

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

7674 *Resolución de 29 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA, (Servicio BSH al cliente, zona 2, Norte).*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España, S.A. (Servicio BSH al cliente, zona 2, Norte) –código de convenio n.º 90008561011993–, que fue suscrito con fecha 24 de febrero de 2020, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 29 de junio de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A., (SERVICIO BSH AL CLIENTE, ZONA 2, NORTE)

PREÁMBULO

La Dirección y los Trabajadores asumen y manifiestan que el presente Convenio Colectivo debe servir como un foro de encuentro más dentro de nuestra empresa desde el que se pueda colaborar en la consecución de todos aquellos retos que la Sociedad, y por ende el Mercado, solicitan del área de negocio del Servicio BSH al Cliente de la empresa BSH Electrodomésticos España, S.A. (BSH España). Así, el marco de relaciones laborales que este convenio pretende crear se orienta hacia la idea de que la prestación del trabajo de todos y cada uno de nosotros y la compensación por el mismo persiguen un mismo objetivo:

– La prestación del trabajo diario debe contribuir a cumplir la Visión, Misión y Valores del Servicio BSH al Cliente, especialmente en conseguir un Servicio de Atención y Fidelización del cliente Usuario de excelente Calidad y a un Coste Competitivo.



– La compensación a ese trabajo, sea de la clase que sea, debe seguir estando en parte proporcionalmente ligada a la Consecución Real de ese Servicio de Calidad a un Coste Competitivo.

Por otra parte, ambas partes entienden que este nuevo Marco Laboral debe seguir adaptándose a la actual demanda de servicios, y que manteniendo los tradicionales de Asistencia Técnica a domicilio y Recuperación de Aparatos Electrodomésticos, se ha enfocado también hacia nuevas líneas de Servicios Comerciales asociados a ellas como son la venta de accesorios, repuestos, garantías y similares o los Servicios de Atención al Usuario que deben contribuir a consolidar su futuro fidelizando clientes y consiguiendo nuevos.

Como en el texto del anterior convenio, debemos seguir las líneas fijadas de homogeneización y equidad de sistemas de personal del Grupo BSH así como las disposiciones de la Norma Magna del derecho laboral: el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

Para cumplir con tan importantes retos es imprescindible que reine un clima laboral de confianza, cooperación y respeto entre Dirección, Representantes y Trabajadores en el que:

- El diálogo debe ser la forma de solucionar conflictos.
- La empresa desarrolle elementos de Motivación y Reconocimiento y preste la Formación adecuada para, a través de nuevas formas de organización del trabajo basadas en la Polivalencia, Flexibilidad, Mejora de la Calidad, Atención al Usuario, Participación, etc., logre adaptarse a los cambios que le demanda el Mercado.
- La empresa acompañe a todas las formas de Organización del Trabajo con las oportunas medidas de Prevención de Riesgos Laborales y respetando nuestras obligaciones con la Sociedad, como es la protección del Medioambiente.
- Los Trabajadores y sus Representantes asuman estos como sus retos profesionales y participen en todos los Proyectos y Planes de la empresa a través de todos los cauces de comunicación y participación establecidos.

Y es que el logro de estos objetivos comunes para todos, conllevarán un mejor resultado de nuestra empresa y por lo tanto un aseguramiento y mejora para todos sus Trabajadores.

CAPÍTULO I

Cláusulas generales

1. Objeto y ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo Interprovincial de empresa, que se aplicará con preferencia a las demás normas laborales, establece las condiciones por las que se rigen las relaciones de trabajo entre el área de negocio denominada Servicio BSH al Cliente de la empresa BSH Electrodomésticos España, S.A. (BSH España) y los Trabajadores que queden comprendidos dentro de los siguientes ámbitos:

1.a) Funcional. Se aplicará a los Trabajadores incluidos en su ámbito personal que presten su trabajo en los Centros de Trabajo que tiene establecidos, el área de negocio denominada Servicio BSH al Cliente de la empresa BSH España en Pamplona, Bilbao, San Sebastián, Santander y Zaragoza, o en sus provincias o comunidades. La actividad del Servicio BSH al Cliente es prestar Servicios al Cliente Usuario de BSH España, incluyendo tanto la tradicional Asistencia Técnica de aparatos electrodomésticos, como Actividades y Servicios Asociados que ya presta y que pueda desarrollar en un futuro.

1.b) Personal. El presente Convenio afectará a todos los Trabajadores de la plantilla indicada en el ámbito funcional sea cual sea su categoría profesional y a todos los efectos, excluyéndose únicamente de las condiciones económicas del mismo:

– Al denominado personal «Exento» del Anexo VI, cuyas condiciones económicas son pactadas de forma individualizada en base al sistema de compensación del Grupo BSH vigente en cada momento para exentos (MERCER).

– Contratados en prácticas al amparo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, con respeto del mínimo salarial establecido en dicho precepto legal.

Así como cualquier otra exclusión expresa que pudiese acordarse entre las partes directamente afectadas.

1.c) Temporal. El presente convenio tendrá una vigencia de 4 años, desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022, a excepción de las dietas y los nuevos sistemas y porcentajes de las primas, que se aplicarán a partir de la firma del Acta de Acuerdo.

2. Prórroga

Denunciado el convenio en tiempo y forma, y concluida la duración pactada, seguirá aplicándose provisionalmente hasta que se logre un nuevo acuerdo que viniere a sustituirlo, o recayera arbitraje o resolución, que tenga fuerza de obligar a las partes, siempre que ambos supuestos se produzcan antes de la finalización del período máximo de negociación que establezca la normativa aplicable. De no ser así, el convenio denunciado perderá vigencia una vez transcurrido el período máximo de negociación que la normativa aplicable contemple para estos supuestos, salvo que durante las negociaciones, es decir, con posterioridad a la denuncia y previamente a la expiración del plazo máximo de negociación, ambas partes acuerden expresamente prorrogar la vigencia del convenio, total o parcialmente. De alcanzarse dicho acuerdo, éste deberá incluir los términos y plazos en los que se aplicaría la prórroga.

3. 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 plazo mínimo de un mes de antelación a la fecha de terminación de su vigencia o, en su caso, de cualquiera de las prórrogas. El escrito de denuncia se presentará ante el Organismo competente y se dará traslado del mismo a la otra parte.

Duración de las negociaciones. En el plazo máximo de 1 mes a partir de la recepción de la comunicación (denuncia), se procederá a constituir la comisión negociadora y al inicio de las negociaciones, estableciendo un calendario o plan de negociación, remitiéndose las partes al artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes se adhieren y someten a los procedimientos que puedan establecerse mediante acuerdos interprofesionales de carácter estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa.

4. *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.

5. *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 cualquier tema recogido o no en el convenio que se pacte, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como Anexos al Convenio, previo trámite oficial y conocimiento de la Autoridad Laboral.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.3.c), del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de desacuerdo durante el período de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, las partes se comprometen a someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que deberá contar con la información y documentación necesaria y dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse.

Si no se alcanza un acuerdo en la comisión paritaria, o cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

6. *Unidad del 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 su correcta aplicación será considerado global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectivo Nivel y Grupo Profesional.

Si por disposición legal de rango superior se establecieran condiciones más favorables a las pactadas por cualquier concepto, éstas deberán considerarse globalmente y en cómputo anual, aplicándose las más favorables en cómputo anual y global, si resultasen más beneficiosas para el trabajador.

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 2019.

7. *Compensación*

Las condiciones pactadas compensan en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, convenios colectivos, pactos colectivos de

cualquier clase, contratos individuales excepto los firmados desde el año dos mil tres, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o autonómicos/as 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.

8. *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.

9. *Garantías personales (reconocimiento ad personam)*

Se respetan en sus propios términos, en concepto de derecho adquirido, las condiciones que detenten a título personal los trabajadores que estén o puedan verse afectados por este Convenio que excedan o se diferencien de las establecidas con carácter general en el mismo.

Dichos derechos quedarán expresados en un documento personal cuyo título será lógicamente de Reconocimiento Ad Personam, cuyo modelo queda recogido como Anexo I del Convenio, y en el cual se determinarán las condiciones individuales para cada una de las materias que puedan resultar afectadas.

10. *Derecho Supletorio*

Únicamente será de aplicación el Convenio Colectivo Sectorial de la Siderometalurgia, con carácter supletorio, en las cuestiones expresamente remitidas a lo largo del presente Convenio. Y en lo no previsto según lo anterior, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones concordantes.

11. *Comisión paritaria*

Se designa la comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras del convenio que estará constituida por dos representantes de la Empresa y otros dos de la Representación de los Trabajadores de entre los componentes de la Comisión Negociadora del convenio. Los acuerdos deberán adoptarse por mayoría simple y tendrán carácter vinculante para ambas partes.

Las funciones de adaptación, o en su caso, modificación del convenio durante su vigencia, recaerán sobre la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación en los términos previstos en los artículos 87 y 88 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y no sobre la comisión paritaria:

– La comisión paritaria entenderá de las cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas. Igualmente entenderá sobre el establecimiento, adaptación o modificación de los procedimientos arbitrales contemplados en este convenio o aplicables en cumplimiento de la norma, pacto o acuerdo interprofesional.

– La comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes integrantes. La petición se dirigirá a la otra parte expresando el asunto a considerar, el precepto normativo o acuerdo en el que se basa la competencia de la comisión, para su conocimiento y cualquier otra documentación que considere necesaria.

– La comisión deberá reunirse en un plazo máximo de 10 días desde la comunicación anterior y se pronunciará en un plazo de 10 días. En los supuestos regulados en los artículos 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la comisión paritaria dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, en los términos previstos en el artículo 5 de este

convenio. En todo caso se levantará acta de las reuniones debiendo constar el acuerdo o la discrepancia y los puntos a los que afecta.

Las discrepancias en el seno de la comisión se resolverán mediante el sometimiento al sistema no judicial de solución de conflictos existente a nivel estatal, (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, publicado en BOE de 23 de febrero de 2012), sin perjuicio de los sistemas que puedan establecerse mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

El lugar de celebración de las reuniones será el del lugar de las reuniones del convenio.

CAPÍTULO II

Política de empleo

12. Contratación

Dada la dispersión geográfica donde se desarrolla la actividad de la empresa y los diferentes volúmenes de trabajo que se presentan en cada área o zona geográfica, es imprescindible el uso de todos aquellos recursos que permitan adaptarse a cada necesidad y en cada momento. Por ello, será competencia de la Dirección definir los medios a utilizar para la realización del trabajo con aplicación de Recursos Humanos Externos tales como Servicios Oficiales Autorizados, Autónomos, Outsourcing, Contratas, Contratos de Puesta a Disposición, etc., a través de contratación mercantil o civil y de Recursos Humanos Internos a través de contratación laboral.

a) Recursos Humanos Internos. Por lo que se refiere a los medios humanos internos, entendiéndose por estos aquellos que quedan dentro del ámbito de dirección, organización y control de la empresa, la misma, para la cobertura de vacantes que la empresa no decida amortizar, determinará el modelo de contrato laboral a utilizar para el personal de nuevo ingreso en cualquier Grupo y Nivel Profesional, ya sea temporal o indefinido, a tiempo completo o parcial, conforme a las modalidades legales existentes en cada momento. No obstante y atendiendo a la legislación vigente se determinan las siguientes condiciones para las modalidades que en adelante se detallan:

a.1) Contratos Formativos: (Art. 11.1 y 11.2 del E.T. y Art. 2 del RD 1529/2012, de 8 de noviembre). Podrán ser objeto de este contrato los trabajadores de cualquier Grupo y Nivel profesional pudiendo hacer uso de las condiciones que en el artículo de referencia se detallan. Se procurará, cuando ello sea posible, que sea la forma más habitual de contratación para el personal denominado Acoge enmarcado en el Grupo Profesional 3.

a.2) Contrato de Obra y Servicio; (Art. 15. 1 del E.T. y al art. 2 del R.D. 2720/1998). Ambas partes acuerdan que se podrá utilizar el contrato de obra y servicio determinado en trabajos o funciones 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 esa actividad. A título numerativo y no limitativo, se especifican algunas de las tareas encuadradas en este apartado:

– Campañas especiales de reparación o recuperación de aparatos debidas a disfunción de calidad de la producción de los mismos en serie o necesidad de modificar componentes de serie en mal estado.

– Campañas específicas o promocionales de Venta de Aparatos.

– Campañas específicas o promocionales de Servicios Comerciales asociados a actividades tales como atención promocional, ampliaciones de garantía o similares.

– Picos de alta actividad para consolidación en el mercado de nuevas gamas o líneas de producto.

– Cualquiera de las actividades anteriores para marcas diferentes a las del Grupo BSH que puedan ser contratados por el Servicio BSH al Cliente.

- Cualquiera de las actividades anteriores para marcas que puedan ser adquiridas por el Grupo BSH y que requieren de un lógico pero incierto proceso de adaptación.
- Cualquier operación especial identificada.

Si la duración del contrato fuera superior a un año, a la finalización de la obra o servicio, para proceder a su extinción, será preceptivo preavisar al trabajador con 15 días de anticipación. Si se incumpliera este plazo el trabajador será indemnizado con los salarios correspondientes al plazo incumplido.

Por lo que se refiere a la duración máxima de este contrato, las partes acuerdan que la misma se determine de igual manera que como quede regulado en el Convenio Provincial de la Siderometalurgia, al que se remiten a este respecto como Norma Supletoria.

a.3) Contratos Eventuales: Por lo que se refiere a la duración máxima, así como al período exigible de los contratos eventuales por circunstancias de la producción celebrados al amparo de la legislación que desarrolle el artículo 15 del E.T en materia de contratos de duración determinada, las partes acuerdan que la misma se determine de igual manera que como quede regulado en el Convenio Provincial de la Siderometalurgia, al que se remiten a este respecto como Norma Supletoria.

a.4) Contratos a Tiempo Parcial.

Generalidades. Los trabajadores a tiempo parcial, ya sean fijos o temporales, tienen los mismos derechos económicos que los trabajadores a tiempo completo en proporción al tiempo trabajado, y los mismos derechos y obligaciones materiales salvo las que se puedan regular expresamente. Tienen así mismo los mismos derechos y obligaciones de festivos, descansos semanales, flexibilidad de jornada, excesos de calendario, vacaciones y permisos que el resto de trabajadores.

Jornada y contratación. Según establece la legislación vigente:

– La jornada de los trabajadores contratados a tiempo parcial podrá ser de un número de horas inferior a la habitual en cómputo diario durante todos los días, semanas o meses contratados, o de un número de días inferior a la semana, al mes o al año trabajando a jornada completa, o una combinación de ambas modalidades, siempre que la jornada total a realizar sea inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

– En el contrato de trabajo se fijarán los días y horarios iniciales de prestación de las horas ordinarias contratadas, que se podrán ir modificando con un preaviso al trabajador de 5 días. Una vez fijados los horarios de prestación de horas ordinarias, estos tendrán una duración mínima de una semana laboral.

– En el mismo contrato se establecerá el pacto de horas complementarias. Se podrán pactar también con posterioridad a la celebración del contrato siempre de mutuo acuerdo en el caso de que no se hubiese hecho al tiempo de formalizar el contrato. El número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas (salvo que, de manera sobrevenida, por disposición legal o reglamentaria se estableciese un porcentaje mayor, en cuyo caso será de aplicación este y no aquel) y se retribuirán como ordinarias. Para su realización, el preaviso será como muy tarde 1 hora antes del inicio de la jornada. No obstante, se podrán realizar ese tipo de horas con un preaviso inmediato si el trabajador solicitado lo acepta. El trabajador podrá negarse a realizarlas si no se cumple el preaviso sin que ello suponga ningún incumplimiento sancionable. Si por otro lado no resultan necesarias las horas complementarias preavisadas, se podrán anular avisando con 12 horas de antelación y en ningún caso si las horas complementarias han motivado ya la presencia del trabajador en el centro de trabajo, a no ser que éste mismo lo solicite. Sólo se computarán y abonarán como horas complementarias las que efectivamente se presten en el puesto de trabajo.

– Las horas diarias de prestación de servicios, ya sean ordinarias o complementarias, podrán prestarse en dos turnos de trabajo diferentes pero seguidos.

Cálculo del importe de la hora complementaria: estará conformado por los conceptos siguientes: salario base, pagas extra, complemento personal, vacaciones y exceso de calendario.

b) Recursos Humanos Externos o Outsourcing. En casos de Contratos de Puesta a Disposición mediante empresas de trabajo temporal se estará a la legislación correspondiente. El resto quedan fuera del ámbito de organización y control de la empresa, realizando por su propia cuenta y riesgo y de manera independiente los servicios que prestan y para los que fueron contratados. En casos tales como Servicios Oficiales Autorizados, Autónomos, Contratas, etc., se aplicarán las normas de Protección y Prevención de Riesgos Laborales que indica la legislación laboral, quedando el resto de condiciones sometidas a la pertinente jurisdicción civil o mercantil.

13. Incorporación

La incorporación de los trabajadores se realiza mediante el pertinente período de prueba. Dicho período variará según el Grupo Profesional:

- Grupo 0: Seis meses.
- Grupo 1: Seis meses.
- Grupo 2: Un mes.
- Grupo 3: Quince días.

14. Ceses voluntarios

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso según el Grupo Profesional al que se pertenezca:

- Grupo 0: Dos meses.
- Grupo 1: Dos meses.
- Grupo 2: Un mes.
- Grupo 3: Quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación finiquito del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el aviso arriba acordado. La rescisión no provocará el devengo de ningún tipo de indemnización.

15. Jubilación

La empresa viene adoptando medidas que garantizan el empleo a través del sistema de jubilación parcial y contrato de relevo que se recoge en el párrafo siguiente y del denominado «Plan Acoge», que consiste en la contratación de aprendices para su paulatina formación e integración en la empresa, ya sea con contrato de relevo o incluso con contrato en prácticas si no hay trabajador que se jubila. El objetivo de este plan formativo, recogido y mencionado en los artículos 1, 12.a) y 19 (apartado Grupo 3 Niveles Acoge) de este convenio, es mantener una plantilla estable y específicamente preparada y formada internamente para atender a los clientes y usuarios de nuestros productos y servicios. En los dos años que normalmente dura el Plan Acoge de formación de nuevos trabajadores, se invierte como mínimo un 5 % de la jornada en cómputo anual en formación teórica y otro 10 % en formación práctica, contemplándose además otras medidas como desplazamientos retribuidos a diferentes centros de trabajo de la empresa para eventos formativos tanto prácticos como teóricos.

Por ello, se acuerda mantener el vigente Sistema de Jubilación Parcial y Contrato de Relevo (Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre) siempre que por supuesto haya acuerdo entre trabajador y empresa y ambas partes cumplan los requisitos establecidos legalmente en cada momento.

A tal efecto, se atenderá a los Planes de Jubilación que Dirección y Trabajadores pudieren pactar, si los hubiere.

Extinción del contrato de trabajo por cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación: en virtud de lo regulado en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que, con la previa y preceptiva comunicación de la empresa al trabajador en la que se informe de la efectividad de la medida, el contrato de trabajo quedará extinguido cuando el trabajador cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva que le corresponda. Dicha extinción del contrato de trabajo, que no conllevará indemnización o compensación alguna, requerirá para su efectividad, además de la comunicación previa al trabajador por parte de la empresa y con carácter simultáneo, bien la contratación de un trabajador en situación de desempleo, bien la transformación de un contrato temporal en indefinido o de un contrato a tiempo parcial en un contrato a tiempo completo, de alguno de los trabajadores que se encontrasen de alta en cualquier área de la empresa en cualquier momento desde que se cumplan los requisitos para que el trabajador cuyo contrato se va a extinguir pueda acceder a la jubilación ordinaria en los términos fijados en la normativa de Seguridad Social.

Respecto a la retribución de jubilaciones parciales y contratos de relevo, tanto el empleado relevista como el relevado, percibirán sus retribuciones en proporción a la jornada de trabajo pactada, efectivamente prestada.

En el supuesto de que por cambios en la normativa legal aplicable o por resolución de la autoridad laboral o la jurisdicción competente se impidiese la aplicación de todo o parte de lo pactado en el presente artículo, éste quedará sin efecto.

16. *Excedencias*

Los trabajadores/as tendrán derecho a cuantas excedencias se regulen en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores y bajo las condiciones que en el mismo se detallan. La empresa dará preferencias y cuantas facilidades le sea posible en excedencias por cuidado de hijos y familiares directos.

17. *Maternidad*

Los trabajadores/as tendrán derecho si lo solicitan a reducción de jornada por guarda legal en los supuestos que en cada momento establezca el Estatuto de los Trabajadores y en las condiciones que en el mismo se detallan.

18. *Plan de igualdad*

En cumplimiento de la Ley de Igualdad, el Servicio BSH al Cliente como parte integrante de la empresa BSH, se remite y acoge al Plan General de Igualdad de BSH, el cual se adjunta como Anexo V, sin perjuicio del establecimiento de medidas y objetivos específicos del centro si las partes firmantes del convenio así lo estiman.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

19. *Dirección y control de la actividad laboral*

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, quien la ejercerá a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control de la actividad laboral y de las indicaciones necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes o propias de la actividad de la empresa.

La iniciativa de adopción y revisión de los sistemas productivos, de rendimiento, de intervención o de organización de la actividad y el trabajo, así como de las normas para incentivar y modificar dichos sistemas, corresponde a la empresa y podrá referirse a su totalidad, a secciones o departamentos determinados, a centros de trabajo o unidades homogéneas de trabajo que no rompan la unidad del conjunto productivo y de servicios, debiendo de realizarse consultando a la representación legal de los trabajadores.

De la misma manera, seguirá siendo competencia de la Dirección la selección, valoración, promoción y rotación de puestos del personal, así como el mantenimiento de la eficiencia, la organización del trabajo y la valoración de las tareas y puestos de trabajo.

20. *Clasificación profesional*

Se establece un sistema de clasificación profesional de Grupos Profesionales y Niveles Salariales.

Grupos Profesionales. Quedan estructurados en cuatro, recogiendo y sistematizando distintas actividades y funciones y conjugando de forma más ponderada el resultado de los siguientes factores:

- Conocimiento y Formación (incluye idiomas).
- Adaptación, Experiencia y Desarrollo.
- Iniciativa y Proactividad.
- Responsabilidad y Compromiso.
- Mando y Autonomía.
- Complejidad y Flexibilidad.

Niveles Salariales. Cada grupo funcional se estructura en diferentes niveles retributivos dependiendo, además de la conjugación de los anteriores factores, del período de adaptación a la función que se desempeña, del volumen de puestos, funciones y actividades, y por lo tanto de trabajadores que engloba cada Grupo y atendiendo a si son trabajadores sujetos a las condiciones económicas de convenio o no.

Grupo Profesional 0.

Formación: Titulación Universitaria o Conocimientos equivalentes equiparados por la empresa completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Área Funcional de Dirección.

Pertenecen a este Grupo aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la Dirección de la empresa o de varias empresas del grupo en su caso, desempeñando tareas estratégicas de negocio, económicas o técnicas del más alto nivel, complejidad y cualificación. Deciden objetivos empresariales. Desempeñan sus funciones con total grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de la actuación de la empresa. A título orientativo corresponden normalmente al Grupo de Cotización 1.

Simplemente a título orientativo y para mejor entendimiento de esta nueva clasificación profesional se englobarían aquí los puestos de Director Ejecutivo. