

Aplicación presupuestaria	Beneficiario	Importe	Finalidad
457A483	Federación Española de Tiro Olímpico	8.000.000	Actividades Federación Vasca.
457A483	Federación Española de Triatlón	199.000	Congreso ETU en Estocolmo.
457A481	Federación Española de Atletismo	2.495.000	Material atletas elite Segovia.
457A481	Federación Española de Caza	9.000.000	Adquisición sede federativa.
457A481	Federación Española de Caza	15.000.000	Reparaciones sede federativa.
457A481	Federación Española de Ciclismo	211.000	Analizador portátil ácido láctico.

1903 *ORDEN de 22 de diciembre de 1995 por la que se concede el cese de actividades de enseñanza de Educación de Adultos al centro privado «Academia Nieves».*

Examinado el expediente de cese de actividades, promovido a instancia de don Angel Nieves García, como titular del centro privado de Educación de Adultos «Academia Nieves», con domicilio en la calle Del Segura, número 9, de Alcobendas (Madrid), autorizado por Orden de 27 de mayo de 1982,

Resultando que el centro no desarrolla actividad escolar de Educación de Adultos, según el informe del Servicio de Inspección, lo que implica un cese de actividades,

Resultando que el expediente ha sido debidamente tramitado por la Dirección Provincial de Educación y Ciencia de Madrid, Subdirección Territorial Madrid-Norte, con propuesta favorable de cese de actividades, tanto de la Subdirección Territorial Madrid-Norte como del Servicio de Inspección Técnica de Educación;

Vistas las Leyes Orgánicas 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, y 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo;

Considerando que de la supresión de la actividad no se deriva menoscabo alguno del interés público,

Este Ministerio ha resuelto conceder el cese de actividades de enseñanzas de Educación de Adultos al centro privado «Academia Nieves», con domicilio en la calle Del Segura, número 9, de Alcobendas (Madrid).

Lo que comunico para su conocimiento y efectos.

Madrid, 22 de diciembre de 1995.—P.D. (Orden de 26 de octubre de 1988, «Boletín Oficial del Estado» de 28 de noviembre), el Secretario de Estado de Educación, Alvaro Marchesi Ullastres.

Ilmo. Sr. Director general de Formación Profesional Reglada y Promoción Educativa.

1904 *ORDEN de 22 de diciembre de 1995 por la que se autoriza el cambio de denominación al centro cultural «San Fermín», siendo en lo sucesivo Escuela Municipal de Adultos Usera.*

Examinado el expediente promovido por la Dirección Provincial de Educación y Ciencia de Madrid, Subdirección Territorial Madrid-Centro, solicitando el cambio de denominación del centro de Educación de Adultos centro cultural «San Fermín», sito en la calle Estafeta, número 33, de Madrid, por el de Escuela Municipal de Adultos Usera,

Teniendo en cuenta el informe favorable de la Subdirección Territorial Madrid-Centro, así como el de la Junta Municipal de Usera, titular de dicho centro en nombre del Ayuntamiento de Madrid;

Vista la Orden de 14 de mayo de 1993, por la que se creaba el referido centro,

Este Ministerio ha dispuesto autorizar al centro cultural «San Fermín», de Educación de Adultos, sito en la calle Estafeta, número 33, de Madrid, la nueva denominación, siendo en lo sucesivo Escuela Municipal de Adultos Usera.

Lo que comunico para su conocimiento.

Madrid, 22 de diciembre de 1995.—P.D. (Orden de 26 de octubre de 1988, el Secretario de Estado de Educación, Alvaro Marchesi Ullastres.

Ilmo. Sr. Director general de Formación Profesional Reglada y Promoción Educativa.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

1905 *RESOLUCION de 27 de diciembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Robert Bosch, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Robert Bosch España, Sociedad Anónima» (número código 9002102), que fue suscrito con fecha 23 de noviembre de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, 27 de diciembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO 1995 ROBERT BOSCH ESPAÑA, S. A.

CAPITULO I

Disposiciones generales

Extensión del Convenio en su aplicación territorial y personal

Artículo 1.

El presente Convenio, acordado entre la Dirección de la empresa y sus trabajadores es de ámbito de empresa y su aplicación comprende a los centros de trabajo de «Robert Bosch España, Sociedad Anónima», con excepción del personal trasladado desde la antigua «Robert Bosch España, Sociedad Anónima».

Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

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

Período de vigencia y prórroga

Artículo 3.

El presente Convenio causará efectos a partir del 1 de enero de 1995, siendo su duración de un año y, en consecuencia, finalizará el 31 de diciem-

bre de 1995, excepto para aquellos conceptos en los que se especifica concretamente otro plazo de iniciación y vigencia.

Artículo 4.

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

Artículo 5.

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

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

Artículo 6.

Dentro de los niveles retributivos alcanzados por este Convenio de «Robert Bosch España, 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 España, 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 XXII Convenio Colectivo de la antigua «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 1.712 horas durante 1995. 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 de «Robert Bosch España, Sociedad Anónima», se mantendrán abiertos como mínimo 225 días/año.

Para los trabajadores a turnos, la rotación será de dos o cuatro semanas, según se decide 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 productivas, laborales y sociales de dicho centro.

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 su centro, no entregará 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 entre la Dirección y la representación de los trabajadores en cada centro, 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 España, 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 tendiente a llegar a acuerdos específicos en cada uno de sus centros.

Para ello, la Dirección en cada uno de los centros presentará a su representación de los trabajadores, antes del último día de vigencia de este Convenio, propuestas concretas, entre otras las siguientes:

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

Artículo 14.

Se establece una Comisión de dirección y representación de los trabajadores para estudiar un plan de reducción de jornada anual, conjuntamente con los siguientes temas: Horario, calendario y empleo e incluyendo medidas adecuadas para compensar la pérdida de competitividad derivada del incremento de costes que se produciría por la reducción de jornada.

Además, la citada Comisión estudiará la implantación de un horario unificado en 1996.

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.

Artículo 15. Cobertura horaria en la jornada de verano.

En anexo I se establece el desplazamiento de horario durante la jornada de verano para 1995.

Vacaciones

Artículo 16.

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.

Empleo

Artículo 17.

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

2. Con el fin de cubrir posibles necesidades futuras, «Robert Bosch España, 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 confirma la conveniencia de seguir con el proceso de jubilaciones anticipadas siendo éste un elemento a considerar en la Comisión indicada en el artículo 14.

