Cálculo en min. del tiempo accidental t_v y del tipo de porcentaje del tiempo accidental z. Tiempo accidental en el trabajo a pagar, más el tiempo accidental personal a pagar.

$$t_v = t_s + t_p \text{ (min.)}$$

En el cálculo de los tipos de porcentaje de tiempo accidental z_s , z_p y z se obtiene el tiempo base G, que sirve de magnitud de referencia, restando del tiempo de turno de trabajo o del tiempo total del estudio del tiempo accidental Sch el tiempo total accidental t_v en min. controlados, así como los tiempos F a pagar surgidos eventualmente en cada caso y los tiempos N que no se pagan.

$$G = \text{Sch} - (t_v + F + N) \text{ (min.)}$$

4.6.4 Los tipos de porcentaje de tiempo accidental z_s , z_p y z se calculan de la forma siguiente: Tipo de porcentaje del tiempo accidental en el trabajo z_s .

$$z_s = \frac{t_s \cdot 100}{G} (\%)$$

Tipo de porcentaje del tiempo accidental personal z_p .

$$z_p = \frac{t_p \cdot 100}{G} (\%)$$

Tipo de porcentaje total del tiempo accidental z

$$z = \frac{t_v \cdot 100}{G} (\%)$$

$$z = z_s + z_p (\%)$$

4.6.5 En el cálculo de los elementos del tiempo normalizado accidental, se transformarán en tiempos normales los tiempos reales originados durante el estudio del tiempo accidental, teniendo en cuenta el grado de rendimiento L_M .

En un estudio del tiempo accidental para la determinación del tipo de porcentaje del tiempo accidental sin los elementos del tiempo normalizado accidental, no es necesaria una estimación del grado de rendimiento, pues se supone que el grado de rendimiento en los tiempos accidentales estará, en término medio, al mismo nivel que en los tiempos base observados.

4.7 Suplemento de compensación

4.7.1 El tiempo de compensación (t_A) es un suplemento que se conoce cuando no hay posibilidad de aumentar el grado de ganancia por medio de un mayor rendimiento durante los tiempos no influenciados ($t_{nu} + t_{nu}$).

4.7.2 El tiempo de compensación se determinará como tanto por ciento (z_A) del tiempo no influenciado que limite las posibilidades de rendimiento.

4.7.3 La cuantía de dicho porcentaje se regirá según la tabla del Anexo 1, donde se tiene en cuenta la proporción de trabajo manual de relleno que se realiza durante el tiempo no influenciado limitativo.

4.7.4 A fin de no sobrecargar los puestos de trabajo, se establecen ciertas limitaciones.

Dichas limitaciones se refieren a máquinas no concatenadas.

- No se podrán establecer puestos de trabajo con más de tres de tales máquinas.
- Los trabajos manuales de relleno realizados durante los ciclos totales de cada máquina deberán ser menores del 85 % o mayores del 120 % del mismo.

4.8 Salarios adicionales.

4.8.1 Cuando por razones técnicas y organizativas se produzcan desviaciones sobre el método preestablecido y éstas determinen una mayor necesidad de tiempo, se concederá el exceso adicionalmente al tiempo planificado. Este incremento de tiempo se llama salario adicional.

4.8.2 El salario adicional será retirado automáticamente al solucionarse la anomalía que lo ha originado.

4.8.3 Los salarios adicionales que se produzcan en la introducción de un nuevo puesto de trabajo, no deberán prolongarse más de tres meses, ni ser mayores de un 15 % del VT_{AF} en el caso de puestos manuales, o seis meses no siendo mayores de 40 % en el caso de dificultades en material, útiles, máquinas o instalaciones complejas, contados ambos plazos como funcionamiento efectivo desde la finalización del período de aprendizaje.

4.8.4 Si transcurridos estos plazos no se hubiera dado solución a las dificultades existentes, se incluirá en el tiempo concedido VT_{AF} la necesidad de tiempo correspondiente a las que aún persistan.

4.8.5 En casos excepcionales podrán rebasarse los límites establecidos en el párrafo (4.8.3), previa negociación y acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria.

4.9 Introducción de tiempos concedidos

4.9.1 Es requisito previo a la introducción de todo nuevo tiempo, que el puesto de trabajo cumpla condiciones mínimas de seguridad, según la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Y ello, sin perjuicio de que posteriormente se realicen mejoras en el puesto por motivos ergonómicos, organizativos o económicos.

4.9.2 Simultáneamente a la introducción de un nuevo tiempo, PTF ó FVB concederán el correspondiente aprendizaje siempre que aquel lo exija.

4.9.3 En tales casos, se procederá a la enseñanza del método operativo por parte de personal cualificado.

Esta enseñanza estará dirigida, tanto al trabajador, como a su mando inmediato.

A disposición del trabajador quedará la hoja de operaciones en la cual se recoge dicho método.

4.9.4 Todo nuevo tiempo será comunicado con antelación al interesado a través de sus mandos, así como a la Comisión Paritaria (según modelo del Anexo 2).

4.10 Aprendizaje

4.10.1 Se concederán periodo de aprendizaje por los motivos siguientes:

- Proceso de Instrucción y Adiestramiento (PIA).
 - A toda persona de nuevo ingreso que trabaje a tiempos.
El PIA será solicitado por el mando del taller al planificador de trabajo.
- Proceso de Adaptación y Adiestramiento (PAD).
 - Introducción de nuevos puestos de trabajo.
El PAD será concedido por el planificador de trabajo simultáneamente a la concesión del VT.
 - Modificación de puestos de trabajo ya existentes.
Ligeras modificaciones no justifican un adiestramiento.
El PAD será concedido por el planificador de trabajo simultáneamente a la concesión del nuevo VT.
 - Traslado de puesto de trabajo.
El PAD será solicitado por el mando del taller al planificador de trabajo.

4.10.2 No se concederá el PAD cuando el trabajador haya realizado anteriormente trabajos prácticamente iguales.

Si por aplicación de este párrafo surgieran reclamaciones justificadas, serán consideradas por Fabricación.

4.10.3 La duración del PIA se establecerá según norma AVZ siendo menor la de PAD.

Dentro de las posibilidades de programación y suministro, el aprendizaje se realizará de forma continuada, procurándose, en todo caso, que nunca sea en períodos inferiores a una jornada.

4.10.4 Las interrupciones del adiestramiento por enfermedad, permisos o motivos ajenos al trabajador, no se contabilizarán en el mismo. Si realizado el adiestramiento hubiera habido interrupciones de consideración, se prolongará el mismo, con los criterios siguientes:

- Si el total de las interrupciones supone el 20 %, o menos del tiempo de aprendizaje, éste no se prolongará.
- Si el total de las interrupciones supone más del 20 % del tiempo de aprendizaje, éste se prolongará en la mitad del tiempo que dichas interrupciones hayan durado.
- En cualquier caso, la prolongación del adiestramiento no podrá ser superior a la duración propia del mismo.

4.10.5 En caso de existir dificultades técnicas durante el aprendizaje, se valorarán mediante salario adicional, retirándose éste al ser subsanadas.

4.10.6 Si al subsanar la anomalía y retirar dicho salario adicional se alterase sustancialmente el método de trabajo, se reiniciará de nuevo el período de aprendizaje.

4.10.7 En nuevos tipos de trabajo o modificaciones importantes de otros ya existentes, se establecerá la correspondiente curva de adiestramiento. La evolución real del mismo (producción alcanzada) será perseguida por el mando y controlada por el instructor de métodos.

4.10.8 Durante el período de adiestramiento los trabajadores serán retribuidos de la forma siguiente:

- PIA con grado de ganancia 110 %. En todo caso, cuando el período de adiestramiento fijado fuese excepcionalmente largo o hubiera varios adiestramientos seguidos, se pagará un 125 % después de los tres primeros meses.
- PAD con el grado de ganancia anterior. Se considerará como se establece en el punto 4.11.7.

4.11 Reclamaciones

4.11.1 Las reclamaciones de tiempo serán hechas precisamente por el trabajador afectado, con la única limitación de que éste no se encuentre en período de adiestramiento.

4.11.2 Las reclamaciones se plantearán por escrito ante el planificador de trabajo correspondiente y a través del encargado del taller (según modelo del Anexo 3).

4.11.3 El planificador de trabajo comprobará junto con los representantes de los trabajadores que forman parte de la Comisión Paritaria y el encargado del taller, si el estudio se ajusta a la situación del puesto fijando las desviaciones de tiempo si existieran y su valoración en tiempo.

4.11.4 Caso de subsistir diferencias de criterio, la reclamación pasará a la Comisión Paritaria, quien entenderá sobre ella.

4.11.5 Si en el plazo de un mes no se llegase a un acuerdo dentro de la comisión Paritaria, la reclamación pasará a ser dictaminada por una tercera persona neutral.

4.11.6 En tanto la reclamación sea solucionada, los trabajadores serán retribuidos de la forma siguiente:

- En caso de modificación de puestos de trabajo ya existentes recibirán su grado de ganancia anterior, siempre y cuando lleguen a la misma producción que anteriormente se alcanzaba en dicho puesto.
- En caso de nuevos puestos de trabajo, recibirán su grado de ganancia anterior, siempre y cuando alcancen un 100 % sobre el tiempo de la Empresa durante el primer mes siguiente al aprendizaje y un 110 % a partir del segundo.

4.11.7 A efectos del punto precedente, se considerará grado de ganancia anterior la media de los grados de ganancia alcanzados en los seis meses inmediatamente anteriores.

No se contabilizarán aquellos meses en que, por motivos de aprendizaje, suplementos especiales, trabajo sin tiempo, o cualquier otra circunstancia el grado de ganancia pagado no fue el realmente alcanzado. En tales casos, se contabilizarán meses anteriores hasta completar los seis y teniendo que haber por lo menos tres.

Si por ser la persona nueva, no hubiera ni siquiera este mínimo de tres meses, se le supondrá:

- Si es trabajo en equipo, la media del equipo.
- Si es trabajo individual, un 125 %.

4.12 Comisión Paritaria.

4.12.1 La Comisión Paritaria quedará constituida por los miembros del Comité designados por el mismo y representantes de la Dirección designados por ésta.

4.12.2 Para que los acuerdos y deliberaciones de la Comisión Paritaria sean válidos, deberán ser autorizados con la firma de todos sus miembros.

4.12.3 Los miembros de la Comisión Paritaria tendrán acceso en todo momento a los documentos siguientes:

- Los análisis y estudios en los que se calculan y establecen los tiempos concedidos que estén en reclamación.
- Los listados de los grados de ganancia de los operarios a tiempos.
- Las normas o instrucciones vigentes en RBEM y relativas al cálculo y concesión de tiempos.

4.12.4 La base de discusión dentro de la Comisión Paritaria será siempre, en último término, un análisis detallado MTM.

4.12.5 La Comisión Paritaria podrá recabar en sus deliberaciones la presencia o informe de los mandos o personal técnico que estime pertinente.

4.12.6 Para tratar las reclamaciones existentes, la Comisión Paritaria se reunirá regularmente cada dos semanas.

4.13 Disposiciones complementarias

4.13.1 Los tiempos establecidos con anterioridad a la fecha de este Convenio y que no estén reclamados a su entrada en vigor, continuarán rigiendo en sus propios términos.

4.13.2 El presente Sistema de Métodos y Tiempos será válido para tiempos que se concedan a partir de su entrada en vigor.

4.13.3 La Dirección editará cuantas Normas o Instrucciones de Trabajo sean convenientes para la aplicación concreta del presente Sistema de Métodos y Tiempos.

4.14 Aplicación del Grupo Salarial 08

4.14.1 Se aplicará el Grupo Salarial 08 a aquellos puestos de trabajo que exigen por parte del trabajador conocimientos y responsabilidades máximas dentro de la categoría de Especialista.

4.14.2 En RBEM se entiende que estas circunstancias concurren en los puestos de trabajo siguientes:

- a) mecanizado en máquinas semiautomáticas con ciclos elevados.

$$(t_u > 80\% t_g)$$

- b) Actividad de cubrepuestos.

4.14.3 En caso de que eventualmente algún oficial o asimilado a oficial de 3ª. trabajara a tiempos en puestos con grupo de salario 08, será retribuido con el correspondiente grupo: 42, 32, 22 ó 12.

Los grupos de trabajo 08 establecidos con anterioridad a la fecha de este Convenio, continuarán en sus propios términos complementariamente a los criterios precedentes. En Convenios Colectivos anteriores se enumeraban algunos puestos que han tenido grupo salarial 08.

4.15 Movilidad de Personal

4.15.1 Traslados definitivos de una Sección a otra.

- En secciones con puestos de trabajo individuales, será trasladado el operario más moderno de la sección.
- En secciones formadas por cadenas de producción, será trasladado el operario más moderno en el puesto de trabajo.

4.15.2 Traslados provisionales (con duración máxima de tres meses).

Se observarán los mismos criterios expuestos para los traslados definitivos.

Si por circunstancias, tales como enfermedad de algún trabajador o aumento temporal de la producción, fuera necesario realizar algún traslado a puesto de trabajo más complicado que requiera más de 92 horas de adiestramiento, serán trasladados aquellos operarios probadamente adiestrados en dichos puestos, es decir, los operarios que hayan cubierto su período de adiestramiento en los citados puestos de trabajo.

4.15.3 Traslados dentro de la misma sección.

Por necesidades objetivas de producción, se podrá cambiar de puesto de trabajo dentro de una misma sección con arreglo a criterios técnicos y organizativos.

4.15.4 Estas normas serán de aplicación solamente a personal operario, excluyéndose los que ejerzan mando o pertenezcan a la categoría de profesionales de oficio.

La empresa dará información previa al Comité de todos los traslados definitivos y provisionales que proyecte realizar.

4.16 Valoración de puestos de trabajo para empleados

4.16.1 La valoración de Puestos de Trabajo para el personal empleado, se realiza según el sistema de Valoración vigente en Robert Bosch, S.A. al 31.12.94.

La descripción de funciones y trabajos por categorías, así como el mapa de clasificación por categorías de los distintos puestos de trabajo, se indican en el Manual de Registro de Tareas de RBEM, el cual será actualizado adaptándolo a las nuevas realidades de la Compañía anualmente.

4.16.2 Como consecuencia de la implantación de este sistema de Valoración, el personal empleado queda agrupado en categorías generales RBEM, de acuerdo con el nivel de trabajo que realmente desempeñe. Estas categorías sirven para fijar su posición interna en la Empresa, así como para la asignación de Grupos de Cotización a la Seguridad Social, según Anexo 30.

4.16.3 Para el seguimiento de todos los aspectos derivados de la Valoración, se crea una Comisión Paritaria de Empleados, compuesta por dos representantes de la Dirección y otros dos miembros del Comité de Empresa. Esta comisión tendrá asignada la siguiente función:

- Actualización en cada Convenio del Manual de Registro de Tareas RBEM.

4.16.4 En la aplicación de los Sistemas de Valoración de Tareas y Evaluación Tridimensional la representatividad del Comité de Empresa de RBEM será igual a la existente al 31.12.1994.

4.17 Promoción del Personal Empleado

La promoción del personal Empleado sujeto a Convenio RBEM, se realizará de acuerdo con los Sistemas de Promoción (PT y ET) vigentes en Robert Bosch, S.A. al 31.12.94.

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

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

En el supuesto de desacuerdo justificado, la Comisión de Promoción (Dirección y Comité de Empresa) contrastará los datos obtenidos y procederá en consecuencia.

La Dirección informará al Comité de Empresa de los resultados obtenidos en las VP y H. de E., facilitando la relación de personas afectadas por incremento salarial.

4.18 Promoción del Personal Especialista

4.18.1 Para la promoción de personal especialista, el Convenio prevé la categoría de Oficial 3ª a tiempos y asalariados, respectivamente, a la que se llegará a través de pruebas oportunas de capacitación, para lo que la Dirección se compromete a facilitar los medios necesarios.

4.18.2 Se establece en los Anexos: 7, 9, 10 y 12 del Convenio, una nueva categoría "Asimilado a Of. 3ª" con los coeficientes de tabla que se adjunta. Asimismo, se incluyen en el Anexo 8 los G.S.: 41, 71 y 72 y en el Anexo 13 los G.S. del 70 al 72 (ambos inclusive). Esta nueva categoría será de aplicación al personal especialista a partir de haber cumplido diez años de antigüedad.

4.18.3 Para la promoción a Of. 3ª se creará una normativa que estará definida para fin de 1988 y que tiene por objeto capacitar a todos los especialistas para ese nivel, considerando que a fecha 31.12.89 todo este colectivo debe alcanzar esa capacitación y acceder a dicha categoría de Of. 3ª.

4.19 Concursos – Promoción y Concursos

4.19.1 En los concursos-promoción serán de aplicación los procedimientos vigentes en Robert Bosch, S.A. al 31.12.94.

4.19.2 Las nuevas necesidades de personal se cubrirán preferentemente con 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.

4.20 Condiciones de traslado de FAV a CGN, FAH, FA y viceversa

Las condiciones laborales derivadas del traslado del alternador, quedan recogidas en el Anexo 24.

5. CALENDARIO/HORARIO

5.1 Calendario

El Calendario y horario que regirán son los que figuran en el Anexo 4 de este Convenio.

5.2 Horario

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

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

Toma de bocadillo. Para evitar entorpecimiento en el proceso productivo, la toma de bocadillo se hará de 10,30 H. a 10,45 H., de 18,45 H. a 19,00 H., y de 2,45 H. a 3,00 H., en los diferentes turnos, horas que se anunciarán con el toque de sirena.

