

Disposición adicional primera.

Para todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes Generales y Disposiciones Reglamentarias vigentes en cada momento.

Disposición adicional segunda. *Estructura de la Representación Sindical.*

Dada la dispersión geográfica de los centros de trabajo incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, ambas partes acuerdan establecer la siguiente estructura de representación sindical:

La representación de los trabajadores de los distintos centros de trabajo pertenecientes a la Fuerza de Ventas y A.F.H. corresponderá a los Delegados de personal.

Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecida para los Comités de Empresa.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores, el número de Delegados de Personal a elegir en función de la plantilla será de:

Número de delegados	Plantilla
1	Hasta 30
3	31 a 49

No obstante, en aquellos centros que cuenten con una plantilla entre seis y 10 trabajadores, podrán elegir un Delegado de Personal si así lo decidieran éstos por mayoría.

El proceso de elecciones sindicales se efectuará de forma individual en cada uno de los centros señalados en el artículo 1 del presente Convenio y en función e la plantilla de cada centro.

Disposición adicional tercera.

A tenor de lo dispuesto en la Disposición Adicional primera del R.D. Ley 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de pensiones, todos los planes de previsión social previstos en el presente convenio colectivo, han sido externalizados en cumplimiento de la citada normativa.

ANEXO I

Horarios de trabajo

Todos los centros

Jornada de invierno

Lunes a jueves: 08:30 a 17:45 h. con -15 +30 minutos de flexibilidad.
Comida: 45 minutos mínimo, hasta 1:30 máximo y desde las 13:00 hasta las 14:30 horas.

Viernes: 08:30 a 15:00 h. con -15 +30 minutos de flexibilidad.
Bocadillo : 30 minutos.

Verano (3 meses)

Lunes a viernes :08:00 a 15:00 h. con +30 minutos de flexibilidad.
Bocadillo: 30 minutos.

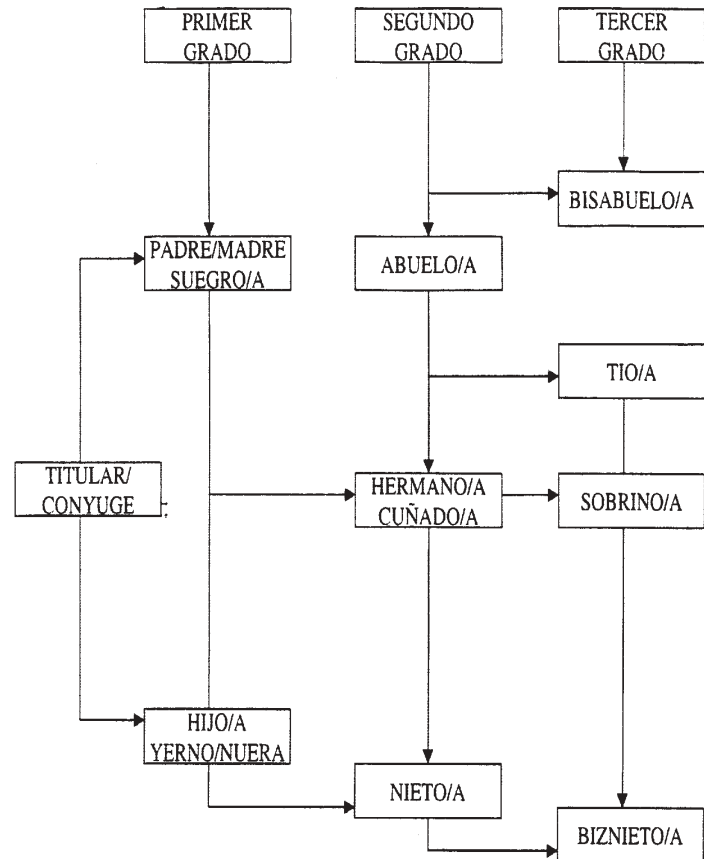
Se extenderá desde el 15 de junio al 15 de septiembre.

*Sevilla***Horario de Semana Santa**

Lunes y martes: De ocho a dieciséis horas (diez minutos de pausa para bocadillo).

Miércoles: De ocho a catorce horas (diez minutos de pausa para bocadillo).

Durante los días declarados feriados por el Ayuntamiento, la jornada será de ocho a catorce horas, con diez minutos de pausa para bocadillo.

ANEXO II**ESQUEMA DE GRADOS DE PARENTESCO****3862**

RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España, S. A. (Código de Convenio n.º 9014841), que fue suscrito con fecha 26 de noviembre de 2003 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 de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 resuelve:

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, 9 de febrero de 2004.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO AÑOS, 2003, 2004, 2005, 2006 Y 2007 CENTROS DE MONTAÑANA, BARCELONA, BILBAO, LA CORUÑA, LAS PALMAS, MADRID, SEVILLA Y VALENCIA

1. Preámbulo

Nuevamente al iniciarse la negociación del presente Convenio, Dirección y Trabajadores se reiteran en los valores que hasta hoy han venido

rigiendo las relaciones laborales del Centro de Trabajo de Montañana y que se concretaban en los preámbulos de los anteriores Convenios.

La satisfacción del Cliente, desde la doble perspectiva de un producto y servicio óptimo a un coste competitivo, debe convertirse en el objetivo fundamental del trabajo.