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

5. Se adjunta anexo 5 sobre las contrataciones.

CAPITULO III

Condiciones económicas

Artículo 18.

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 19. Retribuciones.

Incremento salarial Convenio Colectivo.—El incremento del Convenio Colectivo para 1995, será del 4,60 por 100 sobre los conceptos salariales de las siguientes claves:

- 1N, 2N, 05, 27, 43 y 57.
- 28.
- 16.
- 19, 20, 21, 22, 23, 33, 34, 40, 41, 47 y 50.
- 31 y 32.

Se tomarán como base los datos al 31 de diciembre de 1994 pagaderos según la periodicidad definida.

El valor mínimo de la clave 28 para todo el personal del Convenio Colectivo es de 250 pesetas, incrementándose en esa cantidad los valores existentes en 1994.

Artículo 20. Estructura salarial.

Con efectividad de 1 de enero de 1995 se aplicará al personal empleado e indirecto la estructura salarial definida en el anexo 2.

Artículo 21. Paga única de abril.

Para 1995 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 1995.

Esta paga única queda consolidada en 1995.

Artículos 22. Quinquenios.

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

Categoría	Importe base 1995
A1-B2	71.652
C1	72.834
C2	74.408
D1	75.982
D2	78.738
E1	82.677
E2	88.661
F1	88.661
F2	88.661

Artículo 23. Complemento ayuda familiar.

El complemento de ayuda familiar queda establecido para 1995 en 7.022 pesetas, en catorce pagas.

Ingresos mínimos

Artículo 24.

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 2.677.580 pesetas para 1995 (anexo 6), excepto para promotores y vendedores que tienen una estructura salarial específica.

CAPITULO IV

Clasificación del personal

Artículo 25. 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

Artículo 26. Becas.

La convocatoria de becas para 1995 será:

- Beca para hijos disminuidos psíquicos de trabajadores y estudios superiores de trabajadores, por un importe de 60.000 pesetas/beca, para todas las solicitudes que cumplan los requisitos actualmente establecidos.
- Quince becas para estudios superiores de hijos de trabajadores por un importe de 60.000 pesetas/beca, aplicando los baremos correspondientes actualizados.

Artículo 27. Caja de asistencia.

— El presupuesto asignado para atender las necesidades de la Caja de Asistencia queda establecido en 514.000 pesetas para 1995.

*Diets y kilometraje***Artículo 28. Dietas y kilometraje.**

Se establecen los siguientes valores de dietas para 1995:

Desde 1 de enero de 1995 hasta el 30 de junio de 1995:

Categoría	España — Pesetas	Portugal — Pesetas	Iberoamérica — Pesetas	Restos países — Pesetas
E1-F2	4.597	3.698	4.416	5.630
A1-D2	3.924	3.090	4.218	5.323

A partir del 1 de julio de 1995:

Categoría	España, Portugal e Iberoamérica — Pesetas	Alemania — Marcos	Otros — Pesetas
E1-F2	4.850	68	5.940
A1-D2	4.159	64	5.642

Kilometraje: La tarifa de kilómetros para automóviles queda fijada en 39 pesetas/kilómetro.

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

*Pluses***Artículo 29. Pluses de segundo turno, tercer turno, nocturnidad, toxicidad y noche trabajada.**

El artículo 29 del XIX Convenio Colectivo de la antigua «Robert Bosch, Sociedad Anónima», establece: «Dentro del marco de acercamiento establecido en el artículo 31 del XVI Convenio Colectivo y sobre el plan de unificación de pluses, se acuerda que a partir del 1 de enero de 1991, se inicie esta unificación contemplando los pluses 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 pluses.

El resto de unificación de pluses (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 de enero de 1991. 25 por 100 del plus de segundo turno.
- 1 de julio de 1991. Hasta el 75 por 100 del plus de segundo turno.
- 1 de diciembre de 1991. Hasta el 100 por 100 de plus de segundo turno y el 100 por 100 de tercer turno y nocturnidad.
- 1 de enero de 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 1995 los valores de estos pluses se adjuntan como anexo 8.1.

Artículo 30. Otros pluses.

1.º Pluses de disponibilidad de mantenimiento, carga-descarga y limpieza de almacenes y servicio de Bomberos:

En aplicación del artículo 29 del XIX Convenio Colectivo de la antigua «Robert Bosch, Sociedad Anónima», se ha alcanzado un acuerdo que se

recoge en anexo 7. Para 1995 los valores de estos pluses se adjuntan como anexo 7.1.

2.º Los pluses especiales de: Vigilancia, Chóferes y horario especiales, se incrementarán en un 4,6 por 100 en 1995.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

El punto 3 del anexo 1 del XVII Convenio Colectivo de la antigua «Robert Bosch, Sociedad Anónima», queda redactado en los siguientes términos:

3.º A partir del 1 de enero de 1995 se establece la siguiente tabla por categorías para todo tipo de horas extraordinarias:

Categoría	Día laborable (pesetas/hora)	Día no laborable (pesetas/hora)
A2	1.237	1.571
B1	1.263	1.502
B2	1.306	1.658
C1	1.438	1.828
C2	1.539	1.947
D1	1.634	2.111
D2	1.828	2.318

*Promoción***Artículo 32.**

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 1996, en el marco de los trabajos a realizar por una Comisión que estudiará las promociones en «Robert Bosch España, Sociedad Anónima».

La Dirección informará oportunamente 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 representantes de los trabajadores 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 33

Las nuevas necesidades de personal se cubrirán preferentemente con los trabajadores de la plantilla actual de «Robert Bosch España, 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 España, 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 34.**

Una Comisión Paritaria de Formación de los centros de «Robert Bosch España, Sociedad Anónima», determinará y valorará, separadamente las necesidades específicas de la Dirección, en especial a las nuevas tecnologías, de las solicitadas por los trabajadores, relacionadas con las actividades del centro y compaginará los recursos económicos de forma que el presupuesto anual especifique ambas.

*Trabajo a tres turnos***Artículo 35.**

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

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

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

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

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

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

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

2. Cuando se decida la puesta en marcha de nuevas inversiones en la compañía («Robert Bosch España, Sociedad Anónima»), la Dirección informará a la representación de los trabajadores 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 los puntos 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 36.