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

5.3 Trabajo a tres turnos

5.3.1 En RBEM se prevé un sistema de trabajo organizado en turno de MAÑANA (1^{er} turno), TARDE (2^o turno) y NOCHE (3^{er} turno). Todos son continuados.

5.3.2 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^{er} turno) se debe dar la condición de que exista ocupación completa en turno de MAÑANA (1^{er} turno) y de TARDE (2^o turno).

5.3.3 El turno de NOCHE (3^{er} turno) es un turno normal a todos los efectos y no está sujeto a colaboración.

5.3.4 Se garantiza el turno de NOCHE (3^{er} turno).

5.3.5. 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 la persona, entre el personal de la sección y siguiendo criterios de no discriminación, para realizar el turno de NOCHE (3^{er} turno) en dicho puesto de trabajo.
- En todo caso, para los trabajadores que tuvieran problemas para realizar el turno de NOCHE (3^{er} turno), se les tratará de solucionar su situación en relación con los turnos.

5.3.6. Mientras exista turno de NOCHE (3^{er} turno) en RBEM, se aplicará lo siguiente:

ACTIVIDAD	COEFICIENTE
1.- Paros	
- Falta de energía (electricidad, agua, etc.) por causas exteriores a la empresa	1
2.- Esperas	-
- Faltas de piezas de fabricación	0.95 gmg
- Avería de máquina	0.95 gmg
- Avería o falta de útiles	0.95 gmg
- Falta de piezas del exterior	0.95 gmg
- Falta de órdenes de trabajo	0.95 gmg
- Falta de carretillas	0.95 gmg
- Otras causas	0.95 gmg
3.- Trabajos sin tiempo concedido	
- Servicio de taller	gmg
- Transporte de materiales	gmg
- Inventario anual	gmg
- Análisis de trabajo	gmg
- Ordenes especiales sin VT	gmg
- Asuntos Comité en fábrica	gmg
- Asuntos Comité en el exterior	gmg
- Servicios médicos de empresa	gmg
- Cursos de formación dentro de la jornada	gmg
- Trabajos indirectos en traslados provisionales (Hasta tres meses)	gmg

5.3.7. 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 falta de trabajo del Anexo 14. En otra circunstancia no se aplicará dicho concepto.

5.4. Definiciones

- Días de vacaciones: El período de vacaciones es de 30 días naturales entre los que no se contabilizará ningún día festivo.
- Días de vacaciones por antigüedad:
 1. Por razón de antigüedad, a partir del 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
 2. Estos días no podrán disfrutarse acumulados al período ininterrumpido de vacaciones. Para la determinación de los días correspondientes, el trabajador deberá obtener la conformidad de su mando correspondiente.

3. El cómputo para obtener los años de permanencia será efectuado a partir del día de ingreso del interesado.
No se tendrá en cuenta el tiempo que se permanezca en excedencia forzosa o voluntaria.
4. Se abonarán como días festivos de trabajo con arreglo a las retribuciones totales de su puesto de trabajo, aplicando su grado medio de ganancia en el caso de operarios a tiempos.
 - Fiestas: Serán días festivos los que declaren los organismos competentes cada año.
 - Días laborables: Es la diferencia entre los días del año menos domingos, vacaciones (sin domingos) y fiestas.
 - Días inhábiles: Son los días en que se acuerde no trabajar sin ser domingo, ni festivos, ni vacaciones.
 - Días efectivos de trabajo: Son aquellos previstos como de trabajo efectivo, o sea, la diferencia entre los días laborables y la suma de los días inhábiles y los días flotantes.
 - Jornada real: Son las horas de trabajo previstas para cada día.
 - Jornada anual: Son las horas de trabajo previstas para el año, o sea, el producto de la jornada real por los días efectivos de trabajo.
 - Jornada teórica diaria y mensual:
 - a) Para operarios:
La jornada teórica diaria es el cociente que se obtiene de dividir la Jornada Anual entre los días laborables.
 - b) Para empleados:
La jornada teórica mensual es el cociente que se obtiene de dividir la Jornada Anual entre los once meses de trabajo efectivo.

5.5. Cómputo anual de horas retribuíbles para el personal operario

Son las horas a retribuir cada año y que se dividen en horas con prima y horas sin prima.

- Horas con prima = Jornada anual + horas de vacaciones + horas de pagas extraordinarias.
- Horas de vacaciones = Días de vacaciones, (no domingos ni festivos) x jornada teórica.
- Horas de pagas extra = $\left(30 - \frac{30 \times \text{domingos del año}}{\text{días del año}} \right) \times 2 \times \text{jornada teórica}$
- Horas sin prima = Días festivos x jornada teórica

5.6. Aplicación de Valores

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

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

6. SISTEMA DE RETRIBUCIONES, DEFINICIONES PREVIAS Y CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

- Personal operario: Son aquellas personas cuya categoría profesional está comprendida entre las siguientes: Peón, Especialista, Especialista Asimilado a Oficial 3ª, Profesional de Oficio de 3ª, 2ª y 1ª. El personal operario devengará su salario por horas.
- Personal empleado: Son aquellas personas cuya categoría profesional está comprendida en el desglose por categorías que se establece en el Anexo 6. El personal empleado percibirá su salario por meses.
- Aprendices y Aspirantes: Son aprendices y aspirantes aquellos trabajadores ligados a la Empresa por un contrato especial en virtud del cual, el empresario, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, se obliga a enseñarle, por sí, o por otro, un oficio.
Los aprendices devengarán el salario por horas y el aspirante devengará por meses.

Esta clasificación de personal no es exhaustiva.

7. SISTEMA RETRIBUTIVO DEL PERSONAL OPERARIO

SALARIO

7.1 Salario día

- Salario base día: Es el establecido en la 1ª columna de la tabla del Anexo 7 para cada categoría profesional.
- Plus Convenio día: Es el establecido en la 2ª columna de la tabla del Anexo 7, para cada categoría profesional.
- Retribución Convenio día: Es la suma del salario base día y del plus Convenio día, como queda establecido en la 3ª columna de la tabla del Anexo 7 para cada categoría profesional.

7.2 Salario hora con parte proporcional del domingo

Se establece la siguiente fórmula para pasar de salario día a salario hora, plus convenio día a plus convenio hora y retribución convenio día a retribución convenio hora, para todas las categorías profesionales incluyendo a la vez la parte proporcional del domingo.

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Valor día} + \frac{\text{Valor día} \times D}{A - D}}{J} \times L$$

siendo:

A: días del año.

L: días laborables.

D: domingos del año.

J : jornada anual.

Los valores en pesetas/hora se indican en el Anexo 10.

7.3 Retribución de los domingos

La retribución de los domingos queda incluida en el salario/hora para todos los efectos con arreglo a la fórmula establecida en el punto 7.2 del presente Convenio.

7.4 Suplemento salarial lineal

Se establece una cantidad lineal abonable en el cómputo anual de horas a retribuir al personal operario según Anexo 8.

7.5 Suplemento por garantías mínimas

Se establecen estos suplementos abonables en el cómputo anual de horas a retribuir para los distintos grupos salariales según Anexo 8.

7.6 Salario en las fiestas

Cada día festivo se cobrará a razón de [Salario base hora + Plus Convenio hora + Suplemento salarial lineal hora + Suplemento por garantías mínimas hora + Antigüedad hora + Plus individual hora (Acuerdos 23.09.87) + Devengo Extrasalarial hora + Plus Jefe de Equipo hora] x jornada teórica.

7.7 Salario en las pagas extras

Se cobran dos pagas extras, una el 15 de julio y la otra el 15 de diciembre.

El número de horas a cobrar en cada paga es el siguiente:

$$\left(30 - \frac{30 \times \text{domingos del año}}{\text{días del año}} \right) \times \text{jornada teórica.}$$

Los conceptos en Ptas./hora que se cobran en cada paga extra son los siguientes:

7.7.1 Trabajadores a tiempos: Salario Base + Plus Convenio + Antigüedad + Plus Individual (Acuerdos 23.09.87) + Prima con el grado medio de ganancia (según se define en el punto 10.3.2.6 del presente Convenio) + Suplemento por garantías mínimas + Devengo Extrasalarial + Complemento de 25.2.82.

7.7.2 Trabajadores asalariados: Salario Base + Plus Convenio + Antigüedad + Plus Individual (Acuerdos 23.09.87) + Incentivo no medido + Premio de cooperación y calidad mínimo aplicable a cada categoría profesional + Suplemento salarial lineal + Suplemento por garantías mínimas + Devengo Extrasalarial + Plus Jefe de Equipo.

7.8 Retribución en periodo de vacaciones

Estos días de vacaciones deben ser retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de los mismos; promedio que ha de entenderse calculado sobre días efectivamente trabajados, por lo que, en caso de ausencias justificadas, no imputables a la voluntad del trabajador, se tomarán los 90 días de trabajo efectivo inmediatamente anteriores a las vacaciones, no siendo objeto de tal consideración, por lo tanto, las situaciones no justificadas de ausencia al trabajo o falta de prestaciones del mismo, como los paros laborales que no dan derecho a que se computen días anteriores al periodo señalado de trabajo efectivo, en sustitución de los no trabajados por tal causa. (Resolución de la D.G.T. de 18.09.1975).

8. SISTEMA RETRIBUTIVO DEL PERSONAL EMPLEADO.

SALARIO.

8.1 Estructura salarial

Se establecen unos Salarios Total Paga, según categorías, recogidos en el Anexo 23.1 que incluyen los días festivos abonables.

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

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

No obstante a estos Salarios Total Paga habrá que añadir, si procede, el PI (b) calculado según punto 12.2.2 y aplicado sobre el Salario Base de referencia del Anexo 23.2. El Salario Bruto Anual constará de 14 pagas iguales de acuerdo con el Anexo 23.1, más una decimoquinta paga cuyo valor queda establecido en el punto 12.12.

Complemento Retribución según Tabla (clave 8106). Es la cantidad que quedó como diferencia al introducir la nueva Tabla del Anexo 28.1 del Convenio de 1990, en el caso de ajustarse al escalón inferior de la citada Tabla. Esta cantidad se percibe en 14 pagas, tendrá el carácter de absorbible en futuras mejoras salariales individuales y se incrementará según el porcentaje de los sucesivos convenios.

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

El cálculo de la Antigüedad y del Plus Individual PI (b) se realizará sobre el salario base de referencia establecido en el Anexo 23.2 en la forma que indican los puntos 12.1 y 12.2.2.

8.3 Valor hora

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

$$V/H = \left(\frac{\text{Retribución según tabla} + \text{Plus Convenio Colectivo} + \text{Complemento por cant. y calidad} + \text{Antigüedad} + \text{Complemento retribución s/tabla} - \text{PI(a)}}{14 \times \text{JTMP}} \right) \times 14 - \text{Salario Fiestas}$$

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

$$V/H = \left(\frac{\text{Retribución según tabla} + \text{Plus Convenio Colectivo} + \text{Complemento por cant. y calidad} + \text{Antigüedad} + \text{Cuantía Equivalente} + \text{Complemento retribución s/tabla} - \text{PI(a)}}{14 \times \text{JTMP}} \right) \times 14 - \text{Salario Fiestas}$$

- c) Siendo:

- Retribución según Tabla, Plus Convenio Colectivo y Complemento por Cantidad y Calidad = Definido en Anexo 23.1
- Cuantía Equivalente = Definida en el punto 12.4.

$$\text{Salario de las fiestas} = \left(\frac{\text{Retribución según tabla} + \text{Plus Convenio Colectivo} + \text{Complemento por cant. y calidad} + \text{Antigüedad} + \text{Cuantía Equivalente} + \text{Complemento retribución s/tabla} - \text{PI(a)}}{30} \right) \times (\text{n}^\circ \text{ de fiestas})$$

- Complemento Retribución s/tabla = Definida en el punto 8.1
- PI (a) = Definido en el punto 12.2.1b).
- JTMP = Jornada Teórica Mensual de Presencia, definida en el punto 5.4.
- 14 = Número de pagas.

9. TABLAS SALARIALES: PERSONAL OPERARIO

Dentro de cada categoría profesional se definen los grupos salariales siguientes:

9.1 Operarios a Tiempos

Son aquellos que realizan normalmente trabajos con tiempo concedido.

CATEGORÍA	G. SALARIAL
Peón	01 02 03
Especialista	06 07 08 09
Especialista Asimilado Of. 3ª	40 41 42 49
Oficial 3ª	30 31 32 39
Oficial 2ª	20 21 22 29
Oficial 1ª	10 11 12 19

Para cada uno de los grupos salariales anteriormente definidos, se establecen los coeficientes del Anexo 9.

El salario de cada grupo salarial queda establecido en la tabla del Anexo 10 y se calcula de la forma siguiente: se multiplica la retribución Convenio/hora de cada categoría por el coeficiente atribuido a cada grupo salarial. El resultado así obtenido es la retribución Convenio hora al 100 de grado medio de ganancia.

Para tiempos de preparación casos II y III se establece que los grupos salariales: 09, 49, 39, 29 y 19, tendrán un coeficiente común de 1,360 (anexo 9), que es el resultado de multiplicar el coeficiente, 1,157 por la constante 1,1755.

Cada operario a tiempo tiene garantizado, como mínimo, el salario correspondiente al grupo salarial según su categoría, o sea 02 (Peón), 06 (Especialista), 40 (Asimilado a Of. 3ª), 31 (Oficial 3ª), 21 (Oficial 2ª) y 11 (Oficial 1ª).

9.2 Operarios asalariados

Son aquellos que realizan trabajos sin tiempo concedido

	G. SALARIAL	
Categoría profesional	Peón	54 55 56
	Especialista	64 65 66
	Especialista Asimilado Of. 3ª.	70 71 72
	Oficial 3ª	73 74 75 76
	Oficial 2ª	82 83 84 85 86
	Oficial 1ª.	92 93 94 95 96 97
Jefe de Equipo	100 101 102 103	

Cada operario asalariado tiene adjudicado un grupo salarial.

Para cada uno de los grupos salariales definidos anteriormente, se establecen los coeficientes del Anexo 9.

El salario de cada grupo salarial se obtiene de la forma siguiente: se multiplica la retribución Convenio/hora (Anexo 10) de cada categoría profesional por el coeficiente 1,25 y por el coeficiente definido por cada grupo salarial.

Para la obtención de las cantidades de los grupos salariales 100, 101, 102 y 103 se tomará como base y únicamente a efectos de cálculo la Retribución Convenio/hora (Anexo 10) del Oficial 1ª. El salario base, plus convenio y resto de conceptos salariales derivados de ellos se regirá para los Jefes de Equipo según su categoría profesional.

Los grupos salariales 54, 64, 70, 73, 82 y 92 son exclusivamente para nuevos ingresos, durante los primeros seis meses. Transcurrido dicho período, se pasará automáticamente al grupo salarial superior, según su categoría profesional.

El grupo 100 será para los Jefes de Equipo en prueba, siendo el grupo 101 el mínimo una vez pasada dicha prueba (6 meses). Una comisión paritaria desarrollará la sistemática de asignación de los G.S. 101, 102 y 103.

10. SISTEMA RETRIBUTIVO DEL PERSONAL OPERARIO, COMPLEMENTOS

10.1 Horas Extraordinarias (H.E.)

El valor de la hora extraordinaria para operarios se define en el Anexo 12.

— Prima de las H.E.: Se calcula con los valores de las horas normales.

10.2 Premio variable de cooperación y calidad

Se establece para el personal asalariado la tabla de premios que figura en el Anexo 13. Se garantiza que, como mínimo, se aplicará la 2ª columna (claves de subíndice 2). Se devengará en las horas con prima.

En las Pagas Extraordinarias y la Paga Única se abonará con los valores de las claves con subíndice 2.

10.3 Incentivos

10.3.1 Incentivo no medido

El salario/hora de cada grupo salarial de los trabajadores asalariados se descompone de la forma siguiente: Salario base/hora, plus convenio/hora, incentivo no medido/hora, que es la diferencia entre el salario del grupo salarial y la retribución convenio/hora. El incentivo no medido a retribuir al mes, es el producto de las horas de presencia del mes por el incentivo no medido/hora.

10.3.2 Incentivo medido

Es un complemento por cantidad que devenga el personal que trabaja a tiempos.

Su cuantía depende de:

- Los trabajos y esperas realizados.
- El grupo de salario

Para su cálculo se definen los conceptos siguientes:

10.3.2.1 Minutos con tiempo concedido: Son los originados al realizar trabajos con tiempo concedido y abarca las actividades siguientes:

- Fases de órdenes normales.
- Fases de órdenes especiales con tiempo concedido.
- Salarios adicionales.
- Recuperaciones.
- Tiempo de preparación (I, II y III).
- Tiempos de limpieza.

Puesto que el tiempo concedido se expresa en minutos por cien piezas, se multiplicará este valor por el número de piezas y se dividirá entre cien. En los tiempos de preparación y de limpieza no se precisa tal operación.

Cada una de estas actividades tiene asignado su grupo de salario.

10.3.2.2 Minutos sin tiempo concedido: son los originados en actividades sin tiempo concedido (incluido órdenes especiales sin VT) o en espera. Su cuantía será el tiempo real empleado multiplicado por el coeficiente correspondiente del Anexo 14.

Dado que estas actividades no tiene asignado grupo de salario, se les aplicará el más usual en el operario en cuestión.

10.3.2.3 Minutos en caso de garantías salariales: En los casos de garantías salariales [aprendizaje según punto 4.10.8. y reclamación de tiempos según punto 4.11.6. y 4.11.7.], los minutos obtenidos constan de dos partes:

Minutos con tiempo concedido que son el producto del VT por el número de piezas y minutos sin tiempo concedido que son el suplemento necesario para alcanzar la garantía correspondiente, que es el producto de los minutos de presencia en tales actividades, por el grado de ganancia establecido en los puntos 4.10 y 4.11 del presente Convenio.

