

**8969** RESOLUCION de 5 de abril de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XXI Convenio Colectivo de la empresa «Robert Bosch, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XXI Convenio Colectivo de la empresa «Robert Bosch, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9002102), que fue suscrito con fecha 23 de febrero de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de abril de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## XXI CONVENIO COLECTIVO «ROBERT BOSCH, S. A.»

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

##### EXTENSIÓN DEL CONVENIO EN SU APLICACIÓN TERRITORIAL Y PERSONAL

#### Artículo 1.

El presente Convenio, acordado entre la Dirección de la empresa y sus trabajadores, es de ámbito de empresa y su aplicación comprende a los centros de trabajo de «Robert Bosch, Sociedad Anónima» en España, con excepción del centro de La Carolina (FAL), así como los centros de Virgen de la Encina (FAV), Alcalá de Henares (FAH) y al personal de estos centros trasladados al centro de García Noblejas (CGN) u otros centros.

Al personal del centro de La Carolina (FAL) le será de aplicación el contenido del acuerdo de fecha 11 de julio de 1991 y para las materias no contempladas en el mismo serán de aplicación las previsiones contenidas en el XXI Convenio Colectivo, en lo que no se oponga ni contradiga al citado acuerdo.

#### Artículo 2. *Ámbito personal.*

El Convenio afectará a todo el personal de «Robert Bosch, Sociedad Anónima», vinculado por contrato de trabajo, con las excepciones siguientes:

a) Directores y Directivos.

b) El personal contratado en régimen de prácticas y formación a que se refiere el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, les será aplicable lo dispuesto en el presente Convenio en lo compatible con la naturaleza del contrato y, en su caso, proporcionalmente a la duración y jornada en éste establecida.

c) El personal nombrado por decisión de la empresa, en tanto ostente la tarea de Jefe de Fábrica, centro o departamento, que, a propuesta de la Dirección, acepte voluntariamente el trabajador, de manera expresa y por escrito.

##### PERÍODO DE VIGENCIA Y PRÓRROGA

#### Artículo 3.

El presente Convenio causará efectos a partir del 1 de enero de 1993, siendo su duración de un año y, en consecuencia, finalizará el 31 de diciembre de 1993, excepto para aquellos conceptos en los que se especifica concretamente otro plazo de iniciación y vigencia.

#### Artículo 4.

El Convenio se prorrogará por la tácita de año en año, de no mediar preaviso de cualquiera de las partes. El período de preaviso es de un mes a partir de la fecha de la firma de este Convenio.

#### Artículo 5.

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

##### CARÁCTER DE LAS MEJORAS ECONÓMICAS A TODOS LOS EFECTOS Y ESPECIALMENTE A LOS DE ABSORCIÓN Y REPERCUSIÓN DE PRECIOS

#### Artículo 6.

Dentro de los niveles retributivos alcanzados por este Convenio de «Robert Bosch, Sociedad Anónima», 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 48 se reunirá para negociar los efectos de la nueva situación creada.

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

#### Artículo 7.

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

#### Artículo 8.

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

#### Artículo 9.

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

##### CONFIRMACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

#### Artículo 10.

En cuanto no sea expresamente modificado por el presente pacto y dentro de sus propios términos, se confirman, en su totalidad, los acuerdos establecidos en el XX Convenio Colectivo firmado entre «Robert Bosch, Sociedad Anónima» (antes denominada «Femsa»), y sus trabajadores.

### CAPITULO II

#### Período de trabajo

#### Artículo 11. *Jornada de trabajo.*

La jornada anual de trabajo efectivo será de mil setecientas doce horas durante 1993.

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

#### Artículo 12. *Calendario laboral.*

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

Como norma general, los centros se mantendrán abiertos como mínimo doscientos veinticinco días por año.

Para los trabajadores a turnos, la rotación será de dos a cuatro semanas, según se decida en cada centro, figurando ésta en el calendario laboral.

Como norma general, la reducción de jornada habida hasta 1991 se ha aplicado para reducir los días de trabajo de las personas. No obstante lo establecido en este artículo, la concreción u ordenación del calendario laboral en aspectos tales como horario, regímenes de trabajo a turnos, flexibilidad, rotación, días flotantes, etc., es susceptible de ser negociado en cada centro, teniendo en cuenta las características territoriales, pro-

ductivas, laborales y sociales de dichos centros. De no ser posible la obtención de un nuevo acuerdo, se aplicará la norma general.

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

1. Días flotantes generados por las reducciones de jornada pactadas hasta 1989 inclusive.—Se planificarán de acuerdo con el XVIII Convenio Colectivo, 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 cada 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 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. Días flotantes generados por las reducciones de jornada de 1990 y 1991.—La Dirección planificará el disfrute de estos días flotantes dentro del período comprendido entre marzo y octubre de cada año, ambos inclusive, y de forma que dicho disfrute coincida con lunes o viernes. La Dirección informará al interesado de los días fijados con una antelación mínima de quince días. Todo ello, sin perjuicio de que puedan establecerse en cada fábrica y con el acuerdo de la Dirección y el Comité de Empresa correspondiente acuerdos específicos al respecto.

#### Artículo 13.

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

Teniendo en cuenta las diferentes características de los centros de trabajo «Robert Bosch, Sociedad Anónima», 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 en cada uno de los centros.

Para ello la Dirección de cada uno de los centros presentará a su respectivo Comité, antes del 30 de diciembre de 1993, propuestas concretas, entre otras las siguientes:

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

#### Artículo 14.

Se establece una Comisión de Dirección y Representación de los Trabajadores para estudiar un plan de reducción de jornada a largo plazo, que incluya medidas adecuadas para compensar la pérdida de competitividad derivada del incremento de costes que se produciría por la reducción de jornada.

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

#### VACACIONES

#### Artículo 15.

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.

#### INCENTIVOS

#### Artículo 16. Unificación de primas personal directo Femsaa-ll.

1. Con fecha 1 de enero de 1991 y con carácter provisional se unificaron las primas directa y de productividad (claves 24, 30 y 22) en una sola prima, a percibir en 14 pagas, cuya fórmula para 1993 es:

$$\text{Ptas. prima/mes} = [(1,55 R-1) \cdot R^* + 37] \cdot \text{HB} \cdot K$$

Donde:

R = Es el rendimiento individual en tanto por uno.

R\* = Es el rendimiento individual en tanto por ciento con un valor máximo de 125.

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

K = Factor cuyo valor para 1993 es 1,242.

El valor mínimo garantizado de dicha prima será de 12.388 pesetas por mes.

Cuando por causas imputables al trabajador, el rendimiento no supere el 100, el mínimo garantizado será de 8.250 pesetas/mes.

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

2. La Dirección elaborará propuestas que podrán contener factores diferenciadores en función de criterios objetivos de mejora de la productividad específicos de cada fábrica, tales como:

- Rendimiento medio.
- Valor medio horas blancas.
- Indices de calidad.
- Aprovechamiento de inversiones.
- Desviación T.T. entregado/T.T. pagado.
- Etcétera.

En el caso de que, por cualquier circunstancia, no fuera posible la puesta en vigor de estas propuestas con efectividad 1 de enero de 1993, el presente acuerdo será objeto de negociación en el marco del Convenio de 1994, prorrogándose su vigencia hasta que quede establecido un acuerdo definitivo.

#### Artículo 17.

La compensación para situaciones de trabajo con bajo porcentaje de horas blancas, según acuerdo de 5 de abril de 1984, queda sustituida por la siguiente fórmula para 1993:

$$C = [(1,55 R_m - 1) \cdot R^* m + 37] \cdot (K \cdot \text{HP} - \text{HB}) \cdot 0,6$$

Siendo:

R<sub>m</sub> = Rendimiento individual medio de los dos últimos meses conocidos, en tanto por uno.

R\*<sub>m</sub> = Rendimiento individual medio de los dos últimos meses conocidos, en tanto por ciento, con un valor máximo de 125.

HP = Número de horas de presencia del mes.

HB = Número de horas blancas del mes.

K = Coeficiente particular de cada fábrica que, representa el 95 por 100 del valor medio de horas blancas del centro en los dos últimos meses conocidos, con un máximo de aplicación de este coeficiente del 85 por 100.

#### EMPLEO

#### Artículo 18.

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, Sociedad Anónima».

2. Con el fin de cubrir posibles necesidades futuras, «Robert Bosch, Sociedad Anónima», establecerá con Escuelas de Formación Profesional y Universidades programas de colaboración de tipo de formación dual (Escuela-Prácticas de Empresa).

Para el personal procedente de programas del tipo de formación dual a que se refiere el apartado anterior, la evaluación continua y objetiva, en el caso de realizarse, se considerará como las pruebas de selección teórico-prácticas que se indican en el punto 4 del anexo 5.

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

4. Se adjunta como anexo 5 el anexo V del XVI Convenio Colectivo para las contrataciones.

### CAPITULO III

#### Condiciones económicas

##### Artículo 19.

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.

##### Artículo 20. *Retribuciones.*

Incremento salarial Convenio Colectivo.—El incremento del Convenio Colectivo para 1993 se destina única y exclusivamente para completar hasta el 100 por 100 la paga única del mes de abril.

##### Artículo 21. *Estructura salarial.*

Con efectividad 1 de enero de 1993 se aplicará al personal empleado e indirecto la estructura salarial definida en el anexo 1.

Con efectividad 1 de enero de 1993 se aplicará al personal directo la estructura salarial definida en anexo 2.

##### Artículo 22. *Paga única de abril.*

Para 1993 se aplicará al personal empleado e indirecto la paga única de abril definida en el anexo 3, con la categoría y nivel salarial que el trabajador tuviera en abril de 1993.

Para 1993 se aplicará al personal directo la paga única de abril definida en anexo 4, con la categoría y nivel salarial que el trabajador tuviera en abril de 1993. Esta paga única queda consolidada en 1993.

##### Artículo 23. *Quinquenios.*

La tabla base de importes para calcular el valor del quinquenio será la siguiente:

Categoría	Importe base 1993 — Pesetas
A1-B2	66.506
C1	67.603
C2	69.064
D1	70.525
D2	73.083
E1	76.739
E2	82.293
F1	82.293
F2	82.293

##### Artículo 24. *Complemento ayuda familiar.*

El complemento de ayuda familiar queda establecido para 1993 en 6.517 pesetas en catorce pagas.

#### INGRESOS MÍNIMOS

##### Artículo 25.

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 2.395.570 pesetas para 1993 (anexo 6), excepto para Promotores y Vendedores, que tienen una estructura salarial específica.

### CAPITULO IV

#### Clasificación del personal

##### Artículo 26. *Especialista polivalente.*

En la tarea 1100 «Especialista polivalente nivel B1» se engloban todas las tareas específicas actuales de nivel B1. A los operarios de nivel A2

del Grupo Especialistas se les dará la oportunidad de trabajar en un puesto de trabajo con tarea de Especialista nivel B1, en el plazo máximo de siete años desde que accedieron a la tarea de Especialistas nivel A2. Superado el período de prueba de tres meses, se les asignará la tarea 1100 «Especialista polivalente B1».

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

##### Artículo 27. *Asignación de tareas.*

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

### CAPITULO V

#### Becas

##### Artículo 28.

La convocatoria de becas será (año 1993):

Beca para hijos disminuidos psíquicos de trabajadores y estudios superiores de trabajadores, por un importe de 53.000 pesetas beca, para todas las solicitudes que cumplan los requisitos actualmente establecidos.

Ciento treinta becas para estudios superiores de hijos de trabajadores por un importe de 51.500 pesetas beca, aplicando los baremos correspondientes actualizados.

#### CAJA DE ASISTENCIA

##### Artículo 29.

El presupuesto asignado para atender las necesidades de la Caja de Asistencia queda establecido en 4.047.000 para 1993.

#### DIETAS Y KILOMETRAJE

##### Artículo 30. *Dietas.*

Se establecen los siguientes valores de dietas (año 1993):

Categoría	España — Pesetas	Portugal — Pesetas	Iberoamérica — Pesetas	Resto países — Pesetas
E1-F2	4.463	3.590	4.287	5.466
A1-D2	3.810	3.000	4.095	5.168

Kilometraje: Las tarifas de kilómetros para automóviles o motocicletas quedan fijadas en:

Cilindrada	Pesetas kilómetro — Año 1993
Desde 1.191 c.c.	39,5
Hasta 1.190 c.c.	36,5

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

#### PLUSAS

##### Artículo 31. *Plusas de segundo turno, tercer turno, nocturnidad, toxicidad y noche trabajada.*

El artículo 29 del XIX Convenio Colectivo establece:

«Dentro del Marco de Acercamiento establecido en el artículo 31 del XVI Convenio Colectivo y sobre el Plan de Unificación de Plusas, se acuerda que a partir del 1 de enero de 1991 se inicie esta unificación contemplando los plusas relativos a trabajo a turnos en su más amplia concepción (turnicidad, plus de turnos, nocturnidad, complemento de nocturnidad, etc.). La forma de realizarlo la definirá una Comisión Técnica, teniendo en cuenta que su impacto económico para 1991 no supere el 50 por 100 del total del Proceso de Unificación de Plusas.

El resto de unificación de plusas (incluida la gratificación de almacén y carretilleros a que se refiere el punto 12.8 y anexo 22 del Convenio Colectivo de 1989 de RBES-Alt) se estudiará a lo largo de 1991 por la

citada Comisión Paritaria para su introducción desde el 1 de enero de 1992.

El calendario de fechas con sus respectivos efectos económicos es:

1. 1.1991: 25 por 100 del plus de segundo turno.
1. 7.1991: Hasta el 75 por 100 del plus de segundo turno.
- 1.12.1991: Hasta el 100 por 100 del plus de segundo turno y el 100 por 100 de tercer turno y nocturnidad.
1. 1.1992: Resto de pluses.»

En aplicación del citado artículo, se ha alcanzado un acuerdo que se recoge en anexo 8 para los pluses de segundo turno, tercer turno, nocturnidad, toxicidad y noche trabajada. Para 1993 los valores de estos pluses se adjuntan como anexo 8.1.

#### Artículo 32. Otros pluses.

1.º Pluses de disponibilidad del mantenimiento. Carga-descarga y limpieza de almacenes y servicio de bomberos.