Como complemento de todo lo establecido anteriormente en los Convenios Colectivos de la antigua «Robert Bosch, Sociedad Anónima», sobre Economato, se confirma la posibilidad de utilizar servicios concertados, sustituidos de los Economatos Laborales, para aquellos centros que así lo acuerden con los Economatos correspondientes.

El resto de centros en los que no es viable el servicio concertado, se asignará, con carácter sustitutivo la cantidad de 3.064 pesetas para 1995 por persona y año, cuya cuantía total del centro será gestionada con cierta flexibilidad por la Comisión de cada centro.

Seguridad, higiene y salud laboral

Artículo 37.

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

Se presentará en el Comité de Seguridad e Higiene de cada centro el programa específico orientado 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 del Técnico 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, de la antigua «Robert Bosch, Sociedad Anónima».

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. La Dirección estudiará y presentará a los Comités de Seguridad e Higiene de cada centro, 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, la Dirección introducirá 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 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 trabajo 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 de la antigua «Robert Bosch, Sociedad Anónima», vigilará el cumplimiento de lo pactado en este punto 2.2.

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

3. Prevención de riesgos.

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

La Dirección elaborará para cada centro el B.K.O. correspondiente y hará entrega del mismo a las Comisiones Paritarias de seguridad e higiene y salud laboral antes del último día de vigencia de este Convenio.

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 (F.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 38. *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 tendrán la acostumbrada categoría normativa de Convenio Colectivo y a tal efecto se consideran incluidos en el presente Convenio Colectivo.

2. Con el fin de que los representantes de los trabajadores tengan información sobre la situación y evolución de la salud laboral de la plantilla de los centros de «Robert Bosch España, Sociedad Anónima», recibirán una copia de la Memoria anual del servicio médico.

Asimismo el servicio médico pasará a los representantes de los trabajadores el informe trimestral que envían a la OSME.

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

Estas pruebas constarán de:

a) Prevención del cáncer ginecológico de la mujer.

- Citología adecuada anual.
- Mamografía y/o ecografía a criterio médico.

b) Prevención del cáncer de próstata:

- Se analizará a varones mayores de cincuenta años.
- Según analítica especial.

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

4. Las recomendaciones de los Gabinetes del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo serán asumidas por las Direcciones de los centros, que 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. La Dirección entregará a los representantes de los trabajadores y secciones sindicales de los distintos centros, 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, Servicio Médico, 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 debe 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 39.

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 XXII Convenio Colectivo, RRI, Acuerdos Varios, etc.).

Se crea una comisión formada por la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores con el objetivo de:

Tener un texto recopilado del Convenio colectivo FEMSA (alt.).

Tener un texto refundido único para todo el personal de «Robert Bosch España, Sociedad Anónima», artes del 31 de diciembre de 1996.

Estos trabajos no supondrán para ningún trabajador merma alguna de sus percepciones económicas ni derechos sociales.

Incapacidad laboral permanente (ILP)

Artículo 40.

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 pluses

Artículo 41. Beneficios sociales y pluses.

La Comisión dirección-representación de los trabajadores de cada centro 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.
- Créditos personales, etc.

Artículo 42. Compensación por bar-comedor.

A partir del 1 de enero de 1995 la empresa subvencionará la comida y bocadillos del bar-comedor con el 50 por 100 de su precio.

Artículo 43. Seguro de vida.

La Comisión definida en el Convenio colectivo de 1993 continuará profundizando en la racionalización del seguro de vida, con el objetivo de conseguir acuerdos, con efecto inmediato, según quedó definido en el Convenio colectivo. Hasta tanto se alcance un acuerdo definitivo el valor del seguro de vida quedará con los valores vigentes al 31 de diciembre de 1993.

Artículo 44. Anticipos personales.

Se establece la cuantía máxima para los créditos personales para 1995 en 425.000 pesetas para todas las categorías. Este nivel máximo se incluirá en la CEDD-115, permaneciendo en vigor el resto del apartado 3.7 de la citada CEDD.

Artículo 45. Adhesión al XX Convenio colectivo del centro de la antigua RBCE.

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

Se modifica como punto de partida y llegada del transporte de Servicios Regulares a la calle Hermanos García Noblejas, número 19.

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

2. Respecto a vendedores y promotores de ventas, en anexo 11 quedó definido su sistema retributivo específico y demás condiciones laborales. En anexo 11.1 se establecen los valores para 1995.

Artículo 46. Acuerdo sobre reestructuración.

Se incorpora al presente Convenio colectivo el acuerdo sobre reestructuración de fecha 22 de diciembre de 1994 (anexo 9).

CAPITULO VI

Artículo 47.

Acuerdos de rango estatal o autonómicos se incluirán en convenios sucesivos, tras el análisis conjunto del Comité de empresa y de la dirección y el acuerdo pertinente.

CAPITULO VII

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 de la antigua «Robert Bosch, Sociedad Anónima».

Anexo 1

Desplazamiento de horario durante la jornada de verano

Con la finalidad de adecuar la jornada laboral de los Departamentos (DGE/CTV, DGC/VAN, /VAD, /VTT, /VHE, /VCM) a las necesidades del mercado, se establece en dichos Departamentos un sistema de trabajo organizado mediante el desplazamiento de la jornada de trabajo, que se atenderá a los siguientes criterios:

a) El objetivo es asegurar el servicio en los Departamentos mencionados hasta las dieciocho horas, durante todas las jornadas laborables de verano (43 jornadas en 1995).

b) Las personas afectadas por este sistema pertenecerán exclusivamente a este colectivo.

c) El desplazamiento del horario tendrá, en todo caso, carácter voluntario para todo el personal afectado.

d) En el supuesto que varias personas dentro del mismo servicio acepten voluntariamente el desplazamiento de horario, éste se realizará en forma igualitaria, en turnos rotativos entre ellos.

e) Las personas que voluntariamente acepten el compromiso de desplazamiento de horario percibirán por esta causa la cantidad de 34.000 pesetas; dicha cantidad se revisará en cada nuevo Convenio con el incremento que se pacte en dicho Convenio.

f) El número máximo de jornadas realizadas por cada voluntario se fija en 17, en el caso de que por falta de voluntarios se realizase más de estas jornadas la cantidad a percibir por este exceso sería de 2.250 pesetas por cada jornada que se supere.

g) Si no se cubriera con personal voluntario podrá completarse con nuevas contrataciones.

h) Ningún trabajador sufrirá discriminación económica o profesional por su no aceptación de trabajar en este turno.

