

8. Apertura de las ofertas:
- Entidad: Mesa de Contratación del Hospital Universitario de Getafe.
  - Domicilio: Primera planta del Hospital Universitario de Getafe.
  - Localidad: Getafe.
  - Fecha: 3 de marzo de 2009, a las nueve y treinta horas.
9. Otras informaciones: Los pliegos podrán ser solicitados en la dirección de correo electrónico [sersum.hugf@salud.madrid.org](mailto:sersum.hugf@salud.madrid.org) del Servicio de Suministros del Hospital Universitario de Getafe y en la página web [www.madrid.org](http://www.madrid.org). Los licitadores que no resulten adjudicatarios podrán retirar del Servicio de Suministros la documentación presentada según lo dispuesto en el artículo 20.11 del Decreto 49/2003, de la Comunidad de Madrid.
10. Gastos de los anuncios: Por cuenta de los adjudicatarios. Getafe, a 19 de enero de 2009.—El Director-Gerente, Ricardo Herranz Quintana.

(01/292/09)

## Consejería de Cultura y Turismo

Revocación de título-licencia de agencia de viajes.

Por medio de la presente se pone en conocimiento de la empresa reseñada que en esta Comunidad de Madrid, Consejería de Cultura y Turismo, se ha dictado la siguiente Resolución:

*Notificado.* — *Último domicilio conocido.* — *Disposición legal infringida.* — *Objeto de la Resolución*

Mahpa Viajes, Sociedad Anónima. — Calle Virgen del Sagrario, número 3, posterior, de Madrid. — 11.c) y f) del Decreto 99/1996, de 27 de junio. — Revocación título-licencia CICMA 1072.

Neko Viajes, Sociedad Limitada. — Calle Maestro Barbieri, número 2, bloque 6-2, local 1-2, con vuelta calle Manuel de Falla, número 77, de Alcobendas (Madrid). — 11.c) y f) del Decreto 99/1996, de 27 de junio. — Revocación título-licencia CICMA 1698.

Vital-Sol Spain Inversiones, Sociedad Limitada. — Calle Ferraz, número 74, bajo, de Madrid. — 11.c) y f) del Decreto 99/1996, de 27 de junio. — Revocación título-licencia CICMA 1520.

Viajes Bonsai, Sociedad Anónima. — Avenida Menéndez Pelayo, número 25, de Madrid. — 11.f) del Decreto 99/1996, de 27 de junio. — Revocación título-licencia CICMA 324.

Lo que se pone en conocimiento de los interesados a los efectos previstos en el artículo 114 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, de 13 de enero, de presentar recurso de alzada ante el Consejero de Cultura y Turismo en el plazo de un mes a partir de la presente publicación.

Se comunica a los interesados que el texto íntegro de dicha Resolución se encuentra en las dependencias de esta Consejería, Subdirección General de Empresas y Actividades Turísticas, Sección de Agencias de Viajes, calle Príncipe de Vergara, número 132, quinta planta, de Madrid.

Madrid, a 29 de diciembre de 2008.—La Técnica de Apoyo, María del Carmen del Castillo.

(03/1.815/09)

## Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 30 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Robert Bosch España Financiación y Servicios, Sociedad Limitada” (código número 2809302).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Robert Bosch España Financiación y Servicios, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 18 de julio de 2008, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, 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 30 de octubre de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

## CONVENIO COLECTIVO 2008 Y 2009 “ROBERT BOSCH ESPAÑA FINANCIACIÓN Y SERVICIOS, SOCIEDAD LIMITADA”

### Capítulo I

#### Disposiciones generales

#### *Extensión del convenio en su aplicación territorial y personal*

Artículo 1. El presente convenio, acordado entre la dirección de la empresa y sus trabajadores es de ámbito de empresa y su aplicación comprende al centro de trabajo que “Robert Bosch España Financiación y Servicios, Sociedad Limitada” (en adelante la empresa), tiene ubicado en la calle Hermanos García Noblejas, número 19, Madrid (España).

#### *Ámbito personal*

Art. 2. El convenio afectará a todo el personal de “Robert Bosch España Financiación y Servicios, Sociedad Limitada”, vinculado por contrato de trabajo, con las excepciones siguientes:

- Directores y directivos.
- El personal nombrado por decisión de la empresa, en tanto ostente la tarea de jefe de centro o departamento, que a propuesta de la dirección, acepte voluntariamente el trabajador de manera expresa y por escrito.

#### *Período de vigencia y prórroga*

Art. 3. El presente convenio causará efectos a partir del 1 de enero de 2008, siendo su duración de dos años y, en consecuencia, finalizará el 31 de diciembre de 2009, excepto para aquellos conceptos en los que se especifica concretamente otro plazo de iniciación y vigencia.

Art. 4. El convenio se prorrogará por la tácita de año en año, de no mediar preaviso de cualquiera de las partes. El período de preaviso será con una anticipación, como mínimo, de un mes a la fecha de su vencimiento.

Art. 5. El presente convenio tiene fuerza normativa y, en consecuencia, obliga a la empresa y trabajadores comprendidos en su ámbito por el plazo pactado.

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

Art. 6. Dentro de los niveles retributivos alcanzados por este convenio de “Robert Bosch España Financiación y Servicios, Sociedad Limitada”, quedan comprendidos y, por tanto, compensados, todos los conceptos remunerativos establecidos en las disposiciones legales.

En el caso de producirse modificaciones legales que afectaran a la cuantía de las mejoras de prestaciones de la Seguridad Social establecidas por convenios, la comisión a que se refiere el artículo 84, se reunirá para negociar los efectos de la nueva situación creada.

Los aumentos que en el futuro pudieran acordar las autoridades competentes, cualquiera que fuera su denominación, serán absorbidos y compensados en su caso y en cómputo anual, dentro de los niveles retributivos citados. Los que se puedan conceder por convenios de ámbito superior, solo repercutirán cuando, en su conjunto, e igualmente en cómputo anual, superen los pactados en “Robert Bosch España Financiación y Servicios, Sociedad Limitada”.

Art. 7. Salvo en los aspectos económicos a que se refiere el artículo anterior, en todo lo demás el convenio de la empresa se aplicará con exclusión de cualquier otro convenio, cualquiera que sea su rango.

Art. 8. Como consecuencia del esfuerzo económico que representa el convenio colectivo, se hace imprescindible necesario repercutir en precios de los incrementos salariales y otras mejoras que se pacten, dentro de los márgenes legales establecidos o que se puedan establecer.

Art. 9. Si en el ejercicio de facultades que les corresponden, los organismos competentes, no aprobaran alguna de las cláusulas del convenio, este quedaría sin eficacia, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

## Capítulo II

### Periodo de trabajo

#### Jornada de trabajo

Art. 10. La jornada anual de trabajo efectivo será la siguiente:

- Año 2008: 1.688 horas.
- Año 2009: 1.688 horas.

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

#### Calendario marco

Art. 11. Tan pronto se publique el calendario oficial de fiestas, la dirección y el comité de empresa definirán un calendario marco del siguiente año, que servirá de referencia para la posterior definición del calendario.

#### Calendario laboral

Art. 12. El calendario laboral hasta el 31 de mayo de 2008 será el establecido en el artículo 12 del convenio colectivo 2005 a 2007.

Calendario válido a partir de 1 de junio de 2008:

El calendario laboral se elaborará en el centro de trabajo, de acuerdo con el calendario marco.

Como norma general, el centro se mantendrá abierto como mínimo 225 días/año. El horario oficial de entrada al trabajo será de 8.00 a 9.00.

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

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

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

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

1. Siete días.—Se planificarán de acuerdo con el punto anterior, para ello el trabajador comunicará a su jefe los días solicitados dentro de la quincena anterior a cada trimestre.

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

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

2. Cuatro días.—La dirección planificará el disfrute de estos días flotantes dentro del período comprendido entre marzo y octubre de cada año, ambos inclusive, y de forma que dicho disfrute coincida con lunes o viernes. La dirección informará al interesado de los días fijados con una antelación de quince días. Todo ello, sin perjuicio de

que puedan establecerse, entre la dirección y la representación de los trabajadores del centro, acuerdos específicos al respecto.

3. Un día.—A definir por la dirección.

Como consecuencia de la vigencia del calendario laboral hasta el 31 de mayo de 2008 se procederá a realizar el ajuste necesario para cumplir la jornada anual pactada.

Art. 13. La concreción y ordenación del calendario laboral en asuntos tales como horario, regímenes de trabajo, turnos, etc., es susceptible de ser negociado.

Teniendo en cuenta las características de “Robert Bosch España Financiación y Servicios, Sociedad Limitada”, su problemática y las necesidades crecientes en el orden competitivo de adecuar y flexibilizar las capacidades de trabajo a las necesidades del mercado, ambas partes consideran necesario abrir un proceso de negociación tendente a llegar a acuerdos específicos.

Para ello la dirección presentará al comité antes del último día de vigencia de este convenio, propuestas concretas, entre otras las siguientes:

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

Art. 14. Se establece una comisión de dirección y representación de los trabajadores para estudiar un Plan de reducción de jornada a largo plazo, que incluya medidas adecuadas para compensar la pérdida de competitividad derivada del incremento de costes que se produciría por la reducción de jornada.

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

#### Jornada y horario diario.

Art. 15. La jornada y horario diario hasta el 31 de mayo de 2008 será el establecido en los artículos 15 y 16 del convenio colectivo 2005 a 2007.

#### Horario flexible

Horario válido a partir del 1 de junio de 2008:

Art. 16. Se autorizará el régimen de horario flexible para el turno normal en las siguientes condiciones:

- a) Este régimen horario será flexible durante todo el año.
- b) Este horario tendrá la consideración, a todos los efectos, de jornada partida.
- c) La recuperación real del tiempo ha de hacerse en trabajo efectivo dentro de la misma jornada, salvo que exista acuerdo con el mando para efectuar la recuperación en mayor período de tiempo por motivos de trabajo, por ejemplo equilibrar la relación carga capacidad.
- d) Si el horario flexible acordado presentara inconvenientes para el normal funcionamiento de la empresa o departamentos, ambas partes, dirección y representantes de los trabajadores, analizarán y decidirán en su caso, de común acuerdo, las medidas oportunas.

Asimismo y con carácter experimental, se aplicará el concepto de flexibilidad horaria indicado en Anexo 6.

Como consecuencia de la vigencia de horario hasta el 31 de mayo de 2008, se procederá a realizar el ajuste necesario para cumplir la jornada anual pactada.

#### Vacaciones

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

La duración de las vacaciones de las personas de nuevo ingreso, en el primer año natural de su permanencia en la empresa, será proporcional al período de trabajo que hayan de realizar dentro de dicho año, sin perjuicio de lo señalado en el último párrafo del artículo 45.

Para la interpretación sobre la distribución de los días de vacaciones se estará a lo establecido en Anexo 1.

#### *Veteranos*

Art. 18. Por razón de antigüedad, las vacaciones anuales reglamentarias se incrementarán con arreglo a la siguiente distribución:

- Diez años de permanencia en la empresa: Un día.
- Veinte años de permanencia en la empresa: Dos días.
- Veinticinco años de permanencia en la empresa: tres días.

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

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

Art. 19. A los efectos de la Orden de 1 de marzo de 1983 del Ministerio de trabajo, se consideran horas extraordinarias estructurales, las que se realicen en los siguientes casos:

- Mantenimiento.
- Conductores de vehículos.
- Sustitución de personas por ausencias imprevistas. trabajos en períodos punta de:
  - Despachos de trabajo (cierre de fichas).
  - Administración de personal (cierre de fichas).
- Operadores y perforistas de proceso de datos.
- Cierre de contabilidad y de inventarios fin de año.
- Campañas venta recambios.
- Fabricación.

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

### Capítulo III

#### *Clasificación profesional*

#### *Clasificación y asimilación*

Art. 20. El personal afecto a la empresa por contrato de trabajo quedará comprendido en las siguientes categorías de empresa, conforme a la distribución que se indica y de acuerdo con la valoración de tareas establecida. Esta categoría será la que fijará su posición interna en la empresa, sin perjuicio de su asimilación en lo externo a las que enumera la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica.

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

Durante la vigencia del convenio se presentará un nuevo sistema de clasificación profesional. En caso de no alcanzarse un acuerdo definitivo respecto al nuevo sistema de clasificación, se procederá a revisar las tareas de aquellos puestos en los que existan dudas sobre su correspondencia.

Art. 21. En virtud de cuanto se indica en el artículo anterior, se determinan las categorías, cuya descripción y asimilación correspondiente figuran en el cuadro que como Anexo 2 se incluye en el presente convenio colectivo.

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

#### *Asignación de tareas*

Art. 22. El período máximo en que un trabajador puede permanecer sin asignación de tarea (categoría inferior a E-1), tarea 999, será de seis meses.