En aplicación del artículo 29 del XIX Convenio Colectivo, se ha alcanzado un acuerdo que se recoge en anexo 9. Para 1993 los valores de estos pluses se adjuntan como anexo 9.1.

2.º Los pluses especiales de: Vigilancia, chóferes y horarios especiales mantienen el valor de 1992.

#### Artículo 33. Horas extraordinarias.

El punto 3 del anexo 1 del XVII Convenio Colectivo queda redactado en los siguientes términos:

3. A partir del 1 de enero de 1991 se establece la siguiente tabla por categorías para todo tipo de horas extraordinarias:

Categoría	Día laborable (Ptas./hora)	Día no laborable (Ptas./hora)
A2	1.149	1.458
B1	1.172	1.487
B2	1.213	1.539
C1	1.335	1.697
C2	1.428	1.807
D1	1.545	1.959
D2	1.697	2.151

#### PROMOCIÓN

#### Artículo 34.

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 de 1994.

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

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

#### Artículo 35.

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

#### FORMACIÓN

#### Artículo 36.

Las Comisiones paritarias de formación de los centros determinarán y valorarán 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.

#### TRABAJO A TRES TURNOS

#### Artículo 37.

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

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

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

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

1.2 En el supuesto de que hubiese personal desocupado en el centro se podrá establecer el trabajo a tercer turno, previa aceptación 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, éstas se completarán con las contrataciones oportunas.

2. Cuando se decida la puesta en marcha de nuevas inversiones en la compañía «Robert Bosch, Sociedad Anónima», la Dirección informará al Comité de Empresa del centro afectado sobre la previsión del desarrollo de la nueva capacidad productiva de estas inversiones, definiéndose en este momento la necesidad de establecer el trabajo a tres turnos con carácter normal.

En el momento de la puesta en marcha de dicha nueva inversión se aplicará el punto 1.1 ó 1.2, según proceda.

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

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

#### ECONOMATO

#### Artículo 38.

1. Como complemento de todo lo establecido anteriormente en los Convenios Colectivos sobre economato, se confirma la posibilidad de utilizar servicios concertados, sustitutivos de los economatos laborales, para aquellos centros que así lo acuerde la Comisión correspondiente.

2. El resto de centros en los que no es viable el servicio concertado, se asignará, con carácter sustitutivo, la cantidad de 2.929 pesetas para 1993 por persona y año, cuya cuantía total del centro será gestionada con cierta flexibilidad por la Comisión de cada centro.

3. Se mantendrán los acuerdos que sobre este tema se tienen en fábrica Castellet.

#### SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL

#### Artículo 39.

La normativa del Grupo «Robert Bosch» sobre seguridad e higiene industrial será de aplicación en «Robert Bosch, Sociedad Anónima». La adecuación de los distintos centros de trabajo de «Robert Bosch, Sociedad Anónima» a esta normativa se realizará de forma progresiva y de acuerdo con los planes de desarrollo de cada centro.

Se presentarán en los Comités de Seguridad e Higiene de cada centro los programas específicos orientados a esta adecuación.

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

1. Ruidos.—Se seguirán las siguientes directrices:

1.1 Recepción obligatoria por parte de los técnicos de seguridad de todas las nuevas inversiones (tanto las que sean de nueva compra, como las trasladadas desde otros centros del grupo RB), marcándose como objetivo una emisión máxima de 80 dB (A). Se informará al Comité de Seguridad e Higiene de acuerdo con el artículo 29.2 del XVI Convenio Colectivo.

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 de cada centro estudiarán y presentarán a los Comités de Seguridad e Higiene respectivos 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 los respectivos Comités de Seguridad e Higiene.

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 de cada 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, los Comités de Seguridad e Higiene analizarán y definirán las actuaciones a seguir.

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

En los centros de trabajo que carezcan de los medios para realizar dichos reconocimientos se destinará una partida en las inversiones de 1991 u otras medidas alternativas para que estos centros queden homogeneizados con los demás al 31 de diciembre de 1991 en lo relativo a los citados reconocimientos y a su periodicidad.

## 2. Temperatura.

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

Naves para máquinas y trabajos de montaje con actividad no constantemente sentados: 17 °C.

Talleres con actividades permanentemente sentadas: 20 °C.

Comedores: 18 °C.

Vestuarios: 21 °C.

Duchas: 22 °C.

Aseos: 17 °C.

Almacenes con personal habitual: 15 °C.

Oficinas: 20 °C.

Los problemas derivados de fabricación se discutirán en los Comités de Seguridad e Higiene correspondientes.

2.2 Los objetivos de temperaturas secas máximas y de definición de los puntos críticos de cada centro se realizarán por los Comités de Seguridad e Higiene correspondientes.

La Comisión Paritaria de Seguimiento, en aplicación de lo previsto en el artículo 42 del X Convenio Colectivo, vigilará el cumplimiento de lo pactado en este punto 2.2, a fin de que se lleve a efecto antes del 31 de mayo de 1991.

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

3. Prevención de riesgos.—El B.K.O. de cada centro de trabajo es el documento en el que deben estar analizados, evaluados y registrados los riesgos que potencialmente entrañen peligro para la vida, la salud, el medio ambiente o la propia actividad fabril, además de fijar las medidas preventivas para evitar dichos riesgos.

La Dirección de cada fábrica elaborará su B.K.O. correspondiente y hará entrega de los mismos a las Comisiones Paritarias de Seguridad e Higiene y Salud Laboral antes del 31 de diciembre de 1991.

Dichas Comisiones tienen encomendada la discusión, modificación, en su caso, y acuerdo sobre este documento, así como su posterior mejoramiento y el seguimiento de su aplicación.

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

## Artículo 40. Seguridad, higiene y salud laboral.

1. Las Comisiones Paritarias de Seguridad e Higiene y Salud Laboral de cada centro negociarán y acordarán antes del 30 de septiembre de cada año las voces de Seguridad e Higiene y Salud Laboral correspondientes a sus respectivos centros para el año siguiente.

Estos acuerdos tendrá 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 los Comités de Empresa tengan información sobre la situación y evolución de la salud laboral de la plantilla de los centros, recibirán una copia de la memoria anual de los servicios médicos.

Asimismo estos servicios médicos pasarán a los Comités de Empresa el informe trimestral que envían a la OSMÉ.

3. La empresa gestionará anualmente a través de sus servicios médicos las pruebas de diagnóstico precoz de los cánceres ginecológico de la mujer y de próstata en el hombre.

Estas pruebas constarán de:

a) Prevención del cáncer ginecológico de la mujer:

Citología adecuada anual.

Mamografía y/o ecografía a criterio médico.

b) Prevención del cáncer de próstata:

Se realizará a varones mayores de cincuenta años.

Según analítica especial.

Estas pruebas se consideran de carácter voluntario. En aquellos servicios médicos en los que se disponga de medios para realizar las citadas pruebas, éstas se podrán hacer en el propio servicio médico del centro dentro de las horas de trabajo. Aquellas pruebas que no puedan realizarse dentro de los servicios médicos 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 las Direcciones de los centros, quienes las cumplirán obligatoriamente en el menor tiempo posible, siempre que la petición del dictamen al Instituto sea originada por mutuo acuerdo entre la representación sindical de los trabajadores y la Dirección y así se especifique en el acuerdo.

5. Los Jefes técnicos de cada centro serán los responsables de entregar a los Comités de Empresa y Secciones Sindicales de los mismos 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 de cada centro, las circunstancias en las que se valore su utilidad para una mayor formación e información en la prevención y dirigidos fundamentalmente a riesgos concretos, y siempre que a juicio de la Dirección se consideren necesarias, y propuestas y con participación organizativa de los Servicios Técnicos: Seguridad e Higiene, Servicios Médicos, Comisiones Paritarias de Seguridad e Higiene y Salud Laboral y otros departamentos.

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

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

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

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

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

#### MARCO DE RELACIONES LABORALES

#### Artículo 41.

Una Comisión Paritaria recopilará en un documento único todos los acuerdos alcanzados hasta la fecha en «Robert Bosch, Sociedad Anónima» (desde el I hasta el XXI Convenio Colectivo, RRI, acuerdos varios, etc.).

#### INCAPACIDAD LABORAL PERMANENTE (ILP)

#### Artículo 42.

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

#### BENEFICIOS SOCIALES Y PLUSAS

#### Artículo 43. *Beneficios sociales y plusas.*

1. La Comisión Dirección-Coordinadora Intercentros (C.I.) continuará estudiando el establecimiento de un programa de previsión social complementario, contemplando la creación de un Plan de Pensiones de Empleo y modalidad de aportaciones definidas, juntamente con la reestructuración de los beneficios sociales ya existentes, tales como:

- Seguro de vida.
- Caja de asistencia.
- Becas.
- Ayuda escolar.
- Créditos personales.
- Aportación Grupo de Empresa.
- Etcétera.

2. Con independencia de lo anterior, se acuerda expresamente que:

Ambas partes son conscientes de la saturación por la que atraviesa la compañía, y por ello, con el objetivo de racionalizar los beneficios sociales, se crearán Comisiones Técnicas de Trabajo, compuesta por la Dirección y los representantes de los trabajadores, que se reunirán en la primera semana inmediatamente después de la ratificación del principio de acuerdo de fecha 2 de febrero de 1994.

El objetivo de estas Comisiones será conseguir acuerdos con efecto inmediato en los siguientes temas:

- Compensación por bar-comedor.
- Seguro de vida.
- Kilometraje.
- Autocares.

#### ANTICIPOS PERSONALES

#### Artículo 44.

Se establecen las cuantías máximas siguientes para los créditos personales para 1993:

#### Importe máximo

Categoría	1993 Pesetas
E1-F2	405.000
A1-D2	345.000

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

#### COORDINADORA INTERCENTROS (CI)

#### Artículo 45. *Reuniones internas de CI.*

1. Las reuniones internas de la Coordinadora Intercentros «Robert Bosch, Sociedad Anónima», España, se regularán conforme a lo establecido en el presente artículo.

Ello no supone otras modificaciones de los acuerdos actualmente vigentes en materia de constitución, composición y funciones de la CIFE que las que expresamente se establecen a continuación:

1.1 La CI podrá reunirse en cualquier fábrica «Robert Bosch, Sociedad Anónima», disponiendo de autonomía para fijar la periodicidad, lugar y fecha de las reuniones que las necesidades de su función requieran.

1.2 Para los gastos de desplazamiento de la CI o de sus Comisiones, cuando no se reúna con la Dirección, se fija para 1993 un presupuesto de 7,5 millones de pesetas, correspondientes a los 25 miembros, titulares y suplentes de CI.

1.3 Este presupuesto se incrementará cada año con el mismo porcentaje que se acuerde en Convenio Colectivo para los incrementos salariales.

1.4 Los gastos con cargo a este presupuesto se realizarán con los criterios establecidos en la normativa interna de la empresa (CEDD de viajes).

1.5 La CI dispondrá autónomamente de este presupuesto para sus reuniones internas y llevará un control del mismo.

2. Cuando las reuniones de CI o de sus Comisiones de trabajo se efectúen con la Dirección, éstas se realizarán normalmente en Madrid, y los gastos de desplazamientos de las mismas serán con cargo a otro presupuesto que la Dirección asigne específicamente para este fin.

#### Artículo 46. *Relanzamiento zona mediterránea.*

Se adjunta como anexo 7 los acuerdos alcanzados al respecto en fecha 8 de febrero de 1990.

Este Plan tendrá como resultado el que se obtenga en las negociaciones que sobre el mismo se están manteniendo.

#### Artículo 47. *Adhesión al XX Convenio Colectivo del centro de la antigua RBCE.*

En base al acuerdo de fecha 15 de marzo de 1991 suscrito por la Dirección de la empresa y el Comité de Empresa y en virtud del presente Convenio, los trabajadores de la antigua «Robert Bosch Comercial Española, Sociedad Anónima», quedan adheridos al XX Convenio Colectivo con las condiciones y características establecidas en el citado acuerdo.

Respecto a vendedores y promotores de ventas, en anexo II quedó definido su sistema retributivo específico y demás condiciones laborales.

En anexo II.1 se establecen los valores para 1993.

#### CAPITULO VI

#### Cláusula final

#### Artículo 48.

La Comisión Paritaria de interpretación de este Convenio tendrá la composición y las funciones que se determinan en los artículos 41 y 42 del X Convenio Colectivo.