Período y horario

Del 19 de junio de 1995 al 15 de septiembre de 1995: De 11:00 + 60' a 18 + 130'. Pausa 20' + 90' (43 jornadas).

ANEXO 2

Tabla de estructura salarial empleados e indirectos -1995-

Clave 01 - Pesetas	Categoría	C-IN.40 y 41 - Pesetas	C-2N - Pesetas	C-27 - Pesetas	C-57 - Pesetas	Total paga - Pesetas
19.000	A2	81.338	44.956	44.956	7.022	178.272
19.500	A2	81.338	45.132	45.132	7.022	178.624
20.000	B1	82.638	45.701	45.701	7.022	181.062

Clave 01 - Pesetas	Categoría	C-IN.40 y 41 - Pesetas	C-2N - Pesetas	C-27 - Pesetas	C-57 - Pesetas	Total paga - Pesetas
20.500	B1	82.638	45.877	45.877	7.022	181.414
21.000	B1	82.638	46.053	46.053	7.022	181.766
21.500	B2	85.892	46.669	46.669	7.022	186.252
22.000	B2	85.892	46.845	46.845	7.022	186.604
22.500	B2	85.892	47.022	47.022	7.022	186.958
23.500	C1	91.098	48.822	48.822	7.022	195.764
24.000	C1	93.049	49.076	49.076	7.022	198.223
25.000	C1	95.002	49.506	49.506	7.022	201.036
26.000	C1	97.604	49.961	49.961	7.022	204.548
26.000	C2	97.604	50.790	50.790	7.022	206.206
27.000	C2	100.207	51.246	51.246	7.022	209.721
28.000	C2	102.810	51.702	51.702	7.022	213.236
29.000	C2	105.413	52.157	52.157	7.022	216.749
29.000	D1	105.413	54.338	54.338	7.022	221.111
30.000	D1	108.016	54.832	54.832	7.022	224.702
31.000	D1	110.618	55.327	55.327	7.022	228.294
32.000	D1	113.221	55.821	55.821	7.022	231.885
33.250	D1	115.824	56.316	56.316	7.022	235.478
33.250	D2	115.824	56.810	56.810	7.022	236.466
34.500	D2	118.427	57.305	57.305	7.022	240.059
35.750	D2	121.030	57.799	57.799	7.022	243.650
37.000	D2	123.633	58.294	58.294	7.022	247.243
39.000	D2	126.234	58.788	58.788	7.022	250.832
39.000	E1	126.234	60.091	60.091	7.022	253.438
41.000	E1	129.489	60.924	60.924	7.022	258.359
43.000	E1	132.742	61.760	61.760	7.022	263.284
45.000	E1	135.996	62.593	63.593	7.022	268.204
47.250	E1	139.248	63.515	63.515	7.022	273.300
47.250	E2	139.248	65.930	65.930	7.022	278.130
49.500	E2	142.503	66.852	66.852	7.022	283.229
51.750	E2	145.756	67.773	67.773	7.022	288.324
54.000	E2	149.660	68.722	68.722	7.022	294.126
57.000	E2	153.564	69.935	69.935	7.022	300.456
57.000	F1	153.564	74.418	74.418	7.022	309.422
60.000	F1	157.468	75.629	75.629	7.022	315.748
63.000	F1	161.373	76.842	76.842	7.022	322.079
66.000	F1	165.928	78.080	78.080	7.022	329.110
69.500	F1	170.482	79.495	79.495	7.022	336.494
69.500	F2	170.482	84.877	84.877	7.022	347.258
73.000	F2	176.988	86.369	83.369	7.022	356.748
76.500	F2	183.497	87.861	87.861	7.022	366.241
80.000	F2	191.304	89.403	89.403	7.022	377.132
83.500	F2	200.415	90.998	90.998	7.022	389.433
87.000	F2	209.523	92.591	92.591	7.022	401.727
90.500	F2	219.935	94.236	94.236	7.022	415.429

Nota: Adicionalmente, se percibirá en Clave 28 un mínimo de 250 pesetas, por lo que el total paga mes se compone de la cantidad «Total paga» más 250 pesetas.

ANEXO 3

Tabla paga única empleados e indirectos -1995-

Clave 01 - Pesetas	Categoría	C-IN - Pesetas	Paga única C-43 - Pesetas
19.000	A2	81.338	178.272 + (*)
19.500	A2	81.338	178.624 + (*)
20.000	B1	82.638	181.062 + (*)
20.500	B1	82.638	181.414 + (*)
21.000	B1	82.638	181.766 + (*)
21.500	B2	85.892	186.252 + (*)
22.000	B2	85.892	186.604 + (*)
22.500	B2	85.892	186.958 + (*)
23.500	C1	91.098	195.764 + (*)
24.000	C1	93.049	198.223 + (*)
25.000	C1	95.002	201.036 + (*)
26.000	C1	97.604	204.548 + (*)
26.000	C2	97.604	206.206 + (*)
27.000	C2	100.207	209.721 + (*)

Clave 01 - Pesetas	Categoría	C-IN - Pesetas	Paga única C-43 - Pesetas
28.000	C2	102.810	213.236 + (*)
29.000	C2	105.413	216.749 + (*)
29.000	D1	105.413	221.111 + (*)
30.000	D1	108.016	224.702 + (*)
31.000	D1	110.618	228.294 + (*)
32.000	D1	113.221	231.885 + (*)
33.250	D1	115.824	235.478 + (*)
33.250	D2	115.824	236.466 + (*)
34.500	D2	118.427	240.059 + (*)
35.750	D2	121.030	243.650 + (*)
37.000	D2	123.633	247.243 + (*)
39.000	D2	126.234	250.832 + (*)
39.000	E1	126.234	253.438 + (*)
41.000	E1	129.489	258.359 + (*)
43.000	E1	132.742	263.284 + (*)
45.000	E1	135.996	268.204 + (*)
47.250	E1	139.248	273.300 + (*)
47.250	E2	139.248	278.130 + (*)
49.500	E2	142.503	283.229 + (*)
51.750	E2	145.756	288.324 + (*)
54.000	E2	149.660	294.126 + (*)
57.000	E2	153.564	300.456 + (*)
57.000	F1	153.564	309.422 + (*)
60.000	F1	157.468	315.748 + (*)
63.000	F1	161.373	322.079 + (*)
66.000	F1	165.928	329.110 + (*)
69.500	F1	170.482	336.494 + (*)
69.500	F2	170.482	347.258 + (*)
73.000	F2	176.988	356.748 + (*)
76.500	F2	183.497	366.241 + (*)
80.000	F2	191.304	377.132 + (*)
83.500	F2	200.415	389.433 + (*)
87.000	F2	209.523	401.727 + (*)
90.500	F2	219.935	415.429 + (*)

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

ANEXO 4

Sin contenido.