La consecución del mencionado objetivo, redundará en un mejor posicionamiento de BSH Electrodomésticos, España, S.A., y en el aseguramiento y mejora de las condiciones de todos sus Trabajadores.

Para alcanzar este objetivo es necesario que exista un clima laboral de confianza cooperación y respeto entre Dirección, Representantes y Trabajadores en el que,

- el diálogo sea la forma de resolver los problemas,
- se desarrolle la motivación adecuada para conseguir con la necesaria formación hacer las cosas bien hechas, orientándose hacia nuevas formas de organización del trabajo basadas en conceptos de flexibilidad, calidad, capacidad de respuesta, etc., informadas siempre con criterios de seguridad y preservación de la salud laboral.
- todos los colaboradores participen a través de los cauces de comunicación establecidos en los Proyectos y Planes que en cada momento constituyan el futuro de la Empresa, en el ámbito de su actividad y con respeto de nuestra obligaciones con la Sociedad (Medio Ambiente).

Las partes entienden que debe de continuarse en dicha línea de comportamiento para hacer posible los mencionados objetivos.

2. Cláusulas generales

2.1 Objeto: Mediante el presente Convenio, se establecen las condiciones por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre BSH Electrodomésticos España, S.A., y los trabajadores que quedan comprendidos dentro de sus ámbitos y se aplicará con preferencia a las demás normas laborales.

2.2 Ámbito territorial: Afectará a los trabajadores incluídos en su ámbito personal que prestan sus servicios en la Empresa BSH Electrodomésticos, S.A., en sus Centros de Trabajo de:

Avda. de la Industria, 49, Montañana, Zaragoza.
 Fructuoso Gelabert, 6-8-1.º-5.º, San Joan Despi, Barcelona.
 C.ª San Isidro, Grupo San Jorge, 3, Bilbao.
 Fontán, 4-4.ª planta, La Coruña.
 J.M. Durán González, 45-1.º oficina, Las Palmas.
 Avda. Partenón, 4-1.ª planta, Madrid.
 Avda. de la Innovación, Edificio Espacial, Sevilla.
 Profesor Beltrán Vaguean, 4-3.º, Valencia.

2.3 Ámbito personal: El presente Convenio afectará a todos los Trabajadores de la Plantilla sea cual sea su categoría profesional a todos los efectos, excluyéndose de las condiciones económicas, que serán pactadas de forma individualizada a los encuadrados en Grupos Profesionales 1, 2, y 3 niveles A y B, así como cualquier otra exclusión expresa que pudiese acordarse entre las partes directamente afectadas.

2.4 Ámbito temporal: Se acuerda que el Convenio Colectivo tenga vigencia durante 5 años desde el 1.º de Enero de 2003 hasta el 31 de Diciembre de 2007.

2.5 Prórroga: De no mediar denuncia, con los requisitos contenidos en el artículo siguiente, el convenio se entenderá prorrogado a su término de año en año, en sus propios términos.

2.6 Denuncia: Cualquiera de las partes, la Empresa a través de sus órganos de Dirección y los Trabajadores a través del acuerdo mayoritario de sus Representantes, podrán denunciar el Convenio con un mínimo de antelación de tres meses antes de la fecha de terminación de su vigencia, o en su caso de cualquiera de las prórrogas. El escrito de denuncia se presentará ante la autoridad laboral competente, dando traslado a la otra parte por escrito.

Una vez denunciado el Convenio en tiempo y forma y al término de su vigencia, se seguirá aplicando hasta la negociación y firma del nuevo Convenio que viniera a sustituirlo o recayera arbitraje o resolución que tenga fuerza de obligar a las partes.

2.7 Sustitución de condiciones: La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha, por las que se establecen en el presente Convenio Colectivo.

2.8 Unidad de Convenio: El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, que forma un todo relacionado e inseparable, y a efectos de aplicación correcta será considerado global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su nivel y grupo profesional.

La validez y aplicabilidad total o parcial de cualquiera de sus condiciones, está condicionada a la validez y aplicabilidad total del conjunto de todas ellas. En consecuencia la eventual ineficacia futura, total o parcial, de cualquiera de sus condiciones por nulidad, anulación, revocación u otra causa cualquiera, producirá la ineficacia total del conjunto de las mismas y de las actuaciones que de ellas se hayan derivado, con efectos del primero de enero de 2003.

En el supuesto de que por disposición legal de rango superior se establezcan condiciones más favorables a las pactadas, por cualquier concepto, éstas deberán considerarse globalmente y en cómputo anual, aplicándose las más favorables en esta consideración anual y global, si resultara más favorable para el Trabajador.

2.9 Acuerdos complementarios: Si durante la vigencia de este Convenio ambas representaciones llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas y, en general, sobre los temas que se pactan, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como Anexos al Convenio, previo trámite oficial y conocimiento de la Autoridad Laboral.

2.10 Compensación: Las condiciones pactadas compensan en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regional o autonómicos o por cualquier otra causa.

En el orden económico, para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

2.11 Absorción: Las disposiciones legales o pacto o Convenio de rango superior futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se consideran absorbidas.

2.12 Garantías personales (reconocimiento ad personam): Se respetan en sus propios términos, en concepto de derecho adquirido las condiciones que detentan a título personal, los trabajadores afectados por este Convenio, que excedan de las establecidas con carácter general, en el mismo.

Dichos derechos, están expresados en el «documento personal» que, determina las condiciones individuales para cada una de las materias afectadas.