## ANEXO 1

Tabla de estructura salarial empleados e indirectos 1993

Clave 01	Categoría	C-1N - Pesetas	C-2N - Pesetas	C-27 - Pesetas	C-57 - Pesetas	Total paga - Pesetas
19.000	A2	75.496	41.727	41.727	6.517	165.467
19.500	A2	75.496	41.890	41.890	6.517	165.793
20.000	B1	76.703	42.418	42.418	6.517	168.056
20.500	B1	76.703	42.582	42.582	6.517	168.384
21.000	B1	76.703	42.746	42.746	6.517	168.712
21.500	B2	79.723	43.317	43.317	6.517	172.874
22.000	B2	79.723	43.481	43.481	6.517	173.202
22.500	B2	79.723	43.645	43.645	6.517	173.530
23.500	C1	84.555	45.316	45.316	6.517	181.704
24.000	C1	86.366	45.551	45.551	6.517	183.985
25.000	C1	88.179	45.950	45.950	6.517	186.596
26.000	C1	90.594	46.373	46.373	6.517	189.857
26.000	C2	90.594	47.142	47.142	6.517	191.395
27.000	C2	93.010	47.565	47.565	6.517	194.657
28.000	C2	95.426	47.988	47.988	6.517	197.919
29.000	C2	97.842	48.411	48.411	6.517	201.181
29.000	D1	97.842	50.435	50.435	6.517	205.229
30.000	D1	100.258	50.894	50.894	6.517	208.563
31.000	D1	102.673	51.353	51.353	6.517	211.896
32.000	D1	105.089	51.812	51.812	6.517	215.230
33.250	D1	107.505	52.271	52.271	6.517	218.564
33.250	D2	107.505	52.730	52.730	6.517	219.482
34.500	D2	109.921	53.189	53.189	6.517	222.816
35.750	D2	112.337	53.648	53.648	6.517	226.150
37.000	D2	114.753	54.107	54.107	6.517	229.484
39.000	D2	117.168	54.566	54.566	6.517	232.817
39.000	E1	117.168	55.775	55.775	6.517	235.235
41.000	E1	120.188	56.549	56.549	6.517	239.803
43.000	E1	123.208	57.324	57.324	6.517	244.373
45.000	E1	126.228	58.097	58.097	6.517	248.939
47.250	E1	129.247	58.953	58.953	6.517	253.670
47.250	E2	129.247	61.195	61.195	6.517	258.154
49.500	E2	132.268	62.050	62.050	6.517	262.885
51.750	E2	135.287	62.906	62.906	6.517	267.616
54.000	E2	138.911	63.786	63.786	6.517	273.000
57.000	E2	142.535	64.912	64.912	6.517	278.876
57.000	F1	142.535	69.073	69.073	6.517	287.198
60.000	F1	146.158	70.197	70.197	6.517	293.069
63.000	F1	149.783	71.323	71.323	6.517	298.946
66.000	F1	154.011	72.472	72.472	6.517	305.472
69.500	F1	158.238	73.785	73.785	6.517	312.325
69.500	F2	158.238	78.781	78.781	6.517	322.317
73.000	F2	164.277	80.166	80.166	6.517	331.126
76.500	F2	170.317	81.550	81.550	6.517	339.934
80.000	F2	177.564	82.982	82.982	6.517	350.045
83.500	F2	186.020	84.462	84.462	6.517	361.461
87.000	F2	194.475	85.941	85.941	6.517	372.874
90.500	F2	204.139	87.468	87.468	6.517	385.592

## ANEXO 2

Tabla de estructura salarial directos 1993

Clave 01	Categoría	C-1N - Pesetas	C-2N - Pesetas	C-27 - Pesetas	C-57 - Pesetas	Total paga - Pesetas
19.000	A2	75.496	41.727	23.523	6.517	147.263
19.500	A2	75.496	41.890	23.688	6.517	147.591
20.000	B1	76.703	42.418	24.096	6.517	149.734
20.500	B1	76.703	42.582	24.260	6.517	150.062
21.000	B1	76.703	42.746	24.422	6.517	150.388
21.500	B2	79.723	43.317	24.342	6.517	153.899
22.000	B2	79.723	43.481	24.506	6.517	154.227
22.500	B2	79.723	43.645	24.670	6.517	154.555

## ANEXO 3

Tabla paga única empleados e indirectos (1993)

Clave 01	Categoría	C-IN	Paga única + (*)
		Pesetas	Pesetas
19.000	A2	75.496	165.467
19.500	A2	75.496	165.793
20.000	B1	76.703	168.056
20.500	B1	76.703	168.384
21.000	B1	76.703	168.712
21.500	B2	79.723	172.874
22.000	B2	79.723	173.202
22.500	B2	79.723	173.530
23.500	C1	84.555	181.704
24.000	C1	86.366	183.985
25.000	C1	88.179	186.596
26.000	C1	90.594	189.857
26.000	C2	90.594	191.395
27.000	C2	93.010	194.657
28.000	C2	95.426	197.919
29.000	C2	97.842	201.181
29.000	D1	97.842	205.229
30.000	D1	100.258	208.563
31.000	D1	102.673	211.896
32.000	D1	105.089	215.230
33.250	D1	107.505	218.564
33.250	D2	107.505	219.482
34.500	D2	109.921	222.816
35.750	D2	112.337	226.150
37.000	D2	114.753	229.484
39.000	D2	117.168	232.817
39.000	E1	117.168	235.235
41.000	E1	120.188	239.803
43.000	E1	123.208	244.373
45.000	E1	126.228	248.939
47.250	E1	129.247	253.670
47.250	E2	129.247	258.154
49.500	E2	132.268	262.885
51.750	E2	135.287	267.616
54.000	E2	138.911	273.000
57.000	E2	142.535	278.876
57.000	F1	142.535	287.198
60.000	F1	146.158	293.069
63.000	F1	149.783	298.946
66.000	F1	154.011	305.472
69.500	F1	158.238	312.325
69.500	F2	158.238	322.317
73.000	F2	164.277	331.126
76.500	F2	170.317	339.934
80.000	F2	177.564	350.045
83.500	F2	186.020	361.461
87.000	F2	194.475	372.874
90.500	F2	204.139	385.592

(\*) = 100 por 100 de la clave antigüedad de su paga individual.

## ANEXO 4

Tabla paga única directos (1993)

Clave 01	Categoría	C-IN	Paga única + (*)
		Pesetas	Pesetas
19.000	A2	75.496	160.456
19.500	A2	75.496	160.784
20.000	B1	76.703	162.927
20.500	B1	76.703	163.255
21.000	B1	76.703	163.581
21.500	B2	79.723	167.092
22.000	B2	79.723	167.420
22.500	B2	79.723	167.748

(\*) = 100 por 100 de la clave antigüedad de su paga individual.

## ANEXO 5

Anexo V del XVI Convenio Colectivo

## 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, etc.).  
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 ese puesto u otro similar, pasaría a contrato temporal, si tuviera capacidad y eficacia probadas.

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

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

## ANEXO 6

Tabla de remuneración anual mínima 1993 para 1.712 horas de trabajo

Categoría	Retribución bruta mensualidad ordinaria (doce pagas)	Paga extra bruta mensualidad extraordinaria (dos pagas)	Paga única consolidada	Bruto año 1993 mínimo
	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas
A2	159.651	159.651	160.456	2.395.570
B1	162.122	162.122	162.927	2.432.635
B2	166.287	166.287	167.092	2.495.110
C1	181.704	181.704	181.704	2.725.560
C2	191.395	191.395	191.395	2.870.925
D1	205.229	205.229	205.229	3.078.435
D2	219.482	219.482	219.482	3.292.230
E1	235.235	235.235	235.235	3.528.525
E2	258.154	258.154	258.154	3.872.310
F1	287.198	287.198	287.198	4.307.970
F2	322.317	322.317	322.317	4.834.755

## ANEXO 7

En Madrid a 8 de febrero de 1990, reunidos de una parte la Dirección de FEMSA y de la otra la Comisión Negociadora, compuesta por representantes de la CIFE y las Federaciones del Metal de UGT y CC.OO, acuerdan:

Primero.—Ratificar el principio de acuerdo de fecha 24 de enero de 1990, relativo a Plan de Relanzamiento Area Mediterránea.

Este principio de acuerdo se completa con los anexos 6 (organigrama FAC) y 7 (calendario orientativo de traslados del personal directo FAS).

Segundo.—Se acuerda que el texto sea suscrito por 20 miembros de la Comisión Negociadora, cuyos nombres se relacionan:

Por UGT: Francisco Amorós García, F. E. Metal; Juan M. Villa Fernández, Coord. FEMSA; José L. Sánchez Pintor, Secr. CIFE; Manuel Ferreres San Nicolás, FAS; Juan P. Rodríguez Sala, FAS; José Sánchez Granados, FAC; José Soler Dura, FAG; Juan Peralta Zorrilla, FAH; Fernando López Mora, FAA, y Manuel Rosa Palomar, CCH.

Por CC.OO: José Manuel Juzgado Feito, F. Metal; Felipe López Alonso, F. Metal; Juan C. García Bravo, Secr. CIFE; Francisco Mora Navarro, Secr. CIFE; Fernando García de Castro, CGN; Gerardo Ramírez Ríos, FAS; José Díaz Monroy, FAS; José M. González Juncos, FAG; Eulogio Cantador Miño, FAC, y Eugenio Rincón Sánchez, FAA.

Y cuatro miembros de la representación de la Dirección de FEMSA, que a continuación se relacionan: Francisco Otegui Martínez, Dirección Central de Personal; Carlos Bravo Iturzaeta, Producción Central; José Parache Grau, Jefe de Personal FAS, y Guillermo Moralez Núñez, Responsable CPZ.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la presente acta, que, una vez leída y aprobada por los asistentes, se suscribe en señal de conformidad por ambas Comisiones Negociadoras.

### Principio de acuerdo sobre el Plan del Area Mediterránea

1. La Dirección y la representación sindical, reunidas en el día de hoy, han alcanzado un principio de acuerdo general sobre el proyecto de relanzamiento de FEMSA en la zona mediterránea. Este principio de acuerdo supondrá:

La concentración de la producción de baterías en FAG y el correspondiente cierre escalonado de FAS, como consecuencia de haberse aceptado voluntariamente por los trabajadores de FAS el traslado a otro centro de trabajo.

El compromiso por parte de la Dirección de asegurar:

Los puestos de trabajo adecuados a la categoría y profesionalidad de los trabajadores directos e indirectos de FAS, según lo que se establece en el punto 2.4.

Los puestos de trabajo directos e indirectos que figuran en el proyecto de relanzamiento, en los términos establecidos en el presente acuerdo.

Que los traslados no afectarán negativamente en ningún caso a la categoría y la profesionalidad de las plantillas actualmente existentes en FAC y FAG.

2. El proyecto a realizar (en base al proyecto de relanzamiento presentado por la Dirección con fecha 10 de julio de 1989) cumplirá las siguientes condiciones:

2.1 Las inversiones totales previstas a realizar en FAC y FAG como consecuencia de este proyecto de relanzamiento será de:

FAC, 3.000 millones de pesetas.

FAG, 1.835 millones de pesetas.

2.2 Compromiso de la Dirección de formalizar, a partir de la firma del acuerdo, contratos fijos de personal directo (criterio Robert Bosch) al siguiente ritmo:

	1990	1991	1992	1993	Total
FAC .....	25	17	10	84	136
FAG .....	20	20	24	—	64
Total .....	45	37	34	84	200

Los 50 puestos restantes, de acuerdo con el plan de relanzamiento (23 en FAC y 27 en FAG), se cubrirán con contratos temporales que se transformarán en fijos antes del 31 de diciembre de 1995.

2.3 Los datos de plantilla por centro correspondiente a los períodos que se indican en los anexos 1, 2 y 3 se refieren exclusivamente a personal con contrato fijo o con contrato temporal.

2.4 Se define para todos los trabajadores indirectos de FAS un puesto de trabajo adecuado a su categoría y profesionalidad y en las fechas definidas en el anexo 4.

La Dirección hará entrega del organigrama de FAC en el que se incluya los trabajadores indirectos traslados desde FAS antes del 10 de febrero de 1990.

Se define para cada trabajador directo un puesto de trabajo adecuado a su categoría y profesionalidad que se ocupará conforme al calendario orientativo que quedará establecido antes del 10 de febrero de 1990.

Sin perjuicio de lo anterior, se informará a cada trabajador/a y a los Comités de Empresa de los centros afectados con un mínimo de treinta días de antelación de la fecha concreta de traslado.

A petición del interesado se podrá acordar como centro de destino otro distinto de FAC, respetándose las condiciones definidas en el presente acuerdo.

Los desplazamientos para información a Alemania (RFA), requeridos por este plan, tendrán carácter totalmente voluntario, previo acuerdo de las condiciones.

2.5 Jubilaciones anticipadas.—Se acuerda iniciar las gestiones para aplicar un plan de jubilaciones anticipadas para todos los trabajadores de FAS que cumplan cincuenta y seis años o más durante los años 1990, 1991 y 1992.

Antes de finalizar el mes de enero de 1990, la Dirección entregará un listado de personal de FAS que podrá optar por la jubilación anticipada.

Estas jubilaciones anticipadas se realizarán con criterios y condiciones equivalentes a las acordadas en el plan de cierre de FAV.

El personal que acepte su inclusión en el plan de jubilaciones no será trasladado, por consiguiente no percibirá indemnización alguna por traslado.

2.6 La operación de traslados se realizará sin producir falta de ocupación en los centros afectados.

Si durante el período de la operación del traslado se produjeran mermas en las percepciones salariales en las primas relacionadas con la producción, se complementarán hasta alcanzar el valor medio de los tres últimos meses en condiciones normales.

2.7 El personal trasladado se integrará totalmente en FAC o el centro de destino que pudiera acordarse y tendrá a partir de su incorporación los mismos derechos y obligaciones generales que el resto del personal que actualmente presta sus servicios en dichos centros.

El personal trasladado de FAS mantendrá todos aquellos pluses o complementos salariales que viniera percibiendo «a título personal» en el centro de origen. Estos pluses o complementos mantendrán el mismo carácter y condiciones que tenían en FAS.

2.8 Las condiciones de traslado son las que se adjuntan en el anexo 5.

3. Se creará una Comisión Paritaria de Seguimiento integrada por la Dirección y los representantes de los trabajadores.

4. El presente acuerdo tiene la categoría normativa de Convenio Colectivo y, a tal efecto, se introducirá en el texto del primer Convenio Colectivo que se firme con posterioridad a la ratificación del presente acuerdo.

5. El presente acuerdo no supone otras modificaciones de pactos establecidos con anterioridad que las que expresamente se acuerden en el presente pacto.

6. Todas las medidas laborales que se deriven de la aplicación del presente acuerdo se realizarán, cuando no se especifique expresamente otra cosa, según lo establecido en Convenio Colectivo, o, de no existir previsión pactada, mediante acuerdo expreso.

7. Este principio de acuerdo será sometido a la consideración de la plantilla para su conocimiento y posible ratificación.

## ANEXO 7.1

FEMSA: San Juan Despí.

Fecha: 16 enero 1990

Productos	1989		1990		1991		1992		1993	
	Cantidad - Mil.	Directos								
Baterías .....	1.200		900		350					
Baterías industriales .....	37		50		65		42 *			
Directos .....		163		146		31		0		0
Total plantilla .....		243		214		59		0		0
Indirectos .....		80		68		28				

Observaciones: Datos de plantilla al 1 de enero año siguiente.

\* Se intentará adelantar a 1991.

## ANEXO 7.2

FEMSA: Fábrica Castellet.