ANEXO 5

Contrataciones

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

1. El Departamento de Personal comunica al Comité de empresa dicha necesidad, concretando:

- Trabajo a realizar.
- Número de personas.
- Duración prevista.
- Tipo de contrato (eventual, temporal...).
- Edad requerida.

2. Se hace convocatoria pública, en caso necesario, en el centro de trabajo mediante aviso en los tabloneros, 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 efectuarían 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 1995, para mil setecientos doce horas de trabajo

(Retribución y paga extra bruta)

Categoría	Mensualidad ordinaria (12 pagas) - Pesetas	Mensualidad extraordinaria (2 pagas) - Pesetas	Paga única consolidada - Pesetas	Bruto año 1995 mínimo - Pesetas
A2	178.522	178.522	178.272	2.677.580
B1	181.312	181.312	181.062	2.719.430
B2	186.502	186.502	186.252	2.797.280
C1	196.014	196.014	195.764	2.939.960
C2	206.456	206.456	206.206	3.096.590
D1	221.361	221.361	221.111	3.320.165
D2	236.716	236.716	236.466	3.550.490
E1	253.688	253.688	253.438	3.805.070
E2	278.380	278.380	278.130	4.175.450
F1	309.672	309.672	309.422	4.644.830
F2	347.508	347.508	347.258	5.212.370

ANEXO 7

Plus de disponibilidad de mantenimiento

1. Objeto

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

2. Prestaciones

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

Para este concepto de disponibilidad se garantiza por parte del Comité de empresa la posibilidad de realización y cobro de 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 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 evaluará el número de personas integradas en este plus adecuándolo a las necesidades de la compañía.

Se informará al Comité de empresa.

4. Percepciones

En compensación por este compromiso se abonará a las personas incluidas en el mismo la cantidad establecida en anexo 7.1, en doce pagas/año.

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

Plus carga/descarga y limpieza de almacenes

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

Cantidad a abonar.—Se abonará en cada una de las pagas ordinarias lo establecido en el anexo 7.1.

Absorciones.—Esta cantidad es absorbible de la C09 que eventualmente puedan 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 de 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 tareas y responsabilidades que les son de aplicación.

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

Jefe de Brigada: Ver anexo 7.1.

Capataces: Ver anexo 7.1.

Bomberos: Ver anexo 7.1

Tareas y responsabilidades:

1. Conocer el manejo y ubicación de los medios de extinción de incendios, así como el material auxiliar de extinción.
2. Velar por el buen estado de conservación de los medios de extinción de incendios, realizando las inspecciones necesarias.
3. Detectar posibles focos o causas de incendios (residuos de combustible, operaciones de soldadura, etc.) denunciando y/o suprimiendo las correspondientes anomalías y recomendando zonas de «No fumar».
4. Conocer los peligros generales y particulares que comporta la actividad de la empresa.
5. Evitar o combatir la propagación del fuego.
6. En caso de aviso de incendios acudir en el menor tiempo posible al lugar designado, poniéndose a disposición del jefe de dotación de la brigada.
7. Adiestramiento especial en el manejo de hidrantes, BIES y elementos de protección respiratoria.
8. Rotaciones de la red de agua contra incendios, verificando periódicamente el correcto funcionamiento de la misma.
9. Conocimiento de las instalaciones especiales.
10. Realizar prácticas de extinción y salvamento, incluyendo fuego real y humos.
11. Realizar prácticas de agrupamiento y equipamiento en caso de actuación inmediata.
12. Conocer los puntos de cortes de energía, aire, etc.
13. Prestación de primeros auxilios.
14. Colaborar con los Servicios de Protección Civil.
15. Dar buen ejemplo a los compañeros.

Anexo 7.1

Valores 1995

Plus disponibilidad de mantenimiento: 14.172 pesetas.
Plus carga-descarga y limpieza de almacenes: 4.725 pesetas.
Servicio de bomberos:

Jefe de Brigada: 12.649 pesetas.

Capataces: 10.962 pesetas.

Bomberos: 8.431 pesetas.

Nota: Todas estas cantidades se abonarán en doce pagas.

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

La percepción de estos pluses supone:

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

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

1.3 Queda expresamente excluido del abono de estos pluses el personal que de trabajo en el turno de jornada partida (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 o en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

2. Plus de turno de tarde

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

2.2 Valor hora ponderado del plus de turno de tarde:

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

$$7 \times \text{VHTT} + 0,97 \times \text{VHTN}$$

Valor hora ponderado plus de tarde =

7,97

Siendo:

VHTT = Valor hora turno de tarde.

VHTN = Valor hora turno de noche.

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

2.2.3 Los valores hora 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 del Convenio Colectivo (75 por 100).

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

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

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

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós 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 operarios directos e indirectos y empleados se definen en el punto 8.

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

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

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

5. Plus tóxico, penoso o peligroso

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

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

6. Repercusiones generales de este Acuerdo en el Convenio Colectivo

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

6.2 Con la aplicación de los nuevos valores de los pluses de turno de tarde, turno de noche, nocturnidad, plus noche trabajada y el plus tóxico, penoso o peligroso en su cómputo global, quedan comprendidos, y por lo tanto, compensados, el plus de turno, plus de segundo turno, nocturnidad, plus de noche trabajada y el plus tóxico, penoso o peligrosos 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 Convenio Colectivo de 1992

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

b) Los valores/hora de turno de noche, nocturnidad 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 adjunta los siguientes anexos:

Anexo 0. Determinación de los coeficientes base 1991.

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

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

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

ANEXO 0

Determinación de los coeficientes base 1991

Empleados

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

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

$$K1 = [(A) \cdot 7 + 0,4 \cdot 0,97] / 7,97 = 1,693263155 / 7,97 = 0,2124545096 = 0,212455.$$

Operarios

Para clave 05, en horas nocturnidad y horas toxicidad:

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

Resto coeficientes

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

ANEXO I

Operarios directos (Convenio FEMSA-alt.)