#### *Promoción*

Art. 23. La promoción del personal sujeto a convenio, se realizará de acuerdo con los sistemas de promoción (PT y ET) vigentes en el convenio.

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

Esta situación se revisará en el convenio del 2010.

La dirección informará soportadamente en la comisión de promoción sobre las auditorías con resultado negativo.

En el supuesto de desacuerdo justificado, la comisión de promoción (dirección y comité de empresa), contrastará los datos obtenidos y procederá en consecuencia. La dirección informará al comité de empresa de los resultados obtenidos en las VP y H de E, facilitando la relación de personas afectadas por incremento salarial.

Art. 24. Las nuevas necesidades de personal se cubrirán preferentemente con los trabajadores de la plantilla actual de "Robert Bosch España Financiación y Servicios, Sociedad Limitada", que reúnan los requisitos exigidos. A tal efecto y en aquellos puestos donde proceda el concurso, se convocará el mismo antes de realizar la selección en el exterior.

No se exigirá a ningún trabajador de la plantilla de "Robert Bosch España Financiación y Servicios, Sociedad Limitada", ninguna condición que no se exija al personal procedente del exterior para ocupar el puesto de trabajo objeto de la nueva necesidad.

#### *Formación*

Art. 25. La comisión paritaria de formación, determinará y valorará, separadamente, las necesidades específicas de la dirección, en especial a las nuevas tecnologías, de las solicitadas por los trabajadores, relacionadas con las actividades del centro, y compaginarán los recursos económicos de forma que el presupuesto anual especifique ambas.

### Capítulo IV

#### *Condiciones de trabajo*

#### *Trabajo a tres turnos*

Art. 26. En los supuestos y condiciones que se expresan en el presente artículo, el trabajo a tercer turno se considera un sistema de trabajo normal y por consiguiente no se considera como colaboración.

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

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

En el supuesto de que hubiese personal desocupado en el centro se podrá establecer el trabajo a tercer turno, previa aceptación del comité de empresa y debiendo acordarse asimismo la duración del mismo, tomando como referencia la carga de trabajo previsible.

En todo caso la cobertura de los puestos necesarios para el trabajo a tercer turno se realizará con personal voluntario debidamente capacitado.

Si, con el personal voluntario, no se pudiera cubrir todas las necesidades de tercer turno, estas se completarán con las contrataciones oportunas.

2. Cuando se decida la puesta en marcha de nuevas inversiones en la empresa ("Robert Bosch España Financiación y Servicios, Sociedad Limitada"), la dirección informará al comité de empresa sobre la previsión del desarrollo de la nueva capacidad productiva de estas inversiones, definiéndose en este momento la necesidad de establecer el trabajo a tres turnos con carácter normal.

En el momento de la puesta en marcha de dicha nueva inversión se aplicará el punto 1.

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

4. En todo caso la rotación de los tres turnos se hará entre el personal interno voluntario y el de nueva contratación si lo hubiera.

#### *Racionalización del trabajo*

Art. 27. Como medio de alcanzar el índice de trabajo necesario para conseguir el objetivo de producción que se deriva de este convenio, la empresa intensificará la racionalización del trabajo de forma que todo el personal, cualquiera que sea su actividad (no cualificado, profesional, técnico o administrativo) pueda trabajar con incentivo directo individual o de equipo.

Art. 28. Como medio de conseguir las metas señaladas en el artículo anterior, se estima necesario y conveniente que la empresa:

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

Establezca un sistema que permita, mediante el muestreo estadístico conocer los niveles de actividad y las causas de anomalías en las

secciones en las que por no haber estudio de métodos y tiempos, no se puedan definir y conocer con datos exactos las previsiones de necesidades de personal, permitiendo además poder dar orientaciones a los jefes a fin de que estos se centren, no solo en la realización de sus objetivos, sino también mejoren la forma en que su personal los alcanzan.

#### *Reconversión*

Art. 29. Convencidos de que, en razón de sus características y proyección en los mercados internacionales, el futuro de la empresa y de los que, en cada momento, trabajen en ella, dependen de la expansión y de la competitividad de la misma, se reconoce como conveniente y necesario el continuo cambio técnico y de la organización que impone, paralelamente, una reestructuración del personal y de sus capacidades.

Para ello, y conforme a las disposiciones vigentes, la empresa se compromete y el personal acepta, una acción apropiada de reconversión de los trabajadores, que les adapte, aplicando las técnicas sociológicas y de formación adecuadas, a las nuevas necesidades productivas, de forma que nadie quede desfasado por el progreso técnico, alejando, además, el riesgo de un posible desempleo tecnológico.

Art. 30. En virtud de la necesidad de reestructurar servicios y puestos de trabajo, el reajuste del personal afectado se concretará especialmente en:

- Trasladar trabajadores de puestos indirectos a puestos directos.
- Trasladar profesionales de oficios atípicos a puestos de oficios típicos en la empresa.
- Adiestrar a dichos trabajadores en las técnicas de sus nuevos puestos.
- Capacitar, en general, a todo el personal afectado por los avances técnicos y de la organización, para un satisfactorio desempeño de su misión.

Art. 31. Quienes se vieran afectados por la reconversión, no perderán la categoría alcanzada en la empresa y conservarán su salario base y complementos salariales fijos que tuviera, estando para el resto de los conceptos retributivos a lo que esté establecido respecto al puesto que pase a ocupar.

Art. 32. El proceso de reconversión se efectuará por los Servicios de Formación y Psicología de la empresa, en colaboración con los representantes de los trabajadores de la empresa.

#### *Mejoras de productividad*

Art. 33. Los representantes de los trabajadores manifiestan su disposición de intervenir en servicios donde los índices de propuestas de mejoras o sugerencias no sean satisfactorios, para estimular al personal en este sentido, cooperando a remover los obstáculos psicológicos que dificulten tan importante acción.

#### *Movilidad geográfica*

Art. 34. En la fecha de entrada en vigor del primer convenio colectivo de "Robert Bosch España Financiación y Servicios, Sociedad Limitada", la empresa cuenta con un solo centro de trabajo sito en Madrid, calle Hermanos García Noblejas, número 19. En el supuesto de que, con posterioridad a dicha fecha, se incrementara el número de centros, será de aplicación lo previsto en el Anexo 3.

#### *Índices de absentismo*

Art. 35. La comisión dirección-representación de los trabajadores establecerá un acuerdo para mejorar los índices de absentismo en aquellos casos que superen el promedio general de la empresa, del último período anual.

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

#### *Incapacidad permanente parcial*

Art. 36. En el caso de que algún trabajador haya sido calificado con un grado de Incapacidad permanente parcial, que supone una parcial incapacidad para la realización de su trabajo habitual, la empresa se compromete, en un plazo mínimo, a acoplarlo a un puesto de trabajo acorde a sus capacidades respetándole salario y categoría y durante el tiempo que dure dicha incapacidad.

#### *Empleo*

Art. 37. 1. Los trabajadores que realicen los servicios y obras subcontratadas (en el marco de la legalidad vigente) estarán dentro del ámbito de organización, dirección y control del subcontratista, el cual tendrá actividad, estructura y entidad propias. Asimismo, no podrán ejercer funciones de mando sobre el personal "Robert Bosch España Financiación y Servicios, Sociedad Limitada".

2. Con el fin de cubrir posibles necesidades futuras, "Robert Bosch España Financiación y Servicios, Sociedad Limitada", establecerá con escuelas de formación profesional y universidades programas de colaboración de tipo de formación dual (escuela-prácticas de empresa).

Para el personal procedente de programas del tipo de formación dual a que se refiere el apartado anterior, la evaluación continua y objetiva, en el caso de realizarse, se considerará como las pruebas de selección teórico-prácticas que se indican en el punto 4 del Anexo 4.

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

4. Se adjunta como Anexo 4 documento para las contrataciones.

#### *Contratos eventuales*

Art. 38. En lo referente a la duración de los contratos eventuales, a la empresa "Robert Bosch España Financiación y Servicios, Sociedad Limitada", le será de aplicación lo establecido en el convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid, por lo que, se podrán celebrar contratos eventuales regulados en el número 1 apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores con la duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses.

De ampliarse la duración máxima, la empresa quedará automáticamente acogida a dicha ampliación.

#### *Período de prueba*

Art. 39. El período de prueba para el personal de todas las categorías se establece en un plazo cuya duración máxima podrá llegar hasta seis meses.

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

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

#### *Prendas de trabajo*

Art. 40. 1. Se confirma como uniformidad para el personal de la empresa: bata blanca para cualquier categoría en oficinas.

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

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

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

### Capítulo V

#### *Condiciones económicas*

Art. 41. Las condiciones económicas que se pactan en este convenio corresponden a los trabajadores que realizan el período de trabajo ordinario anual.

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

#### *Rembuiciones*

Art. 42. 1. Incremento salarial: para los años 2008 y 2009 se acuerda un incremento salarial provisional del 2,25 por 100, respec-

tivamente, tomando como base los datos existentes al 31 de diciembre del año anterior según la periodicidad actual:

Claves:

- Percepciones mensuales: 9101, 9105, 9216, 9234, 9235, 9255, 9260, 9263, 9273, 9274, 9277, 9278, 9353, 9354.
- Extra vacaciones: 9Y01, 9Y05, 9Y09, 9Y13.
- Extra Navidad: 9X01, 9X05, 9X09, 9X13.
- Paga única abril: 9Z01, 9Z04.

2. Revisión salarial:

- Año 2008: IPC real + 0,25 por 100, garantizándose el 2,25 por 100 como mínimo.
- Año 2009: IPC real + 0,25 por 100, garantizándose el 2,25 por 100 como mínimo.

Esta revisión será de aplicación desde el 1 de enero de cada año de vigencia del convenio.

#### *Estructura salarial*

Art. 43. 1. Para 2008 y 2009 se aplicará al personal empleado la estructura salarial definida en el Anexo 5 de 2008 y 2009, respectivamente, con la categoría y nivel salarial que el trabajador tuviera en cada mes ordinario.

2. Se creará una comisión de dirección y representantes de los trabajadores para estudiar y simplificar las claves de nómina en línea con la simplificación ya recogida en el artículo 42.

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

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

#### *Paga única de abril*

Art. 44. Para 2008 y 2009 se aplicará al personal empleado la paga única de abril definida en el Anexo 5, con la categoría y nivel salarial que el trabajador tuviera en abril de 2008 y 2009, respectivamente.

Esta paga única, queda consolidada en 2008 y 2009, respectivamente.

#### *Cálculo pago vacaciones*

Art. 45. El criterio para calcular el período de vacaciones queda modificado, estableciéndose a partir del año 1978, sobre la base de años naturales.

En consecuencia, su devengo se iniciará el 1 de enero de cada año y finalizará el 31 de diciembre.

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

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

#### *Pago mensual*

Art. 46. El pago de los haberes de todos los trabajadores de la empresa se realizará mensualmente.

#### *Módulo de pago mensual*

Art. 47. El módulo de pago mensual establecido para facilitar la regularidad de los cobros del personal, se actualiza conforme al promedio mensual del horario anual de trabajo que se establece en el convenio, para cada año (horas anuales/onces meses) y servirá para calcular los conceptos retributivos que se perciben en función del tiempo de presencia.

#### *Domiciliación del pago*

Art. 48. El abono de la nómina se realizará por transferencia bancaria en la entidad elegida por el trabajador.

#### *Pagas extraordinarias*

Art. 49. 1. Las pagas extraordinarias de vacaciones y Navidad, por un importe de una mensualidad de la paga tipo cada una de ellas, serán percibidas por todo el personal en proporción al tiempo trabajado durante cada período a que corresponda.

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

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

2. Las pagas extraordinarias se harán efectivas: La de vacaciones, con quince días de antelación al comienzo de estas, y la de Navidad, el último día hábil anterior al 22 de diciembre.

#### *Antigüedad*

Art. 50. La antigüedad se abonará por quinquenios, a razón de un 5 por 100 por cada quinquenio, sobre una tabla base.

La tabla base de importes para calcular el valor del quinquenio será el indicado en Anexo 7.1.

#### *Dietas y kilometraje*

Art. 51. Los valores en euros a aplicar serán los siguientes:

Vigor desde	España, Portugal, Iberoamérica	Resto de países
01.01.2008	43,5 €	51,5 €
01.01.2009	44,0 €	52,0 €

Kilometraje: la tarifa de kilometraje para automóviles queda fijada en 0,25 euros/kilómetro a partir del 1 de enero de 2008.

La tarifa anterior lleva comprendida la cobertura de seguro a todo riesgo.

#### *Pluses de segundo turno, tercer turno, nocturnidad y noche trabajada*

Art. 52. En fecha 28 de octubre de 1991, se alcanzó un acuerdo cuyo texto se recoge en Anexo 8 para los pluses de segundo turno, tercer turno, nocturnidad y noche trabajada.