Fecha: 15 enero 1990

Productos	1989		1990		1991		1992		1993	
	Cantidad - Mil.	Directos								
Limpiaparabrisas .....	2.138		2.115		2.115		2.115		2.115	
Electroventiladores .....	667		646		628		580		580	
Pequeños motores .....	151		150		149		149		149	
Brazos .....	561	235	587	247	706	228	669	228	669	228
Escobillas .....	198		279		401		408		408	
BPA .....	461	23	418	31	408	30	398	29	398	29
Limpiaparabrisas traseros (ZW-Summe K4) .....	-	(258)	-	(304)	1.300	119	1.300	124	1.500	161
Faros (K2) .....	188	14	300	17	350	20	1.431	129	2.163	176
Directos .....		272		321		397		510		594
Total plantilla .....		351		409		493		635		727
Indirectos .....		79		88		96		125		133

Observaciones: Datos de plantilla al 1 de enero del año siguiente.

## ANEXO 7.3

FEMSA: Fábrica Guardamar.

Fecha: 16 enero 1990

Productos	1989		1990		1991		1992		1993	
	Cantidad - Mil.	Directos								
Baterías .....	848		1.150		1.550		1.900		1.900	
Baterías industriales .....	-	143	-	170		205	42 *	234	85	234
Directos .....		143		170		205		234		234
Total plantilla .....		213		264		315		353		353
Indirectos .....		70		94		110		119		119

Observaciones: Datos de plantilla al 1 de enero año siguiente.

\* Se intentará adelantar a 1991.

## ANEXO 7.4

Matrícula	Nombre y apellidos	Categoría	Previsión fecha traslado	Destino
<b>Indirectos necesarios para faros</b>				
8647	F. Mas .....	E1	Segundo semestre 1991 .....	QSG.
8690	M. Fernández .....	C1	Segundo semestre 1991 .....	QSG.
8081	M. Rey .....	D1	Primer semestre 1992 .....	PER.
8700	M. Belchi .....	D1	Primer semestre 1992 .....	PER.
8731	M. Cuenca .....	E2	Segundo semestre 1992 .....	Ingeniería.
7499	M. Corripio .....	C2	Segundo semestre 1992 .....	Ingeniería.
8671	M. Ferreres .....	D2	Segundo semestre 1992 .....	Ingeniería.
7288	F. Robas .....	D1	Primer semestre 1992 .....	Ingeniería.
9523	R. Illescas .....	C1	Segundo semestre 1991 .....	Ingeniería.
10214	J. Montilla .....	D1	Primer semestre 1992 .....	MAN/Q.
10163	J. Jiménez .....	C2	Primer semestre 1992 .....	PM/PRO.
8709	G. Ranchal .....	C1	Segundo semestre 1991 .....	PM/PRO.
8587	J. Tarrason .....	C2	Segundo semestre 1991 .....	MAN/UT.
8621	J. Ferrando .....	C1	Segundo semestre 1991 .....	MAN/UT.
9895	L. Dehesa .....	E1	Segundo semestre 1991 .....	J. Equipo/PRO.
6248	H. Monreal .....	E2	Primer semestre 1992 .....	J. Equipo/PRO.
6571	J. Teruel .....	E2	Primer semestre 1992 .....	PLA.
10416	D. Ortega .....	D2	Segundo semestre 1991 .....	PLA.
7011	F. Moreno .....	C2	Primer semestre 1992 .....	PLA.
8678	S. Alvarez .....	C1	Segundo semestre 1991 .....	PLA/ALM.
8619	E. Martínez .....	B1	Primer semestre 1992 .....	PLA/ALM.
8602	S. Galiano .....	B1	Primer semestre 1992 .....	PLA/ALM.
10874	F. Jiménez .....	B1	Segundo semestre 1991 .....	PLA/ALM.
8668	E. Pablos .....	E1	Segundo semestre 1991 .....	CEC.
8676	F. Herrero .....	D2	Segundo semestre 1991 .....	COM.
9999	M. Briñas .....	C2	Primer semestre 1992 .....	COM.
10215	S. Espelt .....	E2	Primer semestre 1992 .....	Ingeniería.
8735	M. Jane .....	C2	Primer semestre 1992 .....	PLA.
7027	J. Raya .....	C1	Segundo semestre 1991 .....	MAN/Q.
8649	M. A. Sánchez .....	C1	Segundo semestre 1991 .....	PM/PRO.
8685	C. Ribot .....	E2	Sin definir .....	Ingeniería.

## Indirectos necesarios para limpiaparabrisas trasero

9963	R. Sama .....	C2	Cuarto trimestre 1990 .....	MAN/Q.
8739	M. Aguilar .....	C1	Cuarto trimestre 1990 .....	PM/PRO.
10426	M. Carbonell .....	C1	Cuarto trimestre 1990 .....	PM/PRO.
8742	J. Basomba .....	D2	Cuarto trimestre 1990 .....	J. Equipo/PRO.
6530	J. Esquiús .....	E1	Cuarto trimestre 1990 .....	Ingeniería.
7421	J. García .....	D1	Cuarto trimestre 1990 .....	PLA.
6230	L. Latorre .....	E1	Cuarto trimestre 1990 .....	CEC.
6226	A. López .....	E1	Tercer trimestre 1990 .....	COM.
8677	A. López .....	D2	Tercer Trimestre 1990 .....	PER.
8719	C. Bravo .....	B1	Primer trimestre 1991 .....	PLA/ALM.
9319	J. Conejero .....	C1	Segundo trimestre 1991 .....	PM/PRO.
9734	R. Busquets .....	C2	Segundo trimestre 1991 .....	Ingeniería.
6113	C. Parra .....	E1	Segundo trimestre 1991 .....	PLA.
10789	A. Poza .....	D1	Segundo trimestre 1991 .....	Servicio Médico.
8711	A. Pons .....	E1	Tercer trimestre 1991 .....	QSG.
8634	N. Mendoza .....	C2	Tercer trimestre 1991 .....	MAN/UT.
8645	J. Doñate .....	D1	Tercer trimestre 1991 .....	MAN/Q.

## ANEXO 7.5

## Condiciones de traslado

## 1. Indemnización base por traslado de puesto de trabajo:

Nivel	Cuantía - Pesetas
A1-C2	7 MM
D1-F2	8 MM

## 2. Indemnización adicional por traslado de puesto de trabajo.

Además de lo indicado en el punto anterior, las personas que se trasladen a FAC (u otro centro que pueda acordarse expresa y personalmente) tendrán derecho a una indemnización adicional, cuyo importe, igual para cada categoría, se calculará conforme a la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{Bruto anual (1989) de todos los trabajadores de FAS}}{\text{(Pertencientes a la misma categoría)}} \times 2 \times 0,45 \text{ pesetas}$$

$$\frac{\text{Número de trabajadores de FAS pertenecientes}}{\text{a la misma categoría}}$$

3. Estas cantidades se percibirán como indemnización total por traslado e incluyen todos los conceptos con la única excepción del traslado de muebles y enseres que se pagará aparte y directamente por FEMSA a la empresa de mudanzas que la propia FEMSA contratará oportunamente.

4. Ambas partes están de acuerdo en que las cantidades abonadas de una sola vez en aplicación de los puntos 1 y 2 de este documento se abonan como compensación total por la pérdida y/o deterioro de bienes y derechos de todo tipo que los trabajadores tenían en el centro de origen (FAS).

5. Los contratos de traslado individual se presentarán a la firma de los trabajadores en un plazo máximo de dos meses a partir de la ratificación de este acuerdo.

El abono de las indemnizaciones se realizará de una sola vez en el momento de la firma del contrato individual.

6. La empresa mantendrá con carácter temporal y transitorio un servicio de transporte desde FAS a FAC fuera de la jornada de trabajo.

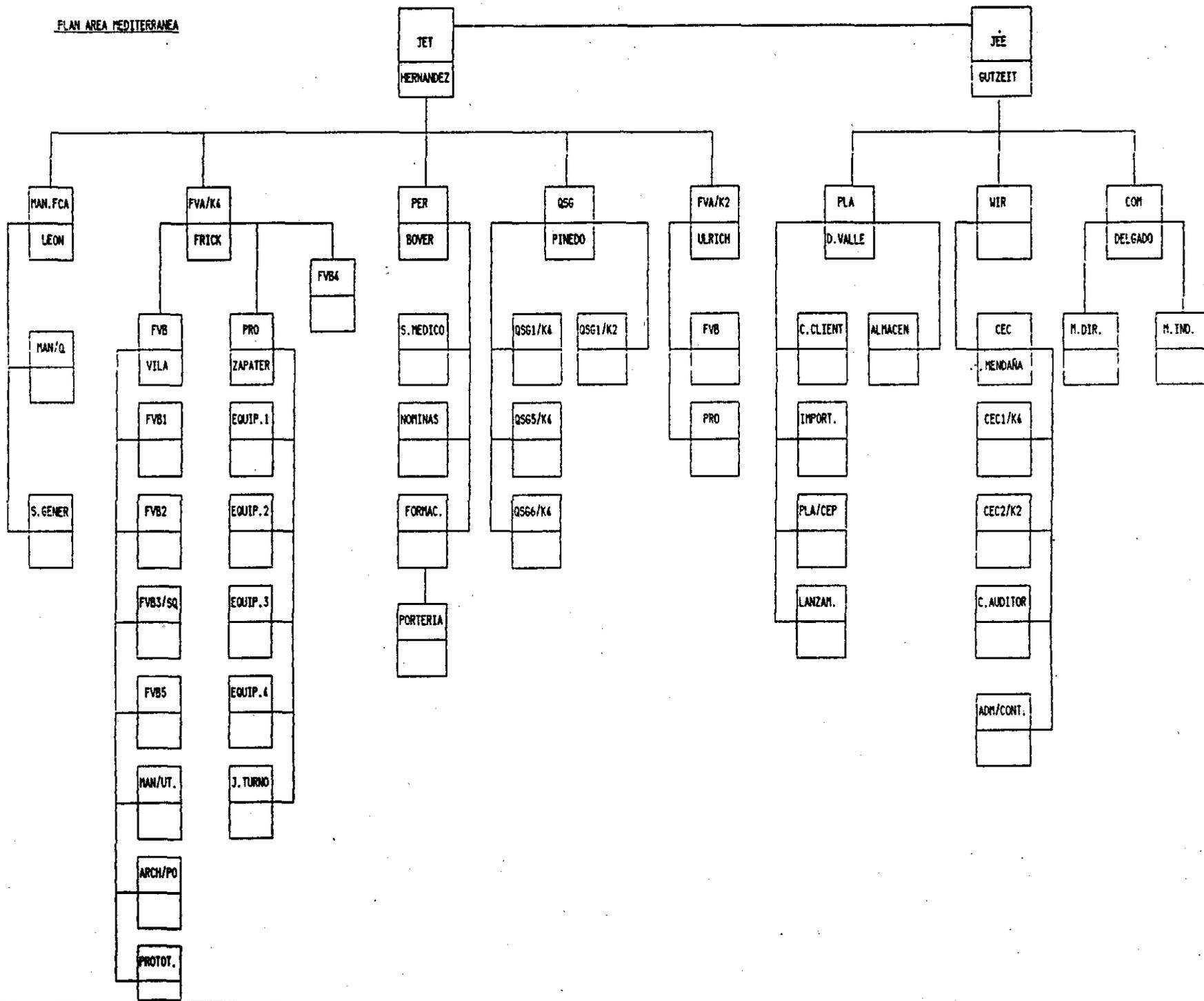
Este servicio podrá ser utilizado únicamente por el personal que cambie su residencia y por un período máximo de seis meses, contados a partir de la fecha del traslado, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas.

DIRECCION TECNICA  
K4/K2

ORGANIGRAMA DE F.A.C.