Estas condiciones quedan garantizadas, de tal modo que no podrán ser objeto de modificación sin conocimiento previo y consentimiento de los Representantes de los trabajadores.

2.13 Comisión Paritaria: Para entender de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de este Convenio, se establece la Comisión Paritaria del Convenio, constituida por dos Vocales designados por la Empresa y otros dos por la Representación de los Trabajadores, entre los que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por voto mayoritario de ambas partes, tendrán carácter vinculante para las partes.

La intervención de esta Comisión Paritaria es previa y obligatoria antes de acudir cualquiera de las partes a la Jurisdicción Competente.

2.14 Derecho supletorio: Únicamente será de aplicación el Convenio Colectivo Sectorial del Metal de cada provincia, en la que se encuentre ubicado el Centro de Trabajo, con carácter supletorio, en las cuestiones remitidas expresamente a lo largo del presente Convenio.

Y en lo no previsto según los puntos anteriores, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores.

3. Facultades de la dirección

La contratación y promoción del personal, su despido o sanción, el mantenimiento de la eficiencia, la organización del trabajo, valorar las tareas y los puestos de trabajo.

Establecer y cambiar los puestos, horarios y turnos de trabajo, previa comunicación al Comité de Empresa y a los afectados, conforme a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

4. Movilidad

4.1 Funcional: La movilidad funcional en la Empresa, se regirá por las Normas del Estatuto de los Trabajadores, artículo 39, y conforme a la clasificación por Grupos Profesionales pactada en éste mismo Convenio.

4.2 Desplazamientos: Por razones económicas, técnicas u organizativas, la Empresa podrá desplazar a sus trabajadores hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y cantidades que en concepto

de manutención se establecen en este mismo Convenio, siendo también por cuenta de la Empresa su alojamiento, en las condiciones que en cada momento se establezcan.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador ante la jurisdicción competente.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cuatro días laborables en desplazamientos con duración superior a quince días o a cinco laborables en el caso de que la duración del desplazamiento sea superior a tres meses.

Si fuera interés del trabajador, podrán compensarse con cuantía económica el disfrute de los días establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, para desplazamientos superiores a tres meses.

4.3 Traslados: Se conviene que conforme a lo previsto en el mencionado artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores las condiciones a que tendrá derecho el trabajador en supuestos de traslado geográficos serán las siguientes:

Abono el 100% de su viaje y el de su familia en un medio de locomoción adecuado.

Abono de la mudanza de sus enseres (previa presentación de la correspondiente factura).

Una indemnización de dos mensualidades de su salario.

5. Política de empleo

5.1 Contratación: Será competencia de la Dirección definir los medios a utilizar para la realización del trabajo con aplicación de recursos ajenos (Arrendamientos de Servicios, Contratos de Puesta a Disposición, etc.) o propios, determinando entonces el modelo de contrato a realizar para el personal de nuevo ingreso, conforme a las modalidades legales existentes en cada momento.

Por lo que se refiere al Art. 15.1 del E.T. y al R.D. 2720/1998, Art. 2. Ambas partes acuerdan que se podrán utilizar contratos para obra o servicio determinado en trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa, y que limitados en el tiempo y de duración incierta, estén directa y colateralmente relacionados con los procesos administrativos y de gestión de la Empresa.

A título enumerativo y no limitativo se especifican algunas de las tareas encuadradas en este apartado:

Campañas específicas o promocionales de venta de aparatos
Picos de alta actividad para actividades relacionadas con Servicios Administrativos o Comerciales
Operaciones especiales identificadas

De todo ello se facilitará información al Comité de Empresa.

5.2 Período de prueba: El ingreso de personal se realizará a prueba, que será de:

Dos meses para los encuadrados en el Grupo Profesional 5.
Seis meses para los encuadrados en los Grupos Profesionales 3 y 4
Doce meses para los encuadrados en los Grupos Profesionales 1 y 2.

No computándose a estos efectos las situaciones de I.T.
Durante el transcurso del período de prueba cualquiera de las partes podrá solicitar la rescisión de la relación laboral.

5.3 Preaviso de cese: Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Grupos Profesionales 1 y 2: Tres meses.
Grupo Profesional 3: Un mes.
Grupos Profesionales 4 y 5: Quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación correspondiente el importe de tantos días como falten para completar los plazos citados.

No podrá exigirse ningún tipo de indemnización por la mencionada rescisión.

5.4 Excedencias: Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

5.5 Jubilación a los 65: Para todos los Trabajadores de la plantilla, sin excepción, la jubilación será obligatoria a los 65 años, siempre y cuando el Trabajador acredite los requisitos legales para acceder a dicha jubilación, sin derecho a indemnización alguna al causar baja en la Empresa por esta causa.

Caso de que se estableciera legalmente otra edad ordinaria de jubilación, superior a los 65 años, se estará a dicha edad a los efectos anteriormente indicados.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección podrá hacer uso de las condiciones de jubilación especial a los 64 años, facilitando la misma mediante la contratación por un año de un desempleado que le sustituya, al amparo del vigente R.D. 1194/85, tanto al personal con jornada completa como al personal con contrato parcial.

6. Clasificación profesional

Permanece el actual sistema en cuanto a su estructura de Grupos y Niveles, con la única variación del incremento de los niveles D y E en el Grupo 5 que más adelante se señalan.