A partir del 1 de enero de 2006 se procede, según Anexo 8.1, a la agrupación de los pluses indicados en el acuerdo de fecha 28 de octubre de 1991 de la siguiente manera:

1. El plus del segundo turno y la nocturnidad de dicho turno pasarán a unificarse en un solo plus denominado plus segundo turno-nocturnidad y se abonará en función de las horas trabajadas en dicho turno.

2. Los pluses de tercer turno, noche trabajada y nocturnidad, pasan a unificarse en un solo plus denominado plus tercer turno-nocturnidad y se abonará por cada una de las horas que esté trabajando en el tercer turno.

#### *Otros pluses*

Art. 53. 1. En Anexo 9.1 se recoge el valor del plus de bomberos para los años 2008 y 2009.

2. Los pluses especiales de vigilancia, chóferes y horarios especiales, se incrementan en los siguientes porcentajes:

- Año 2008: 2,25 por 100 los valores existentes al 31 de diciembre de 2007.
- Año 2009: 2,25 por 100 los valores existentes al 31 de diciembre de 2008.

#### *Quebranto de moneda*

Art. 54. Al personal que de una manera continuada realice pagos y/o cobros en funciones de caja o asimiladas, se le abonará mientras ejerza la tarea un plus por quebranto de moneda en doce mensualidades, con arreglo a las cantidades indicadas en Anexo 9.1.

#### *Horas extraordinarias*

Art. 55. A partir del 2008 y 2009, se establece en el Anexo 7.1 una tabla por categorías para todo tipo de horas extraordinarias.

Art. 56. El nivel de ingresos mínimos anuales para todos los trabajadores mayores de dieciocho años que realicen el horario normal de trabajo real en situación de normalidad, se fija en Anexo 7.2.

## Capítulo VI

### Seguridad y salud

Art. 57. La normativa del grupo "Robert Bosch" sobre seguridad y salud será de aplicación en "Robert Bosch España Financiación y Servicios, Sociedad Limitada". La adecuación del centro de trabajo de "Robert Bosch España Financiación y Servicios, Sociedad Limitada", a esta normativa se realizará de forma progresiva y de acuerdo con los planes de desarrollo del centro.

Se presentará al comité de seguridad y salud los programas específicos orientados a esta adecuación.

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

#### 1. Ruidos.

Se seguirán las siguientes directrices:

- 1.1. Recepción obligatoria por parte de los técnicos de seguridad de todas las nuevas inversiones (tanto las que sean de nueva compra, como las trasladadas desde otros centros del grupo "Robert Bosch"), marcándose como objetivo una emisión máxima de 80 dB (A). Se informará al comité de seguridad y salud, según el artículo 62 de este convenio. Si la emisión de ruido superara este límite, se deberá actuar sobre las máquinas y/o instalaciones para reducir la emisión hasta el límite indicado, definiéndose en estos casos un plan de acción.
- 1.2. Catalogación de los puestos de trabajo y/o instalaciones con ruido elevado.
  - 1.2.1. Si los niveles de ruido equivalente (exposición diaria al ruido) no superaran los 85 dB (A), se les informará a los trabajadores de los riesgos de exposición al ruido.
  - 1.2.2. Si los niveles de ruido equivalente (exposición diaria al ruido) están entre 85 y 90 dB (A), se facilitarán medios de protección personal, que deberán ser adaptados a cada trabajador individualmente y a sus condiciones de trabajo y que serán de uso obligatorio. El personal destinado a estos puestos tendrá el seguimiento médico preventivo preceptivo. Los responsables del centro estudiarán y presentarán al comité de seguridad y salud, las medidas tanto temporales como definitivas, para adecuar en tanto sea viable el nivel de ruido equivalente por debajo de los 85 dB (A). La viabilidad de las medidas a tomar será discutida en el comité de seguridad y salud.
  - 1.2.3. Si el nivel de ruido equivalente (exposición diaria al ruido) superara los 90 dB (A), aparte del uso obligatorio de medios de protección personal y el establecimiento del preceptivo seguimiento médico preventivo de los trabajadores, los responsables del centro introducirán medidas técnicas correctivas que adecuen el nivel de ruido equivalente a los 85 dB (A). En aquellos casos en que la dirección considere, que los procesos productivos imposibilitan esta adecuación, el comité de seguridad y salud analizará y definirá las actuaciones a seguir.
- 1.3. Se acuerda mantener los actuales niveles de periodicidad para los reconocimientos médicos de audiometría, tanto generales como específicos.
2. Temperatura.
  - 2.1. Se consideran como objetivo de temperaturas secas mínimas (ambientales) y siempre que el proceso de fabricación lo permita, las siguientes:
    - Naves para máquinas y trabajos de montaje con actividad no constantemente sentadas: 17 °C.
    - Talleres con actividades permanentemente sentadas: 20 °C.
    - Comedores: 18 °C.
    - Vestuarios: 21 °C.
    - Duchas: 22 °C.

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

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

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

La comisión paritaria de seguimiento prevista en el artículo 85, vigilará el cumplimiento de lo pactado en este punto 2.2, a fin de que se lleve a efecto.

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

3. Prevención de riesgos.

El 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 de la empresa, además de fijar las medidas preventivas para evitar dichos riesgos.

La dirección de la empresa elaborará el BKO y hará entrega del mismo al comité de seguridad y salud laboral.

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

4. PVD

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

Art. 58. 1. El comité de seguridad y salud del centro, negociará y acordará antes del 30 de septiembre de cada año las voces de seguridad y salud correspondientes al año siguiente: estos acuerdos tendrán la acostumbrada categoría normativa de convenio colectivo y a tal efecto se consideran incluidos en el presente convenio colectivo.

2. Con el fin de que el comité de empresa, tengan información sobre la situación y evolución de la salud laboral de la plantilla del centro, recibirá una copia de la memoria anual del servicio médico.

Asimismo el servicio médico pasará al comité de empresa el informe trimestral que envía a la Administración.

3. Reconocimiento médico.

3.1. Se reconoce el derecho a todos los trabajadores a un reconocimiento médico con periodicidad anual.

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

Estas pruebas constarán de:

- a) Prevención a cáncer ginecológico de la mujer:
  - Citología adecuada anual.
  - Mamografía y/o ecografía a criterio médico.
- b) Prevención del cáncer de próstata:
  - Se realizará a varones mayores de cincuenta años.
  - Según analítica especial.

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

4. Las recomendaciones de los gabinetes del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo serán asumidas por la dirección del centro, quien las cumplirá obligatoriamente en el menor tiempo posible, siempre que la petición del dictamen al Instituto sea originada por mutuo acuerdo entre la representación de los trabajadores y la dirección y así se especifique en el acuerdo.

5. Los jefes técnicos del centro serán los responsables de entregar al comité de empresa y Secciones Sindicales del mismo, las normas específicas del grupo "Bosch" que les afecten.

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

6. Campañas preventivas sobre salud laboral y prevención de accidentes.

Se realizarán aquellas que se consideren necesarias, de acuerdo con las características del centro, las circunstancias en las que se valore su utilidad para una mayor formación e información en la prevención y 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. Asimismo a las nuevas contrataciones se les instruirá en materias de seguridad y salud, no solo genérica sino también específica del puesto de trabajo, constatando la recepción de información a través de la hoja de confirmación de la misma.

7. A las nuevas inversiones, instalaciones y obras en general, se les deben dotar de los medios necesarios para cumplimentar las normativas externas e internas en materia de seguridad y salud, antes de su puesta en funcionamiento, constatando y documentando argumentadamente el cumplimiento de estos requisitos, a través de un acta o protocolo de recepción.

8. Se entregarán a los trabajadores gafas de seguridad (graduadas, en caso de defecto visual del trabajador), con cargo a la empresa, en aquellos puestos de trabajo donde existan riesgos de proyecciones. Estos puestos de trabajo permanentes, se recogerán en una lista argumentada, emitida y autorizada por el comité de seguridad y salud.

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

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

Art. 59. 1. Si el centro de trabajo tiene más de cien trabajadores, se constituirá un comité de seguridad y salud, con un máximo de cinco representantes por cada una de las partes.

2. Si el centro de trabajo tuviera menos de cien trabajadores tendrá la composición legalmente establecida.

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

4. El comité de seguridad y salud podrá ser asistido para casos específicos por técnicos externos, a elección de las partes.

5. En los casos de accidente de trabajo, el comité de seguridad y salud efectuará un informe sobre sus circunstancias.

Art. 60. Se revisarán los puestos actualmente calificados como penosos, o peligrosos, tanto para conocer aquellos susceptibles de haber aumentado estos riesgos, como para al actualizar su clasificación adaptar los pluses correspondientes.

La selección y calificación de puestos a revisar corresponde al comité de seguridad y salud.

Art. 61. Los trabajadores disminuidos como consecuencia de su actividad profesional en la empresa, podrán ser reconvertidos para su adaptación a puestos acordes con sus facultades.

Art. 62. La dirección informará al comité de seguridad y salud del centro, antes de la puesta en funcionamiento de nuevos puestos de trabajo, nuevos productos y materiales, para su estudio desde el punto de vista de seguridad y salud.

## Capítulo VII

### Beneficios sociales

#### Becas

Art. 63. La convocatoria de becas será:

- Beca para hijos disminuidos psíquicos de trabajadores y estudios superiores de trabajadores por un importe de 500 y 515 euros/beca, para los años 2008 y 2009, respectivamente, para

todas las solicitudes que cumplan los requisitos actualmente establecidos.

- Siete becas para estudios superiores de hijos de trabajadores, por un importe de 500 y 515 euros/beca, para los años 2008 y 2009, respectivamente, aplicando los baremos correspondientes actualizados.

#### Caja de asistencia

Art. 64. La caja de asistencia desaparece y su presupuesto se incorpora a una clave especial que se abonará a todos los trabajadores afectados por el convenio por un importe de 19 euros y 20 euros para los años 2008 y 2009, respectivamente. Dicha cuantía se abonará en el mes de octubre.

#### Permiso por matrimonio

Art. 65. Por contraer matrimonio se gozará de quince días naturales ininterrumpidos abonables, que se podrán disfrutar con una antelación de tres días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si esta coincidiera con día no abonable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

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

#### Anticipos personales

Art. 66. Se establece la cuantía máxima para los créditos personales para los años 2008 y 2009 en 3.000 euros para todas las solicitudes que cumplan los requisitos actualmente establecidos.

Para acceder a dichos créditos personales, superiores a 1.500 euros será necesario el soporte documental justificativo adecuado.

Estos niveles máximos se incluirán en la CEDD 115 permaneciendo en vigor el resto del apartado 3.7 de esta CEDD, para "Robert Bosch España Financiación y Servicios, Sociedad Limitada".

#### Economato

Art. 67. 1. El personal de la empresa renuncia a la institución de los economatos laborales señalados en el Decreto de 21 de marzo de 1958 y disposiciones concordantes.

2. No obstante el presupuesto que se destinaba al economato se asignará como parte para aumentar la estructura salarial en cada una de las quince pagas que se abonan.

#### Compensación por bar-comedor

Art. 68. La empresa subvencionará las comidas y bocadillos del bar-comedor con el 50 por 100 de su precio.

#### Premio de nupcialidad

Art. 69. Todo trabajador con antigüedad de un año como mínimo, recibirá al contraer matrimonio, por una sola vez, un plus de nupcialidad calculado con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\text{Plus N} = 5 \text{ por } 100 \text{ de } B \times H$$

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

H = Número de años en la empresa.

#### Incapacidad temporal (IT)

Art. 70. En la situación de IT, se complementará hasta el 100 por 100 de la paga de referencia desde el primer día.

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

1. Se mantiene como índice de referencia, el índice de 4,78 por 100. La comisión mixta se reunirá cuando la evolución de los índices lo haga necesario.

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

## 2. Medidas de control:

- 2.1. En ningún caso se aceptará a efectos de pago del complemento, la llamada telefónica como justificante de enfermedad, considerándose como permiso no abonable.
- 2.2. Las personas cuyo índice de absentismo por IT supere el 1,25 de la media de su centro, serán reconocidas o citadas para su seguimiento.
- 2.3. La comisión de seguimiento de IT celebrará una reunión de seguimiento en la segunda quincena de octubre.

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

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

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

### *Incapacidad laboral permanente (ILP)*

Art. 71. La comisión, establecida a tal efecto estudiará los casos o colectivos concretos que pudieran estar afectados por bajas por incapacidad laboral permanente.

### *Indemnización por fallecimiento*

Art. 72. La indemnización por fallecimiento de un trabajador en activo será equivalente a una mensualidad y media de la paga tipo.