DIRECCION ECONOMICA  
K4/K2

PLAN AREA MEDITERRANEA



## ANEXO 7.7

## Relación de personal directo FAS (RB)

Matrícula	Nombre y apellidos	Categoría	Previsión Fecha de traslado
6400	Joaquín Pacheco Jiménez	B2 Directo.	4.º Trim. 1990
7060	Pablo Urquiza Zamora	B1 Directo.	4.º Trim. 1990
7641	Antonio Jiménez Fernández	B1 Directo.	4.º Trim. 1990
8377	Juan P. Rodríguez Sala	B1 Directo.	4.º Trim. 1990
8418	Miguel Creu Gil	B1 Directo.	4.º Trim. 1990
8689	Francisco Corona Ayora	B2 QSG.	4.º Trim. 1990
8706	Amalio Ruiz Segovia	B2 QSG.	4.º Trim. 1990
8707	José Martos Raya	B1 Directo.	4.º Trim. 1990
8717	Bernardino Gutiérrez Cama- cho	C1 PO.	4.º Trim. 1990
8727	Angel Luna García	B1 Directo.	4.º Trim. 1990
8733	Antonio Gallego del Valle	B1 Directo.	4.º Trim. 1990
8744	Daniel Valenzuela Enciso	A2 Directo.	4.º Trim. 1990
8747	Antonio Jaén Rivera	B1 Directo.	4.º Trim. 1990
8749	Guillermo Moreno Alvarez	B1 Directo.	4.º Trim. 1990
8782	Francisco Farnés Castillo	B1 Directo.	4.º Trim. 1990
8909	Francisco Herrera Herrera	D1 PO.	4.º Trim. 1990
9196	Lorenzo Márquez Gómez	B1 Directo	4.º Trim. 1990
9369	Federico Fernández López	B1 Directo.	4.º Trim. 1990
9446	José Díaz Monroy	B1 Directo	4.º Trim. 1990
9463	José Pedregal Girón	B1 Directo.	4.º Trim. 1990
9465	Rafael Amat Martínez	B1 Directo.	4.º Trim. 1990
9563	Antonio Santiago Martínez	B1 Directo.	4.º Trim. 1990
9800	Rafael García Alcaide	A2 Directo.	4.º Trim. 1990
9812	Rafael Guerrero Rodríguez	B1 Directo.	4.º Trim. 1990
10132	Juan Mulero Mula	B1 Directo.	4.º Trim. 1990
10168	Ramón Gavalda Olive	B1 Directo.	4.º Trim. 1990
10169	Ramón Guillén López	D1 PO.	4.º Trim. 1990
10208	Francisco Cabrilla Blanco	B1 Directo.	4.º Trim. 1990
10264	Salvador Armero Navarrete	A2 Directo.	4.º Trim. 1990
10338	Antonio Clavé Medina	A2 Directo.	4.º Trim. 1990
10427	Antonio García Alvarez	B1 Directo.	4.º Trim. 1990
10588	Francisco Navarro Escartín	A2 Directo.	4.º Trim. 1990
10619	Joaquín Matilla Restoy	A2 Directo.	4.º Trim. 1990
10772	Diego Arenas Arenas	C2 PO.	4.º Trim. 1990
10921	Alfredo Guerrero Pérez	C1 Directo.	4.º Trim. 1990
10950	Francisco Pereira Fernández	B1 Directo.	4.º Trim. 1990
7527	Antonio Varón Moreno	B1 Directo.	1er. Sem. 1991
8464	José Egea Segura	B1 Directo	1er. Sem. 1991
9303	Joaquín Domingo Sánchez	B2 Directo.	1er. Sem. 1991
9562	Antonio Laguera Burillo	B1 Directo.	1er. Sem. 1991
9633	Mariano Mateos Rubio	B1 Directo.	1er. Sem. 1991
9801	Joaquín García Alcaide	B1 Directo.	1er. Sem. 1991
9802	Gerardo Ramírez Ríos	A2 Directo.	1er. Sem. 1991
9810	Félix Moreno Castro	B1 Directo.	1er. Sem. 1991
9901	José A. Pavón Hermida	D1 PO.	1er. Sem. 1991
9943	Antonio Cruz Medina	B1 Directo.	1er. Sem. 1991
10134	Juan A. Serrano Navareño	B1 Directo.	1er. Sem. 1991
10413	Juan A. Felipe Chantre	B2 Directo.	1er. Sem. 1991
10591	Vicente López García	B1 Directo.	1er. Sem. 1991
10720	Francisco Vinuesa García	B1 Directo.	1er. Sem. 1991
5964	Jorge Bonilla Verdura	C2 PO.	2.º Sem. 1991
6161	Antonio Abad Burgos	B1 Directo	2.º Sem. 1991
6426	Félix Núñez Durán	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
6485	José Alonso Campos	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
6899	Gregorio Muñoz Córdoba	C2 PO.	2.º Sem. 1991
7000	Francisco González Gómez	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
8148	Rafael Valle Morán	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
8255	Manuel Varela Varela	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
8592	Amador Costa Blanco	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
8595	Antonio Guerrero Padial	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
8600	Juan Beltrán Moyano	B2 QSG.	2.º Sem. 1991
8603	Angel Guerrero Pérez	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
8651	Angel Gilgado Sánchez	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
8667	José García Pérez	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
8674	Antonio Aladesa Aragall	D1 PO.	2.º Sem. 1991
8695	Fernando Casajoanes Civil	C2 Directo.	2.º Sem. 1991
8729	José Falcón Salvador	B1 Directo.	2.º Sem. 1991

Matrícula	Nombre y apellidos	Categoría	Previsión Fecha de traslado
8738	José Navas Corral	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
8740	Valentín Sánchez López	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
8755	Miguel Gabalda Suñe	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
8780	Luis Barragán Regaña	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
9198	Gregorio Valenzuela Enciso	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
9321	Clemente Pouza González	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
9322	Manuel Peña Ortigosa	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
9564	Juan Blas Sánchez	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
9565	Juan Pouza González	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
9604	Juan Puerta Sánchez	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
9819	Jesús Parias Pizarro	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
9941	Juan P. Díaz Rodríguez	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
10080	José Pérez López	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
10107	Juan Guzmán Naranjo	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
10133	Eduardo Pérez López	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
10167	Angel Barragán Regaña	B2 QSG.	2.º Sem. 1991
10188	Alonso Gallego del Valle	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
10196	López Quintero Adame	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
10202	Miguel Zaya Vera	B2 Directo.	2.º Sem. 1991
10249	Jaime Gómez Pérez	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
10250	Antonio Alférez Carmona	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
10316	José Martínez Fernández	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
10438	Antonio Moreno Gómez	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
10590	José Lamiel Fuentes	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
10592	Pedro Fernández Sánchez	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
10718	Juan Segura Maldonado	A2 Directo.	2.º Sem. 1991
10862	Melitón Mateos Rubio	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
10875	Alfonso Morales Escobar	A2 Directo.	2.º Sem. 1991
10981	Julio García Zufía	B1 Directo.	2.º Sem. 1991
11008	Juan Sánchez Martínez	D1 PO.	2.º Sem. 1991
6080	José A. Flores Belchi	D1 PO.	1er. Sem. 1992
6100	Antonio López Blanca	B1 Directo.	1er. Sem. 1992
6409	Juan A. Baena Cantero	B2 Directo.	1er. Sem. 1992
6928	Juan A. Quesada Olmo	B1 Directo.	1er. Sem. 1992
7521	Joaquín Cruz Medina	D1 PO.	1er. Sem. 1992
8624	José Linares Saball	B1 Directo.	1er. Sem. 1992
8670	Joaquín Ordobás Gaudés	B1 Directo.	1er. Sem. 1992
8684	Antonio Camargo Camargo	B2 QSG.	1er. Sem. 1992
8687	Antonio Carrascal Melero	B2 Directo.	1er. Sem. 1992
8708	Salvador Moreno Moreno	B2 QSG	1er. Sem. 1992
8714	Máximo Gómez Dorado	B1 Directo.	1er. Sem. 1992
8720	Juan E. Sánchez López	D1 PO.	1er. Sem. 1992
8721	José A. Muñoz Maldonado	B2 Directo.	1er. Sem. 1992
8750	José Fontanet Zapater	B1 Directo.	1er. Sem. 1992
8760	Santiago Torres Sillero	B1 Directo.	1er. Sem. 1992
8761	José M. Jaén Rivera	B2 Directo.	1er. Sem. 1992
8839	José L. Arias Cerceda	B1 Directo.	1er. Sem. 1992
8945	Manuel Jarabo Amador	B1 Directo.	1er. Sem. 1992
9234	Diego Escobar Moreno	B1 Directo.	1er. Sem. 1992
9588	José María Carbó Salvador	B1 Directo.	1er. Sem. 1992
10020	José Ortega Belchi	B1 Directo.	1er. Sem. 1992
10145	Francisco Pastor Carillo	B1 Directo.	1er. Sem. 1992
10322	Juan R. Gutiérrez Amezcua	B1 Directo.	1er. Sem. 1992
10414	Juan Bastisté Monfort	B1 Directo.	1er. Sem. 1992
10517	Joaquín Grau Pujol	B1 Directo.	1er. Sem. 1992
10589	José Salvador Falcón	B1 Directo.	1er. Sem. 1992
10716	Juan Cantero Machuca	B2 Directo.	1er. Sem. 1992
10717	Luis Gómez Jiménez	B2 Directo.	1er. Sem. 1992

## ANEXO 8

## Acuerdo sobre trabajo a turnos segundo y tercero, nocturnidad, toxicidad y noche trabajada, según el artículo 29 del XIX Convenio Colectivo FEMSA (alt)

En Madrid, la Comisión Técnica a 28 de octubre de 1991.

## 1. Trabajo a turnos.

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

La percepción de estos pluses supone:

1.1 El C.C. prevé un sistema de trabajo organizado en turno de mañana, de tarde, de noche y turno normal. Los tres primeros son continuados y el cuarto es de jornada partida. Todos ellos son regulados en su funcionamiento por el C.C.

1.2 Corresponde a la Dirección en función de criterios organizativos y de rentabilidad definir, en cada caso, el turno o turnos en el que cada puesto de trabajo y la persona que lo ocupa debe trabajar conforme al C.C., al calendario laboral y a los horarios oficiales del centro.

1.3 Queda expresamente excluido del abono de estos pluses el personal que trabaje en el horario 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 C.C. FEMSA (alt) suponen, en cómputo diario, que las percepciones media globales para éstos se corresponden con el conjunto de valores equivalentes definidos en el punto 12.3.4 del C.C. RBES (alt), según la fórmula siguiente:

$$\text{Valor/hora ponderado plus de tarde} = \frac{7 \times \text{V.H.T.T.} - 0,97 \times \text{V.H.T.N.}}{7,97}$$

Siendo:

V.H.T.T. = Valor hora turno de tarde.

V.H.T.N. = Valor hora turno de noche.

2.2.2 Estas cantidades se abonarán por las horas realmente trabajadas en turno de tarde.

2.2.3 Los valores hora ponderado del plus de turno de tarde para los operarios directos e indirectos y empleados se definen en el punto 8.

2.2.4 La fecha de entrada en vigor de estos valores/hora es en la nómina de noviembre de 1991, con el factor corrector del artículo 29 del XIX C.C. (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 horas 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 los Operarios Directos e Indirectos y Empleados se definen en el punto 8.

La fecha de entrada en vigor de estos valores/hora es diciembre de 1991 con aplicación en la nómina de enero de 1992 y hasta que se defina un nuevo valor en el C.C. de 1992.

3.4 Plus noche trabajada.

El actual plus de 2.042 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 artículo VIII C.C. FEMSA (alt), de 650 pesetas/mes, quedará sin efecto a partir de la entrada en vigor en su totalidad (100 por 100) de los pluses de trabajo a turnos, es decir, a partir de la nómina de enero de 1992.

## 5. Plus tóxico, penoso o peligroso.

Los valores del plus tóxico, penoso o peligroso para los Operarios Directos e Indirectos y Empleados se definen en el punto 8.

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

## 6. Repercusiones generales de este acuerdo en el Convenio Colectivo.

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

6.2 Con la aplicación de los nuevos valores de los pluses de turno de tarde, turno de noche, nocturnidad, plus noche trabajada y el plus tóxico, penoso o peligroso en su cómputo global, quedan comprendidos y, por lo tanto, compensados el plus de turno, plus de segundo turno, nocturnidad, plus de noche trabajada y el plus tóxico, penoso o peligroso actualmente establecidos, así como los exigidos legalmente por estos conceptos.

6.3 La aplicación de estos pluses no supondrá ninguna otra repercusión económica en otros conceptos salariales.

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

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

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

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

b) Los valores/hora de nocturnidad, toxicidad y plus de noche trabajada de los Operarios Directos e Indirectos de 1991 son base cien para 1992.

c) Los valores/hora de turno de tarde y turno de noche de los Operarios Directos e Indirectos quedan supeditados al nuevo convenio colectivo de 1992 de RBES (alt) debido a su dependencia de las características del calendario laboral de cada año.

## 8. Anexos.

Se adjuntan los siguientes anexos:

Anexo 0. Determinación de los coeficientes base 1991.

Anexo I. Operarios Directos (Convenio FEMSA-alt). Pluses de: Turno de tarde, turno de noche, nocturnidad y toxicidad.

Anexo II. Operarios Indirectos (Convenio FEMSA-alt). Pluses de: Turno de tarde, turno de noche, nocturnidad y toxicidad.

Anexo III. Empleados (Convenio FEMSA-alt). Pluses de: Turno de tarde, turno de noche, nocturnidad y toxicidad.

## ANEXO 8.0

### Determinación de los coeficientes base 1991

#### Empleados

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

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

$$K1 = [(A) \times 7 + 0,4 \times 0,97] / 7,97 = 1,693263155 / 7,97 = 0,2124645996 = 0,212455.$$

#### Operarios

Para clave 05, en horas nocturnidad y horas toxicidad:

$$K2 = [0,2 / (365 + 60 / 14)] \times (7 + 60 / 52) (1712 / 52) = 0,2 \times (14 / 425) \times (424 / 1712) = 0,001631666 = 0,001632.$$

#### Resto coeficientes

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

## ANEXO 8.I

## Operarios directos

(Convenio FEMSA-alt)

Categoría FEMSA	Tabla de valores turno de tarde 1991		Tabla de valores turno de noche 1992 sin C.C.		Tabla de valores de nocturnidad 1991 y de toxicidad 1992 sin C.C.			
	Valor hora ponderado	Valor paga ponderado	Valor hora	Valor paga	Valor hora sin antigüedad	Valor paga sin antigüedad	Valor hora por quinquenio	Valor paga por quinquenio
A2-01	117,14	18.232	220,54	34.325	132,07	20.555	10,19	1.586
A2-02	117,14	18.232	220,54	34.325	132,07	20.555	10,19	1.586
B1-01	118,29	18.411	222,72	34.664	133,37	20.758	10,23	1.592
B1-02	118,29	18.411	222,72	34.664	133,37	20.758	10,23	1.592
B1-03	118,29	18.411	222,72	34.664	133,37	20.758	10,23	1.592
B2-01	118,29	18.411	222,72	34.664	133,37	20.758	10,23	1.592
B2-02	118,29	18.411	222,72	34.664	133,37	20.758	10,23	1.592
B2-03	118,29	18.411	222,72	34.664	133,37	20.758	10,23	1.592

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

Por cada quinquenio:

Número de horas × (valor paga por quinquenio)/h. abonables.

Si tiene clave 05:

Número de horas × (C-05) × K2.

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

## ANEXO 8.II

## Operarios indirectos

(Convenio FEMSA-alt.)