Por lo que se refiere al concepto «Categoría Profesional», las partes acuerdan que las actuales, con ligeras modificaciones continúen todavía durante la vigencia de este Convenio con un exclusivo contenido referencial, argumentándose para ello lo siguiente:

a) Las categorías Profesionales estaban reguladas en las antiguas Ordenanzas Laborales, que fueron derogadas ya hace años, no habiéndose recogido en ninguna otra normativa específica dicha regulación.

b) Al establecerse un sistema que proporciona mayor movilidad funcional y polivalencia, dicho concepto carece prácticamente de contenido.

La continua evolución de los sistemas de trabajo haría imprescindible estar creando nuevas categorías que dieran respuesta a las nuevas necesidades, así como la desaparición de otras.

De otra parte se acuerda que se respeten los actuales Grupos de cotización, de modo que los mismos sólo puedan ser modificados en los supuestos de que la variación funcional sea notoriamente constatable.

Grupos profesionales que queda estructurado en cinco que recogen y sistematizan distintas actividades conjugando de forma más ponderada el resultado de los siguientes factores:

Conocimiento y experiencia
Iniciativa
Autonomía
Responsabilidad
Mando
Complejidad

Los Trabajadores se integrarán en los distintos grupos profesionales produciéndose la movilidad funcional en el ámbito de los mismos.

Los grupos se distinguirán por un ordinal y se subdividirán a efectos económicos en niveles, hasta cinco, identificados con letras, con el siguiente desarrollo:

Grupo profesional 1.—Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el número 1 del baremo de Bases de cotización a la Seguridad Social.

Grupo profesional 2.—Son trabajadores/as que con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivo globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los números 2 y 3 del baremo de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Grupo profesional 3.—Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación de grado medio Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo números 3 y 4 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Grupo profesional 4.—Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación: BUP, Formación profesional o equivalente, completada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 4 y 8 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Grupo profesional 5.—Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación. Pueden requerir preferentemente en algunos casos esfuerzo físico.

Formación: BUP, Formación profesional o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 5 y 9 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Corresponderá a la Dirección el establecer los criterios de creación de nuevas categorías y la asignación de trabajadores a las mismas, así como los cambios entre Niveles, categorías y Grupo Profesional con las únicas limitaciones siguientes:

A) Una vez alcanzado el nivel C en el Grupo Profesional 5, no será posible la reasignación por parte de la Dirección a niveles inferiores.

B) El personal clasificado en el Grupo 5, ingresará con el nivel salarial «E», en el que no podrá permanecer por más de 24 meses, al término de los cuales accederá al nivel «D» en el que su permanencia no excederá de otros 24 meses. Transcurrido este período será clasificado como mínimo en el nivel «C» del repetido Grupo 5.

C) A efectos de cómputo del tiempo de permanencia en los niveles D y E del Grupo Profesional 5, se conviene lo siguiente:

1. En los supuestos de contratación indefinida, se computará sin solución de continuidad desde el día del ingreso hasta transcurridos los 24 meses.

2. En los supuestos de contratación con carácter no indefinido, se sumarán los días de los diferentes períodos de contratación.

7. Régimen de personal

7.1 Permisos y licencias: Este Centro de Trabajo se regulará para dicha materia conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37.3

Previo aviso y justificación posterior a la empresa el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Matrimonio, 15 días naturales.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave y hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Traslado de domicilio, un día.
- d) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo, por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o pactada se estará a lo dispuesto para su duración y compensación. Si supusiese la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20 por 100 en un período de tres meses, podrá la empresa pasarlo a la situación de excedente forzoso. Cuando conste en una norma legal o pactada se estará a lo dispuesto en ella para su duración y compensación económica.
- e) En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho en la Empresa.
- f) Los representantes sindicales que participen en comisiones negociadoras de convenios colectivos, siempre que la empresa esté afectada por la negociación, el tiempo necesario para el adecuado ejercicio de su labor.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 37.4

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en la que se reincorporara a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

No obstante, lo anterior, y para los trabajadores en activo hasta la fecha de entrada en vigor de este Convenio que acreditasen derechos más favorables en este sentido, les serán respetados los mismos a título individual, reconociéndose dicho derecho en el Documento personal.

Serán de aplicación los permisos retribuidos establecidos en este Convenio, excepto el de matrimonio a las parejas de hecho cuando oficial y formalmente lo acrediten.

8. Condiciones de trabajo

8.1 Jornada anual: Para el año 2003 se establece como jornada de trabajo, para todo el personal de la plantilla la de 1.752 horas efectivas/año.

La reducción, con respecto al año anterior, se efectuará ampliando el período oficial de vacaciones. De la misma manera, a partir del año 2006 la jornada de trabajo para el personal de la plantilla será de 1.744 horas efectivas/año, reducción que se hará también ampliando el período oficial de vacaciones.

8.2 Distribución: La jornada de trabajo efectivo se repartirá manteniendo, en la medida de lo posible, la distribución de lunes a viernes.

No obstante lo anterior, y conforme a lo expresado en el preámbulo de este Convenio, las crecientes necesidades de atención al Mercado desde un óptimo servicio, hacen aconsejable la posibilidad de establecer excepciones desde:

Jornadas irregulares
Trabajo en sábados y festivos
Flexibilidad de horarios
Turnos, etc.

8.3 Jornada irregular y horas de exceso: Las horas sobrantes resultantes de aplicación de la jornada anual y la distribución por día de trabajo, podrán resolverse desde la formulación de una jornada irregular para períodos determinados o mediante el disfrute individualizado de los días correspondientes.