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

### *Seguro de vida*

Art. 73. Se incorpora al convenio, en sus propios términos, el Acuerdo sobre el Seguro de Vida de fecha 21 de diciembre de 1995 y la Ratificación de 25 de enero de 1996, así como los valores para los años 2005 al 2010 (Anexo 11).

### *Cesta de Navidad*

Art. 74. El valor de la cesta de Navidad para el personal afectado por este convenio, para los años 2008 y 2009 será de 80 euros y 85 euros, respectivamente.

Existirá la posibilidad de percibir su importe en metálico a elección del trabajador.

### *Ayuda escolar*

Art. 75. Para el personal afectado por el presente convenio con hijos en edad comprendida entre tres y dieciocho años se establece una cantidad de 57 y 58 euros brutos anuales por familia para los años 2008 y 2009, respectivamente.

Esta ayuda se abonará en la nómina del mes de septiembre.

## Capítulo VIII

### *Actividad sindical*

Art. 76. Trimestralmente la dirección facilitará a los representantes de los trabajadores información sobre la marcha de la compañía en lo que respecta a:

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

Con carácter mensual se facilitará a los representantes de los trabajadores información sobre las unidades producidas, pagos a la Se-

guridad Social debidamente acreditados, movimiento de altas y bajas, índices de absentismo y otros ratios sociales.

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

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

### *Información sobre la inversión*

Art. 77. La dirección informará a los representantes de los trabajadores de las actuaciones y presupuestos de inversión, indicando las diferentes partidas de los mismos, y los criterios que han aconsejado su realización.

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

### *Secciones sindicales*

Art. 78. 1. En el centro de trabajo que exista comité de empresa cuando el número de miembros dentro de la candidatura del sindicato, supere el 15 por 100 de los delegados obtenidos en las últimas elecciones, la representación del Sindicato será reconocida por la empresa y ostentada por un delegado. En el centro con más de 1.000 trabajadores se añadirá un delegado suplente. En este caso, la titularidad será indistinta.

2. A estos delegados se les reconocen los mismos derechos y garantías que a los miembros del comité de empresa.

3. En el centro en que la candidatura de un sindicato supere el 10 por 100 del número total de vocales del comité, se dispondrá para cada sección sindical de un local con los muebles indispensables y un ordenador.

4. El centro con más de 50 trabajadores, por cada central sindical que tenga algún representante en el comité de empresa, se dispondrá, al menos, de un tablón de anuncios por central para comunicar con sus afiliados.

### *Comité de empresa*

Art. 79. 1. Actividad sindical

1.1. Los miembros del comité de empresa dispondrán de 40 ± 10 horas mensuales por persona para el ejercicio de sus funciones sindicales, que tendrá carácter flexible en los períodos de convenios o de otros temas generales, que exijan especial intensidad en las relaciones sindicales o con la dirección. Las horas de los distintos miembros serán acumulables entre sí, en cómputo mensual, pudiendo además, quedar relevados de su trabajo hasta un 15 por 100 de los miembros del comité de empresa dentro del cómputo de horas global.

1.2. Si las horas de actividad del comité de empresa en el período del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009 no superaran las 40 horas de media en cómputo mensual, se mantendrá a partir del 2010 lo indicado en el punto anterior. En caso contrario esta media quedará fijada en 40 horas.

1.3. Los representantes de los trabajadores se comprometen a tener informados a sus mandos de su tiempo de dedicación sindical, con objeto de que estos puedan conocer previamente la disponibilidad laboral del trabajador, para poder planificar su trabajo.

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

1.4. Igualmente, se concretará, entre ambas partes, los procedimientos para la recepción de visitas que estimen los comités de empresa, para el desempeño de su función laboral y sindical.

Art. 80. La empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, para aquel que voluntariamente lo solicite.

Capítulo IX

Marco de relaciones laborales

Reglamento de Régimen Interior (RRI)

Art. 81. El Reglamento de Régimen Interior será actualizado por una comisión paritaria constituida por cuatro representantes de la dirección y cuatro de los representantes de los trabajadores.

La comisión paritaria actuará con facultades delegadas de las partes negociadoras del presente convenio, circunscribiendo la revisión a la actualización del Reglamento de Régimen Interior, contemplando el ordenamiento vigente y la inclusión de los acuerdos de los sucesivos convenios colectivos.

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

Marco de relaciones laborales.

Art. 82. Una comisión paritaria recopilará en un documento único todos los Acuerdos alcanzados hasta la fecha en "Robert Bosch España Financiación y Servicios, Sociedad Limitada" (convenio colectivo, RRI, acuerdos varios, etcétera).

Art. 83. Se incorpora al presente convenio colectivo el acuerdo sobre reestructuración de fecha 22 de diciembre de 1994 (Anexo 10).

Capítulo X

Cláusula final

Comisión paritaria

Art. 84. Se crea una comisión paritaria integrada por cinco miembros en representación del personal y un número igual por la empresa.

Esta comisión será el órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio.

Serán funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

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

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

ANEXO 1

VACACIONES

No habiéndose alcanzado un acuerdo en la materia concreta de distribución de días de vacaciones, ambas partes, en cumplimiento del acuerdo establecido en el punto 8 del principio de acuerdo de fecha 12 de julio de 1995, del I convenio colectivo de "Robert Bosch España Financiación y Servicios, Sociedad Limitada" (hoy "Robert Bosch

España Financiación y Servicios, Sociedad Limitada"), acuerdan mantener vigentes en sus propios términos los siguientes artículos:

- Artículo 24 del texto del XII convenio colectivo ("Boletín Oficial del Estado" número 188, de 8 de agosto de 1983), de la entonces denominada FEMSA.

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

- Artículo 10 de los convenios XII al XXII, ambos inclusive, de la entonces denominada primero FEMSA y posteriormente "Robert Bosch, Sociedad Anónima", publicados respectivamente en el "Boletín Oficial del Estado":

- Número 188, de 8 de agosto de 1983.
- Número 118, de 17 de mayo de 1984.
- Número 145, de 18 de junio de 1985.
- Número 205, de 27 de agosto de 1986.
- Número 192, de 12 de agosto de 1987.
- Número 198, de 18 de agosto de 1988.
- Número 267, de 7 de noviembre de 1989.
- Número 55, de 5 de marzo de 1991.
- Número 103, de 30 de abril de 1993.
- Número 94, de 20 de abril de 1994.
- Número 297, de 13 de diciembre de 1994.

De los cuales, a título de ejemplo, se reproduce únicamente el correspondiente al XXII convenio colectivo de la entonces denominada "Robert Bosch, Sociedad Anónima".

Art. 10. En cuanto no sea expresamente modificado por el presente pacto y dentro de sus propios términos, se confirmen, en su totalidad, los acuerdos establecidos en el XXI convenio colectivo firmado entre "Robert Bosch, Sociedad Anónima" (antes FEMSA), y sus trabajadores.

- Artículo 15 del texto del XXII convenio colectivo ("Boletín Oficial del Estado" número 297, de 13 de diciembre de 1994), de la entonces denominada "Robert Bosch, Sociedad Anónima".

El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales. El período opcional de vacaciones estará comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, considerándose, a todos los efectos, el mes de agosto como mes oficial de vacaciones. Para no interrumpir la actividad productiva y comercial durante el período de vacaciones, con tres meses de antelación a la fecha señalada para las mismas, se planificarán en los distintos centros y servicios los correspondientes turnos para aquellos trabajadores que hayan optado por un período de vacaciones distinto al del mes de agosto, cumpliéndose, en todo caso, las horas de trabajo anuales establecidas.

ANEXO 2

CATEGORIA	DESCRIPCION	A S I M I L A C I O N					
		No Profesionales	Profesionales	Subalternos	Administrativos	Técnicos	Titulados
A 1	Hasta 125 Trabajos sencillos, repetitivos y bien definidos.	Pinches Peones ordinarios		Botones Personal Limpieza			
A 2	126 - 135 Trabajos repetitivos bien definidos con necesidad de aportación de experiencia para interpretar las causas de las variaciones del trabajo y actuar adecuadamente para corregirlas. Trabajos de la zona A1, que precisa un esfuerzo particular de la voluntad para superar un inconveniente reconocido en la función (ruido, calor, angustia, etc.). Trabajos de vigilancia de locales y labores auxiliares de cocina. Trabajos repetitivos sencillos de oficina, tales como operaciones de registro y archivo muy definidas.	Mozo Especializ. de Almacén Especialistas		Listero Ordenanza Cocinero Auxiliar Vigilante Portero Pesador o Basculero	Auxiliares		

CATEGORIA		DESCRIPCION	A S I M I L A C I O N					
Clase	V. Tarea		No Profesionales	Profesionales	Subalternos	Administrativos	Técnicos	Titulados
B 1	136 - 150	<p>Trabajos de tipo profesional muy definidos, con asesoramiento en caso de dificultad.</p> <p>Trabajos repetitivos con necesidad de aportación de la experiencia y razonamiento para interpretar las causas de las variaciones del trabajo, cuya complejidad hace necesario el conocimiento de una parte de la tecnología de un oficio para actuar adecuadamente y corregirlos.</p> <p>Trabajos de la zona A2, que precisan un esfuerzo particular de la voluntad para superar un inconveniente reconocido en la función, ruido, calor, angustia, etc.)</p> <p>Trabajos de vigilancia, de localización y control de movimiento de personas o materiales con normas generales de actuación.</p> <p>Trabajos de iniciación profesional en comedores.</p> <p>Trabajos consistentes en el control, distribución y registro en un sector de almacén.</p> <p>Trabajos de registro, copia, archivo y recopilación de datos o transcripciones mecanográficas.</p> <p>Trabajos de iniciación profesional en dibujo industrial.</p>	Especialistas: Cualificados	Oficiales 3.ª	Listero Almacenero Chófer Motociclo Guarda Jurado Camarero	Oficiales 2.ª	Calcador Reproductor de Planos Auxiliar Laboratorio Auxiliar Organización	
B 2	151 - 165	<p>Trabajos que requieren la utilización de gran parte de la tecnología del oficio, precisando asesoramiento en caso de dificultad.</p> <p>Trabajos profesionales de tecnología sencilla por la naturaleza de la profesión o por las condiciones en que se desarrollan en la Empresa.</p> <p>Trabajos profesionales de tecnología sencilla en servicios auxiliares de cocina, comedores, recepción de visitas o centralitas telefónicas o consistentes en la conducción de vehículos de turismo o furgonetas.</p> <p>Trabajos consistentes en el control, distribución o registro en pequeños almacenes.</p> <p>Trabajos de secretariado en iniciación.</p> <p>Trabajos consistentes en el pleno dominio de máquinas de oficina especiales.</p> <p>Trabajos consistentes en procesos administrativos complejos pero bien definidos.</p> <p>Trabajos de especialización de una parte bien definida de procesos técnicos de laboratorios o mecanización administrativa, generalmente labores auxiliares del proceso total.</p>		Oficiales 2.ª	Enfermero Telefonista Cocinero Chófer de Turismo Portero 1.ª		Capataz Peones Archivero Bibliotecario Reproductor Fotográfico Delincuente 2.ª Analista 2.ª Técnico Organización 2.ª	Maestro Enseñanza Elmtal.
C 1	166 - 180	<p>Trabajos profesionales que requieren el empleo total de la tecnología del oficio sin precisar en general de asesoramiento.</p> <p>Preparación de máquinas y puestos de trabajo de fabricación de tecnología sencilla o bien definidas.</p> <p>Trabajos profesionales que requieren el empleo total de la tecnología del oficio, sin precisar en general de asesoramiento (conductores de camión o turismo al servicio de cargos directivos).</p> <p>Trabajos de secretariado.</p> <p>Trabajos en procesos administrativos complejos que precisan para su ejecución nociones de tecnología de compras, contabilidad, estadística, gestión, organización de archivos, traducción de idiomas.</p> <p>Trabajos de especialización en procesos técnicos simples, como dibujo industrial, previsión de elementos de máquinas, ensayos simples de materiales, con necesidad de participar en la resolución de los problemas que surjan.</p>	Preparadores	Oficiales 1.ª	Chófer Camión	Viajante Oficiales 1.ª	Capataz Especial Delincuente 1.ª Fotógrafo Analista 1.ª	Maestro Enseñanza Prim.ª
C 2	181 - 195	<p>Trabajos profesionales que requieren un alto grado de formación profesional por la complejidad de la realización o por precisar de nociones de la tecnología de otros oficios.</p> <p>Preparación de máquinas complejas para fabricaciones diversas.</p> <p>Funciones de preparador de la zona C1 desarrollando la coordinación y vigilancia del equipo por delegación o en horario de turno.</p> <p>Funciones de mando para la coordinación y vigilancia en la realización de trabajos de tecnología profesional sencilla en los servicios de bar, comedor o cocina.</p> <p>Funciones en procesos administrativos que precisan para su ejecución el dominio de la técnica contable, planificación de la producción, gestión o secretariado, con la asistencia a mando directivo.</p> <p>Trabajos de iniciación en procesos técnicos de estudio y desarrollo de utillaje y maquinaria.</p>	Jefe de Equipo	Oficial 1.ª Especial Preparadores Jefes Equipo			Encargado Maestro 2.ª Dibujante Proyectista Técnico Organización 1.ª	Practicantes Graduados Sociales Maestro Industrial
C 2	196 - 210	<p>Trabajos profesionales con dominio total de la tecnología de varios oficios o iniciación técnica.</p> <p>Profesionales coordinadores del trabajo de un grupo también profesional.</p> <p>Funciones de preparador de subzona inferior desarrollando la coordinación y vigilancia del equipo por delegación o en horario de turno.</p> <p>Funciones de mando para la coordinación, vigilancia y control de almacenes con diversidad de productos.</p> <p>Trabajo de iniciación técnica en los servicios sanitarios o de colaboración en la formación profesional E. A.</p> <p>Funciones en procesos administrativos que precisan para su ejecución el dominio de la contabilidad de la Empresa, coordinación administrativa o secretariado, con asistencia a la gerencia de la Empresa.</p> <p>Funciones de una técnica especializada completa de métodos o de procesos, mecanización administrativa, herramientas, etc.</p>						