Categoría FEMSA	Tabla de valores turno de tarde 1991		Tabla de valores turno de noche 1992 sin C.C.		Tabla de valores de nocturnidad 1991 y de toxicidad 1992 sin C.C.			
	Valor hora ponderado	Valor paga ponderado	Valor hora	Valor paga	Valor hora sin antigüedad	Valor paga sin antigüedad	Valor hora por quinquenio	Valor paga por quinquenio
A2-01	144,58	22.502	272,20	42.365	132,07	20.555	10,19	1.586
A2-02	144,58	22.502	272,20	42.365	132,07	20.555	10,19	1.586
B1-01	145,61	22.663	274,14	42.667	133,37	20.758	10,23	1.592
B1-02	145,61	22.663	274,14	42.667	133,37	20.758	10,23	1.592
B1-03	145,61	22.663	274,14	42.667	133,37	20.758	10,23	1.592
B2-01	145,61	22.663	274,14	42.667	133,37	20.758	10,23	1.592
B2-02	145,61	22.663	274,14	42.667	133,37	20.758	10,23	1.592
B2-03	145,61	22.663	274,14	42.667	133,37	20.758	10,23	1.592
C1-01	152,15	23.681	286,46	44.585	136,99	21.321	10,35	1.611
C1-02	152,15	23.681	286,46	44.585	136,99	21.321	10,35	1.611
C1-03	152,15	23.681	286,46	44.585	136,99	21.321	10,35	1.611
C1-04	152,15	23.681	286,46	44.585	136,99	21.321	10,35	1.611
C2-01	161,20	25.089	303,51	47.238	141,34	21.998	10,47	1.630
C2-02	161,20	25.089	303,51	47.238	141,34	21.998	10,47	1.630
C2-03	161,20	25.089	303,51	47.238	141,34	21.998	10,47	1.630
C2-04	161,20	25.089	303,51	47.238	141,34	21.998	10,47	1.630
D1-01	161,20	25.089	303,51	47.238	141,34	21.998	10,47	1.630
D1-02	161,20	25.089	303,51	47.238	141,34	21.998	10,47	1.630
D1-03	161,20	25.089	303,51	47.238	141,34	21.998	10,47	1.630
D1-04	161,20	25.089	303,51	47.238	141,34	21.998	10,47	1.630
D1-05	161,20	25.089	303,51	47.238	141,34	21.998	10,47	1.630

En el caso de nocturnidad y toxicidad se añadirá:

Por cada quinquenio:

Número de horas × (valor paga por quinquenio)/horas abonables.

Si tiene clave 05:

Número de horas × (C-05) × K2.

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

## ANEXO 8.III

## Empleados

(Convenio FEMSA-alt.)

Categoría 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 sin antigüedad	Valor paga ponderado sin antigüedad	Valor hora ponderado por quinquenio	Valor hora sin antigüedad	Valor paga sin antigüedad	Valor hora por quinquenio	Valor hora sin antigüedad	Valor paga sin antigüedad	Valor hora por quinquenio
A2-01	184,58	28.728	8,38	347,52	54.089	15,78	173,76	27.044	7,89
A2-02	184,99	28.791	8,38	348,28	54.207	15,78	174,14	27.103	7,89
B1-01	187,79	29.228	8,38	353,56	55.029	15,78	176,78	27.514	7,89
B1-02	188,20	29.291	8,38	354,33	55.148	15,78	177,16	27.573	7,89
B1-03	188,60	29.354	8,38	355,10	55.267	15,78	177,54	27.632	7,89
B2-01	193,76	30.157	8,38	364,80	56.778	15,78	182,40	28.389	7,89
B2-02	194,17	30.220	8,38	365,57	56.897	15,78	182,78	28.448	7,89
B2-03	194,57	30.283	8,38	366,33	57.016	15,78	183,16	28.507	7,89
C1-01	204,50	31.828	8,52	385,02	59.924	16,04	192,50	29.961	8,02
C1-02	207,32	32.268	8,52	390,34	60.753	16,04	195,17	30.376	8,02
C1-03	210,56	32.771	8,52	396,43	61.701	16,04	198,21	30.849	8,02
C1-04	214,60	33.400	8,52	404,04	62.885	16,04	202,02	31.442	8,02
C2-01	216,23	33.655	8,71	407,12	63.364	16,39	203,55	31.681	8,19
C2-02	220,28	34.284	8,71	414,72	64.548	16,39	207,36	32.274	8,19
C2-03	224,32	34.913	8,71	422,33	65.732	16,39	211,16	32.865	8,19
C2-04	228,36	35.541	8,71	429,94	66.916	16,39	214,97	33.458	8,19
D1-01	233,10	36.280	8,89	438,88	68.307	16,74	219,43	34.152	8,37
D1-02	237,24	36.923	8,89	446,66	69.518	16,74	223,32	34.758	8,37
D1-03	241,37	37.566	8,89	454,43	70.728	16,74	227,21	35.363	8,37
D1-04	245,50	38.209	8,89	462,21	71.938	16,74	231,10	35.968	8,37
D1-05	249,63	38.852	8,89	469,98	73.148	16,74	234,99	36.574	8,37
D2-01	250,29	38.955	9,21	471,23	73.343	17,34	235,61	36.670	8,67
D2-02	254,42	39.598	9,21	479,01	74.553	17,34	239,50	37.276	8,67
D2-03	258,55	40.241	9,21	486,79	75.764	17,34	243,39	37.881	8,67
D2-04	262,68	40.884	9,21	494,56	76.974	17,34	247,28	38.487	8,67
D2-05	266,81	41.526	9,21	502,34	78.184	17,34	251,16	39.091	8,67
E1-01	269,13	41.887	9,67	506,70	78.863	18,21	253,34	39.430	9,11
E1-02	274,79	42.768	9,67	517,36	80.522	18,21	258,67	40.259	9,11
E1-03	280,45	43.649	9,67	528,01	82.180	18,21	264,00	41.089	9,11
E1-04	286,11	44.530	9,67	538,67	83.838	18,21	269,33	41.919	9,11
E1-05	291,97	45.442	9,67	549,70	85.556	18,21	274,85	42.778	9,11
E2-01	296,49	46.146	10,37	558,22	86.881	19,53	279,10	43.439	9,76
E2-02	302,35	47.058	10,37	569,26	88.599	19,53	284,62	44.298	9,76
E2-03	308,22	47.971	10,37	580,30	90.317	19,53	290,14	45.157	9,76
E2-04	314,89	49.009	10,37	592,86	92.272	19,53	296,42	46.135	9,76
E2-05	322,17	50.142	10,37	606,56	94.405	19,53	303,27	47.201	9,76
F1-01	332,48	51.747	10,37	625,98	97.427	19,53	312,98	48.712	9,76
F1-02	339,75	52.879	10,37	639,67	99.559	19,53	319,83	49.778	9,76
F1-03	347,03	54.012	10,37	653,38	101.692	19,53	326,68	50.844	9,76
F1-04	355,12	55.271	10,37	663,60	104.062	19,53	334,29	52.029	9,76
F1-05	363,61	56.593	10,37	684,59	106.550	19,53	342,29	53.274	9,76
F2-01	375,99	58.519	10,37	707,90	110.178	19,53	353,94	55.087	9,76
F2-02	386,91	60.218	10,37	728,45	113.376	19,53	364,22	56.687	9,76
F2-03	397,82	61.917	10,37	749,00	116.574	19,53	374,49	58.286	9,76
F2-04	410,35	63.866	10,37	772,58	120.245	19,53	386,28	60.121	9,76
F2-05	424,49	66.068	10,37	799,22	124.390	19,53	399,60	62.194	9,76
F2-06	438,63	68.269	10,37	825,84	128.534	19,53	412,91	64.265	9,76
F2-07	454,39	70.721	10,37	855,51	133.151	19,53	427,75	66.575	9,76

A estos valores hora se añadirán:

A) En turno tarde: Por cada quinquenio: Número de horas  $\times [5 \text{ por } 100 \times \text{S. B. R.} \times (59/30) \times K1]$ /horas abonables. Si tiene clave 05: Número de horas  $\times (C-05) \times (29/30) \times K1$ /horas abonables. Horas abonables 1991 = 155,64.

B) En turno noche: Por cada quinquenio: Número de horas  $\times [5 \text{ por } 100 \times \text{S. B. R.} \times (59/30) \times 0,4]$ /horas abonables. Si tiene clave 05: Número de horas  $\times (C-05) \times (29/30) \times 0,4$ /horas abonables. Horas abonables 1991 = 155,64.

C) En nocturnidad y toxicidad: Por cada quinquenio: Número de horas  $\times [5 \text{ por } 100 \times \text{S. B. R.} \times (59/30) \times 0,2]$ /horas abonables. Si tiene clave 05: Número de horas  $\times (C-05) \times (29/30) \times 0,2$ /horas abonables. Horas abonables 1991 = 155,64.

## ANEXO 8.1

## Operarios directos FEMSA (alt.) tabla de valores 1993 para pluses

Categoría FEMSA	Segundo turno	Tercer turno
	Valor hora — Pesetas	Valor hora — Pesetas
A2-01	124,75	234,88
A2-02	124,75	234,88
B1-01	125,98	237,20
B1-02	125,98	237,20
B1-03	125,98	237,20
B2-01	125,98	237,20
B2-02	125,98	237,20
B2-03	125,98	237,20

Nota: Los trabajadores que presten sus servicios en el tercer turno, percibirán un complemento por noche trabajada de 367 pesetas.

## Operarios indirectos FEMSA (alt.) tabla de valores 1992 para pluses

Categoría FEMSA	Segundo turno	Tercer turno
	Valor hora — Pesetas	Valor hora — Pesetas
A2-01	153,98	289,89
A2-02	153,98	289,89
B1-01	155,07	291,96
B1-02	155,07	291,96
B1-03	155,07	291,96
B2-01	155,07	291,96
B2-02	155,07	291,96
B2-03	155,07	291,96
C1-01	162,04	305,08
C1-02	162,04	305,08
C1-03	162,04	305,08
C1-04	162,04	305,08
C2-01	171,68	323,24
C2-02	171,68	323,24
C2-03	171,68	323,24
C2-04	171,68	323,24
D1-01	171,68	323,24
D1-02	171,68	323,24
D1-03	171,68	323,24
D1-04	171,68	323,24
D1-05	171,68	323,24

Nota: Los trabajadores que presten sus servicios en el tercer turno, percibirán un complemento por noche trabajada de 367 pesetas.

## Empleados FEMSA (alt.) tabla de valores del plus de tercer turno 1993

Categoría FEMSA	Valor hora sin antigüedad — Pesetas	Valor hora por quinquenio — Pesetas
A2-01	370,11	16,81
A2-02	370,92	16,81
B1-01	376,54	16,81
B1-02	377,36	16,81
B1-03	378,18	16,81
B2-01	388,51	16,81
B2-02	389,33	16,81
B2-03	390,14	16,81
C1-01	410,05	17,08
C1-02	415,71	17,08
C1-03	422,20	17,08
C1-04	430,30	17,08
C2-01	433,58	17,46
C2-02	441,68	17,46
C2-03	449,78	17,46
C2-04	457,89	17,46

Categoría FEMSA	Valor hora sin antigüedad — Pesetas	Valor hora por quinquenio — Pesetas
D1-01	467,41	17,83
D1-02	475,69	17,83
D1-03	483,97	17,83
D1-04	492,25	17,83
D1-05	500,53	17,83
D2-01	501,86	18,47
D2-02	510,15	18,47
D2-03	518,43	18,47
D2-04	526,71	18,47
D2-05	534,99	18,47
E1-01	539,64	19,39
E1-02	550,99	19,39
E1-03	562,33	19,39
E1-04	573,68	19,39
E1-05	585,43	19,39
E2-01	594,50	20,80
E2-02	606,26	20,80
E2-03	618,02	20,80
E2-04	631,40	20,80
E2-05	645,99	20,80
F1-01	666,67	20,80
F1-02	681,25	20,80
F1-03	695,85	20,80
F1-04	712,06	20,80
F1-05	729,09	20,80
F2-01	753,91	20,80
F2-02	775,80	20,80
F2-03	797,69	20,80
F2-04	822,80	20,80
F2-05	851,17	20,80
F2-06	879,52	20,80
F2-07	911,12	20,80

Nota: Los trabajadores que presten sus servicios en el tercer turno, percibirán un complemento por noche trabajada de 367 pesetas.

## Empleados FEMSA (alt.) tabla de valores del plus de segundo turno 1993

Categoría FEMSA	Valor hora sin antigüedad — Pesetas	Valor hora por quinquenio — Pesetas
A2-01	196,58	8,92
A2-02	197,01	8,92
B1-01	200,00	8,92
B1-02	200,43	8,92
B1-03	200,86	8,92
B2-01	206,35	8,92
B2-02	206,79	8,92
B2-03	207,22	8,92
C1-01	217,79	9,07
C1-02	220,80	9,07
C1-03	224,25	9,07
C1-04	228,55	9,07
C2-01	230,28	9,28
C2-02	234,60	9,28
C2-03	238,90	9,28
C2-04	243,20	9,28
D1-01	248,25	9,47
D1-02	252,66	9,47
D1-03	257,06	9,47
D1-04	261,46	9,47
D1-05	265,86	9,47
D2-01	266,56	9,81
D2-02	270,96	9,81
D2-03	275,36	9,81
D2-04	279,75	9,81
D2-05	284,15	9,81
E1-01	286,62	10,30
E1-02	292,65	10,30
E1-03	298,68	10,30

Categoría FEMSA	Valor hora sin antigüedad — Pesetas	Valor hora por quinquenio — Pesetas
E1-04	304,71	10,30
E1-05	310,95	10,30
E2-01	315,76	11,04
E2-02	322,00	11,04
E2-03	328,25	11,04
E2-04	335,36	11,04
E2-05	343,11	11,04
F1-01	354,09	11,04
F1-02	361,83	11,04
F1-03	369,59	11,04
F1-04	378,20	11,04
F1-05	387,24	11,04
F2-01	400,43	11,04
F2-02	412,06	11,04
F2-03	423,68	11,04
F2-04	437,02	11,04
F2-05	452,08	11,04
F2-06	467,14	11,04
F2-07	483,93	11,04

**Operarios directos FEMSA (alt.) tabla de valores pluses de nocturnidad y toxicidad 1992**

Categoría FEMSA	Valor hora sin antigüedad — Pesetas	Valor hora por quinquenio — Pesetas
A2-01	140,65	10,85
A2-02	140,65	10,85
B1-01	142,04	10,89
B1-02	142,04	10,89
B1-03	142,04	10,89
B2-01	142,04	10,89
B2-02	142,04	10,89
B2-03	142,04	10,89

**Operarios indirectos FEMSA (alt.) tabla de valores pluses de nocturnidad y toxicidad 1993**

Categoría FEMSA	Valor hora sin antigüedad — Pesetas	Valor hora por quinquenio — Pesetas
A2-01	140,65	10,85
A2-02	140,65	10,85
B1-01	142,04	10,89
B1-02	142,04	10,89
B1-03	142,04	10,89
B2-01	142,04	10,89
B2-02	142,04	10,89
B2-03	142,04	10,89
C1-01	145,89	11,02
C1-02	145,89	11,02
C1-03	145,89	11,02
C1-04	145,89	11,02
C2-01	150,53	11,15
C2-02	150,53	11,15
C2-03	150,53	11,15
C2-04	150,53	11,15
D1-01	150,53	11,15
D1-02	150,53	11,15
D1-03	150,53	11,15
D1-04	150,53	11,15
D1-05	150,53	11,15

**Empleados FEMSA (alt.) tabla de valores pluses de nocturnidad y toxicidad 1993**

Categoría FEMSA	Valor hora sin antigüedad — Pesetas	Valor hora por quinquenio — Pesetas
A2-01	185,05	8,40
A2-02	185,46	8,40
B1-01	188,27	8,40
B1-02	188,68	8,40
B1-03	189,08	8,40
B2-01	194,26	8,40
B2-02	194,66	8,40
B2-03	195,07	8,40
C1-01	205,01	8,54
C1-02	207,86	8,54
C1-03	211,09	8,54
C1-04	215,15	8,54
C2-01	216,78	8,72
C2-02	220,84	8,72
C2-03	224,89	8,72
C2-04	228,94	8,72
D1-01	233,69	8,91
D1-02	237,84	8,91
D1-03	241,98	8,91
D1-04	246,12	8,91
D1-05	250,26	8,91
D2-01	250,92	9,23
D2-02	255,07	9,23
D2-03	259,21	9,23
D2-04	263,35	9,23
D2-05	267,49	9,23
E1-01	269,81	9,70
E1-02	275,48	9,70
E1-03	281,16	9,70
E1-04	286,84	9,70
E1-05	292,72	9,70
E2-01	297,24	10,39
E2-02	303,12	10,39
E2-03	309,00	10,39
E2-04	315,69	10,39
E2-05	322,98	10,39
F1-01	333,32	10,39
F1-02	340,62	10,39
F1-03	347,91	10,39
F1-04	356,02	10,39
F1-05	364,54	10,39
F2-01	376,95	10,39
F2-02	387,89	10,39
F2-03	398,83	10,39
F2-04	411,39	10,39
F2-05	425,57	10,39
F2-06	439,75	10,39
F2-07	455,55	10,39

**ANEXO 9**

**Plus de disponibilidad de mantenimiento**

**1. Objeto.**

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

**2. Prestaciones.**

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

Para este concepto de disponibilidad se garantiza por parte del Comité de Empresa la posibilidad de realización y cobro de ochenta horas extras por colaborador y año (aunque por posibles acuerdos se redujera el número

de horas extras para el resto de la plantilla). Estas horas tienen la consideración, a todos los efectos, de lo establecido en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores por lo que su realización no será obstáculo para que se realicen horas extraordinarias legales.

Si en algún caso individual se agotase este cupo de horas extras y con objeto de poder seguir manteniendo las máquinas e instalaciones en correcto funcionamiento, el Comité se compromete a respetar cualquier pacto entre el mando y su colaborador que permita continuar atendiendo a las necesidades que se presenten.

### 3. Organización.

La selección, organización y distribución de las personas que vayan a desarrollar estos trabajos de mantenimiento, así como la modificación del número de personas incluidas en este plus y los demás detalles relacionados con su funcionamiento, serán competencia exclusiva de la Dirección.

Causará baja en la percepción de este plus la persona que no se encuentre en situación de disponible, cuando sea requerido para ello cumpliéndose el resto de requisitos acordados.

Anualmente la Dirección revisará el número de personas integradas en este plus adecuándolo a las necesidades de la Compañía.

Se informará al Comité de Empresa.

### 4. Percepciones.

En compensación por este compromiso se abonará a las personas incluidas en el mismo la cantidad de 12.351 pesetas en doce pagas/año.

Las horas extras originadas por estos trabajos se le abonarán en todo caso de acuerdo a la norma vigente.

#### Plus carga-descarga y limpieza de almacenes

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

Cantidad a abonar.—Se abonarán 4.117 pesetas en cada una de las pagas ordinarias.

Absorciones.—Esta cantidad es absorbible de la C09 que eventualmente pueden tener las personas, siempre que esta C09 tenga por origen absorción de otras primas (directa, filiales, etc.). En el caso de rescindirse la percepción de este plus, se restituiría en la C09 la cantidad absorbida por este motivo.

Asimilación.—Este plus se asimila al de «Gratificación carga, descarga y limpieza de almacenes del C.C. RBES alt.».

#### Plus del Servicio de Bomberos

Las personas seleccionadas por la Dirección para la integración del Servicio de Bomberos deberán firmar el contrato correspondiente donde se especifican las funciones y régimen laboral que les son de aplicación (ver anexo).

Como compensación por estos trabajos se establecen las siguientes cantidades/mes a abonar en doce pagas.

Jefe de Brigada: 11.024 pesetas/mes.

Capataces: 9.554 pesetas/mes.

Bomberos: 7.347 pesetas/mes.

#### Tareas y responsabilidades

1. Conocer el manejo y ubicación de los medios de extinción de incendios, así como el material auxiliar de extinción.
2. Velar por el buen estado de conservación de los medios de extinción de incendios, realizando las inspecciones necesarias.
3. Detectar posibles focos o causas de incendios (residuos de combustible, operaciones de soldadura, etc.), denunciando y/o suprimiendo las correspondientes anomalías y recomendando zonas de «No Fumar».
4. Conocer los peligros generales y particulares que comporta la actividad de la Empresa.
5. Evitar o combatir la propagación del fuego.
6. En caso de aviso de incendios acudir en el menor tiempo posible al lugar designado poniéndose a disposición del Jefe de dotación de la Brigada.
7. Adiestramiento especial en el manejo de hidrantes, BIES y elementos de protección respiratoria.

8. Conocimiento de la red de agua contra incendios, verificando periódicamente el correcto funcionamiento de la misma.
9. Conocimiento de las instalaciones especiales.
10. Realizar prácticas de extinción y salvamento, incluyendo fuego real y humos.
11. Realizar prácticas de agrupamiento y equipamiento en caso de actuación inmediata.
12. Conocer los puntos de cortes de energía, aire, etc.
13. Prestación de primeros auxilios.
14. Colaborar con los Servicios de Protección Civil.
15. Dar buen ejemplo a los compañeros.

#### ANEXO 9.1

##### Valores 1993

Plus disponibilidad de mantenimiento: 13.154 pesetas.

Plus carga-descarga y limpieza de almacenes: 4.385 pesetas.

Servicio de Bomberos:

Jefe de Brigada: 11.741 pesetas.

Capataces: 10.175 pesetas.

Bomberos: 7.825 pesetas.

Nota: Todas estas cantidades se abonarán en 12 pagas.

#### ANEXO 10

##### XXI Convenio Colectivo «Robert Bosch, Sociedad Anónima»

Se incorpora al presente convenio colectivo en los términos expresados en el propio convenio y en sus respectivos textos, los siguientes acuerdos:

Acuerdo de adhesión del personal de la antigua «Robert Bosch Comercial Española, Sociedad Anónima», al Convenio Colectivo de FEMSA (actual «Robert Bosch, Sociedad Anónima»), de fecha 15 de marzo de 1991, teniendo en cuenta lo expresado en el propio convenio respecto a los promotores y vendedores.

Principio de acuerdo sobre cese de actividad productiva en el centro de CPZ de fecha 27 de marzo de 1991.

Plan de viabilidad fábrica La Carolina de fecha 11 de julio de 1991.

Plan de reordenación industrial zona centro de fecha 4 de mayo de 1992 y anexo al citado acuerdo de fecha 6 de noviembre de 1992.

Este plan tendrá como resultado el que se obtenga en las negociaciones que sobre el mismo se están manteniendo.

#### ANEXO 11

##### Acta reunión sobre vendedores-promotores

Como desarrollo del artículo 47 del XX Convenio Colectivo de «Robert Bosch, Sociedad Anónima», y a los efectos de darle rango de Convenio Colectivo, desde la fecha de inicio de la vigencia de dicho Convenio, la Dirección de «Robert Bosch, Sociedad Anónima», y los representantes legales de los trabajadores, acuerdan el documento adjunto sobre «sistema retributivo y condiciones laborales del colectivo Vendedores-Promotores».

El contenido de este acuerdo será incorporado, en el primer Convenio Colectivo que se firme, adoptándolo a los apartados que corresponda de dicho Convenio.

#### SISTEMA RETRIBUTIVO Y CONDICIONES LABORALES DEL COLECTIVO VENDEDORES-PROMOTORES

##### Promotor Delegado

1. *Categoría y función.*—Se crea una nueva categoría profesional en RBSP dentro de Convenio Colectivo denominada «Promotor Delegado» y cuya función básica es la siguiente:

1.1 Participa aportando su conocimiento sobre mercado potencial, situación de stock y ventas de sus clientes en la determinación de la cifra objetivo anual (CO), para cada uno de ellos.

1.2 Presenta y discute las cifras de estimación asignadas a su zona (clientes directos, electrodistribuidores y distribuidores oficiales, en adelante, CD, ED y DO), colaborando con su jefe inmediato.

1.3 En base a los objetivos y metas establecidos con la gerencia de los CD, ED y DO, colabora en la fijación de las cifras de estimación para los clientes de los CD, ED y DO y realiza su seguimiento conjuntamente con el equipo de ventas.

1.4 Informa a sus clientes de nuevos productos, su aplicación y cifra de negocio en el mercado.

1.5 Informa al cliente de acciones especiales y de las condiciones de las mismas y responde de la actitud positiva del cliente ante las mismas.

1.6 Conoce, elabora y comunica a sus clientes la situación de sus compras y cartera de pedidos en relación con la consecución de la CO anual. Obtiene los datos a través de los medios informáticos que se dispongan.

1.7 Consigue con oportunidad los pedidos que garantizan la consecución de la estacionaria del cliente a lo largo del año. En ocasiones captura «in situ», mediante medios informáticos, los pedidos puntuales.

1.8 Tramita y resuelve situaciones señaladas por el cliente, en relación con el nivel de servicio (deudas, suministros, información comercial, etc.).

1.9 Conoce e informa sobre la situación del negocio de sus clientes, solvencia financiera, grado de fidelidad, potencial de crecimiento, stock y ventas.

1.10 Vigila e informa sobre el grado de cumplimentación de los clientes de los compromisos acordados (programación, condiciones de reventa, etcétera).

1.11 Gestiona impagados de clientes, facilitando a su jefe inmediato, información en relación con la solución de los mismos.

1.12 Realiza visitas con los vendedores de sus clientes a clientes de los mismos, potenciando como representante de la compañía y con su gestión, la acción de su cliente.

Elabora informes en base a estas visitas, sobre presencia del cliente en el mercado, situación del mercado y de la competencia.

1.13 Visita las redes oficiales (distribución, AT), e informa sobre su situación y grado de fidelidad.

1.14 Consigue datos de la competencia, catálogos, precios, descuentos de campañas, etc. Informa a los servicios afectados.

1.15 Consigue a petición de los Jefes de producto, muestras físicas de productos de la competencia. Informa sobre la aceptación de los mismos por el mercado.

1.16 Realiza formación de vendedores de los clientes, asesorándoles y ayudándoles en la solución de los problemas presentados.

1.17 Participa en ferias, exposiciones y demostraciones.

1.18 Canaliza problemas técnicos y comerciales, así como reclamaciones que surjan.

2. **Salario.**—Su salario consta de dos partes, una de ellas fija y la otra variable.

2.1 Salario fijo 1992. Se crean tres grupos salariales con cinco escalones cada uno de acuerdo con la siguiente tabla salarial específica para esta categoría profesional.

Grupo I:

- 2.400.000 pesetas.
- 2.500.000 pesetas.
- 2.600.000 pesetas.
- 2.700.000 pesetas.
- 2.800.000 pesetas.

Grupo II:

- 2.800.000 pesetas.
- 2.950.000 pesetas.
- 3.100.000 pesetas.
- 3.250.000 pesetas.
- 3.400.000 pesetas.

Grupo III:

- 3.400.000 pesetas.
- 3.550.000 pesetas.
- 3.700.000 pesetas.
- 3.850.000 pesetas.
- 4.000.000 pesetas.

Estas cantidades brutas anuales se abonarán en 14 pagas más una paga en abril, según estructura definida en anexo y serán actualizadas de acuerdo con el porcentaje que se defina en los C.C. posteriores a 1992.

El grupo salarial y escalón correspondiente asignado en cada promotor será definido, a propuesta del responsable de ventas, en función del contenido de trabajo responsabilidad económica del área, dificultad por diversidad de productos, especialización del mercado, etc., así como su respuesta personal y grado de madurez en el puesto.

Esta asignación será indicada en la comunicación personalizada de asignación de categoría, así como en las eventuales comunicaciones posteriores de promoción.

2.2 Salario variable 1992.—A principio de año cada responsable de ventas definirá el salario variable asignado a cada promotor para un cumplimiento del 100 por 100 del objetivo definido, debiendo esta cifra estar comprendida entre los valores máximo y mínimo que para cada grupo se definen en la siguiente tabla:

- Grupo I: 250.000-500.000 pesetas año.
- Grupo II: 250.000-650.000 pesetas año.
- Grupo III: 250.000-800.000 pesetas año.

La no cumplimentación del 100 por 100 del objetivo definido será objeto de la reducción proporcional correspondiente.

La liquidación definitiva será realizada en la nómina de febrero del año siguiente.

En cada una de las doce pagas ordinarias y en CO9 se realizará un adelanto a cuenta de la liquidación definitiva cuyo importe bruto será el 5 por 100 de la cantidad total anual definida para la cumplimentación del 100 por 100 de los objetivos.

Las cantidades indicadas anteriormente serán actualizadas de acuerdo con el porcentaje que se defina en los C.C. posteriores a 1992.

3. **Antigüedad.**—Le será de aplicación la normativa del Convenio con los siguientes importes por quinquenio para 1992.

- Grupo I: 3.654 pesetas (D2).
- Grupo II: 3.837 pesetas (E1).
- Grupo III: 4.115 pesetas (E2).

Este valor será actualizable con el porcentaje que se defina para este concepto en los C.C. posteriores a 1992.

4. **Dietas (viajes y locomoción urbana 1992).**—Las dietas a percibir en sus desplazamientos serán las siguientes:

	España — Pesetas	Portugal — Pesetas	Resto países — Pesetas
Grupo I .....	3.810	3.000	5.168
Grupos II y III .....	4.463	3.590	5.466

Alojamiento:

- Grupo I: Hotel de dos estrellas o de tres (descuento concertado).
- Grupos II y III: Hotel de tres estrellas o de cuatro (descuento concertado).

En el resto de conceptos relativos a viajes les será de aplicación la CEDD 62.

5. **Seguro de vida.**—Le será de aplicación el seguro de vida definido en C.C. definiéndose como paga tipo para esta categoría profesional la siguiente:

$$\text{Paga tipo} = \frac{(\text{SFA} + 0,7 \text{ SV})}{14} 0,35 + A$$

Siendo:

- SFA : El salario fijo anual definido para cada persona.
- SV : El salario variable anual definido para cada persona para 100 por 100 del objetivo.
- A : Valor individual de la antigüedad por paga.

6. **Jornada de trabajo.**—Estos trabajadores, dado que en su contenido de trabajo es característica específica y requerida la de realizar jornadas de trabajo fuera de su centro habitual, se considerarán incluidos en el punto 5.2.4 apartado segundo de la CEDD 174, es decir, no se les abonará o compensará el exceso de jornada.

Las horas de presencia en las ferias, se considerarán como trabajo desde su apertura hasta el cierre de esta. No se considerará trabajo el tiempo que se dedique al cliente con motivo de comidas, cenas, etc.

7. **ILT.**—La paga de referencia a efectos de ILT, será la que con carácter general, se aplica a los empleados.

En el momento de realizar la liquidación final del año, se tendrá en cuenta si el Promotor ha estado uno o varios meses de baja por ILT. En ese caso, se realizará la liquidación, sólo sobre el número de meses en activo y sobre la cifra objetivo del punto 2.2 reducida proporcionalmente al número de meses en situación de baja por ILT.

**SISTEMA RETRIBUTIVO Y CONDICIONES LABORALES DEL COLECTIVO  
VENDEDORES-PROMOTORES**

**Vendedor**

1. *Categoría y función.*—Se crea una nueva categoría profesional en RBSP dentro de Convenio Colectivo denominada Vendedor y cuya función básica es la siguiente:

Establecer contactos con clientes de su zona (jefes de compras, gestores, etcétera).

Realiza y promueve captación de nuevos clientes.

Realiza visitas con la periodicidad necesaria.

Confecciona informes de las visitas realizadas.

Actuaciones necesarias para conseguir las metas y objetivos marcados (cartera de clientes, cifras de ventas, facturación, ocupación de mercado, etcétera).

Informa regular y sistemáticamente sobre situación de mercado, competencia y clientes.

Presentaciones de novedades y nuevas gamas de producto.

Presenta alternativas y soluciones a los problemas que se le presenten.

2. *Salario.*—Su salario consta de tres partes: Salario fijo, salario variable y comisión sobre ventas.

2.1 *Salario fijo 1992.*—Se establece para todas las personas en 1.491.000 pesetas brutas/año. Esta cantidad se abonará en 14 pagas, más una paga en abril, según estructura definida en anexo y será actualizada con el porcentaje que se defina en los C.C. posteriores a 1992.

2.2 *Salario variable 1992.*—Se establece para todas las personas un salario variable según objetivos que para la cumplimentación del 100 por 100 de esos objetivos tendrá el valor en todos los casos de 1.620.000 pesetas brutas/año.

La no cumplimentación del 100 por 100 del objetivo definido será objeto de la reducción proporcional correspondiente.

La liquidación definitiva será realizada en la nómina de febrero del año siguiente.

Los objetivos o metas serán fijados por el responsable de ventas.

En cada una de las doce pagas ordinarias y en C-09 se realizará un adelanto a cuenta de la liquidación definitiva cuyo importe bruto será el 5 por 100 de la cantidad total anual definida para la cumplimentación del 100 por 100 del objetivo.

La cantidad definida anteriormente como salario variable será actualizada de acuerdo con el porcentaje que se defina en los C.C. posteriores a 1992.

2.3 *Comisión sobre ventas (CM).*—Cada Vendedor percibirá una comisión sobre la cifra de sus ventas mensuales pudiendo definirse por parte del responsable de ventas cuatro niveles de comisión:

I: 0,25 por 100.

II: 0,50 por 100.

III: 0,75 por 100.

IV: 1 por 100.

Esta comisión sobre ventas se liquidará trimestralmente percibiéndose esta liquidación en la nómina del mes siguiente al del vencimiento de cada trimestre natural.

Se entiende por cifra de ventas el valor de las ventas netas facturadas sin IVA descontando de la misma los impagados y las devoluciones.

3. *Antigüedad.*—Le será de aplicación la normativa de convenio con un valor de importe por quinquenio de 3.654 pesetas para 1992.

Este valor será actualizable con el porcentaje que se defina para este concepto en los C.C. posteriores a 1992.

4. *Dietas (viajes y locomoción urbana 1992).*—Las dietas a percibir en sus desplazamientos serán las siguientes:

España: 3.810 pesetas.

Portugal: 3.000 pesetas.

Resto países: 5.168 pesetas.

Alojamiento: Hotel de dos o tres estrellas (descuento concertado).

En el resto de conceptos relativos a viajes le será de aplicación la CEDD 62.

5. *Seguro de vida.*—Le será de aplicación el seguro de vida definido en C.C. definiéndose como paga tipo para esta categoría profesional la siguiente:

$$\text{Paga tipo} = \frac{(\text{SFA} + 0,7 \text{ SV})}{14} 0,35 + A$$

Siendo:

SFA : El salario fijo anual definido para cada persona.

SV : El salario variable anual definido para cada persona para 100 por 100 del objetivo.

A : Valor individual de la antigüedad por paga.

6. *Jornada de trabajo.*—Estos trabajadores, dado que en su contenido de trabajo es característica específica y requerida la de realizar jornadas de trabajo fuera de su centro habitual, se considerarán incluidos en el punto 5.2.4, apartado segundo, de la CEDD 174, es decir, no se les abonará o compensará el exceso de jornada.

Las horas de presencia en las ferias, se considerarán como trabajo desde su apertura hasta el cierre de esta. No se considerará trabajo el tiempo que se dedique al cliente con motivo de comidas, cenas, etc.

7. *ILT.*—La paga de referencia a efectos de ILT, será la que con carácter general, se aplica a los empleados.

En el momento de realizar la liquidación final del año, se tendrá en cuenta si el Vendedor ha estado uno o varios meses de baja por ILT. En ese caso, se realizará la liquidación, sólo sobre el número de meses en activo y sobre la cifra objetivo del punto 2.2 reducida proporcionalmente al número de meses en situación de baja por ILT.

**SISTEMA RETRIBUTIVO Y CONDICIONES LABORALES DEL COLECTIVO  
VENDEDORES-PROMOTORES**

**Inspector-Delegado**

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

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

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

**SISTEMA RETRIBUTIVO Y CONDICIONES LABORALES DEL COLECTIVO VENDEDORES-PROMOTORES**

**Estructura salarial Vendedores-Promotores CEM (1992)**

Categoría	Nivel	1N Pesetas	2N Pesetas	27 Pesetas	57 Pesetas	Total paga Pesetas	43 Pesetas	Total fijo Pesetas	Variable Pesetas	Total año Pesetas
Vendedores:										
VV	01	75.000	9.813	9.813	6.517	101.143	75.000	1.491.000	1.620.000 + Comisión	3.111.000 + Comisión
Promotores:										
V1	01	85.000	36.512	36.512	6.517	164.541	96.421	2.400.000	250.000 a 500.000	2.650.000 a 2.900.000
V1	02	88.500	38.190	38.190	6.517	171.397	100.439	2.500.000	250.000 a 500.000	2.750.000 a 3.000.000
V1	03	92.000	39.868	39.868	6.517	178.253	104.456	2.600.000	250.000 a 500.000	2.850.000 a 3.100.000

Categoría	Nivel	1N - Pesetas	2N - Pesetas	27 - Pesetas	57 - Pesetas	Total paga - Pesetas	43 - Pesetas	Total fijo - Pesetas	Variable - Pesetas	Total año - Pesetas
V1	04	96.000	41.296	41.296	6.517	185.109	108.474	2.700.000	250.000 a 500.000	2.950.000 a 3.200.000
V1	05	100.000	42.724	42.724	6.517	191.965	112.491	2.800.000	250.000 a 500.000	3.050.000 a 3.300.000
V2	01	100.000	42.724	42.724	6.517	191.965	112.491	2.800.000	250.000 a 650.000	3.050.000 a 3.450.000
V2	02	104.000	45.866	45.866	6.517	202.249	118.518	2.950.000	250.000 a 650.000	3.200.000 a 3.600.000
V2	03	108.500	48.758	48.758	6.517	212.533	124.544	3.100.000	250.000 a 650.000	3.350.000 a 3.750.000
V2	04	113.000	51.650	51.650	6.517	222.816	130.570	3.250.000	250.000 a 650.000	3.500.000 a 3.900.000
V2	05	118.000	54.292	54.292	6.517	233.100	136.597	3.400.000	250.000 a 650.000	3.650.000 a 4.050.000
V3	01	118.000	54.292	54.292	6.517	233.100	136.597	3.400.000	250.000 a 800.000	3.650.000 a 4.200.000
V3	02	123.000	56.934	56.934	6.517	243.384	142.623	3.550.000	250.000 a 800.000	3.800.000 a 4.350.000
V3	03	128.500	59.325	59.325	6.517	253.668	148.649	3.700.000	250.000 a 800.000	3.950.000 a 4.500.000
V3	04	134.000	61.717	61.717	6.517	263.952	154.676	3.850.000	250.000 a 800.000	4.100.000 a 4.650.000
V3	05	140.000	63.859	63.359	6.517	274.236	160.702	4.000.000	250.000 a 800.000	4.250.000 a 4.800.000

## ANEXO 11.1

## Estructura salarial Vendedores-Promotores (1993)

Categoría	Nivel	1N - Pesetas	2N - Pesetas	27 - Pesetas	57 - Pesetas	Total paga - Pesetas	43 - Pesetas	Total fijo - Pesetas	Variable - Pesetas	Total año - Pesetas
Vendedores:										
VV	01	75.000	9.813	9.813	6.517	101.143	101.143	1.517.143	1.620.000 + Comisión	3.137.143 + Comisión
Promotores:										
V1	01	85.000	36.512	36.512	6.517	164.541	164.541	2.468.120	250.000 a 500.000	2.718.120 a 2.968.120
V1	02	88.500	38.190	38.190	6.517	171.397	171.397	2.570.958	250.000 a 500.000	2.820.958 a 3.070.958
V1	03	92.000	39.868	39.868	6.517	178.253	178.253	2.673.797	250.000 a 500.000	2.923.797 a 3.173.797
V1	04	96.000	41.296	41.296	6.517	185.109	185.109	2.776.635	250.000 a 500.000	3.026.635 a 3.276.635
V1	05	100.000	42.724	42.724	6.517	191.965	191.965	2.879.473	250.000 a 500.000	3.129.473 a 3.379.473
V2	01	100.000	42.724	42.724	6.517	191.965	191.965	2.879.473	250.000 a 650.000	3.129.473 a 3.529.473
V2	02	104.000	45.866	45.866	6.517	202.249	202.249	3.033.731	250.000 a 650.000	3.283.731 a 3.683.731
V2	03	108.500	48.758	48.758	6.517	212.533	212.533	3.187.988	250.000 a 650.000	3.437.988 a 3.837.988
V2	04	113.000	51.650	51.650	6.517	222.816	222.816	3.342.246	250.000 a 650.000	3.592.246 a 3.992.246
V2	05	118.000	54.292	54.292	6.517	233.100	233.100	3.496.503	250.000 a 650.000	3.746.503 a 4.146.503
V3	01	118.000	54.292	54.292	6.517	233.100	233.100	3.496.503	250.000 a 800.000	3.746.503 a 4.296.503
V3	02	123.000	56.934	56.934	6.517	243.384	243.384	3.650.761	250.000 a 800.000	3.900.761 a 4.450.761
V3	03	128.500	59.325	59.325	6.517	253.668	253.668	3.805.019	250.000 a 800.000	4.055.019 a 4.605.019
V3	04	134.000	61.717	61.717	6.517	263.952	263.952	3.959.276	250.000 a 800.000	4.209.276 a 4.759.276
V3	05	140.000	63.859	63.359	6.517	274.236	274.236	4.113.534	250.000 a 800.000	4.363.534 a 4.913.534

## Notas:

Los conceptos Base de Antigüedad, Dietas, Jornada, ILT, etc. matienen en 1993, los mismos valores de 1992.

En cuanto al Seguro de Vida, la fórmula a aplicar será:  $\text{Paga Tipo} = [(SFA + 0,7 SV)/14] 0,85 + A$ ,

siendo:

SFA: El salario fijo anual definido para cada persona en 1992.

SV: El salario variable anual definido para cada persona para 100 por 100 del objetivo en su valor de 1992.

A: Valor individual de la antigüedad por paga.

## 8970

RESOLUCION de 12 de abril de 1994, de la Dirección General de trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo para las empresas aseguradoras del Grupo Vitalicio (Banco Vitalicio de España y Nacional Hispánica).

Visto el texto del Convenio Colectivo para las empresas aseguradoras del Grupo Vitalicio (Banco Vitalicio de España y Nacional Hispánica) (Código de Convenio número 9000652), que fue suscrito con fecha 10 de marzo de 1994, de una parte, por los designados por las empresas para su representación, y de otra, por el Comité de Grupo, en representación de los trabajadores de las susodichas empresas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de abril de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS ASEGURADORAS DEL GRUPO VITALICIO (BANCO VITALICIO DE ESPAÑA Y NACIONAL HISPANICA) AÑO 1994**

## CAPITULO I

## Disposiciones generales

## Artículo 1. Naturaleza.

El presente Convenio Colectivo constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre las empresas aseguradoras del