Cada una de estas actividades tiene asignado su grupo de salario.

10.3.2.4 Minutos obtenidos: Es la suma de todos los minutos originados en los distintos trabajos o esperas que se hayan ejecutado, según se define en los puntos (1), (2) y (3) precedentes.

10.3.2.5 Grado de ganancia: Es el cociente entre los minutos obtenidos y el tiempo real empleado en las actividades correspondientes, expresado también en minutos, referido a un determinado período de tiempo.

10.3.2.6 Grado medio de ganancia: Bajo esta expresión se entiende el mismo concepto definido en el punto precedente referido al último semestre. A estos efectos se consideran semestres los períodos enero-junio y julio-diciembre de cada año.

Se excluirán de este cómputo los períodos en que se haya sufrido falta de trabajo. Se entiende falta de trabajo cuando no existe programa de trabajo.

10.3.2.7 Retribución bruta por cantidad: Es la suma de todos los minutos obtenidos multiplicados por el grupo de salario correspondiente.

El incentivo medido se calcula como diferencia entre la retribución bruta por cantidad y la retribución Convenio.

10.4 Plus Jefe de Equipo

Es el $0,2 \times (\text{Salario Base/h} + 2 \times \text{Antigüedad/h})$.

En esta materia deberá tenerse en cuenta la Sentencia de Magistratura de Trabajo Nº. 2 de fecha 12.03.80, según Anexo 20.

11. SISTEMA RETRIBUTIVO DEL PERSONAL EMPLEADO, COMPLEMENTOS

11.1 Horas extraordinarias (H.E.)

11.1.1 Salario/Hora Módulo: se calcula aplicando la fórmula siguiente:

$$\text{SHM} = \frac{\text{SAM} + (\text{Antigüedad} + \text{Cuantía Equivalente} + \text{Complemento Retribución s/Tabla}) \times 14}{\text{Jornada anual}}$$

Siendo:

S.A.M. = Salario anual Módulo que queda establecido en la tabla del Anexo 15.

Cuantía Equivalente = Definida en el punto 12.4.

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

11.1.2 Valor de las Horas Extraordinarias:

El valor de las Horas Extraordinarias para los empleados, se obtiene multiplicando el salario/hora módulo de cada categoría profesional por el coeficiente 1,75.

12. SISTEMA RETRIBUTIVO COMÚN PARA PERSONAL OPERARIO Y EMPLEADO

12.1 Antigüedad

Se abonará por quinquenios, a razón de un 5 % de salario base/hora por cada quinquenio, multiplicando por el cómputo anual de horas a cobrar, en el caso de los operarios y un 5 % de Salario Base de referencia mes (Anexo 23.2) por cada quinquenio en las 14 pagas, en el caso de los empleados.

12.2 Plus Individual

Se adjunta como Anexo 25 del Acuerdo del 23.09.87.

12.2.1 Cálculo del abono del PI(a)

a) Para Operarios:

Cuantía/año = 0,05 x Salario Base/hora x 3 x Cómputo anual de horas a cobrar.

b) Para Empleados: Desde el 1.10.90 el PI(a) ha quedado incluido en los Salarios de la Tabla del Anexo 23.1

12.2.2 Cálculo del abono del PI(b)

a) Para Operarios:

Cuantía/año = 0,05 x Salario Base/hora x N x Cómputo anual de horas a cobrar

b) Para empleados:

Cuantía/paga = 0,05 x Salario Base de Referencia/mes (Anexo 23.2) x N

Abono en 14 pagas.

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

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

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

Se calcula con arreglo a la fórmula siguiente:

$$\text{SHMNTTP} = \frac{x1 + x2}{\text{HS}}$$

Siendo:

SHMNTTP = Salario/Hora Módulo para nocturnidad, toxicidad, penosidad y peligrosidad.

$$\text{HS} = \frac{\text{Jornada Anual}}{52}$$

x1 = (Salario Base/Día + Plus convenio/Día + 2 x Antigüedad/Día + Devengo Extrasalarial/Día + Plus Jefe Equipo/Día) x 7.

x2 = (Salario Base/Día + Plus convenio/Día + 2 x Antigüedad/Día + Devengo Extrasalarial/Día + Plus Jefe Equipo/Día) x 60/52.

Siendo:

2 x Antigüedad/Día = 2 x 5% del Salario Base/Día por cada quinquenio.

Según Acuerdo de 23.09.87.

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

Es el 20 % del salario hora módulo definido en el punto anterior y aplicado a los salarios del presente Convenio definidos en la tabla del Anexo 7. Para los empleados es el 20 % del valor/Hora, según punto: 8.3b).

12.3.3 Plus Penoso por calor de verano

Se sustituye el plus de calor de verano por un plus no absorbible, abonable en las 14 pagas que se calculará sobre la base de la cantidad bruta anual percibida por este concepto en 1987 y actualizado exclusivamente con el % de cada Convenio, incluido el de 1988 por lo cual, será afectado de un coeficiente de 1,2 (según punto 9.1 del Acuerdo recogido en el Anexo 24).

Como desarrollo del punto 9.1 del Anexo 24 "Condiciones de traslado de FAV a CGN, FAH, FAA y viceversa", la fórmula de cálculo de este plus se determina en el Anexo 18.2

Por su carácter de cantidad fija en cada paga, no formará parte de los conceptos para compensación de la IT.

12.3.4 Plus de turnos

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

Turno de tarde:

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

G.S. x K2 x 0,4 (se abonarán durante 0,97 horas).

Turno de noche:

G.S. x K2 x 0,4 x 7,98.

El personal que realice el tercer turno, percibirá un complemento adicional (ver cuantía en Anexo 18.2) por cada noche trabajada.

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

- Trabajadores a tiempo: el menor de cada categoría profesional, (01, 06, 40, 30, 20, 10).
- Trabajadores asalariados: el menor de cada categoría profesional, (54, 64, 70, 73, 82, 92).

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

Siendo:

- Para Empleados: K2 = 1
- Para Operarios: K2 = 1

12.3.5 Aplicación del Anexo 24, punto 9, para los Conceptos de: Nocturnidad – TPP y Turnicidad.

12.3.5.1 Nocturnidad – Toxicidad.

Las personas que con motivo del cierre de FAV tienen definidas unas cantidades mes "A" y/o "B", como consecuencia de la aplicación del Anexo 24, punto 9, en concepto de Plus de Nocturnidad y/o Toxicidad respectivamente, percibirán estas cuantías conforme al siguiente procedimiento:

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

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

12.3.5.2 2º. Turno y 3º Turno.

Las personas que con motivo del cierre de FAV tienen definida una cantidad mes "C", como consecuencia de la aplicación del Anexo 24, punto 9 en concepto de Plus de Turnos, percibirán esta cuantía conforme al siguiente procedimiento:

Se calcularán las cantidades que corresponda percibir según punto 12.3.4., del C.C. en función de las horas trabajadas en 2º y/o 3er Turno, que se abonarán en sus claves; la suma de ambas se comparará con la cantidad "C", procediendo:

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

Siendo:

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

- B: Promedio de las cantidades percibidas por Tóxicos, Penosos y Peligrosos en los 3 últimos meses de trabajo en FAV, incrementado con los sucesivos Convenios.
- C: Promedio de las cantidades percibidas por 2º y 3er Turno en los 3 últimos meses de trabajo en FAV, incrementado con los sucesivos Convenios.

12.4 Cuantía Equivalente

La cuantía equivalente es igual al 5% del Salario Base de Referencia (Anexo 23.2) por cada quinquenio, en el caso de empleados.

12.5 Licencias retribuidas

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

- Para Operarios:
Se abonarán con arreglo a la retribución del presente Convenio más antigüedad, plus Individual, suplemento salarial lineal y suplemento por garantías mínimas, a excepción de los cargos representativos de los trabajadores que cobrarán las licencias retribuidas, empleadas en el ejercicio de su cargo, con arreglo a las retribuciones totales de su puesto de trabajo, aplicando su grado medio de ganancia en el caso de operarios a tiempos.
- Para Empleados:
Se abonarán con arreglo a la Total Paga del Anexo 23.1 más antigüedad, cuantía equivalente y Complemento retribución s/Tabla.

12.6 Abono de nómina

Se abonarán con carácter mensual, respetándose para los operarios el régimen de anticipos semanales y los de fin de mes, practicándose la liquidación mensual dentro de los primeros seis días hábiles del mes siguiente al que se retribuye. Los pagos se efectuarán por transferencia bancaria.

12.7 Gratificaciones

- Gratificación operarios MAN y por carga, descarga y limpieza de almacenes:
Se abonará a los operarios que realicen alguno de estos trabajos, la cantidad indicada en el Anexo 18.1.
- Bomberos:
Se retribuirá según Anexo 18.1.
- Trabajo en días inhábiles, festivos y domingos:
Cada vez que se venga a trabajar en estos días, se cobrarán las cantidades indicadas en el Anexo 18.2 para los operarios siguientes: Oficial 1ª, Oficial 2ª, Oficial 3ª, Especialista Asimil. Of. 3ª y Especialista.
- Por cada categoría profesional se establecen las cantidades indicadas en el Anexo 18.2 para los Oficiales de 1ª y Oficiales de 2ª.
- Complemento de 25.02.82:
A las personas afectadas por el Acuerdo de 25.02.82 se les abonará, un complemento durante las horas totales del año según Anexo 18.1. Este complemento será de carácter estrictamente personal y no ligado al puesto de trabajo.
- Nupcialidad:
En caso de matrimonio, se abonará la cantidad indicada en el Anexo 18.2.
- Natalidad:
En caso de nacimiento de un hijo/a, se abonará la cantidad indicada en el Anexo 18.2.

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

12.8 Acuerdos; Responsable de Turno y BKO. Solapamiento y Responsable de Turno de Noche. Disponibilidad y Emergencia

Estos Acuerdos quedan recogidos en el Anexo 16. Serán revisables según incremento de Convenio.

12.9 Dietas y Kilometraje

Las dietas y el kilometraje se abonarán según Anexo 17.

12.10 Reconversión de personal Indirecto a Directo

Las diferencias salariales garantizadas al personal indirecto reconvertido a personal directo, según el Acuerdo del Anexo 16.5 del Convenio Colectivo de 1993, que se recogen en el devengo extrasalarial, tienen carácter de no absorbibles y se actualizarán con el incremento del Convenio.

12.11 Paga Única Consolidada

12.11.1 El día 15 de abril de cada año se abonará una Paga Única Consolidada.

12.11.2 Esta Paga tendrá el valor del 100% de una Paga Extraordinaria de 2012 con la Categoría y Nivel Salarial que el trabajador tenga en Abril de 2012.

En el caso de los operarios a tiempos, se utilizará para su cálculo el grado medio de ganancia del último semestre anterior conocido.

En el caso de los operarios asalariados, se utilizará la columna 2ª [subíndice 2 del Premio Variable de Cooperación y Calidad (Anexo 13)].

13. CONDICIONES SOCIALES

13.1 Subvención de comida y bocadillo

La Empresa subvencionará la comida con el 50% de su precio a las personas que utilicen el comedor para prolongar su jornada normal de trabajo.

Igualmente será subvencionado el bocadillo con el mismo porcentaje.

13.2 Economato Laboral

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

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.

No obstante, el presupuesto que se destinaba al economato se asignará como parte de la dotación presupuestaria para beneficios sociales.

13.3 Complemento Ayuda Familiar (C.A.F)

Como complemento ayuda familiar se abonará a todos los trabajadores, independientemente de su estado civil, en 14 pagas, las cantidades de acuerdo con el Anexo 18.2.

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

13.4 Becas

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

- 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. Este número de becas incluye las correspondientes a los dos convenios de RBEM.
- 27 Becas para estudios universitarios de hijos de trabajadores por un importe de 566,72 euros/beca para el año 2012, aplicando los baremos correspondientes actualizados. Este número de becas incluye las correspondientes a los dos convenios de RBEM.

13.5 Caja de Asistencia

El presupuesto asignado para el conjunto de personal para atender las necesidades de la caja de asistencia queda establecido en 7.278 euros/año para el 2012. Esta cantidad incluye el presupuesto correspondientes a los dos convenios de RBEM.

13.6 Gratificación enfermedad

13.6.1 Los primeros cuatro medios días de enfermedad ó 16 horas anuales de consulta médica en el año, serán abonados por la Empresa.

13.6.2. Será remunerado el tiempo que se emplee dentro de la jornada laboral en visitas médicas a especialistas de la Seguridad Social reglamentariamente prescritas.

13.6.3 A partir del primer día de enfermedad, se complementará hasta el 90 % de todos los conceptos retributivos, a excepción de las horas extraordinarias, el plus (punto 12.3.3) y el CAF del mes anterior al inicio de la baja. En este régimen se incluyen las enfermedades sufridas durante el período de embarazo.

13.6.4 El Servicio Médico de Empresa podrá ejercer un adecuado control, denegando la subvención en aquellos casos en que exista simulación o prolongación fraudulenta de la baja por enfermedad.

13.7 Gratificación por accidente

A partir del primer día de accidente, se complementará hasta el 100 %, en los mismos términos que la enfermedad, más el 75 % del cociente que resulte de dividir las horas extraordinarias más las dos pagas extraordinarias del año anterior entre los días del año.

13.8 Seguro de Vida

Se incorpora al Convenio, en sus propios términos, el Acuerdo del Seguro de Vida de 25 de Enero de 1996. (Anexo 29). Se adjunta en dicho anexo los nuevos valores del capital asegurado.

13.9 Anticipos personales

Se establece la cuantía máxima para los créditos personales (Anexo 18.2) para todas las solicitudes que cumplan los requisitos actualmente establecidos. Para acceder a dichos créditos personales será necesario el soporte documental justificativo adecuado. Este nivel máximo se incluirá en la CEDD-115.

13.10 Compra de productos ROBERT BOSCH – FEMSA

Los trabajadores acogidos a este Convenio tendrán el mismo tratamiento que los trabajadores de otras Sociedades en la compra de productos de Robert Bosch.

13.11 Incapacidad Permanente

Se crea una Comisión para estudiar los casos o colectivos concretos que pudiesen estar afectados por bajas por Incapacidad Permanente.

13.12 Servicio de Autobuses

13.12.1 La Empresa asume los costos de transporte en autocar en las distintas rutas (Madrid y pueblos limítrofes – Virgen de la Encina). Las mencionadas rutas, así como su itinerario y hora de salida se especifican en el Anexo 19.

Los operarios que tengan derecho al plus de transporte y no puedan beneficiarse del Servicio de autocares, seguirán percibiendo el plus de transporte equivalente a 0'90 ?./mes.

La comisión definida en el Convenio Colectivo de 1993, seguirá profundizando en la racionalización y aprovechamiento del transporte, buscando su optimización.

13.12.2 Queda expresamente excluido el servicio de autobuses que se especifica para el personal trasladado a CGN.

Como renuncia a la utilización de dicho servicio de autobuses, cada persona percibirá en nómina un plus cuyo valor bruto queda definido por dos veces el recorrido existente entre su domicilio habitual y el Centro de Trabajo de RBEM (Hnos. García Noblejas, 19), (con una tolerancia de hasta más un 10%) por día efectivo de trabajo, con arreglo a las tarifas de kilometraje definidas en Convenio y afectado por un plus de compensación de 1,2. (Según punto 7 del Acuerdo recogido en el Anexo 24).

En relación con el kilometraje del punto 7 del Anexo 24, se acuerda que:

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

Cuando una distancia vaya a ser modificada, se le comunicará por escrito al interesado, solicitando la firma del "recibido".

14. EMPLEO

14.1 Contrataciones

Se adjunta como Anexo 27 el procedimiento para las contrataciones.

14.2 Subcontratación

Los trabajadores que realicen los servicios y obras subcontratadas (en el marco de la legalidad vigente) estarán dentro del ámbito de organización, dirección y control del subcontratista, el cual tendrá actividad, estructura y entidad propias. Asimismo no podrán ejercer funciones de mando sobre el personal de RBEM.

14.3 Formación Dual

Con el fin de cubrir posibles necesidades futuras, RBEM establecerá con Escuelas de Formación Profesional y Universidades, programas de colaboración del tipo de FORMACION DUAL (Escuela-Prácticas en empresa).

Para el personal procedente de programas del tipo de FORMACION 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 27.

14.4 Horas extraordinarias

Se reducirá al mínimo posible las horas extraordinarias, con el objetivo entre otros, de lograr el máximo número posible de nuevas contrataciones.

14.5 Carga-Capacidad

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 consulta para las actuaciones previstas en la legislación vigente.
- En 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 primas que figuran en el Anexo 14.
- 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 26.

15. DERECHOS SINDICALES

15.1 Derechos Sindicales Generales

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, sin perturbar la actividad normal de la Empresa, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o su actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a la Empresa, a fin de que ésta sea distribuida sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. Existirán tablones de anuncio en los que los sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto, dirigirán copias de las mismas simultáneamente a la Dirección.

15.2 Delegados Sindicales

Las Centrales Sindicales que posean una afiliación superior al 10% de la plantilla, podrán nombrar un Delegado que ostentará la representación de la Central Sindical, sin perjuicio de lo que al respecto establece el art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85 de 2 de agosto.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en la Empresa deberá acreditarlo ante la Empresa de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central Sindical o Sindicato a quien represente.