En cualquier caso se atenderá de manera preferencial el criterio de atención del Servicio, de manera que será el responsable del mismo quien determine la forma de disfrute.

8.4 Jornada en sábados y festivos: Los trabajadores que por necesidades de Empresa tuvieran que trabajar en sábado serán compensados con el 140% de las horas trabajadas, bien en tiempo de disfrute o económicamente.

Al objeto de evitar que puedan ser perjudicados algunos trabajadores de un mismo Departamento por la aplicación de lo dispuesto en el punto anterior se establece como norma general de comportamiento un sistema

rotatorio únicamente sujeto a la cualificación profesional de los trabajadores.

Cuando por circunstancias fuese necesario trabajar en domingo o festivo se compensará con 75 € más el día correspondiente.

8.5 Horarios de trabajo: Los horarios oficiales para los trabajadores sujetos a este Convenio serán:

Centro de Montaña:

Con carácter general: de 8,30 a 17,00 horas, con una interrupción mínima de 30 minutos para la comida. Este tiempo de parada será a cargo del trabajador y no formará parte de la jornada efectiva

De manera especial:

De 9,00 a 13,30 y de 16,00 a 19,30 horas

De 9,00 a 14,00 y de 14,30 a 17,30 horas

para los trabajadores del Departamento Centro Atención Clientes (CAC), ubicado en Avda. Industria, 49, Zaragoza, que contractualmente, o mediante Acuerdo interno del Departamento, lo tengan estipulado.

De igual modo el tiempo de parada será a cargo del trabajador y no formará parte de la jornada efectiva

Delegaciones: Con carácter general se respetan los horarios que hasta la fecha han venido rigiendo en cada Delegación determinados por las especiales características de cada una de ellas y que son los siguientes:

Barcelona	8,30 a 13,30	15,00 a 18,00
Bilbao	8,30 a 13,30	15,30 a 18,30
La Coruña	8,30 a 13,30	15,00 a 18,00
Madrid	9,00 a 14,00	15,00 a 18,00
Valencia	8,30 a 13,30	15,30 a 18,30
Sevilla	8,30 a 13,30	15,30 a 18,30
Las Palmas	8,30 a 13,30	15,30 a 18,30

Dichos horarios, sin embargo, podrían ser objeto de modificación al comienzo de cada año si las circunstancias del servicio lo hiciesen necesario.

8.6 Horarios especiales: Se considerarán como tales, aquellos a que produzcan cambios sobre los horarios normales de un mínimo de tres horas y un máximo de cuatro horas.

Dichos horarios, vendrán determinados por las necesidades de atención de los servicios, manifestadas por los Responsables de los mismos a los trabajadores afectados.

Para que exista la consideración de Horario especial, deberá verse afectado por el mismo, un período de tiempo mínimo de dos semanas y con un máximo de tres meses

La compensación por el tiempo de duración de estos horarios especiales, será del 12% sobre el salario real.

8.7 Flexibilidad de horarios: Se establece un margen de flexibilidad, tanto a la entrada como a la hora de la comida, y a la terminación de jornada que será de aplicación, siempre y cuando las necesidades de la Empresa lo posibiliten, determinadas por los Responsables del Servicio.

Dicha flexibilidad queda fijada de la manera siguiente:

	Oficial	Flexible
Entrada	8,30	De 8,00 a 9,00
Comida	14,00 a 14,30	De 13,00 a 15,00
Terminación	17,00	De 17,00 hasta 19,00

No obstante lo anterior, y en aras a facilitar que determinados trabajadores de algunos Departamentos, cuya especial dedicación motivada por la atención de necesidades que requiere su actividad profesional, puedan adaptar en forma diferente esta flexibilidad, se establece que:

En los supuestos en los que los Directores correspondientes lo consideren oportuno, comunicaran a la Dirección de Recursos Humanos las personas que pueden quedar sujetas a una flexibilidad de las siguientes características:

	Oficial	Flexible
Entrada	8,30	10,00
Comida	14,00 a 14,30	De 13,00 a 15,00
Terminación	17,00	De 17,00 a 20,00

Durante el horario flexible de 13,00 a 15,00 horas, será condición para hacer uso del mismo, no utilizar los servicios de comedor de la Empresa.

Asimismo y con el fin de favorecer un sistema más ordenado en relación al uso del comedor, se respetarán los cinco minutos de cortesía, que hasta la fecha eran de aplicación.

Cómputo de recuperación: Todas las horas flexibles deberán de haberse recuperado en cómputo mensual, o sea, en los plazos que se establecen en las fichas de control al trabajo.

Las horas de recuperación se computarán a partir de los 10 minutos de la jornada ordinaria realizada.

Ausencias cómputo flexible: Mediante permiso del Jefe de Departamento correspondiente siempre que no suponga un trastorno para el normal funcionamiento del Departamento, no exija la necesidad de sustitución o realización de horas extras por el afectado u otras personas, se podrá disfrutar de hasta una jornada al mes. El procedimiento a seguir será cumplimentar el impreso de ausencia o permiso, visado por el Jefe de Departamento.

En posibles jornadas especiales, el horario flexible para dichos días será el que se haga constar a través de avisos por Dirección de Personal.