Categoría FEMSA	Tabla de valores turno de tarde 1991		Tabla de valores turno de noche 1992 sin Convenio Colectivo		Tabla de valores de nocturnidad 1991 y de toxicidad 1992 sin Convenio Colectivo			
	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
	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas
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 hora de nocturnidad y de 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: 1712/11 = 155,64.

ANEXO II

Operarios indirectos (Convenio FEMSA-alt.)

Categoría FEMSA	Tabla de valores turno de tarde 1991		Tabla de valores turno de noche 1992 sin Convenio Colectivo		Tabla de valores de nocturnidad 1991 y de toxicidad 1992 sin Convenio Colectivo			
	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
	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas
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 de 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: 1712/11 = 155,64.

ANEXO III

Empleados (Convenio FEMSA-alt.)

Categoría FEMSA	Tabla de valores turno de tarde 1991			Tabla de valores turno de noche 1992 sin Convenio Colectivo			Tabla de valores nocturnidad 1991 y toxicidad 1992 sin Convenio Colectivo		
	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
	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas
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	236,61	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

Categoría FEMSA	Tabla de valores turno de tarde 1991			Tabla de valores turno de noche 1992 sin Convenio Colectivo			Tabla de valores nocturnidad 1991 y toxicidad 1992 sin Convenio Colectivo		
	Valor hora ponderado sin antigüedad — Pesetas	Valor paga ponderado sin antigüedad — Pesetas	Valor hora ponderado por quinquenio — Pesetas	Valor hora sin antigüedad — Pesetas	Valor paga sin antigüedad — Pesetas	Valor hora por quinquenio — Pesetas	Valor hora sin antigüedad — Pesetas	Valor paga sin antigüedad — Pesetas	Valor hora por quinquenio — Pesetas
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	85.566	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	668,60	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) En turno tarde: Por cada quinquenio: N.º H. [5 por 100 S.B.R. (59/30) K1]/H.AB. Si tiene clave 05: N.º horas (C - 05) (29/30) K1/H.AB. H. abonables 1991 = 155,64 Emisión: 28 de octubre de 1991.			B) En turno noche: Por cada quinquenio: N.º H. [5 por 100 S.B.R. (59/30) 0,4]/H.AB. Si tiene clave 05: N.º horas (C - 05) (29/30) 0,4/H.AB. H. abonables 1991 = 155,64			C) En nocturnidad y toxicidad: Por cada quinquenio: N.º H. [5 por 100 S.B.R. (59/30) 0,2]/H.AB. Si tiene clave 05: N.º horas (C - 05) (29/30) 0,2/H.AB. H. abonables 1991 = 155,64		

ANEXO 8.1

Empleados FEMSA (alt.)

Operarios indirectos FEMSA (alt.)

Tabla de valores del plus de tercer turno 1995

Tabla de valores 1995 para pluses

Categoría FEMSA	2.º turno valor hora — Pesetas	3.º turno valor hora — Pesetas
A2-01	165,90	312,33
A2-02	165,90	312,33
B1-01	167,07	314,55
B1-02	167,07	314,55
B1-03	167,07	314,55
B2-01	167,07	314,55
B2-02	167,07	314,55
B2-03	167,07	314,55
C1-01	174,58	328,68
C1-02	174,58	328,68
C1-03	174,58	328,68
C1-04	174,58	328,68
C2-01	184,96	348,26
C2-02	184,96	348,26
C2-03	184,96	348,26
C2-04	184,96	348,26
D1-01	184,96	348,26
D1-02	184,96	348,26
D1-03	184,96	348,26
D1-04	184,96	348,26
D1-05	184,96	348,26

Categoría FEMSA	Valor hora sin antigüedad — Pesetas	Valor hora por quinquenio — Pesetas
A2-01	398,75	18,11
A2-02	399,62	18,11
B1-01	405,68	18,11
B1-02	406,56	18,11
B1-03	407,45	18,11
B2-01	418,58	18,11
B2-02	419,46	18,11
B2-03	420,32	18,11
C1-01	441,78	18,40
C1-02	447,88	18,40
C1-03	454,87	18,40
C1-04	463,60	18,40
C2-01	467,13	18,81
C2-02	475,66	18,81
C2-03	484,58	18,81
C2-04	493,32	18,81
D1-01	503,58	19,20
D1-02	512,50	19,20
D1-03	521,42	19,20
D1-04	530,34	19,20
D1-05	539,27	19,20
D2-01	540,70	19,89
D2-02	549,62	19,89
D2-03	558,54	19,89
D2-04	567,47	19,89
D2-05	576,39	19,89

Nota: Los trabajadores que presten sus servicios en el tercer turno percibirán un complemento por noche trabajada de 395 pesetas.

Categoría FEMSA	Valor hora sin antigüedad	Valor hora por quinquenio
	Pesetas	Pesetas
E1-01	581,40	20,89
E1-02	593,63	20,89
E1-03	605,84	20,89
E1-04	618,07	20,89
E1-05	630,73	20,89
E2-01	640,51	22,41
E2-02	653,17	22,41
E2-03	665,84	22,41
E2-04	680,26	22,41
E2-05	695,98	22,41
F1-01	718,26	22,41
F1-02	733,97	22,41
F1-03	749,70	22,41
F1-04	767,16	22,41
F1-05	785,50	22,41
F2-01	812,25	22,41
F2-02	835,83	22,41
F2-03	859,41	22,41
F2-04	886,46	22,41
F2-05	917,04	22,41
F2-06	947,58	22,41
F2-07	981,62	22,41

Nota: Los trabajadores que presten sus servicios en el tercer turno percibirán un complemento por noche trabajada de 395 pesetas.

Empleados FEMSA (alt.)