Será preferentemente miembro del Comité de Empresa. Serán funciones de los Delegados Sindicales:

15.2.1 Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

15.2.2 Podrá admitirse su asistencia a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud en el trabajo y comités Paritarios, con voz y sin voto.

15.2.3 Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

15.2.4 Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

15.2.5 Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
- b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revistan carácter colectivo o del Centro de Trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- c) La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

15.2.6 Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

15.2.7 Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato tablones de anuncio que deberán establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

15.2.8 En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

15.2.9 La Empresa facilitará la utilización de un local, para uso de cada Sindicato debidamente implantado.

15.2.10 Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que les son propias.

15.3 Cuota Sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a la Central Sindical con afiliación superior al 10 %, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de esta operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la c/c o libreta de ahorro, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de las transferencias a las representaciones sindicales.

15.4 Excedencia

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicita en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

15.5 Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos

A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de los Sindicatos y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de la Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por la misma, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada directa e indirectamente por la negociación en cuestión.

15.6 Comité de Empresa

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes, se reconoce al Comité de Empresa como el representante del conjunto de los trabajadores de la Empresa.

15.7 Funciones

Su función y obligación principal es la defensa de los intereses de sus representados, por lo que la Empresa le reconoce el derecho a ser informado de aquellos asuntos que afecten a los trabajadores en el marco de las relaciones laborales, así como a escuchar y negociar con él las propuestas que éste haga en el ejercicio de su función.

15.8 Garantías Sindicales

Sin perjuicio de los derechos y garantías que las Leyes reconocen a los miembros del Comité de Empresa, se les concederá y les será retribuido como efectivamente trabajado, el tiempo empleado en el ejercicio de su función, con arreglo a la normativa siguiente:

- Crédito de 40 horas por cada miembro del Comité para reuniones del Comité, información y consulta a sus representados, asistencia a reuniones, convocatorias o consultas a los Sindicatos y gestiones en los organismos de la Administración.
- El tiempo empleado en reuniones con la Empresa (Directores y Jefes de Departamento). El tiempo que utilice en estas reuniones cualquier miembro del Comité, fuera de su jornada, se computará como de trabajo realizado, recuperándose en otras fechas, de acuerdo con el Jefe del Departamento respectivo.
- El tiempo empleado por las Comisiones Paritarias, Comité de Seguridad y Salud y Secretariado.
- El tiempo de asistencia a reuniones convocadas por algún Organismo Oficial, debidamente justificado, en calidad de representantes de los trabajadores.
- El tiempo invertido en transporte para la ejecución de las tareas anteriormente dichas, siempre que sea dentro de la jornada de trabajo.
- El tiempo necesario para tratar problemas que excepcionalmente se plantean, tal como negociación del Convenio, Expedientes de Regulación y Reestructuraciones.
Todos los miembros del Comité deberán trabajar el máximo de horas posibles en sus respectivos puestos de trabajo, haciendo compatible esto con el cumplimiento de sus responsabilidades sindicales.

La Empresa controlará la correcta aplicación del presente punto, informando de ello al Comité.

15.9 Presupuesto de Financiación del Comité de Empresa

Se actuará conforme a lo establecido en Anexo 26.

16. DISPOSICIONES FINALES

16.1 Comisión Paritaria de Vigilancia

Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas como consecuencia de la interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presen-

te Convenio, se crea una Comisión Paritaria de Vigilancia que será el órgano encargado de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Las funciones específicas de la Comisión serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

El ejercicio de las funciones anteriores, no obstaculizará, en ningún caso, la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la Ley de Convenios Colectivos.

La Comisión Paritaria de Vigilancia estará integrada por 12 Vocales: 6 designados por el Comité entre sus miembros y 6 nombrados por la Dirección de la Empresa. Se reunirá cuando lo solicite una de las partes.

16.2 Disposición derogatoria

Quedan derogados los Convenios y pactos de Empresa anteriores en cuanto a las materias objeto de regulación en el presente Convenio.

16.3 Régimen supletorio

En todo lo que no figure expresamente regulado en el presente Convenio, se regirá como derecho supletorio y por este orden:

- 1) Estatuto de los Trabajadores.
- 2) Disposiciones de carácter laboral vigentes.
- 3) Se considera como norma del presente Convenio todo el texto de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, en todo lo que no figure, expresamente regulado en el presente Convenio.

16.4 Incremento Salarial del Convenio Colectivo

16.4.1 Se acuerda un incremento del 2,2% en las tablas salariales que expresamente se detallan en el convenio,

Se exceptúan de este incremento los siguientes conceptos:

- Dietas y Kilometraje: (Anexo 17)
- Subvención comedor (Anexo 24.6), al ser un porcentaje del precio de la comida, no está sujeto a incremento sino que evoluciona con dicho precio.

16.4.2 Revisión Salarial:

2012 IPC real + 0,4%

16.4.3 Incremento de 6,68 % para 2012 en clave 8231 en 12 pagas.

16.5 Plus de calidad y productividad

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

17. ACUERDOS SOBRE REESTRUCTURACION

Se incorpora al presente Convenio Colectivo el Acuerdo sobre Reestructuración de fecha 22 de Diciembre de 1994 (Anexo 27).

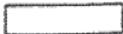
Este Convenio ha sido concertado por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa.

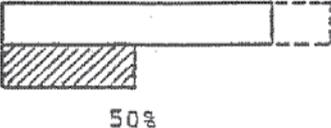
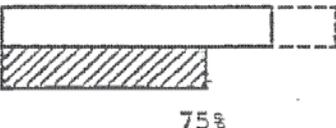
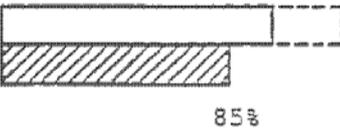
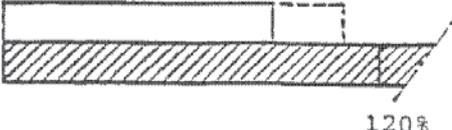
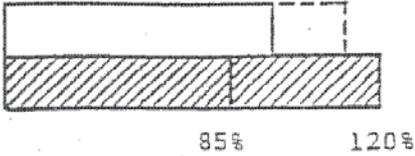
18. PLAN DE IGUALDAD

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

ANEXO 1

SUPLEMENTO DE COMPENSACION t_A

-  = Tiempo no influenciado limitativo (t_u)
 = Trabajo manual de relleno durante t_u (t_b)
 = Suplemento t_A

Suplemento z_A (% de t_u)	T. de relleno (% de t_u)	Representación gráfica
10	0	
11	$\leq 50\%$	
12	$>50\%, \leq 75\%$	
13	$>75\%, \leq 85\%$	
No se concede suplemento t_A El trabajo de relleno queda valorado en t_g	$\geq 120\%$	
14	Trabajo en varios lugares con alto grado de vigilancia	
No permitido Grados de ocupación de 85 a 120% en máquinas no concatenadas		

ANEXO 2

PREVISION DE INTRODUCCION O MODIFICACION DE TIEMPOS						Nº	
Referencia	Fase	Descripción de la fase	Racionalización Proyecto Nº	VTAF actual	Fecha prevista de modificación	Taller	
A	- Por reforma del método o procedimiento industrial					INFORME DE LA C. PARITARIA	
	- Por reforma del procedimiento administrativo						
	B	- Por error manifiesto en el cálculo					
		- Por error manifiesto en la medición					
	C	- Por cambio en nº de trabajadores en una tarea					
- Por cambio de condiciones en un trabajo							
<p>Enumerar <u>todas</u> las modificaciones <u>brevemente</u></p> <p>1.-</p> <p>2.-</p> <p>3.-</p> <p>4.-</p> <p>5.-</p> <p>6.-</p> <p>7.-</p> <p>8.-</p> <p>Nota: Enviar este impreso cumplimentado <u>15 días antes</u> de la fecha de modificación.</p>			<p>NOTA: Indicar con una cruz la casilla motivo del cambio</p>				
Planificador medios	Planificador trabajo	J. de Grupo	Maestro	Enterado operario	Enterado C. Paritaria	Adiestramiento previsto	
Fecha:	Fecha:	Fecha:	Fecha:	Fecha:	Fecha:		
Firma:	Firma:	Firma:	Firma:	Firma:	Firma:		

ANEXO 4

CALENDARIO – HORARIO AÑO 2012

<u>Días Festivos oficiales</u> (*)			<u>Días inhábiles convenidos</u> (*)		
Domingos		53			
Vacaciones (s/F, ni D)		26			
Enero	6	1	Enero	7,14,21,28	4
Febrero		0	Febrero	4,11,18,25	4
Marzo	19	1	Marzo	3,10,17,24,31	5
Abril	5, 6	2	Abril	7,9,14,21,28, 30	6
Mayo	1, 2 y 15	3	Mayo	5,12,19,26	4
Junio		0	Junio	2,9,16,23,30	5
Julio		0	Julio	7,14,21,28	4
Agosto	15	1	Agosto		0
Septiembre		0	Septiembre	8,15,22,29	4
Octubre	12	1	Octubre	6,13,20,27	4
Noviembre	1 y 9	2	Noviembre	3,10,17,24	4
Diciembre	6, 8 y 25	3	Diciembre	1,15,22,24,29,31	6
<u>TOTAL</u>		93	<u>TOTAL</u>		
	50				

Días inhábiles oficiales, convenidos y especial: $93 + 50 + 1 = 144$ días

Días del Centro de Trabajo abierto para 2012: $366 - 144 = 222$ días

Vacaciones: Del 1 al 31 de Agosto.

<u>Horario diario</u>	<u>Entrada</u>	<u>Salida</u>
1 ^{er} Turno	7 h.	14 h. 59 m.
2 ^o . Turno	14 h. 59 m.	22 h. 58 m.
3 ^{er} Turno	22 h. 58 m.	6 h. 57 m.

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

EMISION: 17/01/2012

1. El presente calendario podrá ser modificado para el personal afectado por trabajos de instalación, mantenimiento, servicio de vigilancia e inventario de O.C. Mediante acuerdos con los interesados.

2. El número anual de horas de trabajo para el año 2012 es de 1.688, por lo que, para compensar el déficit de horas producidas por la jornada real en los 212 días de trabajo, 211 serán días efectivos de trabajo de cada persona, y un día inhábil especial de 3,52 horas correspondiente al primer sábado de septiembre, fecha que será retribuida y no trabajada.

3. La reducción de la jornada anual pactada hasta la fecha se ha aplicado para reducir los días de trabajo de la persona. Como norma general, el centro se mantendrá como mínimo 225 días abierto. De ellos, tres días se pactarán como inhábiles en el calendario laboral por la dirección y el comité de empresa.

La diferencia entre los días del centro de trabajo abierto y los días efectivos de trabajo de cada persona son los días inhábiles flotantes de cada persona. Estos días flotantes se planificarán de manera que no afecten a la producción y de mutuo acuerdo entre el trabajador y el mando, cubriéndose las necesidades que se generen a través de nuevas contrataciones.

4. La concreción y ordenación del calendario laboral en asuntos tales como horarios, regímenes de trabajo, turnos, etcétera, es susceptible de ser negociado.

5. La diferencia entre los días de centro abierto y los de trabajo de cada persona, se planificarán de forma que no afecten a la producción, siguiendo los procedimientos siguientes:

5.1. Seis días flotantes.

Estos días se planificarán de acuerdo con el punto 3 del presente Anexo.

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 quince días.

5.2. Cinco días flotantes.

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 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.

ANEXO 5

Valores Del Calendario - Horario 2012

Calendario

Días del año	366
Domingos del año	53
Días no domingos	313
Días de vacaciones (sin fiestas ni domingos)	26
Fiestas	14
Días laborables	273
DIAS INHABILES (Sábados, No Sábados, etc.)	50
Días flotantes	11
Días efectivos de trabajo	212

Jornada diaria

Jornada real: 211 días a 7 h. 59 min.	7,9833
1 día a 3 h. 31 min.	3,5167
Jornada teórica (aprox. 6 h. 9 min.)	6,1606

Computo de horas

Jornada anual	1.688,00
Horas de vacaciones	160,76
Horas de pagas extraordinarias	317,27
Horas con prima	2.166,03
Horas sin prima (por fiestas)	86,56
Computo anual de horas:	2.252,59

ANEXO 6

Categorías Profesionales De Personal Empleado

A 2
B 1
B 2
C 1
C 2
D 1
D 2
E 1
E 2
F 1
F 2

ANEXO 7

RBEM - Retribución de operarios, salario/día – 2012

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	RETRIBUCIÓN CONVENIO
Peón	24,1385	6,5198	30,6583
Especialista	24,4353	7,2297	31,6650
Esp.asim.of.3ª	24,5199	7,4576	31,9775
Oficial de 3ª	24,5199	7,4576	31,9775
Oficial de 2ª	24,8159	8,0290	32,8449
Oficial de 1ª	25,1131	8,7738	33,8869

Todas las cantidades proceden de aumentar en un 2,2 % las vigentes al 01.01.2012, según la tabla del 17/01/2012

En vigor desde el 01.01.2012 Valores en €/día

2ª emisión - 18/01/2012

ANEXO 8

RBEM - Suplementos salariales - 2012

Suplemento salarial lineal

GRUPO DE SALARIO	EUROS/AÑO	EUROS/HORA
todos	3.544,85	1,5737

Suplemento por garantías mínimas

06, 07, 08 y 09	474,85	0,2108
40, 41, 42 y 49	562,55	0,2497
30, 31, 32 y 39	562,55	0,2497
20, 21, 22 y 29	609,14	0,2704
10, 11, 12 y 19	763,46	0,3389
54 y 55	532,07	0,2362
56	520,38	0,2310
64 y 65	516,54	0,2293
66	516,54	0,2293
70 y 71	524,32	0,2328
72	516,54	0,2293
73 y 74	524,32	0,2328
75	516,54	0,2293
76	538,50	0,2391
82 y 83	626,35	0,2781
84	591,13	0,2624
85	552,89	0,2454
86	507,21	0,2252
92 y 93	683,12	0,3033
94	629,56	0,2795
95	568,47	0,2524
96	507,39	0,2252
97	446,42	0,1982
100 y 101	776,11	0,3445
102	692,68	0,3075
103	609,43	0,2705

Las cantidades en €/año proceden de aumentar en un 2,2 % las vigentes al 01.01.2012, según la tabla del 17/01/2012

En vigor desde el 01.01.2012

2ª Emisión 18/01/2012

ANEXO 9

RBEM - Coeficientes de las tablas salariales – 2012

Tabla de personal a tiempo

CATEGORÍA	GRUPO COEF.	GRUPO COEF.	GRUPO COEF.	GRUPO COEF.
	01	02	03	
peón	1,112	1,157	1,172	(t, c. II y III)
	06	07	08	09
especialista	1,112	1,157	1,172	1,360
	40	41	42	49
esp. asim. of. 3ª	1,107	1,151	1,166	1,360
	30	31	32	39
oficial de 3ª	1,112	1,157	1,172	1,360
	20	21	22	29
oficial de 2ª	1,112	1,157	1,172	1,360
	10	11	12	19
oficial de 1ª	1,112	1,157	1,172	1,360

Tabla de personal asalariado

CATEGORÍA	GRUPO COEF.	GRUPO COEF.	GRUPO COEF.	GRUPO COEF.	GRUPO COEF.	GRUPO COEF.
	54	55	56			
peón	1,086	1,132	1,160			
	64	65	66			
especialista	1,098	1,132	1,142			
	70	71	72			
esp. asim. of. 3ª	1,091	1,156	1,171			
	73	74	75	76		
oficial de 3ª	1,095	1,192	1,211	1,229		
	82	83	84	85	86	
oficial de 2ª	1,114	1,209	1,229	1,249	1,270	
	92	93	94	95	96	97
oficial de 1ª	1,144	1,237	1,257	1,278	1,299	1,320
	100	101	102	103		
jefe de equipo	1,320	1,344	1,368	1,391		

En vigor desde el 01.01.2012

2ª emisión - 18/01/2012

ANEXO 10

- RBEM - Tabla salarial para personal a tiempo - 2012 -

categoría	salario base €/h	plus convenio €/h	retribución convenio €/h	grupo		grupo		grupo		grupo	
				€/h	€/m	€/h	€/m	€/h	€/m	€/h	€/m
peón	4,5650	1,2330	5,7980	01		02		03			
				6,4474	0,1075	6,7063	0,1118	6,7953	0,1133	t, casos II y III	
especialista	4,6211	1,3672	5,9883	06		07		08		09	
				6,6590	0,1110	6,9285	0,1155	7,0183	0,1170	8,1441	0,1357
esp. asim. of. 3ª	4,6371	1,4103	6,0474	40		41		42		49	
				6,6945	0,1116	6,9606	0,1160	7,0513	0,1175	8,2245	0,1371
oficial de 3ª	4,6371	1,4103	6,0474	30		31		32		39	
				6,7247	0,1121	6,9968	0,1166	7,0876	0,1181	8,2245	0,1371
oficial de 2ª	4,6931	1,5184	6,2115	20		21		22		29	
				6,9072	0,1151	7,1867	0,1198	7,2799	0,1213	8,4476	0,1408
oficial de 1ª	4,7493	1,6592	6,4085	10		11		12		19	
				7,1263	0,1188	7,4146	0,1236	7,5108	0,1252	8,7156	0,1453

En vigor desde el 01.01.2012

2ª emisión - 18/01/2012

- RBEM - Tabla salarial de personal asalariado - 2012 -

categoría	salario base €/h	plus convenio €/h	retribución convenio €/h	grupo €/h	grupo €/h	grupo €/h	grupo €/h	grupo €/h	grupo €/h
peón	4,5650	1,2330	5,7980	54	55	56			
				7,8706	8,2042	8,4071			
especialista	4,6211	1,3672	5,9883	64	65	66			
				8,2189	8,4734	8,5483			
esp. asim. of. 3ª	4,6371	1,4103	6,0474	70	71	72			
				8,2471	8,7385	8,8519			
oficial de 3ª	4,6371	1,4103	6,0474	73	74	75	76		
				8,2774	9,0106	9,1543	9,2903		
oficial de 2ª	4,6931	1,5184	6,2115	82	83	84	85	86	
				8,6495	9,3871	9,5424	9,6977	9,8608	
oficial de 1ª	4,7493	1,6592	6,4085	92	93	94	95	96	97
				9,1642	9,9091	10,0694	10,2376	10,4058	10,5740
jefe de equipo				100	101	102	103		
				10,5740	10,7663	10,9585	11,1428		

En vigor desde el 01.01.2012.