La diferencia de saldos resultantes en cómputo mensual tendrá la siguiente consideración:

Saldo negativo superior a 15': Se descontará.

Saldo positivo: No se considerará ni tendrá la consideración de extras.

8.8 Vacaciones: Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una vacación anual retribuida de treinta días naturales. A efectos de disfrute y en su caso liquidación de los mismos por finiquito, a estos días han de añadirse los que se generen por las diferencias entre el número de días determinado cada año por las horas individuales de trabajo y el que resulte del calendario anual, conforme a lo establecido en el punto 8.1 de este Convenio.

El disfrute de las vacaciones se señalará en el Calendario anual, del Centro de Trabajo y para su determinación se considerará de manera prioritaria la atención de las necesidades de los diferentes servicios.

Como norma general se consideran como períodos más adecuados de disfrute los meses de Julio y Agosto y el período de Navidad.

Asimismo, se conviene que cada trabajador sin más limitación que la establecida en el párrafo 2.º de este mismo apartado, pueda señalar de manera opcional su disfrute. Los períodos de vacaciones acordados bien sean de manera colectiva como por solicitud individual, no se interrumpirán por ninguna causa.

Cuando con dicho período vacacional coincidan situaciones de I.T., se procederá de tal modo que sin interrumpirse las vacaciones, los días transcurridos de éstas, se computen solamente a efectos de tiempo para el pago de la prestación de la Seguridad Social, sin que por ello generen ningún tipo de derecho a percepción adicional.

A los efectos de determinar la parte proporcional de vacaciones, ésta se calculará tomando el período comprendido desde el 1 de Julio del año anterior al 30 de Junio del año de disfrute.

8.9 Calendario laboral: Anualmente se elaborará un Calendario Laboral, que será expuesto en lugar visible de cada Centro de Trabajo, conforme a lo previsto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

En dicho Calendario se realizará la determinación práctica de todo lo contemplado en este capítulo.

8.10 Horas extraordinarias: Teniendo en cuenta el carácter restrictivo y excepcional de la realización de horas extraordinarias, ambas partes estiman la conveniencia de reducir al mínimo indispensable dichas horas.

Se considerarán estructurales y por tanto obligatorias las dedicadas para supuestos de trabajos técnicos o administrativos, que no siendo habituales, de no realizarse ocasionarían graves retrasos o perjuicios en el orden organizativo, informático, nóminas, inventarios, etc.; se compensarán al 140% del valor de la hora normal.

El resto de horas extraordinarias que no tengan la consideración anterior, requerirán para su realización autorización expresa y previa del Director responsable de la función y se compensarán al 140% del valor de la hora normal; serán voluntarias.

No tendrán consideración de extraordinarias las que se realicen como exceso de jornada pero posteriormente se compensen en tiempo. Dichas horas constituirán parte de la denominada «Jornada irregular» y se disfrutarán conforme a lo previsto en este capítulo sin ningún tipo de compensación adicional.

9. Retribuciones

9.1 Principios generales sobre retribución: Todos los conceptos salariales que figuran en el presente Convenio tienen la consideración de retri-

buciones brutas y sobre ellos se efectuarán las correspondientes deducciones por Seguridad Social, retenciones a cuenta sobre el impuesto de la Renta de las Personas Físicas y cualquier otra que pudiera corresponder por aplicación legal.

9.2 Conceptos salariales: Las retribuciones de los trabajadores de BSHE-E estarán constituidas por el Salario Base, Plus Convenio y los complementos del mismo.

Salario Base y Plus Convenio.—Son la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo.

Se abonan proporcionalmente al número de días trabajados conforme al valor establecido en las tablas salariales para cada uno de los Grupos Profesionales y niveles A, B o C, distribuidos en doce pagas ordinarias.

Del mismo modo se retribuyen los períodos de descanso computables como de trabajo

Descansos semanales y festivos no recuperables
Vacaciones anuales
Ausencias justificadas con retribución
Ausencias cargos sindicales
Tiempo de lactancia

Complementos Salariales.—Son las cantidades que, en su caso, se añadirán al salario Base y Plus Convenio, quedando incluidas necesariamente en alguno de los conceptos siguientes:

1. Por cantidad o calidad de trabajo.

Compensación asistencia: Los trabajadores por su asistencia diaria al trabajo, percibirán una prima mensual de 17,00 € que se abonarán en las dos Pagas Extraordinarias a razón de 102,00 € para cada una de ellas.

Perderán el derecho a percibir esta prima, los trabajadores que falten al trabajo siempre que no concurren las circunstancias siguientes:

Licencias retribuidas
I.T. con hospitalización
Accidente de Trabajo
Ejercicio del derecho a huelga legal

Compensación festivos: Regulado en el capítulo Condiciones de trabajo

2. De vencimiento periódico superior al mes.

Pagas extraordinarias.—Dichas gratificaciones se abonarán en los meses de Junio y Diciembre.

Su importe figura en Tabla Salarial.

Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

No se considerarán a los efectos del cómputo del prorrateo las ausencias por:

I.T. enfermedad/accidente.
Las ausencias que tengan la consideración de retribuidas.

3. Personales.

Antigüedad.—Queda congelada en sus valores actuales, integrándose el importe de la misma en el Complemento Personal.

Complemento personal.—Se abonará en las doce mensualidades ordinarias y su importe corresponderá al establecido en el Documento personal, revalorizándose cada año con el incremento pactado para todos los conceptos salariales.