Tabla de valores del pluse de segundo turno 1995

Categoría FEMSA	Valor hora sin antigüedad	Valor hora por quinquenio
	Pesetas	Pesetas
A2-01	211,79	9,61
A2-02	212,25	9,61
B1-01	215,48	9,61
B1-02	215,94	9,61
B1-03	216,41	9,61
B2-01	222,32	9,61
B2-02	222,79	9,61
B2-03	223,26	9,61
C1-01	234,64	9,77
C1-02	237,88	9,77
C1-03	241,61	9,77
C1-04	246,24	9,77
C2-01	248,10	10,00
C2-02	252,76	10,00
C2-03	257,39	10,00
C2-04	262,02	10,00
D1-01	267,46	10,20
D1-02	272,21	10,20
D1-03	276,95	10,20
D1-04	281,69	10,20
D1-05	286,44	10,20
D2-01	287,19	10,56
D2-02	291,93	10,56
D2-03	296,67	10,56
D2-04	301,39	10,56
D2-05	306,13	10,56
E1-01	308,80	11,10
E1-02	315,30	11,10
E1-03	321,79	11,10
E1-04	328,29	11,10
E1-05	335,01	11,10
E2-01	340,19	11,89
E2-02	346,92	11,89
E2-03	353,65	11,89
E2-04	361,31	11,89
E2-05	369,66	11,89
F1-01	381,49	11,89
F1-02	389,82	11,89

Categoría FEMSA	Valor hora sin antigüedad	Valor hora por quinquenio
	Pesetas	Pesetas
F1-03	398,19	11,89
F1-04	407,47	11,89
F1-05	417,21	11,89
F2-01	431,41	11,89
F2-02	443,94	11,89
F2-03	456,46	11,89
F2-04	470,84	11,89
F2-05	487,06	11,89
F2-06	503,28	11,89
F2-07	521,38	11,89

Operarios indirectos FEMSA (alt.)

Tabla de valores de los pluses de nocturnidad y toxicidad 1995

Categoría FEMSA	Valor hora sin antigüedad	Valor hora por quinquenio
	Pesetas	Pesetas
A2-01	151,53	11,69
A2-02	151,53	11,69
B1-01	153,03	11,74
B1-02	153,03	11,74
B1-03	153,03	11,74
B2-01	153,03	11,74
B2-02	153,03	11,74
B2-03	153,03	11,74
C1-01	157,18	11,87
C1-02	157,18	11,87
C1-03	157,18	11,87
C1-04	157,18	11,87
C2-01	162,17	12,01
C2-02	162,17	12,01
C2-03	162,17	12,01
C2-04	162,17	12,01
D1-01	162,17	12,01
D1-02	162,17	12,01
D1-03	162,17	12,01
D1-04	162,17	12,01
D1-05	162,17	12,01

Empleados FEMSA (alt.)

Tabla de valores de los pluses de nocturnidad y toxicidad 1995

Categoría FEMSA	Valor hora sin antigüedad	Valor hora por quinquenio
	Pesetas	Pesetas
A2-01	199,37	9,05
A2-02	199,81	9,05
B1-01	202,84	9,05
B1-02	203,28	9,05
B1-03	203,71	9,05
B2-01	209,29	9,05
B2-02	209,72	9,05
B2-03	210,16	9,05
C1-01	220,87	9,20
C1-02	223,95	9,20
C1-03	227,42	9,20
C1-04	231,79	9,20
C2-01	233,55	9,39
C2-02	237,93	9,39
C2-03	242,30	9,39
C2-04	246,66	9,39
D1-01	251,77	9,60
D1-02	256,25	9,60
D1-03	260,71	9,60
D1-04	265,16	9,60
D1-05	269,63	9,60
D2-01	270,34	9,95

Categoría FEMSA	Valor hora sin antigüedad	Valor hora por quinquenio
	Pesetas	Pesetas
D2-02	274,81	9,95
D2-03	279,27	9,95
D2-04	283,73	9,95
D2-05	288,18	9,95
E1-01	290,68	10,45
E1-02	296,79	10,45
E1-03	302,91	10,45
E1-04	309,04	10,45
E1-05	315,37	10,45
E2-01	320,24	11,19
E2-02	326,57	11,19
E2-03	332,91	11,19
E2-04	340,12	11,19
E2-05	347,97	11,19
F1-01	359,11	11,19
F1-02	366,98	11,19
F1-03	374,83	11,19
F1-04	383,57	11,19
F1-05	392,75	11,19
F2-01	406,12	11,19
F2-02	417,91	11,19
F2-03	429,69	11,19
F2-04	443,22	11,19
F2-05	458,50	11,19
F2-06	473,78	11,19
F2-07	490,80	11,19

ANEXOS

En Madrid a 22 de diciembre de 1994.

La Dirección de «Robert Bosch, Sociedad Anónima», el Comité Inter-centros de «Robert Bosch, Sociedad Anónima» y los representantes de la Federación del Metal de UGT y de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO.

EXPONEN

1.º Que la dirección de la empresa «Robert Bosch, Sociedad Anónima» ha iniciado las actuaciones preceptivas para reorganizar la estructura de la sociedad, a partir del 1 de enero de 1995, por ramas de actividad, constituyendo ocho sociedades con personalidad jurídica independiente.

2.º Que a tenor de lo manifestado por la dirección de «Robert Bosch, Sociedad Anónima» y, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, cada una de las nuevas sociedades quedará subrogada en relación con sus respectivas plantillas, en todos los derechos y obligaciones laborales vigentes en «Robert Bosch, Sociedad Anónima», en el momento de ejecutarse la reestructuración.

3.º Que, asimismo, y en relación y como consecuencia de la referida operación, las partes firmantes han establecido los acuerdos que constan en el presente documento.

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

5.º Que, sin perjuicio de la plena validez de este acuerdo, la representación de los trabajadores que suscribe el presente documento, manifiesta su preocupación por considerar que concurren hechos y circunstancias objetivas que podrían dificultar la viabilidad como sociedades independientes de RBEL y RBEA.

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

CLAUSULAS

Primera.

1. Empleo:

1.1 Se crea una Comisión compuesta por las Direcciones de cada sociedad y por las representaciones de los trabajadores (máximo dos personas por sociedad) que se reunirán, si alguna de las sociedades tuviese

problemas graves de ocupación, falta de liquidez o aquéllos que, previamente, ambas partes pudieran otorgarle.

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

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

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

1.2.3 Otras medidas que de común acuerdo adopten las partes.

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

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

2. Presupuesto de financiación de los Comités de Empresa.—A efectos económicos de funcionamiento de la Comisión, y para sus gastos de desplazamiento (cuando no se reúna con la Dirección, a petición de ambas partes), se fija para 1995 un presupuesto de hasta un máximo de 1.000.000 de pesetas por cada Comité de Empresa de cada sociedad.

3. Incorporación de las presentes cláusulas a los distintos Convenios Colectivos.—Dada la implicación en las distintas sociedades, este acuerdo se incluirá en los próximos Convenios Colectivos.

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

Documentación básica entregada y estudiada:

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

2.º Escrituras de constitución de las sociedades.

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

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

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

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

7.º Informe de los Auditores independientes «KPMG-Peat Marwick» de fecha 15 de noviembre de 1994.

8.º Listados de personal de cada sociedad.

ANEXO 10

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

Acuerdo de adhesión del personal de la antigua «Robert Bosch Comercial Española, 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.

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.

Acuerdo sobre reestructuración de fecha 22 de diciembre de 1994.

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 «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, adaptándolo 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 (C.O.) 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 C.O. 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 de 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 impagos 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 de 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 catorce pagas más una paga en abril, según estructura definida en anexo y serán actualizadas de acuerdo con el porcentaje que se defina en los Convenios Colectivos 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 una cumplimentación 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 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 de los objetivos.

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

3. Antigüedad.—Le será de aplicación la normativa de 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 Convenios Colectivos 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 de 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 2 estrellas o de 3 (descuento concertado).
Grupos II y III: Hotel de 3 estrellas o de 4 (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 Convenio Colectivo definiéndose como paga tipo para esta categoría profesional la siguiente:

$$\text{Paga tipo} = \frac{(\text{SFA} + 0,7 \text{ SV})}{14} 0,85 + A$$

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 ésta. 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 solo 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 del Convenio Colectivo denominada Vendedor y cuya función básica es la siguiente:

Establecer contactos con clientes de su zona (Jefes de compras, Gestores, etc.).

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 catorce pagas, más una paga en abril, según estructura definida en anexo y será actualizada con el porcentaje que se defina en los Convenios Colectivos 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 definitiva 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 Convenios Colectivos 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 Convenios Colectivos 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 estrellas o de tres (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 Convenio Colectivo, definiéndose como paga tipo para esta categoría profesional la siguiente:

$$\text{Paga tipo} = \frac{(\text{SFA} + 0,7 \text{ SV})}{14} 0,85 + A$$

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 ésta. 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 en su anterior situación.

En el caso de que en el futuro dejase de realizar, por razones organizativas, la función de Promotor delegado o Vendedor, pasaría a asignársele la categoría y sistema salarial de la nueva función, respetándose la situación de categoría y nivel salarial que tenía antes de pasar a Promotor

delegado o Vendedor, con las actuaciones 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	1	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	1	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	2	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	3	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
	V1	4	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	5	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
Promotores	V2	1	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	2	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	3	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	4	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	5	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
Promotores	V3	1	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	2	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	3	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	4	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	5	140.000	63.859	63.859	6.517	274.236	160.702	4.000.000	250.000 a 800.000	4.250.000 a 4.800.000

Estructura salarial Vendedores-Promotores (1995)

	Categoría	Nivel	1N, 40 y 41 — Pesetas	2N — Pesetas	27 — Pesetas	57 — Pesetas	Total paga — Pesetas	43 — Pesetas	Total fijo — Pesetas	Variable — Pesetas	Total año — Pesetas
Vendedores	VV	1	80.804	10.572	10.572	7.022	108.970	108.970	1.634.550	1.745.356 + Comisión	3.379.906 + Comisión
Promotores	V1	1	95.577	39.337	39.337	7.022	177.273	177.273	2.659.095	269.345 a 538.690	2.928.440 a 3.197.785
	V1	2	95.348	41.145	41.145	7.022	184.660	184.660	2.769.900	269.345 a 538.690	3.039.245 a 3.308.590
Grupo I	V1	3	99.119	42.953	42.953	7.022	192.047	192.047	2.880.705	269.345 a 538.690	3.150.050 a 3.419.395
	V1	4	103.428	44.492	44.492	7.022	199.434	199.434	2.991.510	269.345 a 538.690	3.260.855 a 3.530.200
	V1	5	107.738	46.030	46.030	7.022	206.820	206.820	3.102.300	269.345 a 538.690	3.371.645 a 3.640.990
Promotores	V2	1	107.738	46.030	46.030	7.022	206.820	206.820	3.102.300	269.345 a 700.297	3.371.645 a 3.802.597
	V2	2	112.048	49.415	49.415	7.022	217.900	217.900	3.268.500	269.345 a 700.297	3.537.845 a 3.968.797
Grupo II	V2	3	116.896	52.531	52.531	7.022	228.980	228.980	3.434.700	269.345 a 700.297	3.704.045 a 4.134.997
	V2	4	121.744	55.647	55.647	7.022	240.060	240.060	3.600.900	269.345 a 700.297	3.870.245 a 4.301.197
	V2	5	127.131	58.493	58.493	7.022	251.139	251.139	3.767.085	269.345 a 700.297	4.036.430 a 4.467.382
Promotores	V3	1	127.131	58.493	58.493	7.022	251.139	251.139	3.767.085	269.345 a 861.904	4.036.430 a 4.628.989
	V3	2	132.518	61.340	61.340	7.022	262.220	262.220	3.933.300	269.345 a 861.904	4.202.645 a 4.795.204
Grupo III	V3	3	138.443	63.916	63.916	7.022	273.297	273.297	4.099.455	269.345 a 861.904	4.368.800 a 4.961.359
	V3	4	144.369	66.493	66.493	7.022	284.377	284.377	4.265.655	269.345 a 861.904	4.535.000 a 5.127.559
	V3	5	150.833	68.801	68.801	7.022	295.457	295.457	4.431.855	269.345 a 861.904	4.701.200 a 5.293.759

Otros conceptos:

Antigüedad: Los importes por quinquenio para 1995 son los siguientes: VV y V1 = 3.937 pesetas; V2 = 4.134 pesetas, y V3 = 4.433 pesetas.

Dietas: Los importes para 1995 son los siguientes: Del 1 de enero de 1995 al 30 de junio de 1995 se mantienen los valores de 1994.

A partir del 1 de julio de 1995:

	España, Portugal e Iberoamérica	Alemania	Resto países
VV y V1	4.159	64 DM	5.642
V2 y V3	4.850	68 DM	5.940

En cuanto al seguro de vida, se mantendrán los valores del capital al 31 de diciembre de 1993.