CATEGORIA		DESCRIPCION	A S I M I L A C I O N					
Clave	V. Tarea		No Profesionales	Profesionales	Subalternos	Administrativos	Técnicos	Titulados
D 1	211 - 235	<p>Funciones de mando para la coordinación, vigilancia y asistencia técnica en la realización de trabajos de serie o profesionales de tecnología sencilla con planes bien definidos.</p> <p>Funciones de mando para la coordinación de uno o varios servicios particulares y específicos, con relaciones internas y planes bien definidos.</p> <p>Funciones de gestión, coordinación administrativa y contable de un servicio que tiene establecidas unas normas de funcionamiento autónomas, pero bien definidas y con asesoramiento.</p> <p>Funciones de colaboración en el plan de formación de E. A., con ejercicio permanente de labores en varias asignaturas a nivel de Bachillerato Elemental.</p> <p>Funciones con dominio de tecnología de comercio exterior o contable con manejo y custodia de fondos.</p> <p>Trabajos de secretariado con asistencia a mando directivo, alto grado de perfeccionamiento y empleo de dos idiomas.</p> <p>Funciones en procesos técnicos de estudio y desarrollo, con aplicación de una tecnología general especializada: metrología, ensayos de materiales, documentación de proyectos, métodos eléctricos, etc.</p>				Cajero Jefes de 2.º Jefe de Equipo	Contraamaestre Maestro de Taller Delineante Proyectista Jefe Sección Laboratorio Jefe Organización 2.º	Ayudantes de Ingeniería y Arquitectos Peritos Industriales
D 2	236 - 275	<p>Funciones de mando para la coordinación, vigilancia y asistencia técnica en la realización de trabajos de varias profesiones en talleres con planes poco definidos.</p> <p>Funciones de mando para la coordinación de uno o varios servicios particulares y específicos, con distribución de trabajo y control contable del servicio.</p> <p>Funciones de mando para la coordinación de varios servicios particulares y específicos de control de personas y materiales con contacto en el exterior.</p> <p>Funciones de mando y coordinación de servicios de tecnología de compras, ventas, publicidad.</p> <p>Funciones con dominio de tecnología aplicada de psicología de personal.</p> <p>Funciones de mando y coordinación de servicios contables.</p> <p>Funciones en procesos técnicos completos de estudio y desarrollo de proyectos de maquinaria o útiles, de análisis de materiales en laboratorios, aparatos, etcétera, con aplicación total de una tecnología general.</p>				Jefes de 1.º Jefes de Servicio	Jefe de Taller Jefe Laboratorio Jefe Organización 1.º	
E 1	—							
E 2	—	MANDOS SUPERIORES.						Ingenieros Arquitectos Licenciados
F 1	—							
F 2	—							

ANEXO 3

No habiendo alcanzado un acuerdo en la materia concreta de movilidad geográfica, ambas partes, en cumplimiento del acuerdo establecido en el punto 8 del principio de acuerdo de fecha 12 de julio de 1995 del I convenio colectivo, acuerdan mantener vigente en sus propios términos el artículo 24 del IX convenio colectivo ("Boletín Oficial del Estado" de 1 de septiembre de 1979) de la entonces denominada FEMSA, que dice:

*Movilidad de plantilla y producto*

Art. 24. La dirección asume el compromiso de efectuar los traslados de personal entre diferentes centros de trabajo con la conformidad del interesado y previo conocimiento del comité de empresa.

Cuando sea necesario equilibrar cargas de trabajo entre diferentes centros, movilizandolos productos y maquinaria, se pondrá en conocimiento previo de los comités de empresa afectados, mostrando su conveniencia y asegurando un puesto de trabajo con la misma calificación profesional y retribución al trabajador afectado.

Independientemente, se respetarán los acuerdos establecidos actualmente con carácter particular.

ANEXO 4

CONTRATACIONES

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

1. El departamento de personal comunica al comité de empresa dicha necesidad concretando:
  - Trabajo a realizar.
  - Número de personas.

- Duración prevista.
  - Tipo de contrato (eventual, temporal...).
  - Edad requerida.
2. Se hace convocatoria pública, en caso necesario, en el centro de trabajo, mediante aviso en los tablones, especificando los datos anteriormente mencionados y el plazo previsto para la presentación de solicitudes.
  3. Los requisitos necesarios y suficientes de los candidatos para optar al puesto son:
    - Inscrito como parado.
    - Residir en la zona del centro de trabajo (especialistas).
    - Titulación o conocimientos acordes al puesto y experiencia en su caso (para los especialistas: Graduado escolar).
    - Cumplir los requerimientos físicos necesarios.
  4. Selección: cumplidos los requisitos necesarios, las pruebas de selección son:
    - Teórica: tipo test.
    - Práctica: de habilidad o conocimientos profesionales (en función del puesto).

En función de la puntuación obtenida en las pruebas se establecerá una lista con un número tal de personas que permita, además de cubrir los puestos necesarios, disponer de personas para cubrir futuras necesidades.

Se considera como prueba de selección el reconocimiento médico. Se considera como información para las pruebas de selección el perfil médico establecido para las distintas profesiones.
5. Contratos temporales.
 

Se realizan por orden de lista.

En caso de que, siguiendo el orden le correspondiera a alguna persona que tenga o haya tenido contrato eventual en su puesto u otro

similar, pasaría a contrato temporal, si tuviera capacidad y eficacia probadas.

Una vez agotado el plazo máximo de renovaciones (tres años), si se sigue manteniendo la necesidad, no se efectuarán sustituciones por otros contratos temporales, en consecuencia, habrá de realizarse contrato definitivo.

6. La aplicación de estos procedimientos se efectuará de una manera objetiva.

## ANEXO 5

## TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL 2008

categoría y nivel	nueva	paga única
	retrib. base	
	(9101, 9Y01, 9X01)	(9Z01)
A2-01	1.630,17	1.630,17
A2-02	1.633,36	1.633,36
B1-01	1.655,54	1.655,54
B1-02	1.658,76	1.658,76
B1-03	1.661,94	1.661,94
B2-01	1.702,70	1.702,70
B2-02	1.705,97	1.705,97
B2-03	1.709,19	1.709,19
C1-01	1.789,28	1.789,28
C1-02	1.811,69	1.811,69
C1-03	1.837,23	1.837,23
C1-04	1.869,21	1.869,21
C2-01	1.884,30	1.884,30
C2-02	1.916,29	1.916,29
C2-03	1.948,27	1.948,27
C2-04	1.980,21	1.980,21
D1-01	2.019,92	2.019,92
D1-02	2.052,57	2.052,57
D1-03	2.085,27	2.085,27
D1-04	2.117,95	2.117,95
D1-05	2.150,61	2.150,61
D2-01	2.159,60	2.159,60
D2-02	2.192,30	2.192,30
D2-03	2.224,97	2.224,97
D2-04	2.257,64	2.257,64
D2-05	2.290,36	2.290,36
E1-01	2.314,07	2.314,07
E1-02	2.358,80	2.358,80
E1-03	2.403,65	2.403,65
E1-04	2.448,38	2.448,38
E1-05	2.494,76	2.494,76
E2-01	2.538,70	2.538,70
E2-02	2.585,09	2.585,09
E2-03	2.631,45	2.631,45
E2-04	2.684,22	2.684,22
E2-05	2.741,80	2.741,80
F1-01	2.823,41	2.823,41
F1-02	2.880,94	2.880,94
F1-03	2.938,55	2.938,55
F1-04	3.002,49	3.002,49
F1-05	3.069,65	3.069,65
F2-01	3.167,62	3.167,62
F2-02	3.254,02	3.254,02
F2-03	3.340,36	3.340,36
F2-04	3.439,45	3.439,45
F2-05	3.551,38	3.551,38
F2-06	3.663,22	3.663,22
F2-07	3.787,91	3.787,91

## TABLA DE ESTRUCTURA SALARIAL 2009

categoría y nivel	nueva	paga única
	retrib. base	
	(9101, 9Y01, 9X01)	(9Z01)
A2-01	1.666,85	1.666,85
A2-02	1.670,11	1.670,11
B1-01	1.692,79	1.692,79

categoría y nivel	nueva	paga única
	retrib. base	
	(9101, 9Y01, 9X01)	(9Z01)
B1-02	1.696,08	1.696,08
B1-03	1.699,33	1.699,33
B2-01	1.741,01	1.741,01
B2-02	1.744,35	1.744,35
B2-03	1.747,65	1.747,65
C1-01	1.829,54	1.829,54
C1-02	1.852,45	1.852,45
C1-03	1.878,57	1.878,57
C1-04	1.911,27	1.911,27
C2-01	1.926,70	1.926,70
C2-02	1.959,41	1.959,41
C2-03	1.992,11	1.992,11
C2-04	2.024,76	2.024,76
D1-01	2.065,37	2.065,37
D1-02	2.098,75	2.098,75
D1-03	2.132,19	2.132,19
D1-04	2.165,60	2.165,60
D1-05	2.199,00	2.199,00
D2-01	2.208,19	2.208,19
D2-02	2.241,63	2.241,63
D2-03	2.275,03	2.275,03
D2-04	2.308,44	2.308,44
D2-05	2.341,89	2.341,89
E1-01	2.366,14	2.366,14
E1-02	2.411,87	2.411,87
E1-03	2.457,73	2.457,73
E1-04	2.503,47	2.503,47
E1-05	2.550,89	2.550,89
E2-01	2.595,82	2.595,82
E2-02	2.643,25	2.643,25
E2-03	2.690,66	2.690,66
E2-04	2.744,61	2.744,61
E2-05	2.803,49	2.803,49
F1-01	2.886,94	2.886,94
F1-02	2.945,76	2.945,76
F1-03	3.004,67	3.004,67
F1-04	3.070,05	3.070,05
F1-05	3.138,72	3.138,72
F2-01	3.238,89	3.238,89
F2-02	3.327,24	3.327,24
F2-03	3.415,52	3.415,52
F2-04	3.516,84	3.516,84
F2-05	3.631,29	3.631,29
F2-06	3.745,64	3.745,64
F2-07	3.873,14	3.873,14

## ANEXO 6

## CONCEPTO DE FLEXIBILIDAD HORARIA

La dirección de "Robert Bosch España Financiación y Servicios, Sociedad Limitada" (en adelante la empresa) y la representación de los trabajadores acuerdan el establecimiento de un sistema de flexibilidad horaria, por el que se determina una jornada diaria núcleo de presencia oficial para la plantilla, inferior a las practicadas hasta la fecha.

- Jornada núcleo 9.30 a 16.30 horas (normal): 7 horas.
- Jornada núcleo 9 a 14 horas (verano): 5 horas.
- Jornada núcleo 9.30 a 14 horas (viernes reducidos): 4,5 horas.

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

A efectos del cómputo de horas realizadas solo se considerarán aquellas que lo han sido a partir del límite inferior de entrada en la jornada diaria que corresponda y hasta las 20.00 horas.

El control de presencia se realizará mensualmente, permitiéndose un déficit laboral máximo de siete horas al final de cada mes y que podrá ser recuperado a lo largo del año. El déficit que exceda de siete horas al final de cada mes se regularizará procediendo al descuen-

to en la nómina correspondiente. El 31 de diciembre de cada año se procederá a eliminar los déficit existentes, procediendo a su regularización definitiva.

Los excesos se computarán desde el primer minuto y se disfrutarán respetando la jornada núcleo, pero en ningún caso, mediante su acumulación en días libres. Asimismo, los excesos generados deberán disfrutarse dentro del año natural, procediéndose a su regularización el último día del año, sin que esto suponga abono alguno en nómina.

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

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

Asimismo, la comisión paritaria de interpretación del convenio analizará los casos que por motivos excepcionales no puedan acogerse a lo recogido en este acuerdo.

#### ANEXO 7.1

### TABLAS DE ANTIGÜEDAD Y DE HORAS EXTRA 2008

#### Bases de antigüedad

Categoría	Importe base
A1	651,91
A2	651,91
B1	651,91
B2	651,91
C1	662,68
C2	676,98
D1	691,31
D2	716,38
E1	752,22
E2	806,67
F1	806,67
F2	806,67

#### Horas extra

Categoría	Valor hora día laborable	Valor hora día no laborable
A2	11,25	14,28
B1	11,50	14,57
B2	11,87	15,08
C1	13,09	16,64
C2	14,00	17,71
D1	15,12	19,21
D2	16,64	21,07

### TABLAS DE ANTIGÜEDAD Y DE HORAS EXTRA 2009

#### Bases de antigüedad

Categoría	Importe base
A1	666,58
A2	666,58
B1	666,58
B2	666,58
C1	677,59
C2	692,21
D1	706,86
D2	732,50

Categoría	Importe base
E1	769,14
E2	824,82
F1	824,82
F2	824,82

#### Horas extra

Categoría	Valor hora día laborable	Valor hora día no laborable
A2	11,50	14,60
B1	11,76	14,90
B2	12,14	15,42
C1	13,38	17,01
C2	14,32	18,11
D1	15,46	19,64
D2	17,01	21,54

#### ANEXO 7.2

### TABLAS DE REMUNERACIÓN ANUAL MÍNIMA 2008, PARA 1.688 HORAS DE TRABAJO

CATEGORÍA	MENSUALIDAD ORDINARIA (12 pagas)	MENSUALIDAD extraordinaria (2 pagas)	PAGA ÚNICA CONSOLIDADA (1 pagas)	BRUTO AÑO 2008 MÍNIMO
A2	1.630,17	1.630,17	1.630,17	24.452,55
B1	1.655,54	1.655,54	1.655,54	24.833,10
B2	1.702,70	1.702,70	1.702,70	25.540,50
C1	1.789,28	1.789,28	1.789,28	26.839,20
C2	1.884,30	1.884,30	1.884,30	28.264,50
D1	2.019,92	2.019,92	2.019,92	30.298,80
D2	2.159,60	2.159,60	2.159,60	32.394,00
E1	2.314,07	2.314,07	2.314,07	34.711,05
E2	2.538,70	2.538,70	2.538,70	38.080,50
F1	2.823,41	2.823,41	2.823,41	42.351,15
F2	3.167,62	3.167,62	3.167,62	47.514,30

### TABLAS DE REMUNERACIÓN MÍNIMA 2009, PARA 1.688 HORAS DE TRABAJO

CATEGORÍA	MENSUALIDAD ORDINARIA (12 pagas)	MENSUALIDAD extraordinaria (2 pagas)	PAGA ÚNICA CONSOLIDADA (1 pagas)	BRUTO AÑO 2008 MÍNIMO
A2	1.666,85	1.666,85	1.666,85	25.002,75
B1	1.692,79	1.692,79	1.692,79	25.391,85
B2	1.741,01	1.741,01	1.741,01	26.115,15
C1	1.829,54	1.829,54	1.829,54	27.443,10
C2	1.926,70	1.926,70	1.926,70	28.900,50
D1	2.065,37	2.065,37	2.065,37	30.980,55
D2	2.208,19	2.208,19	2.208,19	33.122,85
E1	2.366,14	2.366,14	2.366,14	35.492,10
E2	2.595,82	2.595,82	2.595,82	38.937,30
F1	2.886,94	2.886,94	2.886,94	43.304,10
F2	3.238,89	3.238,89	3.238,89	48.583,35

## ANEXO 8

**ACUERDO SOBRE TRABAJO A TURNOS SEGUNDO Y TERCERO, NOCTURNIDAD Y NOCHE TRABAJADA**

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

## 1. Trabajo a turnos.

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

La percepción de estos pluses supone:

- 1.1. El convenio colectivo prevé un sistema de trabajo organizado en turno de mañana, de tarde, de noche y turno normal. Los tres primeros son continuados y el cuarto es de jornada partida. Todos ellos son regulados en su funcionamiento por el convenio colectivo.
- 1.2. Corresponde a la dirección, en función de criterios organizativos y de rentabilidad, definir, en cada caso, el turno o turnos en el que cada puesto de trabajo y la persona que lo ocupa debe trabajar conforme al convenio colectivo, al calendario laboral y a los horarios oficiales del centro.
- 1.3. Queda expresamente excluido del abono de estos pluses el personal que trabaje en el horario con jornada partida (turno normal), con independencia de que pueda prolongar su jornada.
- 1.4. Este complemento de puesto de trabajo es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

## 2. Plus de turno de tarde.

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

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

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

Siendo:

VHTT = Valor hora turno de tarde.

VHTN = Valor hora turno de noche.

- 2.2.2. Estas cantidades se abonarán por las horas realmente trabajadas en turno de tarde.
- 2.2.3. Los valores hora ponderados del plus de turno de tarde para los operarios directos e indirectos y empleados se definen en el punto 8.
- 2.2.4. La fecha de entrada en vigor de estos valores/hora es en la nómina de noviembre de 1991, con el factor corrector del artículo 29 del XIX convenio colectivo (75 por 100).

## 3. Pluses de: nocturnidad, turno de noche y noche trabajada.

- 3.1. Los pluses de nocturnidad, turno de noche y noche trabajada se entenderán a todos los efectos y en cómputo global como remuneración adicional del trabajo durante la noche.
- 3.2. Valor hora nocturnidad:
  - Los valores de hora nocturnidad para los operarios directos e indirectos y empleados se definen en el punto 8.
  - Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente se abonarán con los valores definidos anteriormente.
  - La fecha de entrada en vigor de estos valores/hora es en la nómina de noviembre de 1991.
- 3.3. Valor hora turno de noche.
 

Los valores hora de turno de noche para operarios directos e indirectos y empleados se definen en el punto 8. La fecha de entrada en vigor de estos valores/hora es diciembre de 1991, con aplicación en la nómina de enero

de 1992 y hasta que se defina un nuevo valor en el convenio colectivo de 1992.

## 3.4. Plus noche trabajada.

El actual plus es de 2.042 pesetas por noche trabajada; pasará a partir de la nómina de enero de 1992 a 345 pesetas por noche trabajada.

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

5. Repercusiones generales de este acuerdo en el convenio colectivo:

- 5.1. En el Anexo 0 se determinan los coeficientes K1 y K2 que se utilizan en las tablas de los valores correspondientes (ver Anexos, punto 8).
- 5.2. Con la aplicación de los nuevos valores de los pluses de turno de tarde, turno de noche, nocturnidad, plus de noche trabajada y el plus tóxico, penoso o peligroso en su cómputo global, quedan comprendidos y, por lo tanto, compensados el plus de turno, plus de segundo turno, nocturnidad, plus de noche trabajada y el plus tóxico, penoso o peligroso actualmente establecidos, así como los exigidos legalmente por estos conceptos.
- 5.3. La aplicación de estos pluses no supondrá ninguna otra repercusión económica en otros conceptos salariales.
- 5.4. La aplicación de estos pluses no supone equiparación de las categorías profesionales de ambos convenios, no pudiendo, por tanto, derivarse reclamaciones de asimilación de estas categorías de un convenio a otro, ni aun dentro del mismo convenio, basadas en las percepciones de estos pluses.
- 5.5. La retribución de estos pluses en el período de vacaciones anuales serán conforme al promedio obtenido por el trabajador en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la iniciación del mismo. Promedio que se entenderá calculado como la suma de las tres percepciones antes citadas, dividido por tres y multiplicado por el coeficiente 30/31.

6. Repercusiones en el convenio colectivo de 1992:

- a) Todos los valores/hora de turno de tarde, turno de noche, nocturnidad y toxicidad de empleados de 1991 son base 100 para 1992.
  - b) Los valores/hora de nocturnidad, toxicidad y plus de noche trabajada de los operarios directos e indirectos de 1991 son base 100 para 1992.
  - c) Los valores/hora de turno de tarde y turno de noche de los operarios directos e indirectos quedan supeditados al nuevo convenio colectivo de 1992 de RBES (alt) debido a su dependencia de las características del calendario laboral de cada año.
7. Anexos. Se adjuntan los siguientes anexos:
- Anexo 0. Determinación de los coeficientes base 1991.
  - Anexo I. Operarios directos (convenio FEMSA-alt). Pluses del turno de tarde, turno de noche y nocturnidad.
  - Anexo II. Operarios indirectos (convenio FEMSA-alt). Pluses del turno de tarde, turno de noche y nocturnidad.

## Anexo 0

**Determinación de los coeficientes base 1991***Empleados*

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

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

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

*Operarios*

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

$$K2 = [0,2 / (365 + 60/14)] \times (7 + 60/52) / (1,712/52) = 0,2 \times (14/425) \times (424/1,712) = 0,001631666 = 0,001632.$$

*Resto coeficientes*

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

## ANEXO I (OPERARIOS DIRECTOS)

(CONVENIO FEMSA-alt)

TABLA DE VALORES TURNO DE TARDE 1991			TABLA DE VALORES TURNO DE NOCHE 1992 SIN C.C.		TABLA DE VALORES DE NOCTURNIDAD 1991 y DE TOXICIDAD 1992 SIN C.C.			
CAT. FEMSA	VALOR HORA PONDERADO	VALOR PAGA PONDERADO	VALOR HORA	VALOR PAGA	VALOR HORA SIN ANTIGUEDAD	VALOR PAGA SIN ANTIGUEDAD	VALOR HORA POR QUIN.	VALOR PAGA POR QUIN.
A2-01	117,14	18232	220,54	34325	132,07	20555	10,19	1586
A2-02	117,14	18232	220,54	34325	132,07	20555	10,19	1586
B1-01	118,29	18411	222,72	34664	133,37	20758	10,23	1592
B1-02	118,29	18411	222,72	34664	133,37	20758	10,23	1592
B1-03	118,29	18411	222,72	34664	133,37	20758	10,23	1592
B2-01	118,29	18411	222,72	34664	133,37	20758	10,23	1592
B2-02	118,29	18411	222,72	34664	133,37	20758	10,23	1592
B2-03	118,29	18411	222,72	34664	133,37	20758	10,23	1592

EN EL CASO DE H. DE NOCTURNIDAD y DE TOXICIDAD, SE AÑADIRÁ:

-- POR CADA QUINQUENIO:

Nº.Horas \* (VALOR PAGA POR QUIN.)/H. ABONABLES.

-- SI TIENE CLAVE 05:

Nº.Horas \* (C-05) \* K2.

H. ABONABLES 1991 = 1712/11 = 155,64

## ANEXO II (OPERARIOS INDIRECTOS)

(CONVENIO FEMSA-alt)

TABLA DE VALORES TURNO DE TARDE 1991			TABLA DE VALORES TURNO DE NOCHE 1992 SIN C.C.		TABLA DE VALORES NOCTURNIDAD 1991 y TOXICIDAD 1992 SIN C.C.			
CAT. FFMSA	VALOR HORA PONDERADO	VALOR PAGA PONDERADO	VALOR HORA	VALOR PAGA	VALOR HORA SIN ANTIGUEDAD	VALOR PAGA SIN ANTIGUEDAD	VALOR HORA POR QUIN.	VALOR PAGA POR QUIN.
A2-01	144,58	22502	272,20	42365	132,07	20555	10,19	1586
A2-02	144,58	22502	272,20	42365	132,07	20555	10,19	1586
B1-01	145,61	22663	274,14	42667	133,37	20758	10,23	1592
B1-02	145,61	22663	274,14	42667	133,37	20758	10,23	1592
B1-03	145,61	22663	274,14	42667	133,37	20758	10,23	1592
B2-01	145,61	22663	274,14	42667	133,37	20758	10,23	1592
B2-02	145,61	22663	274,14	42667	133,37	20758	10,23	1592
B2-03	145,61	22663	274,14	42667	133,37	20758	10,23	1592
C1-01	152,15	23681	286,46	44585	136,99	21321	10,35	1611
C1-02	152,15	23681	286,46	44585	136,99	21321	10,35	1611
C1-03	152,15	23681	286,46	44585	136,99	21321	10,35	1611
C1-04	152,15	23681	286,46	44585	136,99	21321	10,35	1611
C2-01	161,20	25089	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
C2-02	161,20	25089	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
C2-03	161,20	25089	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
C2-04	161,20	25089	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
D1-01	161,20	25089	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
D1-02	161,20	25089	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
D1-03	161,20	25089	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
D1-04	161,20	25089	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630
D1-05	161,20	25089	303,51	47238	141,34	21998	10,47	1630

EN EL CASO DE NOCTURNIDAD y TOXICIDAD, SE AÑADIRÁ:

-- POR CADA QUINQUENIO:

Nº.Horas \* (VALOR PAGA POR QUIN.)/H. ABONABLES

-- SI TIENE CLAVE 05:

Nº.Horas \* (C-05) \* K2

H. ABONABLES 1991 = 1712/11 = 155,64

ANEXO III  
(EMPLEADOS/CONV. FEMSA-alt)

CAT. FEMSA	TABLA DE VALORES TURNO DE TARDE 1991			TABLA DE VALORES TURNO DE NOCHE 1992 SIN C.C.			TABLA DE VALORES NOCTURNIDAD 1991 y TOXICIDAD 1992 SIN C.C.		
	VALOR HORA PONDERADO s/ANTIG.	VALOR PAGA PONDERADO s/ANTIG.	VALOR HORA PONDERADO POR QUINQUENIO	VALOR HORA s/ANTIG.	VALOR PAGA s/ANTIG.	VALOR HORA POR QUIN.	VALOR HORA s/ANTIG.	VALOR PAGA s/ANTIG.	VALOR HORA POR QUIN.
A2-01	184,58	28728	8,38	347,52	54089	15,78	173,76	27044	7,69
A2-02	184,99	28791	8,38	348,28	54207	15,78	174,14	27103	7,89
B1-01	187,79	29228	8,38	353,56	55029	15,78	176,78	27514	7,89
B1-02	188,20	29291	8,38	354,33	55148	15,78	177,16	27573	7,89
B1-03	188,60	29354	8,38	355,10	55267	15,78	177,54	27632	7,89
B2-01	193,76	30157	8,38	364,80	56778	15,78	182,40	28389	7,89
B2-02	194,17	30220	8,38	365,57	56897	15,78	182,78	28448	7,89
B2-03	194,57	30283	8,38	366,33	57016	15,78	183,16	28507	7,89
C1-01	204,50	31828	8,52	385,02	59924	16,04	192,50	29961	8,02
C1-02	207,32	32268	8,52	390,34	60753	16,04	195,17	30376	8,02
C1-03	210,56	32771	8,52	395,43	61701	16,04	198,21	30849	8,02
C1-04	214,60	33400	8,52	404,04	62885	16,04	202,02	31442	8,02
C2-01	216,23	33655	8,71	407,12	63364	16,39	203,55	31681	8,19
C2-02	220,28	34284	8,71	414,72	64548	16,39	207,36	32274	8,19
C2-03	224,32	34913	8,71	422,33	65732	16,39	211,18	32865	8,19
C2-04	228,36	35541	8,71	429,94	66916	16,39	214,97	33458	8,19
D1-01	233,10	36280	8,89	438,88	68307	16,74	219,43	34152	8,37
D1-02	237,24	36923	8,89	446,66	69518	16,74	223,32	34758	8,37
D1-03	241,37	37566	8,89	454,43	70728	16,74	227,21	35363	8,37
D1-04	245,50	38209	8,89	462,21	71938	16,74	231,10	35968	8,37
D1-05	249,63	38852	8,89	469,98	73148	16,74	234,99	36574	8,37
D2-01	250,29	38955	9,21	471,23	73343	17,34	235,61	36670	8,67
D2-02	254,42	39598	9,21	479,01	74553	17,34	239,50	37276	8,67
D2-03	258,55	40241	9,21	486,79	75764	17,34	243,39	37881	8,67
D2-04	262,68	40884	9,21	494,56	76974	17,34	247,28	38487	8,67
D2-05	266,81	41526	9,21	502,34	78184	17,34	251,16	39091	8,67
E1-01	269,13	41887	9,67	506,70	78863	18,21	253,34	39430	9,11
E1-02	274,79	42768	9,67	517,36	80522	18,21	258,67	40259	9,11
E1-03	280,45	43649	9,67	528,01	82180	18,21	264,00	41089	9,11
E1-04	285,11	44530	9,67	538,67	83838	18,21	269,33	41919	9,11
E1-05	291,97	45442	9,67	549,70	85556	18,21	274,85	42778	9,11
E2-01	296,49	46146	10,37	558,22	85881	19,53	279,10	43439	9,76
E2-02	302,35	47058	10,37	569,26	88599	19,53	284,62	44298	9,76
E2-03	308,22	47971	10,37	580,30	90317	19,53	290,14	45157	9,76
E2-04	314,89	49009	10,37	592,86	92272	19,53	296,42	46135	9,76
E2-05	322,17	50142	10,37	606,56	94405	19,53	303,27	47201	9,76
F1-01	332,48	51747	10,37	625,98	97427	19,53	312,98	48712	9,76
F1-02	339,75	52879	10,37	639,67	99559	19,53	319,83	49778	9,76
F1-03	347,03	54012	10,37	653,38	101692	19,53	326,68	50844	9,76
F1-04	355,12	55271	10,37	668,60	104062	19,53	334,29	52029	9,76
F1-05	363,61	56593	10,37	684,59	106550	19,53	342,29	53274	9,76
F2-01	375,99	58519	10,37	707,90	110178	19,53	353,94	55087	9,76
F2-02	386,91	60218	10,37	728,45	113376	19,53	364,22	56687	9,76
F2-03	397,82	61917	10,37	749,00	116574	19,53	374,49	58286	9,76
F2-04	410,35	63866	10,37	772,58	120245	19,53	388,28	60121	9,76
F2-05	424,49	66068	10,37	799,22	124390	19,53	399,60	62194	9,76
F2-06	438,63	68269	10,37	825,84	128534	19,53	412,91	64265	9,76
F2-07	454,39	70721	10,37	855,51	133151	19,53	427,75	66575	9,76

A ESTOS VALORES HORA SE AÑADIRAN:

A) EN TURNO TARDE:

-- POR CADA QUINQUENIO:

N°.H. \* (5% \* S.B.R. \* (59/30) \* K 1) / H.A.B.

-- SI TIENE CLAVE 05:

N°.Horas \* (C-05) \* (29/30) \* K 1 / H.A.B.

H. ABONABLES 1991 = 155,64.

B) EN TURNO NOCHE:

-- POR CADA QUINQUENIO:

N°.H. \* (5% \* S.B.R. \* (59/30) \* 0,4) / H.A.B.

-- SI TIENE CLAVE 05:

N°.Horas \* (C-05) \* (29/30) \* 0,4 / H.A.B.

H. ABONABLES 1991 = 155,64.

C) EN NOCTURNIDAD y TOXICIDAD:

-- POR CADA QUINQUENIO:

N°.H. \* (5% \* S.B.R. \* (59/30) \* 0,2) / H.A.B.ON.

-- SI TIENE CLAVE 05:

N°.H. \* (C-05) \* (29/30) \* 0,2 / H.A.B.ONABLES

H. ABONABLES 1991 = 155,64.

ANEXO 8.1

TABLA DE PLUS SEGUNDO TURNO/NOCTURNIDAD 2008

Categoría y nivel	Nuevo valor/h sin antigüedad (9234/923E)	Nuevo valor/h por quinquenio (9234/923F)
A2-01	2,2014	0,1000
A2-02	2,2038	0,1044
B1-01	2,2351	0,1044
B1-02	2,2455	0,1044
B1-03	2,2455	0,1044
B2-01	2,3082	0,1044

Categoría y nivel	Nuevo valor/h sin antigüedad (9234/923E)	Nuevo valor/h por quinquenio (9234/923F)
B2-02	2,3186	0,1044
B2-03	2,3186	0,1044
C1-01	2,4440	0,1044
C1-02	2,4754	0,1044
C1-03	2,5067	0,1044
C1-04	2,5589	0,1044
C2-01	2,5798	0,1044
C2-02	2,6320	0,1044
C2-03	2,6737	0,1044

Categoría y nivel	Nuevo valor/h sin antigüedad (9234/923E)	Nuevo valor/h por quinquenio (9234/923F)
C2-04	2,7260	0,1044
D1-01	2,7782	0,1044
D1-02	2,8305	0,1044
D1-03	2,8826	0,1044
D1-04	2,9245	0,1044
D1-05	2,9767	0,1044
D2-01	2,9871	0,1149
D2-02	3,0394	0,1149
D2-03	3,0811	0,1149
D2-04	3,1333	0,1149
D2-05	3,1856	0,1149
E1-01	3,2065	0,1149
E1-02	3,2796	0,1149
E1-03	3,3422	0,1149
E1-04	3,4154	0,1149
E1-05	3,4780	0,1149
E2-01	3,5407	0,1254
E2-02	3,6033	0,1254
E2-03	3,6765	0,1254
E2-04	3,7600	0,1254
E2-05	3,8436	0,1254
F1-01	3,9689	0,1254
F1-02	4,0525	0,1254
F1-03	4,1360	0,1254
F1-04	4,2404	0,1254
F1-05	4,3345	0,1254
F2-01	4,4807	0,1254
F2-02	4,6165	0,1254
F2-03	4,7417	0,1254
F2-04	4,8985	0,1254
F2-05	5,0656	0,1254
F2-06	5,2326	0,1254
F2-07	5,4207	0,1254

**TABLA DE PLUS SEGUNDO TURNO/NOCTURNIDAD 2009**

Categoría y nivel	Nuevo valor/h sin antigüedad (9234/923E)	Nuevo valor/h por quinquenio (9234/923F)
A2-01	2,2509	0,1023
A2-02	2,2534	0,1067
B1-01	2,2854	0,1067
B1-02	2,2960	0,1067
B1-03	2,2960	0,1067
B2-01	2,3601	0,1067
B2-02	2,3708	0,1067
B2-03	2,3708	0,1067
C1-01	2,4990	0,1067
C1-02	2,5311	0,1067
C1-03	2,5631	0,1067
C1-04	2,6165	0,1067
C2-01	2,6378	0,1067
C2-02	2,6912	0,1067
C2-03	2,7339	0,1067
C2-04	2,7873	0,1067
D1-01	2,8407	0,1067
D1-02	2,8942	0,1067
D1-03	2,9475	0,1067
D1-04	2,9903	0,1067
D1-05	3,0437	0,1067
D2-01	3,0543	0,1175
D2-02	3,1078	0,1175
D2-03	3,1504	0,1175
D2-04	3,2038	0,1175
D2-05	3,2573	0,1175
E1-01	3,2786	0,1175
E1-02	3,3534	0,1175
E1-03	3,4174	0,1175
E1-04	3,4922	0,1175

Categoría y nivel	Nuevo valor/h sin antigüedad (9234/923E)	Nuevo valor/h por quinquenio (9234/923F)
E1-05	3,5563	0,1175
E2-01	3,6204	0,1282
E2-02	3,6844	0,1282
E2-03	3,7592	0,1282
E2-04	3,8446	0,1282
E2-05	3,9301	0,1282
F1-01	4,0582	0,1282
F1-02	4,1437	0,1282
F1-03	4,2291	0,1282
F1-04	4,3358	0,1282
F1-05	4,4320	0,1282
F2-01	4,5815	0,1282
F2-02	4,7204	0,1282
F2-03	4,8484	0,1282
F2-04	5,0087	0,1282
F2-05	5,1796	0,1282
F2-06	5,3503	0,1282
F2-07	5,5427	0,1282

**TABLA DE PLUS TERCER TURNO/NOCTURNIDAD 2008**

Categoría y nivel	Nuevo valor/h sin antigüedad (9235/923G)	Nuevo valor/h por quinquenio (9235/923H)
A2-01	5,6189	0,2346
A2-02	5,6296	0,2298
B1-01	5,7131	0,2298
B1-02	5,7235	0,2298
B1-03	5,7340	0,2298
B2-01	5,8802	0,2298
B2-02	5,8907	0,2298
B2-03	5,9012	0,2298
C1-01	6,1726	0,2402
C1-02	6,2563	0,2402
C1-03	6,3502	0,2402
C1-04	6,4546	0,2402
C2-01	6,5069	0,2402
C2-02	6,6218	0,2402
C2-03	6,7262	0,2402
C2-04	6,8411	0,2402
D1-01	6,9769	0,2507
D1-02	7,0918	0,2507
D1-03	7,2067	0,2507
D1-04	7,3216	0,2507
D1-05	7,4364	0,2507
D2-01	7,4573	0,2611
D2-02	7,5722	0,2611
D2-03	7,6872	0,2611
D2-04	7,8020	0,2611
D2-05	7,9169	0,2611
E1-01	7,9900	0,2716
E1-02	8,1467	0,2716
E1-03	8,3033	0,2716
E1-04	8,4601	0,2716
E1-05	8,6271	0,2716
E2-01	8,7525	0,2924
E2-02	8,9196	0,2924
E2-03	9,0762	0,2924
E2-04	9,2643	0,2924
E2-05	9,4732	0,2924
F1-01	9,7552	0,2924
F1-02	9,9641	0,2924
F1-03	10,1624	0,2924
F1-04	10,3923	0,2924
F1-05	10,6325	0,2924
F2-01	10,9772	0,2924
F2-02	11,2800	0,2924

Categoría y nivel	Nuevo valor/h sin antigüedad (9235/923G)	Nuevo valor/h por quinquenio (9235/923H)
F2-03	11,5933	0,2924
F2-04	11,9380	0,2924
F2-05	12,3349	0,2924
F2-06	12,7318	0,2924
F2-07	13,1705	0,2924

#### TABLA DE PLUS TERCER TURNO/NOCTURNIDAD 2009

Categoría y nivel	Nuevo valor/h sin antigüedad (9235/923G)	Nuevo valor/h por quinquenio (9235/923H)
A2-01	5,7453	0,2399
A2-02	5,7563	0,2350
B1-01	5,8416	0,2350
B1-02	5,8523	0,2350
B1-03	5,8630	0,2350
B2-01	6,0125	0,2350
B2-02	6,0232	0,2350
B2-03	6,0340	0,2350
C1-01	6,3115	0,2456
C1-02	6,3971	0,2456
C1-03	6,4931	0,2456
C1-04	6,5998	0,2456
C2-01	6,6533	0,2456
C2-02	6,7708	0,2456
C2-03	6,8775	0,2456
C2-04	6,9950	0,2456
D1-01	7,1339	0,2563
D1-02	7,2514	0,2563
D1-03	7,3689	0,2563
D1-04	7,4863	0,2563
D1-05	7,6037	0,2563
D2-01	7,6251	0,2670
D2-02	7,7426	0,2670
D2-03	7,8602	0,2670
D2-04	7,9775	0,2670
D2-05	8,0950	0,2670
E1-01	8,1698	0,2777
E1-02	8,3300	0,2777
E1-03	8,4901	0,2777
E1-04	8,6505	0,2777
E1-05	8,8212	0,2777
E2-01	8,9494	0,2990
E2-02	9,1203	0,2990
E2-03	9,2804	0,2990
E2-04	9,4727	0,2990
E2-05	9,6863	0,2990
F1-01	9,9747	0,2990
F1-02	10,1883	0,2990
F1-03	10,3911	0,2990
F1-04	10,6261	0,2990
F1-05	10,8717	0,2990
F2-01	11,2242	0,2990
F2-02	11,5338	0,2990
F2-03	11,8541	0,2990
F2-04	12,2066	0,2990
F2-05	12,6124	0,2990
F2-06	13,0183	0,2990
F2-07	13,4668	0,2990

#### PLUS DEL SERVICIO DE BOMBEROS

##### Tareas y responsabilidades

- Las personas seleccionadas por la dirección para la integración del servicio de bomberos deberán firmar el contrato correspondiente y donde se especifican las tareas y responsabilidades que les son de aplicación (ver Anexo).

- Como compensación por estos trabajos se establecen en Anexo 9.1 las cantidades/mes a abonar en 12 pagas.
- Conocer el manejo y ubicación de los medios de extinción de incendios, así como el material auxiliar de extinción.
- Velar por el buen estado de conservación de los medios de extinción de incendios, realizando las inspecciones necesarias.
- Detectar posibles focos o causas de incendios (residuos de combustible, operaciones de soldadura, etcétera) denunciando y/o suprimiendo las correspondientes anomalías y recomendando zonas de "No fumar". Conocer los peligros generales y particulares que comporta la actividad de la empresa.
- Evitar o combatir la propagación del fuego.
- En caso de aviso de incendios, acudir en el menor tiempo posible al lugar designado poniéndose a disposición del jefe de dotación de la brigada.
- Adiestramiento especial en el manejo de hidrantes, BIES y elementos de protección respiratoria.
- Conocimiento de la red de agua contra incendios, verificando periódicamente el correcto funcionamiento de la misma.
- Conocimiento de las instalaciones especiales.
- Realizar prácticas de extinción y salvamento, incluyendo fuego real y humos.
- Realizar prácticas de agrupamiento y equipamiento en caso de actuación inmediata.
- Conocer los puntos de cortes de energía, aire, etcétera.
- Prestación de primeros auxilios.
- Colaborar con los Servicios de Protección Civil.
- Dar buen ejemplo a los compañeros.

#### ANEXO 9.1 OTROS PLUSSES 2008 Servicio de bomberos

Función	Plus/mes
Bombero	76,71
Capataz	99,72
Jefe de brigada	115,10

#### Quebranto de monedas

Pagos o cobros	Plus/mes
Menos de 1.800 €	0,00
De 1.800 a 6.000 €	13,06
Más de 6.000 €	24,96

#### OTROS PLUSSES 2009 Servicio de bomberos

Función	Plus/mes
Bombero	78,44
Capataz	101,96
Jefe de brigada	117,69

#### Quebranto de moneda

Pagos o cobros	Plus/mes
Menos de 1.800 €	0,00
De 1.800 a 6.000 €	13,35
Más de 6.000 €	25,52

## ANEXO 10

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.º 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.º 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.º 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.º Que por la presente, la representación de los trabajadores que suscribe este documento declara que sobre la base de la estricta observancia y en sus propios términos de la totalidad de las obligaciones empresariales que se refieren en los precedentes expositivos 2.º y 3.º, no se opone a la reestructuración proyectada.

5.º 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.º Que conforme se refiere en el expositivo 3.º y con la finalidad explicitada en el mismo, las partes pactan y se comprometen al cumplimiento del acuerdo que consta en las siguientes:

## CLÁUSULAS

## Primero

## 1. Empleo

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

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

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

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

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

1.3. En el caso de cesión empresarial de todo o parte de alguna de las sociedades, a otra sociedad ajena a esta, la dirección presentará a la representación de los trabajadores las condiciones e información necesaria, para que esta representación pueda emitir los informes pertinentes ante los organismos competentes.

Durante el período de tres años posterior a la cesión, y en el caso de que las trabajadoras y los trabajadores incorporadas/os a la nueva sociedad perdieran la ocupación en la misma, la comisión se reunirá para estudiar y negociar una solución que, en ningún caso, sea traumática.

## 2. Presupuesto de financiación de los comités de empresa

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

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

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

Y en prueba de conformidad con todo lo expuesto y pactado, todas las partes firman el presente documento en Madrid, a 22 de diciembre de 1994.—(Firmado y rubricado.)

## Anexo I

Documentación básica entregada y estudiada:

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

2.º Escrituras de constitución de las sociedades.

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

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

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

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

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

8.º Listados de personal de cada sociedad.

## ANEXO 11

**PRINCIPIO DE ACUERDO  
SEGURO DE VIDA COLECTIVO  
"ROBERT BOSCH" (FEMSA ALT)**

## PREÁMBULO

En cumplimiento de lo establecido en los artículos 43.2 del XXI convenio colectivo, y 45 del XXII convenio colectivo de la antigua "Robert Bosch, Sociedad Anónima", la comisión establecida al efecto ha alcanzado un principio de acuerdo en los siguientes términos:

— Se establecerán con compañía aseguradora las pólizas colectivas necesarias que cubran las siguientes modalidades de seguros para los trabajadores afectados por convenio colectivo.

- Modalidad "A": Seguro de vida hasta la jubilación, más seguro de capitalización.
- Modalidad "B": Seguro de vida básico.

1. Modalidad "A": Seguro de vida hasta la jubilación, más seguro de capitalización.

1.1. Personal afectado.

El personal en activo en la empresa antes del 31 de diciembre de 1995 que estuviera asegurado en la actual póliza de seguro de vida colectivo anterior a esa fecha.

1.2. Seguro de vida hasta la jubilación.

1.2.1. Capital asegurado:

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

— El capital asegurado por categorías será según Anexo 1.

b) En caso de muerte por accidente:

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

1.2.2. Prima del seguro.

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

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

1.2.3. Vigencia del seguro de vida:

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

— Por causar baja en la empresa.

— Por jubilación.

— En cualquier caso, a los sesenta y cinco años.

El seguro de vida se suspenderá:

- Mientras se esté en situación de excedencia (en caso de excedencia forzosa se mantendrá durante un plazo máximo de un año), cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria.

### 1.3. Seguro de capitalización.

#### 1.3.1. Capital asegurado.

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

#### 1.3.2. Aportación.

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

No se harán aportaciones en los casos siguientes:

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

#### 1.3.3. Cobro del capital.

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

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

Los trabajadores que causen baja en la empresa antes de los sesenta años de edad podrán rescatar, en la fecha de baja, el capital correspondiente a la suma de las aportaciones realizadas hasta esa fecha, o bien recibir en la fecha en que cumpla sesenta años o los hubiere cumplido en caso de fallecimiento (en este caso, lo percibirán los herederos), la parte proporcional al número de años con aportaciones realizadas de la cantidad única garantizada a los sesenta años.

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

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

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

a) Capital según Anexo 2 (según categoría a 31 de diciembre de 1995).

b) Capital según la siguiente fórmula:

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

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

E = Edad a 1 de enero de 1995.

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

### 2.1. Personal afectado.

El personal contratado a partir del 1 de enero de 1996, con carácter indefinido o de duración determinada superior a seis meses, o que no estén incluidos en esa fecha en la actual póliza de seguro de vida colectivo y tenga contrato superior a seis meses, estará cubierto, para los riesgos de muerte e invalidez, por una póliza de seguro colectivo distinta de las indicadas para la otra modalidad, salvo renuncia expresa del trabajador. Para posterior adscripción deberá haber acuerdo del interesado y la dirección.

### 2.2. Capital asegurado.

2.2.1. Las cantidades de los capitales garantizados hasta el 31 de diciembre de 1999, en caso de muerte natural y por declaración oficial de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, producida por cualquier motivo, siempre que cause baja definitiva en la empresa será: Según Anexo 3.

2.2.2. Las cantidades en caso de muerte por accidente serán: Capital asegurado: Los valores del Anexo 3 incrementados en un 50 por 100.

### 2.3. Incorporación.

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

### 2.4. Prima del seguro.

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

Cuando el trabajador tenga quince años de aportación la empresa abonará 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 sesenta y cinco años.

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

- Mientras se esté en situación de excedencia, cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria.

### *Documentación*

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

### *Información*

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

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

### *Seguro de vida anterior*

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

### *Aceptación del principio de acuerdo*

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

### *Entrada en vigor*

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

### *Inclusión en convenio colectivo*

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

Madrid, a 21 de diciembre de 1995.

Anexo 1
Capitales seguro de vida

Table with columns for Año (1995-2035) and A2-F2, showing capital values for life insurance. Includes a 'Prima mes' row at the bottom.

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

Anexo 2
Seguro de capitalización

Capital a los sesenta años (ver nota)

Table with columns for Año Nacim., Años al 1.1.95, A2-F2, and Cobro s/NOTA. Shows capital values for life insurance by birth year and age.

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

## Anexo 3

## Seguro de vida personal nuevo ingreso

## Valores capital seguro de vida

F = Fallecimiento natural o invalidez

		2005	2006	2007	2008	2009	2010
Femsa-alt/Ctg.		F	F	F	F	F	F
A1	Euros	37142,55	38257	39405	40587	41805	43059
A2	Euros	38524,88	39681	40871	42097	43360	44661
B1	Euros	39907,20	41104	42337	43607	44915	46262
B2	Euros	41289,53	42528	43804	45118	46472	47866
C1	Euros	44054,19	45376	46737	48139	49583	51070
C2	Euros	46939,05	48347	49797	51291	52830	54415
D1	Euros	50304,71	51814	53368	54969	56618	58317
D2	Euros	53069,37	54661	56301	57990	59730	61522
E1	Euros	57396,66	59119	60893	62720	64602	66540
E2	Euros	63587,08	65495	67460	69484	71569	73716
F1	Euros	70558,82	72676	74856	77102	79415	81797
F2	Euros	79634,10	82023	84484	87019	89630	92319

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)

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

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

## EXPONEN

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

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

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

Por todo lo anteriormente expuesto,

## ACUERDAN

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

Segundo.—De conformidad con lo establecido en el principio de acuerdo, a las personas que han optado por el seguro de vida anterior se les mantendrá este seguro a título personal y con carácter excepcional, con las condiciones que existían y con los valores individuales de capital asegurado que tenían al 31 de diciembre de 1993 o a la fecha de incorporación a este seguro, si esta ha sido posterior a dicha fecha.

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

Y en prueba de conformidad con todo lo pactado, todas las partes firman el presente documento en Madrid, a 25 de enero de 1996.—Por las sociedades RBEA, RBEC, RBEH, RBEL, RBEM, RBES, RBET y RBSP (firmado).—Por la representación legal de los trabajadores (firmado).

(03/32.365/08)