2ª emisión - 18/01/2012

ANEXO 11

RBEM - Retribución de aprendices - aspirantes, salario/día – 2012

CATEGORÍA	SALARIO BASE/DÍA	PLUS CONVENIO/DÍA	50 % FONDO APRENDICES	RETRIBUCIÓN CONVENIO/DÍA
aprendiz 1ª	11,19	5,25	1,28	17,72
aprendiz 2ª	11,68	6,79	1,28	19,75
aprendiz 3ª	15,04	5,11	1,28	21,43
aprendiz 4ª	15,04	7,67	1,28	23,99

Todas las cantidades proceden de aumentar en un 2,2 % las vigentes al 01.01.2012, según la tabla del 17/01/2012

En vigor desde el 01.01.2012 Valores en €/día

2ª emisión - 18/01/2012

ANEXO 12

RBEM - Tabla de horas extra – 2012**Personal operario**

	EUROS/HORA	
categoría profesional	peón	17,58
	especialista	18,36
	esp.asim.of.3ª	18,62
	oficial de 3ª	21,45
	oficial de 2ª	21,71
	oficial de 1ª	23,25
jefe de equipo	25,36	

Todas las cantidades proceden de aumentar en un 2,2 % las vigentes al 01.01.2012, según la tabla del 17/01/2012

En vigor desde el 01.01.2012

2ª emisión - 18/01/2012

ANEXO 13

- RBEM - Premio variable de cooperación y calidad para personal asalariado - 2012 -

condición	símbolo de cada grupo					
	€/h	€/h	€/h	€/h	€/h	€/h
personal con grupo de salario 54 al 56	y ₁	y ₂	y ₃	y ₄	y ₅	y ₆
	0,000	0,125	0,161	0,191	0,225	0,258
personal con grupo de salario 64 al 66	z ₁	z ₂	z ₃	z ₄	z ₅	z ₆
	0,000	0,225	0,258	0,291	0,328	0,361
personal con grupo de salario 70 al 72	x ₁	x ₂	x ₃	x ₄	x ₅	x ₆
	0,000	0,297	0,414	0,501	0,582	0,651
personal con grupo de salario 73 al 76	a ₁	a ₂	a ₃	a ₄	a ₅	a ₆
	0,000	0,297	0,414	0,501	0,582	0,651
personal con grupo de salario 82 al 86	b ₁	b ₂	b ₃	b ₄	b ₅	b ₆
	0,000	0,321	0,461	0,569	0,655	0,721
personal con grupo de salario 92 al 97	c ₁	c ₂	c ₃	c ₄	c ₅	c ₆
	0,000	0,377	0,518	0,634	0,741	0,819
personal con grupo de salario 100 al 103	d ₁	d ₂	d ₃	d ₄	d ₅	d ₆
	0,000	0,406	0,569	0,695	0,813	0,912
puntuaciones	0 - 10	11 - 16	17 - 23	24 - 29	30 - 35	36 - 40

En vigor desde el 01.01.2012.

2ª emisión - 18/01/2012

ANEXO 14

Actividades Sin Tiempo Concedido

ACTIVIDAD	COEFICIENTE
1.- Paros	
Falta de trabajo	1
Falta de energía (electricidad, agua, etc.) por causas exteriores a la Empresa	1
2.- Esperas	
Falta de piezas de fabricación	0,9 x gmg
Avería de máquina	0,9 x gmg
Avería o falta de útiles	0,9 x gmg
Falta de piezas del exterior	0,9 x gmg
Falta de órdenes de trabajo	0,9 x gmg
Falta de carretilla	0,9 x gmg
Otras causas	0,9 x gmg
3.- Trabajos sin tiempo concedido	
Servicio de taller	gmg
Transporte de materiales	gmg
Inventario anual	gmg
Análisis de trabajo	gmg
Órdenes especiales sin VT	gmg
Asuntos Comité en Fábrica	gmg
Asuntos Comité en el exterior	gmg
Servicio médicos de Empresa	gmg
Cursillos de formación dentro de jornada	gmg
Trabajos indirectos en traslados provisionales (hasta 3 meses)	gmg

gmg = grado medio de ganancia

ANEXO 15

RBEM - Tabla para el cálculo de horas extra – 2012

Personal empleado

categoria	euros/año módulo
A2	16.846,93
B1	17.512,25
B2	17.927,01
C1	19.081,38
C2	21.270,23
D1	22.988,05
D2	24.615,90
E1	27.452,09
E2	30.567,59
F1	32.030,04
F2	34.439,48

Todas las cantidades proceden de aumentar en un 2,2 % las vigentes al 01.01.2012, según la tabla del 17/01/2012

En vigor desde el 01.01.2012

2ª emisión - 18/01/2012

ANEXO 16

- RBEM - Importes económicos de varios acuerdos - 2012 -

<u>véase anexo</u>	<u>concepto de pago</u>	<u>importe en €</u>	<u>frecuencia</u>
16.1	Responsabilidad de turno	1.629,60 / año 135,80 / paga	12 pagas/año
16.1	Responsabilidad de siniestros (BKO)	456,36 / año 38,03 / paga	12 pagas/año
16.2 (1)	Solapamiento	203,76 / paga	11 pagas/año
16.2 (2)	Responsabilidad de turno de noche	43,46 / paga	12 pagas/año
16.3	Disponibilidad	146,70 / paga	12 pagas/año
16.4	Emergencias	211,84 / paga	12 pagas/año

En vigor desde el 01.01.2012

2ª emisión - 18/01/2012

ANEXO 16.1

La dirección técnica y el comité de empresa acuerdan lo siguiente:

1. Responsabilidad

1.1. Producción.—Es responsabilidad del responsable de turno, además de las derivadas de su puesto, resolver todas las situaciones anómalas que se puedan dar en el desarrollo del proceso productivo de fabricación, siempre que se dé la circunstancia de que los correspondientes responsables de los departamentos o servicios, no estén presentes en fábrica.

1.2. Siniestro (BKO).—En todo tipo de siniestros el responsable de turno decidirá y coordinará las actuaciones encaminadas a la solución de los siniestros que tengan lugar en fábrica.

El responsable de turno coordinará la ejecución de aquellos siniestros que, a su juicio, requieran evacuación de todo, o parte del personal. Además, el responsable de turno, en el supuesto de que el Jefe de Brigada de Bomberos no se encuentre en fábrica (generalmente segundo y tercer turno), asumirá sus responsabilidades hasta que este se encuentre presente.

2. Designación.

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

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

3. Condiciones económicas.

Cuantía:

— Ver Anexo 16: Pesetas brutas anuales por la responsabilidad de producción.

— Ver Anexo 16 : Pesetas brutas anuales por la responsabilidad de siniestros (BKO).

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

4. Las gratificaciones económicas del punto anterior dejarán de percibirse cuando por alguna causa se dejen de desarrollar las responsabilidades previamente indicadas (punto 1.1 y 1.2).

ANEXO 16.2

Acuerdo Sobre Solapamiento Y Responsable Del Turno De Noche Para Maestros Y Encargados

1. Solapamiento

Como consecuencia del cambio de estructura de producción, es necesario que maestros y encargados turnen mañana y tarde con rotación semanal.

Al mismo tiempo, para conseguir la máxima eficacia y resolver las situaciones anómalas que se puedan dar en el proceso productivo por cambio de turno, es necesario que estas personas dispongan del tiempo necesario para efectuar el correspondiente solapamiento.

En consecuencia, se establece una gratificación (ver cuantía en Anexo 16, página 5/5) (11 pagas/año), en compensación por solapamiento que serán revisadas según convenio.

Es competencia de la empresa la decisión de las personas a las que afecta.

Esta gratificación dejará de percibirse cuando por alguna causa no se realice el correspondiente solapamiento.

Este acuerdo entra en vigor a partir del 1 de mayo de 1986.

2. Responsable turno de noche.

Al mismo tiempo, y dado el incremento que ha experimentado el turno de noche, se establece un responsable para este turno, a realizar por los maestros y encargados. En rotación semanal, combinada con la responsabilidad del turno de tarde y la turnicidad, mañana y tarde, por talleres.

Es competencia de la empresa la decisión de las personas a las que afecta.

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

A tal efecto, se establece una gratificación del 25 por 100 adicional, sobre la pactada para la responsabilidad de turno y BKO, de fecha 12 de junio de 1986 (ver cuantía en Anexo 16, página 5/5) por 12 pagas/año, que serán revisadas según convenio.

ANEXO 16.3

Acuerdo Sobre Disponibilidad

Reunidos: Por una parte FAV/MAF, PTF, FAH/FVB, y por otra, representantes del comité de empresa, se llega al siguiente acuerdo:

Creación en los talleres de DCM, INZ, MAG de un personal disponible y perteneciente a dichos departamentos para atender las urgencias y trabajos planificados de mantenimiento y reparación de máquinas e instalaciones fuera de la jornada normal de trabajo, o fuera de la jornada establecida como laborable en el calendario laboral del centro.

Una vez aceptada voluntariamente por las personas implicadas su pertenencia a dicho servicio, se comprometen a prestarlo siempre que sean requeridos a ello por la empresa; comunicándole la petición dentro de su jornada de trabajo.

La selección, organización y distribución de las personas que vayan a prestar este servicio, así como la modificación del número de personas integradas en él y los demás detalles relacionados con el funcionamiento del mismo será competencia exclusivamente de la empresa.

Causará baja en la percepción de este plus la persona que no se encuentre en situación de disponible cuando sea requerido para ello, cumpliéndose lo pactado en este acuerdo.

Anualmente se revisará el número de personas integradas en este servicio; adecuándolo a las necesidades de la empresa.

Se informará al comité de empresa.

Trabajos habituales de mantenimiento realizados fuera de la jornada normal de trabajo, y como consecuencia de la creación de turnos extraordinarios de trabajo en fabricación, no se consideran contemplados por este acuerdo.

Las personas designadas percibirán una gratificación mensual (ver cuantía en Anexo 16, página 5/5) (12 mensualidades) revisables en convenio, mientras asuman la responsabilidad del citado servicio.

El transporte y demás subvenciones se abonarán de acuerdo a las normas vigentes.

Las horas extraordinarias de este servicio se abonarán de acuerdo a la norma vigente.

Para este concepto de disponibilidad se garantiza por parte del comité la posibilidad de realización y cobro de 80 (*) horas extras por colaborador y año (aunque por posibles acuerdos se redujera el número de horas extraordinarias para el resto de la plantilla).

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 com-

promete a permitir cualquier pacto entre el mando y su colaborador que permita continuar atendiendo a las necesidades que se presenten siempre que la jornada anual no supere lo establecido en convenio.

NOTA = El plus de emergencias para MAN no podrá percibirse simultáneamente con el plus de disponibilidad.

(*) = No se consideran en este cómputo las horas extraordinarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes (artículo 35, párrafo 33, del Estatuto de los Trabajadores).

ANEXO 16.4

Acuerdo Sobre Emergencias

Reunidos: por una parte, FAV/TL y MAF, y por otra, representantes del comité de empresa de FAH y FAV, el 13 de septiembre de 1985, se llegó a un acuerdo del que se recoge:

Creación del Servicio de Emergencias, incluida localización permanente, para atender las emergencias que se produzcan en las instalaciones de MAN.

- Las personas designadas percibirán una gratificación mensual (ver cuantía en Anexo 16, página 5/5) (12 mensualidades) mientras asuman la responsabilidad del citado servicio. Dicha cantidad se incrementará según convenio.
 - Por cada desplazamiento a la factoría, el período mínimo de abono será de una hora.
 - El transporte se abonará según las normas para el tercer turno.
 - Las horas extraordinarias de este servicio se abonarán con la nocturnidad que les corresponda.
- a) Para este concepto de emergencias por parte del comité se garantiza la posibilidad de realización y cobro de ocho horas extraordinarias por mes y colaborador (aunque en posibles acuerdos se redujera el número de horas extraordinarias para el resto de la plantilla).

ANEXO 17

DIETAS

A partir del 1.01.2012 entrará en vigor la siguiente tabla:

CATEGORÍA	ESPAÑA, HISPANO AMÉRICA	PORTUGAL	RESTO PAÍSES
A1-F2	49.24	39.83	59.46

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 18.1

RBEM - Gratificaciones y subvenciones – 2012

	IMPORTE EN EUROS	FRECUENCIA	VÉASE
Gratificación operarios de MAN			
operarios MAN (revisable con el incremento del convenio según acuerdo 05.04.84)	57,25	12 pagas/año	art. 12.7
Carga, descarga y limpieza de almacenes			
conductor furgoneta	32,60	14 pagas/año	art. 12.7
conductor camión	65,20		
almacén y carretillero	54,65	12 pagas/año	art. 12.7
Brigada de bomberos			
bombero	87,26	12 pagas/año	art. 12.7
capataz de brigada	113,45		
jefe de brigada	130,90		
Complemento del 25.02.82			
	23,51	14 pagas/año	art. 12.7
	(equivalente a 0,1461 € por hora)		
Plus derivado del calor en verano			
Se calcula como:	base de 1987	14 pagas/año	art. 12.3.3
plus anual recibido en 1987,	x 1,200000		
aumentado en un 20 %, revisado	x 2,558446		
por conv. col. 1988 a 2012,	/ 14		
dividido por 14			
(desde 2002 convertido a euros)			

En vigor desde el 01.01.2012

2ª emisión - 18/01/2012

ANEXO 18.2

RBEM - Gratificaciones y subvenciones – 2012

	IMPORTE EN EUROS	FRECUENCIA	VÉASE
Complemento adicional turno de noche			
todas las categorías	4,07	por noche trabajada	art. 12.3.4
Trabajo en domingos, festivos y días inhábiles			
especialista	1,25	por día trabajado	art. 12.7
esp.asim.of.3ª	1,65		
oficial de 3ª	1,65		
oficial de 2ª	2,06		
oficial de 1ª	2,42		
Complemento por categoría profesional			
oficial de 2ª	1,65	12 pagas/año	art. 12.7
oficial de 1ª	3,26		
Gratificaciones por nupcialidad y natalidad			
nupcialidad	15,36	1 paga	art. 12.7
natalidad	38,43	1 paga	
Complemento de ayuda familiar			
mensualidades ordinarias	72,66	14 pagas/año	art. 13.3
Anticipos			
anticipo máximo	3.416		art. 13.9
Plus C.C. 1995 a 2012			
operarios	120,18	12 pagas/año	art. 16.4.3
empleados	129,30		

En vigor desde el 01.01.2012

2ª emisión - 18/01/2012

ANEXO 19

RUTAS DE AUTOBUSES

Ruta número 1 V. Encina-Parla-V. Encina Horario Mañana Tarde 6,02 13,58 Parque de la Libertad Reina Victoria, esquina Carlos V Semáforo comisaría Villa Juventud Carretera de Toledo (Cruz Roja) Getafe (bar Galeón) Ayuntamiento Avenida Juan de la Cierva Aragón, esquina Andalucía Ciudades (bar Manzanares) Ciudades, esquina avenida España Campo de fútbol San Cristóbal (carretera de Andalucía) Villaverde Bajo ("El Barato") Juan José Martínez Seco (segunda parada bus) Concepción de la Oliva 6,45 14,38 San Fermín Fábrica	6,37 14,37 Carretera de Barreiros Fábrica
Ruta número 2 V. Encina-Móstoles-V. Encina Horario Mañana Tarde 5,55 13,40 Quiosco Copasa Juana de Ocaña, 37 Plaza Dos de Mayo Simago Calle Cáceres Supermercado Vale Plaza Polvoranca Parque Ondarreta Los Castillos Comisaría San José de Valderas Higueras Paseo Extremadura, final Marqués de Vadillo, bus 23 Hotel Praga 6,40 14,35 Cine Liceo Fábrica	Ruta número 4 V. Encina-Pozuelo-V. Encina Horario Mañana Tarde 5,55 13,45 Estación de ferrocarril Ayuntamiento Pozuelo Iglesia Villaviciosa Gasolinera Seseña Illescas, parada de bus 31 Plaza de los Cármenes Valvanera Carpetana, esquina Luis Feito Hospital Gómez Ulla Muñoz Grandes, esquina General Ricardos Avenida Oporto, esquina General Ricardos Avenida Oporto, esquina camino Viejo de Leganés Plaza Elíptica, colegio "San Viator" Marcelo Usera, 331 6,40 14,35 Bühler Fábrica
Ruta número 3 V. Encina-Fuenlabrada-V. Encina Horario Mañana Tarde 6,00 13,53 Avda. Portugal, esquina Carretera de Móstoles Avda. Portugal, esquina calle Holanda Avda. Portugal, esquina calle Grecia Colonia El Arroyo Gallo Rojo Fuenlabrada final Leganés, ambulatorio Leganés, frente "Simago" Leganés, cuartel Legión Colonia Collado Villaverde Alto, paseo de Alberto Palacios, 43 Villaverde Alto, mercado M. Arévalo, esquina Real de Pinto Real de Pinto, colonia Los Toreros	Ruta número 5 V. Encina-Elipa-V. Encina Horario Mañana 6,10 Gutierre de Cetina, 78 Vitalera, 5 José Luis Arrese, esquina Nuestra Señora Begoña Camino Vinateros, 80 Camino Vinateros, esquina Pico Artilleros Hacienda de Pavones Hacienda de Pavones Encomienda de Palacios Encomienda de Palacios Encomienda de Palacios Arroyo Fontarrón, Ayuntamiento Avenida Moratalaz, "Garden" 6,38 M-30, esquina avenida Ciudad de Barcelona Fábrica
Ruta número 6 V. Encina-Aluche-V. Encina Horario Mañana 6,12 Polideportivo Fanjul Metro Águilas Romero Basart, depósito agua Carretera Cuatro Vientos, esquina Cruce Colonia Carretera Cuatro Vientos siguiente semáforo General Tabanera, esquina Cruces Plaza Carabanchel alto (zapatería) Calle Aguacate, ambulatorio Colonia S. Francisco Camino Viejo de Leganés Camino Viejo de Leganés, esquina Abrontes Poblado Orcasitas (consultorio) Rafaela Ibarra, esquina Dolores Barranco Dolores Barranco	Ruta número 6 V. Encina-Aluche-V. Encina Horario Mañana 6,12 Polideportivo Fanjul Metro Águilas Romero Basart, depósito agua Carretera Cuatro Vientos, esquina Cruce Colonia Carretera Cuatro Vientos siguiente semáforo General Tabanera, esquina Cruces Plaza Carabanchel alto (zapatería) Calle Aguacate, ambulatorio Colonia S. Francisco Camino Viejo de Leganés Camino Viejo de Leganés, esquina Abrontes Poblado Orcasitas (consultorio) Rafaela Ibarra, esquina Dolores Barranco Dolores Barranco