4. Prima de consecución de objetivos.

Definición.—Del mismo modo que en otros entornos de BSH (los trabajadores de las Fábricas por ejemplo) se vincula en cada negociación colectiva, una parte del salario a la consecución de los objetivos del Centro de Trabajo, haciendo de este modo realidad las manifestaciones plasmadas en los Preámbulos de sus Convenios, los firmantes de este Acuerdo han considerado oportuno establecer en el mismo una prima que como su nombre define guarda relación con el grado de consecución de los Objetivos generales que la Empresa defina como prioritarios para cada ejercicio.

Funcionamiento.—Cada año (en el primer trimestre del mismo), la Dirección señalará tal y como se manifiesta en la definición, los Objetivos globales de la misma que guardan relación con los conceptos enunciados como filosofía de Grupo BSH:

Necesidad de que todos los trabajadores participen en los Planes y Proyectos que, en cada momento, constituyen el futuro de la Empresa. «Productividad, Satisfacción del Cliente, Nuevas formas de Organización del Trabajo, etc.».

Este planteamiento figurará como un anexo a los cuadros salariales de cada año, devengándose a lo largo del mismo y percibiéndose men-

sualmente por la cuantía de su valor mínimo garantizado, y regularizándose en el mes de Marzo del año siguiente conforme a la consecución obtenida.

Valor

Se acuerda que el valor de esta prima se determine de la manera siguiente:

Base de cálculo = 1% del salario bruto anual correspondiente al Grupo Profesional y Nivel de las tablas salariales

En los supuestos de existencia de Complemento Personal se considerará este concepto adicionándolo al salario de Tablas

Consecución: Se establecen tres niveles referenciales

Valor mínimo garantizado	Valor Esperado	Valor Máximo
Factor 0,50	Factor 1,00	Factor 1,50

A partir de los mismos y del grado de cumplimiento se determina la cuantía a percibir, siendo la misma proporcional al valor alcanzado

Ejemplo:

Año 2003: Objetivo

Ventas Totales Mercado Interior Línea Blanca

Valor mínimo garantizado	Valor Esperado	Valor Máximo
Factor 0,50 490,50 MM€	Factor 1,00 Plan 516,3 MM€	Factor 1,50 542,1 MM€

Consecución correspondiente para un nivel 4C = 17.855,91 × 1%

89,27 €	178,55 €	267,83 €
---------	----------	----------

El importe alcanzado hasta un valor máximo del 1% quedará consolidado anualmente, bajo el concepto de Prima de Consecución de Objetivos, sirviendo de base para el cálculo del año siguiente.

Ejemplo:

Año 2003

Valor alcanzado 1,40 % (se tendrá únicamente en cuenta para el pago)

Base de cálculo para 2004, correspondiente a Nivel 4 C = 178,55

1% máximo consolidado del valor alcanzado en el 2003

Valor Tablas 4C Año 2003	IPC estimado como real año 2003 (2%)	Consolidado año 2004 (1%)
178,56	182,13	183,95

5. De puesto de trabajo.

Son los que se perciben por razón de las características del puesto de trabajo o la forma de realizar la actividad profesional, por lo que no tienen carácter consolidable.

Modificación de turno y jornada.—Engloba los antiguos conceptos percibidos por los Operadores del Servicio de Informática:

1/4 h. de bocadillo
Plus nocturno (cuando se realice)
Gratificación profesional

Plan Emergencia: El percibido por determinados trabajadores como compensación a su disponibilidad en las situaciones de referencia.

Horario especial: Está regulado en el Capítulo condiciones de trabajo
Dietas: Quedan sujetas a la Norma General de Viajes de la Empresa

9.3 Incremento salarial: Los conceptos salariales se verán incrementados para cada uno de los años de vigencia de la manera siguiente:

- Año 2003: IPC real.
- Año 2004: IPC real.
- Año 2005: IPC real.
- Año 2006: IPC real.
- Año 2007: IPC real.

En principio se abonará a cuenta el I.P.C. previsto por el Gobierno para cada uno de éstos años, regularizándose, al alza o a la baja, en el primer trimestre de cada año vencido, en el supuesto de que el I.P.C. real haya sido diferente al previsto.

10. Mejoras sociales

10.1 Seguro colectivo de vida y accidente: La Empresa mantendrá en favor de todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio, un Seguro Colectivo cuyas garantías son las siguientes:

- A) Muerte o Invalidez Permanente Absoluta por cualquier causa: 10.517,71 €
- B) Muerte o Invalidez Permanente Absoluta por Accidente 24 horas: 30.412 €

10.2 Mejora prestación I.T. enfermedad y accidente: En caso de baja por ambos supuestos, la Empresa mejorará las actuales prestaciones obligatorias de la Seguridad Social, abonando durante dichos períodos el 100% de los conceptos Salario Base, Plus Convenio y Complemento Personal.

10.3 Comedor: El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio del Centro de Montañana podrá hacer uso del servicio de comedor existente en la Empresa BSH Balay, S.A.

El coste del menú se establece en 1,36 € diarios, actualizados anualmente con el mismo incremento del Convenio que se descontarán en la nómina de cada mes.

Las cantidades percibidas por este concepto, por el personal perteneciente a otros Centros de Trabajo, del ámbito de aplicación de este Convenio, han quedado incorporadas en sus respectivos Complementos Personales.

10.4 Ayuda escolar: Continúan teniendo derecho a percibir esta ayuda exclusivamente los actuales perceptores de la misma por los beneficiarios que hasta esta fecha tienen acreditados (no se generan nuevos derechos) en la cuantía de 54,33 € por hijo, comprendido entre los 3 y 16 años de edad.

11. Derechos sindicales

Las partes firmantes de este Convenio, expresamente manifiestan respetar la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, que conforman los Derechos Sindicales.

12. Régimen disciplinario

En el presente Capítulo se contienen las normas que regirán el Régimen Disciplinario de las relaciones de la Empresa, a través del establecimiento de los correspondientes tipos de faltas y sanciones.

12.1 Graduación de faltas: Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Faltas leves.—Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes. A efectos de puntualidad se entiende que el inicio y final de la jornada debe entenderse en el puesto de trabajo y en condiciones de realizar el mismo.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de 30 días.
- b) Falta de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a la Seguridad Social. La falsedad u omisión maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él, o aceptar que otro lo haga por uno mismo.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad con carácter obligatorio.
- i) Realizar, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la Empresa.
- j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Faltas muy graves.—Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La condena por delito de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g) La embriaguez habitual y el estado derivado del consumo de drogas si repercute negativamente en el trabajo. La embriaguez ocasional sí, como consecuencia de la misma, se produjeran graves daños a las personas o a las instalaciones.
- h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa o sean incompatibles con la actividad de la misma.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
- k) Causar incidentes graves por imprudencia o negligencia.
- l) Abandonar el trabajo en puesto de especial responsabilidad, sin previo aviso.
- m) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre, hayan sido sancionados y sea firme la sanción impuesta.

Régimen de sanciones.—Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal

Amonestación por escrito

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días

Despido

Prescripción:

Faltas leves: 10 días

Faltas graves: 20 días

Faltas muy graves: 60 días

Todas ellas a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposición adicional.

El personal que durante el período de vigencia del Convenio cumpla 60 años o más podrá solicitar la jubilación parcial contemplada en el R.D. 1194/85.

Será potestad de la Empresa aceptar o rechazar dicha solicitud, en función de las circunstancias que en cada caso acontezcan, teniéndose en cuenta a este respecto, las diferentes características que entraña el desempeño funcional de las personas acogidas al ámbito de este Convenio, muy diferentes a las que pueden desarrollarse por ejemplo: en ámbitos industriales.

AÑO 2003

Clasificación por categorías y grupos profesionales y tablas salariales

Grupo profesional	Nivel	Conceptos			Total
		Salario base	Plus Convenio	Total pagas extraordinarias	
3	C	13.862,94	6.039,86	3.317,13	23.219,94
4	A	13.862,94	6.039,86	3.317,13	23.219,94
4	B	12.342,90	5.388,69	2.955,27	20.686,86
4	C	10.858,35	4.752,81	2.601,86	18.213,03
5	A	10.858,35	4.752,81	2.601,86	18.213,03
5	B	10.727,17	4.696,63	2.570,63	17.994,43
5	C	10.365,20	4.541,60	2.484,47	17.391,26
5	D	8.810,42	3.860,36	2.111,80	14.782,58
5	E	8.292,16	3.633,28	1.987,57	13.913,01

CENTRO: MONTAÑANA

CALENDARIO LABORAL AÑO 2.003

Electrodomésticos España, S.A.

 Festivo
  Sabados
  Domingos
 Vacación
 Dia trabajo

MESES	DIAS																															DIAS LABORABLES			DIAS NO LABORAB.			TOTAL DIAS	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	L	S	SUMA	D	F	V		SUMA
Enero	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	20	4	24	4	3	7	24	
Febrero	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	20	4	24	4	1	4	24		
Marzo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	20	5	25	5	1	6	25	
Abril	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	19	4	23	4	3	7	23		
Mayo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	21	5	26	4	1	5	26	
Junio	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	21	4	25	5	1	5	25	
Julio	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	23	4	27	4	1	4	27	
Agosto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	20	5	25	5	1	6	25	
Septiembre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	22	4	26	4	1	4	26	
Octubre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	22	4	26	4	1	5	26	
Noviembre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	20	4	24	5	1	6	24		
Diciembre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	19	3	22	4	3	9	22	
TOTAL																																247	50	297	52	14	2	68	365

* Menos días vacaciones opcionales

DIAS Y HORAS DE TRABAJO	
MES	Nº días
Enero	20
Febrero	20
Marzo	20
Abril	19
Mayo	21
Junio	21
Julio	23
Agosto	20
Septiembre	22
Octubre	22
Noviembre	20
Diciembre	19
Dias	247

JORNADA ANUAL 1.752 HORAS	
247	8,00
22	8,00
225	1800,00
* VACACIONES	
HORAS EFECTIVAS 1752,00	
EXCESO HORAS 48,00	

REGIMEN DE JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO	
JORNADA	
Enero - Diciembre	
De 8.30 a 17.00 horas	
JORNADA ESPECIAL CAC	
De 9.00 a 13.30 y de 16.00 a 19.30 horas	

CONFORME REPRESENTANTES EMPRESA

[Handwritten signatures]

VACACIONES.

Para el disfrute de las vacaciones de manera prioritaria la atención de las necesidades de los diferentes servicios, pudiendo solicitarse de forma opcional Como norma general se consideraran como periodos más adecuados de disfrute los meses de Julio y Agosto y el periodo de Navidad