Dolores Barranco
Colonia Almendradas
6,40 Fábrica

Ruta número 7
V. Encina-Fuencarral-V. Encina
Horario
Mañana
6,05 Barrio Begoña, junto a entrada
Carretera la Playa, Barrio la Uva
Colonia los Periodistas, Ginzo de Limia
Barrio del Pilar, junto cine Pilar
Barrio Pilar, junto iglesia
Capitán Blanco Argibay, Pinos Baja
Bravo Murillo, metro Estrecho
José Abascal, esquina Ponzano
Jaime el Conquistador, Divino Vallés
6,45 Legazpi, junto báscula
Fábrica

Ruta número 8
V. Encina-Canillas-V. Encina
Horario
Mañana
6,00 Carretera Canillas, perfumería
200 metros más abajo
Frente a Barreiros
500 metros más abajo
López de Hoyos, número 409
Arturo Soria, número 195
López de Hoyos, número 31
Conde Peñalver, esquina Lista
Glorieta Embajadores
Glorieta Puerta Toledo
Glorieta Marqués de Vadillo
6,33 Hotel Praga
Fábrica

Ruta número 9
V. Encina-B. Fortuna-V. Encina
Horario
Mañana
6,07 Barrio de la Fortuna
Avenida Mediterráneo, junto puesto Renfe
Menéndez Pidal, parada Niza
Menéndez Pidal, parada Adeva
Rioja, parada Adeva
Alcocer
Arrechavaleta (bus 18)
Arrechavaleta (bus 18, 3a.)
6,41 Última parada bus 18
Fábrica

Ruta número 10
V. Encina-Pueblo Vallecas-V. Encina
Horario
Mañana
6,10 Pueblo de Vallecas, Congosto
Pueblo de Vallecas, plaza
Tubos Borondo
Avenida Albufera, número 260
Calle Rafael Alberti, junto gimnasio
Calle Pablo Neruda, caja de ahorros

Avenida Albufera, número 200
Campo del Rayo
Cine París
Martínez de la Riva, número 206
Ronda del Sur, quiosco
Ronda del Sur, esquina serena
Entrevías, 110
6,35 Entrevías, apeadero
Fábrica

Ruta número 11
V. Encina-Plaza de Castilla-V. Encina
Horario
Tarde
13,50 Plaza Castilla, esquina Mateo Inurria
Arturo Soria, esquina López de Hoyos
García Noblejas, esquina Vital Aza
Vital Aza, ambulatorio
Moratalaz, Pablo Garnica
14,22 Arroyo Fontarrón
Fábrica

Ruta número 12
V. Encina-San Blas-V. Encina
Horario
Mañana Tarde
13,45 San Blas carretera Vicálvaro, Canódromo
San Blas carretera Vicálvaro, farmacia
Vicálvaro Cuartel de Artillería
Pueblo de Vallecas, plaza
Tubos Borondo
Calle Rafael Alberti Gimnasio
Calle Pablo Neruda, caja de ahorros
Alto Arenal
Ronda del Sur, quiosco
Ronda del Sur, esquina Serena
Serena, esquina Entrevías
Avenida San Diego, esquina Imagen
Puente Vallecas
Pacífico
14,33 Legazpi
Fábrica

Ruta número 13
V. Encina-Vicálvaro-V. Encina
Horario
Mañana
6,04 Vicálvaro, Cuartel de Artillería
Vicálvaro, semáforo
Alberique, esquina Albaida
Pobladura del Valle, esquina Amposto
García Noblejas, cine San Blas
Cruz de los Caídos, frente Goro
Alcalá, Pueblo Nuevo
Alcalá, metro Quintana
Alcalá, plaza de toros
Manuel Becerra
Conde de Casal
Avenida Ciudad de Barcelona, metro Pacífico
Menéndez Pelayo, metro Gutenberg
6,35 Santa María de la Cabeza, principio
Fábrica

ANEXO 20
SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a 12 de marzo de 1980. Habiendo visto ya el ilustrísimo señor don Antonio de Oro-Pulido López, Magistrado de Trabajo del número 2 de los de esta Capital, los presentes autos en reclamación por conflicto colectivo, seguida entre partes: De la una, y como demandante, la representación social de la empresa "Robert Bosch Española, Sociedad Anónima", don Agustín Rodríguez García, don Miguel Gil Casado y don Alberto Llorente Unsain, asistidos por don Adrián González Martín, y de la otra, y como demandada, la citada empresa, representada por don Eduardo Ajuria Ibáñez; y

Resultando: Que en 5 de febrero de 1980 la Delegación Provincial del Ministerio de Trabajo presenta demanda de oficio, que admitida a trámite se señaló para que tuviese lugar la celebración del acta de juicio el día 6 de marzo.

Resultando: Que en dicho día y con la asistencia de las partes se celebró el acto de juicio, la parte actora se afirma y ratifica en el escrito de conflicto colectivo; oponiéndose la demandada por las razones de hecho y derecho que constan en acta. Se practicó la prueba declarada pertinente por su señoría. Y en trámite de conclusiones las partes elevaron a definitivas sus posiciones, quedando el acta concluso y visto para Sentencia.

Resultando probado y así se declara:

Primero.—Los 50 Jefes de Equipo de la empresa "Robert Bosch Española, Sociedad Anónima", perciben el plus de jefatura de equipo y no consta que perciban primas inferiores a las que corresponden a su categoría profesional.

Segundo.—El comité de empresa planteó conflicto colectivo el 3 de enero de 1980 ante la Delegación Provincial de Trabajo, en el que se celebró acto de conciliación, sin avenencia, el 16 de dicho mes, y se remitió expediente a la Magistratura de Trabajo el 5 de febrero del mismo año.

Resultando: Que en la sustanciación de este juicio se han observado las prescripciones legales.

Considerando: Que en el presente conflicto colectivo se pretende la declaración del "derecho de los trabajadores que perciben plus de jefatura de equipo a percibir íntegramente la prima que para su categoría o grupo profesional está fijada en cada momento no pudiendo ser absorbida a compensada por dicho plus de jefe de equipo o cualquier otra posible mejora", lo que supone el determinar si el artículo 10 de la Orden de 22 de noviembre de 1973 es aplicable al caso de centros, y, en definitiva, un problema de interpretación de una norma preexistente; de otra parte el conflicto fue iniciado por los representantes de los trabajadores, que están legitimados, a tenor de lo dispuesto en el artículo 18 del Real Decreto Ley de 4 de marzo de 1977, por la que deben desestimarse las excepciones alegadas por la demandada.

Considerando: Que en la demanda se alega que los jefe de grupo perciben menos prima que los operarios a su cargo, lo que no ha sido demostrado, puesto que las dos nóminas aportadas (una de oficial de primera y otra de oficial de primera jefe de equipo), a parte de ser insuficientes para estudiar el tema globalmente, prueban claramente que las retribuciones totales del jefe de equipo (78.862 pesetas mensuales) son muy superiores a las del oficial de primera (63.010) sin perjuicio de que en algún concepto pormenorizado la cantidad percibida por este sea inferior a la de aquel, lo que tiene su justificación en los distintos sistemas de retribución que rigen en la empresa, razón por la que debe desestimarse la demanda.

Vistos: Los preceptos citados y demás de general aplicación.

Fallo: Que desestimando la demanda formulada por el comité de empresa de "Robert Bosch Española, Sociedad Anónima", contra dicha empresa, debo absolver y absuelvo de la misma a la demandada.

Notifíquese a las partes y a la Dirección General de Trabajo, y adviértase que contra esta Sentencia cabe interponer recurso de alzada ante el Tribunal Central de Trabajo, que deberá interponerse por escrito razonado, sin formalidad alguna, dentro del plazo de cinco días siguientes a la notificación presentada ante este Magistratura.

Así por esta mi Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

ANEXO 21

Visto el expediente de conflicto colectivo de trabajo incoado a instancias de la representación sindical de los trabajadores de la empresa "Robert Bosch Española, Sociedad Anónima"; y

Resultando: Que dicha representación fue incoado el oportuno expediente alegándose como cuestión conflictiva el no abono por la empresa de los correspondientes pluses de penosidad en razón a las elevadas temperaturas existentes en la misma, con incumplimiento de los requerimientos practicados en tal sentido por la Inspección Provincial de Trabajo;

Resultando: Que de conformidad con el Decreto-Ley 5/1975, de 22 de mayo, se intentó acto de conciliación ante la organización sindical no lográndose avenencia en el mismo, por cuya consecuencia se intentó nuevamente ante esta Delegación durante cuya celebración los actores ampliaron sus peticiones en el sentido de que el importe de la retribución de las vacaciones anuales regla-

mentarias se haga efectivo a los productores antes de iniciarse su disfrute, a lo cual accedió la empresa. Asimismo, se solicita que dicha retribución se calcule de acuerdo con el promedio de los incentivos percibidos en los tres meses anteriores a la fecha de iniciarse dichas vacaciones, en cuyo punto no hubo acuerdo por estimar cada una de las partes una fórmula distinta para dicho cálculo, por todo lo cual se dio por concluido el acto con avenencia parcial.

Considerando que esta Delegación es competente para entender y resolver la cuestión planteada, de conformidad con el preciado Decreto-Ley 5/1975, de 22 de mayo.

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

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

ACUERDA

1.- Declarar el derecho de todos los productores de la empresa "Robert Bosch Española, Sociedad Anónima", que así lo soliciten, a percibir la retribución correspondiente a sus vacaciones anuales reglamentarias antes de la iniciación de su disfrute.

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

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

4.- Declarar con ello resuelto el presente conflicto colectivo de trabajo.

Notifíquese la presente resolución a la empresa y a la representación sindical de sus trabajadores, haciéndoles saber su derecho a impugnarla mediante recurso de alzada en el plazo de quince días hábiles contados desde el siguiente al de la recepción del presente acuerdo.

Madrid, a 14 de julio de 1975.—El Delegado de Trabajo, Luis González Delgado.

ANEXO 22.1

SEGURIDAD E HIGIENE

1. Comité de seguridad, su organización y funcionamiento.

Composición:

Básicamente, la establecida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con la salvedad que a continuación se especifica:

- El presidente del comité, además de su función normal de presidir y moderar la reunión, está obligado a recabar la contestación de la dirección, dentro del plazo que más adelante se estipula, de todos aquellos asuntos recogidos en el acta de la reunión correspondiente que explícitamente requieran la citada contestación.
- Los vocales integrantes del comité de seguridad serán determinados por el comité de empresa de entre sus miembros.
- Tendrán la obligación de asistir a la reunión del comité de seguridad los representantes de los departamentos que queden implicados en los temas relacionados en el orden del día correspondiente dado a conocer en la invitación que, con antelación, les será enviada.

Funcionamiento:

- Plazo de contestación al acta de la reunión: No será superior a veinte días laborables.
- Los plazos entre reuniones y los procedimientos de convocatoria del comité de seguridad serán los establecidos, con la salvedad de que las reuniones con la dirección podrán ser convocadas por la petición de tres o más miembros del comité de seguridad, siempre que la urgencia del caso lo exija y sin perjuicio de la periodicidad semestral preceptiva.

2. Reuniones DS (defectos sobre seguridad).

Son reuniones de información, planteamiento y persecución de los DS que paulatinamente van apareciendo.

La organización de estas reuniones viene recogida en la norma CS.1.

La frecuencia, según conveniencia, será de una reunión cada treinta días.

3. Mejoras sobre seguridad e higiene y su gestión.

— Mejoras planificables: Son todas aquellas de índole social, ergonómico, ambientales, etcétera, caracterizadas por su no implicación a la probabilidad de un accidente. La relación de mejoras que interese realizar en el curso del año siguiente serán recopiladas por el comité de seguridad durante el primer trimestre del año en curso, siendo discutida y aprobada en el seno del mismo, tras lo cual será negociada con la dirección y definida antes de finalizar el primer semestre del año en curso.

Estos acuerdos tendrán la categoría normativa de convenio colectivo y a tal efecto se consideran incluidos dentro del presente convenio colectivo.

— Mejoras DS: Son mejoras que implican la corrección de deficiencias en instalaciones, máquinas, útiles o en modificaciones de puestos de trabajo. Serán gestionadas en las reuniones DS y realizadas con presupuestos de los departamentos que les corresponda.

— Mejoras de puesta en funcionamiento: Las máquinas o instalaciones nuevas o modificadas requieren la homologación de SHI previa información a los vocales del comité de seguridad. Cuando queden defectos que no impliquen accidentes o condiciones penosas anormales pasarán estos a constituir mejoras DS.

— Mejoras inmediatas: Las situaciones que impliquen razonable y seriamente riesgo de accidente grave tendrán una gestión inmediata para poder seguir el trabajo.

4. Visitas a taller.

Se trata de una inspección periódica de los puestos de trabajo con el fin de captar posibles DS.

La organización de estas visitas viene recogida en la norma CS.2.

La frecuencia será de una visita cada quince días.

5. Normas reglamentarias.

Son una colección de normas de régimen interior y de obligado cumplimiento que tienen por objeto regular la conducta en materia de seguridad e higiene. Su enumeración se recoge en documento aparte.

El incumplimiento de estas normas es sancionable previa comunicación al infractor.

6. Investigación de accidentes.

La organización de este tema se recoge en la norma CS.3.

7. Gafas de seguridad.

Este medio de protección personal será proporcionado además de en los puestos de trabajo en que su uso sea obligatorio (prevención de accidentes oculares), a las personas que, en razón a su trabajo, ejerciten una agudeza visual fuera de lo normal y no la posean de forma natural, siempre y cuando se cumplan las dos condiciones siguientes: a) Un trabajo continuado de jornada completa, y b) El trabajo esté recogido en una lista negociada entre SHI y los vocales.

Como es normal, al usuario de gafas de seguridad que necesite corrección ocular se le proporcionarán graduadas.

8. Es competencia de seguridad la coordinación y persecución de los reconocimientos médicos especiales a las personas sometidas a un riesgo específico.

9. Relación de prendas de trabajo que se entregan actualmente al personal

Operarios:

— Hombres:

Dos monos o trajes (a elegir por el operario).

Dos camisas de manga corta.

Una toalla.

Un par de zapatos (seguridad).

— Mujeres:

Dos batas.

Dos pantalones.

Dos camisetas de manga corta.

Una toalla.

Un par de zapatos (seguridad).

— Jefes de equipo:

Dos trajes de jefe de equipo.

Dos camisas de manga corta.

Una toalla.

Un par de zapatos (seguridad).

— Control selectivo:

Dos batas.

Dos camisas.

Dos pantalones.

Una toalla.

Un par de zapatos (seguridad).

- Casos excepcionales:
Personal de mantenimiento y puestos de trabajo especialmente negociados por el comité de seguridad, se incrementará en una unidad la relación expuesta. Asimismo, en estos casos la limpieza de la ropa será a cargo de la empresa.
- Empleados:
Dos batas.
Dos camisas.
Encargados y maestros:
Dos batas.
Dos camisas de manga corta.
Un par de zapatos.

Nota aclaratoria: Las prendas citadas son por necesidades laborales, sin que ello suponga menoscabo de la obligatoriedad del uso de prendas de protección de seguridad.

Asimismo, tanto color, como modalidad, pueden ser establecidas por necesidades funcionales.

ANEXO 22.2

SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL

La normativa del grupo “Robert Bosch” sobre seguridad e higiene industrial será de aplicación en RBEM. La adecuación a esta normativa se realizará de forma progresiva y de acuerdo con los planes desarrollados.

Se presentarán en el 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 normativa española.

El jefe técnico será el responsable de entregar al comité de empresa y secciones sindicales, las normas específicas del grupo “Bosch” que les afecten.

La entrega de estas normas se cumplimentará antes del 30 de septiembre de 1992, con independencia de las que vayan apareciendo posteriormente, que se entregarán a la mayor brevedad de tiempo posible.

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.

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

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

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

1.2.2. Si los niveles de ruido equivalente (exposición diaria al ruido) 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. El responsable del centro estudiará y presentará 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 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) supera 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.

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

En el centro de trabajo que carezca de los medios para realizar dichos reconocimientos se destinará una partida en las inversiones u otras medidas alternativas.

2. Temperatura

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

- Naves para máquinas y trabajos de montaje con actividad no constantemente sentados: 17 °C.
- Talleres con actividades permanentemente sentadas: 20 °C.
- Comedores: 18 °C.
- Vestuarios: 21 °C.

- Duchas: 22 °C.
- Aseos: 17 °C.
- Almacenes con personal habitual: 15 °C.
- Oficinas: 20 °C.

Los problemas derivados de los procesos de fabricación se discutirán en el comité de seguridad y salud.

2.2. Los objetivos de temperaturas secas máximas y de definición de los puntos críticos se realizarán por el comité de seguridad y salud.

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 BKO 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 fabril, además de fijar las medidas preventivas para evitar dichos riesgos.

La dirección elaborará su BKO correspondiente y hará entrega de los mismos a la comisión de seguridad y salud.

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

4. PVD.

En los puestos de trabajo con pantalla de visualización de datos (PVD) serán de aplicación, además de la normativa legal española, las directivas y recomendaciones de los organismos nacionales oficiales, así como las directivas y recomendaciones de los organismos competentes internacionales que sean ratificadas por la legislación española.

5. Las recomendaciones de los centros de seguridad y salud de la comunidad serán asumidas por la dirección de RBEM quien las cumplirá obligatoriamente en el menor tiempo posible, siempre que la petición del dictamen al Instituto sea originada por mutuo acuerdo entre la representación de los trabajadores y la dirección y así se especifique en el acuerdo.

6. Campañas preventivas sobre salud laboral y prevención de accidentes

Se realizarán aquellas que se consideren necesarias, de acuerdo con las características de RBEM, las circunstancias en las que se valore su utilidad para una mayor formación e información en la prevención y dirigidas 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 sólo genérica sino también específica, del puesto de trabajo, constatando la recepción de información a través de la hoja de confirmación de la misma.

7. A las nuevas inversiones, instalaciones y obras, en general, se les debe 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. 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 Anexo 22.1,

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 23.1

RBEM - Tabla de estructura salarial para empleados – 2012

CATEGORÍA	8101	8102	8257	8201	TOTAL PAGA
A2-01	841,86	465,28	465,28	72,66	1.845,08
A2-02	841,86	467,12	467,12	72,66	1.848,76
B1-01	855,30	472,99	472,99	72,66	1.873,94
B1-02	855,30	474,85	474,85	72,66	1.877,66
B1-03	855,30	476,67	476,67	72,66	1.881,30
B2-01	888,98	483,02	483,02	72,66	1.927,68
B2-02	888,98	484,86	484,86	72,66	1.931,36
B2-03	888,98	486,68	486,68	72,66	1.935,00
C1-01	942,88	505,34	505,34	72,66	2.026,22
C1-02	963,08	507,92	507,92	72,66	2.051,58
C1-03	983,27	512,39	512,39	72,66	2.080,71
C1-04	1.010,21	517,08	517,08	72,66	2.117,03
C2-01	1.010,21	525,69	525,69	72,66	2.134,25
C2-02	1.037,16	530,42	530,42	72,66	2.170,66
C2-03	1.064,11	535,11	535,11	72,66	2.206,99
C2-04	1.091,02	539,84	539,84	72,66	2.243,36
D1-01	1.091,02	562,40	562,40	72,66	2.288,48
D1-02	1.117,98	567,48	567,48	72,66	2.325,60
D1-03	1.144,92	572,66	572,66	72,66	2.362,90
D1-04	1.171,85	577,76	577,76	72,66	2.400,03
D1-05	1.198,78	582,88	582,88	72,66	2.437,20
D2-01	1.198,78	587,99	587,99	72,66	2.447,42
D2-02	1.225,73	593,12	593,12	72,66	2.484,63
D2-03	1.252,69	598,22	598,22	72,66	2.521,79
D2-04	1.279,61	603,32	603,32	72,66	2.558,91
D2-05	1.306,54	608,46	608,46	72,66	2.596,12
E1-01	1.306,54	621,97	621,97	72,66	2.623,14
E1-02	1.340,23	630,54	630,54	72,66	2.673,97
E1-03	1.373,90	639,21	639,21	72,66	2.724,98
E1-04	1.407,56	647,82	647,82	72,66	2.775,86
E1-05	1.441,21	657,39	657,39	72,66	2.828,65
E2-01	1.441,21	682,37	682,37	72,66	2.878,61
E2-02	1.474,90	691,91	691,91	72,66	2.931,38
E2-03	1.508,59	701,43	701,43	72,66	2.984,11
E2-04	1.548,99	711,27	711,27	72,66	3.044,19
E2-05	1.589,41	723,84	723,84	72,66	3.109,75
F1-01	1.589,41	770,23	770,23	72,66	3.202,53
F1-02	1.629,82	782,79	782,79	72,66	3.268,06
F1-03	1.670,24	795,34	795,34	72,66	3.333,58
F1-04	1.717,38	808,13	808,13	72,66	3.406,30
F1-05	1.764,49	822,78	822,78	72,66	3.482,71
F2-01	1.764,49	878,48	878,48	72,66	3.594,11
F2-02	1.831,82	893,92	893,92	72,66	3.692,32
F2-03	1.899,21	909,38	909,38	72,66	3.790,63
F2-04	1.980,01	925,36	925,36	72,66	3.903,39
F2-05	2.074,32	941,84	941,84	72,66	4.030,66
F2-06	2.168,60	958,33	958,33	72,66	4.157,92
F2-07	2.276,35	975,33	975,33	72,66	4.299,67

C-001N = Retribución según tabla
 C-002N = Plus convenio colectivo
 total paga = suma de las claves 001N, 002N,
 1327 y 3357

C-1327 = Complemento por calidad y cantidad
 C-3357 = Complemento ayuda familiar

Todas las cantidades proceden de aumentar en un 2,2 % las vigentes al 01.01.2012, según la tabla del 17/01/2012

2ª emisión - 18/01/2012

En vigor desde el 01.01.2012

ANEXO 23.2

RBEM - Tabla para la antigüedad y el plus individual PI(b) – 2012

Personal empleado

CATEGORÍA	SALARIO BASE REFERENCIA	CUARTO QUINQUENIO	QUINTO QUINQUENIO	SEXTO QUINQUENIO
A2	741,61	37,08	74,18	111,25
B1	741,61	37,08	74,18	111,25
B2	741,61	37,08	74,18	111,25
C1	753,85	37,69	75,38	113,06
C2	770,15	38,51	77,01	115,52
D1	786,43	39,33	78,66	117,97
D2	814,93	40,75	81,51	122,25
E1	855,72	42,79	85,58	128,36
E2	917,66	45,87	91,76	137,64
F1	917,66	45,87	91,76	137,64
F2	917,66	45,87	91,76	137,64

Todas las cantidades proceden de aumentar en un 2,2 % las vigentes al 01.01.2012, según la tabla del 17/01/2012

En vigor desde el 01.01.2012

2ª emisión - 18/01/2012

ANEXO 24

Condiciones De Traslado De F.A.V. A C.G.N., F.A.H., F.A.A. Y Viceversa

Como desarrollo de lo indicado en el punto 2.6 del principio de acuerdo de 29 de enero de 1988 suscrito por la dirección de FEMSA, los comités da FAV y FAH y el secretariado permanente de CIFE, ambas partes acuerdan:

1. Con motivo de su cierre, todo el personal del centro de Virgen de la Encina, dejará de prestar sus servicios en el citado centro.

2. Para que pueda comenzar el traslado de productos e instalaciones, así como del personal, es necesario se cumpla lo acordado en los puntos 2.2 y 2.3 del principio de acuerdo del 29 de enero de 1988.

Es necesario, con anterioridad a los traslados, la puesta en marcha de la comisión paritaria de seguimiento recogida en el principio de acuerdo (punto 8).

Es necesario informar sobre la descripción y nivel de los puestos de trabajo a ocupar por el personal indirecto y organigrama de los departamentos o servicios afectados por los traslados. La comisión paritaria corregirá las anomalías que surjan en cuanto al puesto de destino o niveles.

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

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

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

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

4. Los trabajadores trasladados podrán elegir como centro de destino los de FAA, FAH y CGN. De producirse desequilibrios importantes, la comisión paritaria de seguimiento resolverá, de mutuo acuerdo, la solución para cada caso.

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

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

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

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

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

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

7. Queda expresamente excluido el servicio de autobuses que se especifica en el convenio colectivo para el personal trasladado a CGN. Como renuncia a la utilización de dicho servicio de auto-

buses, cada persona percibirá en nómina separada un plus cuyo valor bruto queda definido por dos veces el recorrido existente entre su domicilio habitual y el centro de trabajo de García Noblejas (con una tolerancia de hasta más un 10 por 100), por día efectivo de trabajo, con arreglo a las tarifas de kilometraje definidas en el convenio colectivo de FEMSA (antes RBES) y como mínimo el precio de la cilindrada Este punto quedará inferior y afectado por un plus de compensación de 1,2. recogido en el convenio FEMSA (antes RBES) de 1988.

8. a) El presente acuerdo sustituye y anula al de condiciones de traslado de personal de Virgen de la Encina y Alcalá a CGN de fecha 8 de marzo de 1982, según quedó recogido en su párrafo b).

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

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

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

En caso de traslado a CGN la cantidad será:

$$(V/h) \times \text{días laborables año} \times 5 \times 1,6$$

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

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

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

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

9.1. Se sustituye el plus de calor de verano por un plus no absorbible, abonable en las 14 pagas, que se calculará sobre la base de la cantidad bruta anual percibida por este concepto en 1987 y actualizado exclusivamente con el tanto por ciento de cada convenio, incluido el de 1985, por lo cual será afectado de un coeficiente de 1,2.

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

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

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

10. Los traslados correspondientes al personal de servicio de grupos generadores, se realizarán con posterioridad al traslado del alternador. El destino previsto de este servicio es CGN.

Asimismo, el personal de pruebas de vida (servicios centrales) será trasladado a CGN en fecha que se definirá en el calendario de traslados.

11. El personal que vaya quedando en cada momento en el centro de FAV seguirá manteniendo el convenio colectivo de FEMSA (antes RBES), en su integridad; en particular se mantendrán los servicios de bocadillo, comedor, autocar, limpieza, mantenimiento de instalaciones, vigilancia, servicio médico.

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

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

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

14. El presente acuerdo no tendrá otros efectos retroactivos y entrará en vigor a partir del 10 de mayo de 1988.

15. Ambas partes para resolver los problemas que la aplicación del acuerdo pueda plantear, intentarán con buena voluntad que sean resueltos en la comisión de seguimiento.

ANEXO 25

ACUERDO SOBRE MEJORA DE ANTIGÜEDAD

1. Con anterioridad al 31 de diciembre de 1987 y con efecto a partir del 1 de enero de 1988 se modifica el convenio colectivo sustituyendo el concepto mejora de antigüedad por un plus individual actualizable con los incrementos de los futuros convenios colectivos y con los aumentos de categoría.

Este plus recogerá, con valores de 1987, la mejora de antigüedad con el número de quinquenios que cada persona haya tenido en 1987, con un valor mínimo de tres quinquenios.

La antigüedad sustituirá a la mejora de antigüedad para el cálculo de aquellos conceptos que dependan de ella, sin que este cambio suponga ningún perjuicio en ningún caso.

A las personas que hayan iniciado el proceso de jubilación anticipada se les seguirá actualizando los valores de antigüedad y mejora de la antigüedad con los tanto por ciento de incremento de convenio colectivo conforme a los acuerdos establecidos.

2. La compensación por la pérdida de la evolución de la mejora de antigüedad, queda definida en el Anexo adjunto.

Madrid, a 23 de septiembre de 1987.

Compensación Por La Pérdida De La Evolución De La Mejora De Antigüedad

1. Ámbito de aplicación.

1.1. Incluye la plantilla en activo al 1 de octubre de 1987 con CC RBFS.

1.2. Será de aplicación a los trasladados desde FEMSA que tienen acuerdo específico.

1.3. Quedan excluidas aquellas personas que estén fuera de convenio colectivo; hayan sido trasladadas desde RB, hayan iniciado el proceso de jubilación anticipada y tengan o hayan tenido contrato temporal o eventual.

2. Población.

Se estima que la plantilla indicada en 1.1 será de 855 personas.

3. Condiciones previas.

3.1. Todos los valores de quinquenio serán a niveles de 1987.

3.2. A partir de 1 de enero de 1988 el valor mínimo será de tres quinquenios (personas que en 1987 hayan percibido cero, uno o dos quinquenios).

3.3. Desaparece el concepto del mejora de antigüedad, pasando, en cualquier caso, el concepto anterior a un plus individual actualizable en futuros convenios colectivos, conforme a los incrementos que acuerden en cada año. La antigüedad sustituirá a la mejora de antigüedad para el cálculo de aquellos conceptos que dependan de ella.

3.4. A las personas que hayan iniciado el proceso de JA se les seguirá actualizando los valores de antigüedad y mejora de antigüedad con los por 100 de incrementos de CC, conforme a los acuerdos establecidos.

4. Cinema (Compensación individual neta de la evolución de la mejora de antigüedad).

$$\text{Cinema} = \text{VQA} \times \text{NQC} \times (1 - \% \text{IRPF}/100)$$

En el caso de que esta compensación esté sujeta a retención por IRPF (impuesto por rendimiento de las personas físicas).

VQA = Valor del quinquenio Año 1987

NQC = (Q - PF) Según detalle de los ejemplos en Anexos. Se computará por años naturales enteros a partir de 1988 hasta el año anterior al que cumplirían sesenta y cinco años.

5. Coste total bruto.

Para la población indicada en punto 2, el coste total bruto es de 1.110 millones de pesetas.

6. El Cinema se abonará entre el 11 y el 15 de enero de 1988.

Madrid, a 23 de septiembre de 1987.

Ejemplos de cómo se determinan el número de quinquenios no percibidos para el cálculo de la compensación por la pérdida de la evolución de la mejora de antigüedad (HA).

A = Año natural.

E = Edad que cumple en A.

AA = Años de antigüedad en la empresa en A.

Q = Quinquenios que permitiría de continuar la evolución de la HA.

PF = Plus fijo medido en número de quinquenios.

PQ = Pérdida de quinquenios (Q - PF).

Ejemplo 1.- Persona que en 1987 cumple cincuenta años y tiene veintidós años de antigüedad

A	E	AA	Q	PF	PQ
1988	51	23	4	4	0
1989	52	24	4	4	0
1990	53	25	5	4	1
1991	54	26	5	4	1
1992	55	27	5	4	1
1993	56	28	5	4	1
1994	57	29	5	4	1
1995	58	30	6	4	2
1996	59	31	6	4	2
1997	60	32	6	4	2
1998	61	33	6	4	2
1999	62	34	6	4	2
2000	63	35	7	4	3
2001	64	36	7	4	3
2002	65	-	-	-	-
Totales			77	56	21

Ejemplo 2.- Persona que en 1987 cumple treinta y cinco años y tiene siete de antigüedad

A	E	AA	Q	PF	PQ
1988	36	8	1	3	-2
1989	37	9	1	3	-2
1990	38	10	2	3	-1
1991	39	11	2	3	-1
1992	40	12	2	3	-1
1993	41	13	2	3	-1
1994	42	14	2	3	-1
1995	43	15	3	3	0
1996	44	16	3	3	0
1997	45	17	3	3	0
1998	46	18	3	3	0
1999	47	19	3	3	0
2000	48	20	4	3	1
2001	49	21	4	3	1
2002	50	22	4	3	1
2003	51	23	4	3	1
2004	52	24	4	3	1
2005	53	25	5	3	2
2006	54	26	5	3	2
2007	55	27	5	3	2
2008	56	28	5	3	2
2009	57	29	5	3	2
2010	58	30	6	3	3
2011	59	31	6	3	3
2012	60	32	6	3	3
2013	61	33	6	3	3
2014	62	34	6	3	3
2015	63	35	7	3	4
2016	64	36	7	3	4
2017	65	-	-	-	-
Totales			116	87	29

ANEXO 26

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 segundo y tercero, 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 tercero, 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 horas 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 1.000.000 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 1

Documentación básica entregada y estudiada

1. Documentos nueva estructura de "Robert Bosch, Sociedad Anónima", de fecha 15 de julio de 1994.

2. Escritura de constitución de las sociedades.

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

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

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

6. Documentos de nueva estructura a partir de 1 de enero de 1995, de fecha 30 de noviembre de 1994.

7. Informe de los auditores independientes "KPMG-Peat Marwick", de fecha 15 de noviembre de 1994.

8. Listados de personal de cada sociedad.

ANEXO 27

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 28

Ilustrísimos señores: Don José Luis Nombela Nombela, Presidente; don Luis Fernando Roa Rico, y don José Luis Alonso Saura.

En Madrid, 10 de enero de 1990.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los ilustrísimos señores Magistrados citados, y en nombre del Rey, ha dictado la siguiente:

Sentencia

En el recurso especial de suplicación número 2215/89-M-5.a, interpuesto por la parte demandada contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Madrid de fecha 28 de junio de 1989, siendo recurrida la parte demandante, ha sido ponente el ilustrísimo señor don José Luis Alonso Saura.

Antecedentes De Hecho

Primero: Que según consta en autos se presentó demanda por don José Pol Lorenzo y otros, miembros del comité de empresa de "Fábrica Española de Magnetos, Sociedad Anónima" (FEMSA), en reclamación de conflicto colectivo, siendo demandada la citada empresa, y que en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de lo Social al número 4 de Madrid, de fecha 28 de junio de 1989, cuyo fallo figura en el tercero de estos antecedentes.

Segundo: Que en la sentencia de instancia y como hechos probados se declararon los siguientes: 1.- El comité de empresa de la "Fabrica Española de Magnetos, Sociedad Anónima" (FEMSA) el 26 de febrero de 1988 presentó demanda de conflicto colectivo ante la Dirección Provincial de Trabajo de Madrid, solicitando que se dicte, en su día, sentencia por la que se condenara a la patronal con la petición de que "en la fórmula del salario-hora módulo de las horas extras del personal empleado de la empresa, en el segundo sumando de su numerador (complementos personales) debe incluirse el concepto del devengo extrasalarial fijado en el Anexo X, E (admitido a tramite el escrito y a la vista de la imposibilidad de conciliar a ambas partes, la Dirección de Trabajo remitió el conflicto a la Jurisdicción Laboral para que fuera resuelto por esta, acompañando el informe preceptivo)". 2.o La patronal incluye el concepto reclamado en la fórmula del cálculo de horas en la cifra del salario anual módulo, pero lo aplica un coeficiente reductor en base a la congelación salarial, efectuada por pacto entre las partes en los años 1978 y 1979, habiéndose firmado el 7 de marzo de 1981 un acuerdo del que obra copia en autos en el que se recoge, en su apartado 2, que se respetarán las fórmulas del cálculo salarial actualmente en vigor. 3.o Obrar en autos los CC de aplicación, así como nóminas indicativas de la fórmula del cálculo de las horas extras que efectúa la patronal.

Tercero: Que la sentencia de instancia contiene el siguiente fallo: «Que estimando la demanda, declaro que en la fórmula del salario/hora, módulo de las horas extras del personal empleado de la "Fábrica Española de Magnetos, Sociedad Anónima" (FEMSA), en el segundo sumando de su numerador (complementos personales) debe incluirse el concepto del devengo extra-salarial fijado en el Anexo X, e), condenando a la demandada a estar y pasar por ello a todos los efectos.»

Cuarto: Que contra dicha sentencia se presentó recurso especial de suplicación por la parte demandada, que fue impugnado de contrario.

Fundamentos De Derecho

Primero: Que aunque en la sentencia recurrida el recurso se da para ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, es lo cierto que presentados los correspondientes escritos de recurso e impugnación, se dictó providencia notificada a las partes, que no ha sido recurrida, remitiendo las actuaciones a este tribunal superior. Razones de orden público procesal, de economía rituaría y derivadas del cumplimiento del artículo 24 de la CE, que proscriben la dilación en la justicia conducen a la decisión del recurso por esta sala, pues su competencia es indubitada dada la ubicación de los centros de trabajo a los que afecta el conflicto, en esta comunidad, y a tenor de lo dispuesto en el artículo 1.2.3 del convenio colectivo, unido a autos, que delimita tal ámbito territorial de vinculación (artículos 67 LOPJ y 59.1 de Ley de Demarcación y Planta),

Segundo: Se instrumenta al amparo del artículo 152.2 de la LPL un primer motivo de recurso, pues la empresa recurrente estima que concurre error de hecho en la apreciación de las pruebas documentales obrantes en autos, y se intenta una nueva redacción del hecho probado tres, en la forma que concretamente se propone, tal motivo de recurso no puede prosperar, pues no introduciendo una modificación relevante en los hechos probados, resulta intrascendente para la decisión del litigio, en particular cuando en el hecho probado 3 obra una amplia remisión a los documentos apartados por la patronal, y no se puede sustituir el estilo expositivo del magistrado "a quo", por la fórmula que la parte recurrente intenta, por dos razones, que son: a) Pues el juzgador "a quo" llegó a la redacción de la resultancia fáctica haciendo uso de las facultades que le confiere el artículo 89 de la LPL; y b) Porque el Tribunal Central de Trabajo, en diversas sentencias y entre ellas en la de 28 de febrero de 1987, rechaza las modificaciones cuando son intrascendentes para el fallo. El primer motivo de recurso se rechaza.

Tercero: Se instrumenta un último motivo de recurso y se aduce, al amparo del número 1 del artículo 152 de la Ley de Procedimiento Laboral, interpretación errónea de los artículos 2.1, 8.5 y 11.1, Anexo 10 y Anexo 17 del convenio colectivo, motivo que por razones de método se estudia en este lugar. En este motivo de recurso se hacen diversos razonamientos, procediendo el estudio en primer lugar y por razones expositivas de los que hacen referencia a los puntos siguientes: 1) El devengo extrasalarial-mes no está definido en el convenio colectivo como un complemento personal específico; 2) El devengo extrasalarial ya va incluido en el salario anual módulo y de dar lugar a la demanda se abonaría por partida doble. El cálculo del valor hora extraordinaria pactado en convenio colectivo debe efectuarse según la auténtica naturaleza de los devengos y como el que es objeto de litigio es definido en convenio como: "Es la diferencia entre el salario mes atribuido a cada persona menos el salario base/mes, el plus convenio/mes y el suplemento salario lineal/mes", se plantea la cuestión prioritaria de determinar si se puede calificar como de complemento personal tal devengo. Con independencia de la denominación que se le da en la nómina, no pudiendo prevalecer la denominación sobre la verdadera naturaleza, es claro que ni en el convenio colectivo se considera a tal devengo como complemento personal, ni de la definición de convenio se llega a tal conclusión, pues aunque obviamente se haga referencia al sujeto o que debe percibirlo, este devengo no se confiere en razón de cualidad personal alguna incardinable en el artículo 5.º A) del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario. Ello significa que no se puede acceder a calificar este devengo, cuyo carácter salarial no se discute, como pretenden los actores. En cuanto a que si se estimara la pretensión de los actores se concedería por partida doble, ello no es así, pues nada obstaría a una estimación parcial del recurso, en el caso hipotético de que el devengo extrasalarial-mes debiera incluirse en su integridad y, por tanto, no procediera la limitación que opera en la fórmula, se aduce, asimismo, por la empresa demandada, interpretación errónea de los artículos 2.1 del convenio colectivo, y el Anexo 10 y el Anexo 17 del indicado convenio. En el convenio colectivo, y concretamente en el Anexo 17, se han pactado unos valores anuales para el cálculo de las horas extraordinarias, en que se define o cuantifica el salario anual módulo, en virtud de las cantidades reflejadas específicamente en dicho anexo, que, según los hechos probados de la sentencia recurrida, ya incluiría en la forma que se refleja en los mismos el devengo extrasalarial-mes, y tamo a pie del Anexo se dice: "Las cantidades del salario anual módulo arriba señaladas preceden del salario anual de 1978...". Es evidente tanto que existe un pacto en el sentido de cifrar un módulo salarial anual, en que en virtud del pacto de 7 de marzo de 1981, se viene aplicando una fórmula de cálculo en que se incluye, en la forma que se indica, el devengo extrasalarial-mes en el módulo de salario anual, en vez de en los complementos personales; tal circunstancia sobre la que ya se ha razonado en sentido adverso a los actores sería irrelevante si la reducción del devengo fuese a justa-da a derecho.

Nos encontramos, por tanto, en el trance de decidir sobre la inclusión del devengo controvertido en la forma reducida en que se viene haciendo, y, por tanto, si ello fuese ajustado a derecho, el recurso sería inviable, por razón jurídica e imposibilidad de remover lo pactado en convenio colectivo (artículos 37.1 de la CE), en el seno de la legitimidad negocial formal y comprensión material. Lo anteriormente razonado, en consecuencia, hace innecesario cualquier otro análisis, respecto da este motivo de recurso, ya que como anteriormente se razona debe estimarse al no poderse entender que el devengo-extrasalarial constituya un complemento personal.

Cuarto: Se instrumenta bajo el número 2, y al amparo del número 1 del artículo 152 de la LPL otro motivo de recurso, que por razones de orden lógico se analiza en este lugar, por interpretación errónea de los artículos 35.1 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 6 del Decreto de 17 de agos-

to de 1973, y Orden de 22 de noviembre de 1973. Dicho motivo de recurso debe ser estimado, en relación con el artículo 37 de la CE y 1.281 y siguientes del Código de Comercio, pues el TCT, en diversas sentencias y, entre otras, en la de 18 de noviembre de 1985, tiene declarado: "... e) La libertad negocial, dentro del respeto a las leyes, que confiere a las partes sociales el artículo 37.1 de la Constitución, norma de la que es desarrollo el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, permite pactar módulo para el cálculo del valor de las horas extraordinarias, toda vez que ... el artículo 35.1 ... bien señala el porcentaje mínimo a establecer, deja carente de precisión la base sobre la que haya de aplicarse el indicado porcentaje de incremento, dado lo indeterminado de la expresión "Salario hora ordinaria" que se utiliza para definir dicha frase. Tal indeterminación obliga a acudir al ... Decreto de 17 de agosto de 1973... cuyo artículo 6, aun estableciendo reglas para la formación de módulo a tales fines, cuida en señalar su subsidiariedad, en tanto que solo operan en defecto de pacto en contrario (pacto colectivo, se entiende ... De ahí que la libertad de pacto al respecto no encuentre otros límites que los derivados del segundo elemento estatutariamente señalado...". El Anexo 17 del convenio colectivo debe considerarse amparado por cuanto se razona y, en consecuencia, el recurso es fundado, pues a dicha conclusión conduce el supuesto tático analizado en relación con los diversos preceptos que se citan.

Fallamos

Que debemos estimar y estimamos el recurso especial de suplicación interpuesto por FEMSA contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 4 de Madrid frente a su comité de empresa, y con desestimación de la demanda debemos absolver y absolvemos a la empresa demandada. La presente sentencia es firme.

Devuélvanse los autos al órgano jurisdiccional de instancia, con certificación de la presente, para su notificación a las partes.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

ANEXO 29

Seguro De Vida Colectivo Para Personal?Con Convenio Colectivo De La Antigua "Robert Bosch Española, S.A." (R.B.E.S.-alt)

1. Preámbulo.

Con fecha 25 de enero de 1996, se ha alcanzado un acuerdo por el que se ratifica el principio de acuerdo sobre seguro de vida colectivo "RB" (FEMSA-alt) de fecha 21 de diciembre de 1995.

Como complemento del mismo se ha alcanzado el presente acuerdo de seguro de vida colectivo para el personal en activo del convenio de RBES-alt, en los siguientes términos.

2. Seguro de vida básico.

2.1. Personal afectado.

El personal contratado a partir del 1 de enero de 1996, con carácter indefinido o de duración determinada superior a seis meses o el personal en activo con convenio RBES-alt que no esté incluido en esa fecha en la póliza de seguro de vida colectivo FEMSA-alt, estará cubierto para los riesgos de muerte e invalidez por una póliza de seguro colectivo salvo renuncia expresa del trabajador. Para posterior adscripción deberá haber acuerdo del interesado y la dirección.

2.2. Capital asegurado

2.2.1. Las cantidades de los capitales garantizados hasta el 31 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 1.

2.2.2. Las cantidades en caso de muerte por Accidente serán: Capital asegurado: Los valores del Anexo 1 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 Anexo 1.

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

2.5. Vigencia del seguro.

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

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

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

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

3. Documentación.

Para las personas adscritas a este seguro se formalizará la póliza colectiva correspondiente con compañía de seguros solvente.

4. Información.

Anualmente se entregará a cada trabajador el certificado individual correspondiente al capital asegurado en la póliza colectiva del seguro de vida.

5. Entrada en vigor.

La entrada en vigor de este acuerdo será con efectos 1 de enero de 1996.

6. Inclusión en convenio colectivo.

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

7. Seguro de vida anterior.

Las personas en activo que, estando acogidas a la actual póliza de seguro de vida del convenio RBES-alt, en la fecha de la firma del presente acuerdo, manifiesten por escrito en el servicio de personal de su empresa, antes del 29 de febrero de 1996, su necesidad de mantener dicho seguro se les mantendrá este, a título personal y con carácter excepcional con las condiciones que existían, en todos sus términos, en la situación actual.

ANEXO 1

SEGURO DE VIDA PERSONAL NUEVO INGRESO

Valores Capital S. Vida

F= Fallecimiento Natural o Invalidez

		2010	2011	2012
CATEGORÍA		F	F	F
A1	Euros	43.059	43.490	43.925
A2/Peón especialista	Euros	44.661	45.108	45.559
B1/Of. 3ª y asimilado	Euros	46.262	46.725	47.192
B2	Euros	47.866	48.345	48.828
C1/Oficial 2ª	Euros	51.070	51.581	52.097
C2/Oficial 1ª	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 documento en Madrid, a 25 de enero de 1996.

(Firmado y rubricado)

ANEXO 30

GRUPOS DE COTIZACION

Cat. No cualificadas	Gr. cot.	Profesionales	Gr. cot.	Subalternas	Gr. cot.	Administrativos	Gr. cot.	Técnicos	Gr. cot.
A1 Peón	10			Mozo transp. y limpieza	10				
A2 Especialista	9			Limpieza servicios-ropa	10	Auxiliares	7		
				Auxiliar almacén	9				
				Vigilante	6				
				Ordenanza	6				
B1 Especialista	9	Oficial 3.º	9	Almacenero	9	Oficial 2.º	5	Calcador	
				Cond. Trans. Internos	Operarios	8			
				Almacenero	6				
				Portero-vigilante	Empleados	6			
				Listero	6				
				Camarero	6				
B2 Especialista	9	Oficial 2.º	8	Almacenero	9	Oficial 2.º	5	Calcador	7
				Chófer turismo-camión	Operarios	8		Auxiliar tiempos	7
				Almacenero	6			Auxiliar laboratorio	7
				Telefonista-recep. visitas	Empleados	6		Procesista 1.º Esc.	5
				Coord. vigilantes	6				
				Chófer turismo-camión	5				
C1		Oficial 1.º	8 ⁽¹⁾	Almacenero	9	Oficial 1.º	5	Delineante-dibujante	6
				Chófer turismo-camión	Operarios	8		Téc. de métodos y organización	5
				Almacenero	6			Analista laboratorio	5
				Coord. vigilantes	Empleados	6		Producción de impresos	5
				Chófer turismo-camión	8			Auxiliar sanitario	6
C2		Oficial 1.º	8 ⁽¹⁾	Operador correos	6	Oficial 1.º	5	Delineante-dibujante-Archivo R y P	6
				Telefonista				Téc. de métodos y org.-mante.	5
				Encargado comedor-cocina				Analista laboratorio-experimen.	5
				Almacén repuesto				Asistencia téc. competiciones	5
								Téc. de Percep. y verificación	5
								Inspector seguridad	4
D1		Oficial 1.º	8 ⁽¹⁾			Jefe Adna. de 2.º 3		Profesor escuela aprendices-monitor	5
								Proyectistas y normas técnicas	4
								Téc. de mét. y pro.	3
								Téc. de laboratorio	3
								Ayudante Téc. sanitario	2
								Téc. de comerc. pers., recep. y verif.	4
								Jefe taller, comerc. mante. y almac.	4
								Maestro industrial-coordinador	4 ⁽²⁾
								Titulado medio	2
D2						Jefe Adna. de 1.º 3		Proyectivas	4
								Téc. de mét. y org.	3
								Téc. de laboratorio	3
								Téc. sanitario especializado	2
								Téc. de comerc. pers., recep. y verif.	4
								Téc. de vigilancia y comunicaciones	4
								Jefe taller, conser., mante., almac.	4
								Maestro industrial	4 ⁽²⁾
								Titulado de medio	2
E1						No titulado	3	No titulado	3
E2						Titulado medio	2	Titulado medio	2
F1						Titulado superior I	1	Titulado superior	1
F2									

(1) En el caso de que fuera «empleado», el Gr. Cot. sería el 5.

(2) Si fue contratado específicamente o desempeña el puesto que exige esta titulación, el Gr. Cot. sería el 2.

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*	VALORHORA
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 €/día disfrutado

- Asistencia fuera de horario (Acuerdo de fecha 4.07.97) 9,16 €/día

- Cesta de Navidad (Acuerdo de fecha 10.03.98) 107 €.

Art. 78 C.C. s/acuerdo 13.10.2003

Madrid, 18 de Enero de 2012

ACTUALIZACIÓN PARA EL AÑO 2012

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

	=<B2	=>C1
h)Turno12horas	10,36	12,42
k)Turno8horas	11,39	13,66
- FactorK-Artículo59CC=		1,7518
FactorK2=		1,7518
FactorK1=		1,3737

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

Operarios indirectos Femsa-alt

CATEGORÍA*	VALORHORA
A	0,8915
B	0,9042
C1	0,9425
C2-D1	0,9808
D1(Empleados)	1,5156

Operarios directos Femsa-alt

CATEGORÍA*	VALORHORA
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

- Asistencia fuera de horario (Acuerdo de fecha 4.07.97) 9,16 €/día

- Cesta de Navidad (Acuerdo de fecha 10.03.98) 107 €.

Art. 78 C.C. s/acuerdo 13.10.2003

Madrid, 18 de Enero de 2012

(03/15.345/12)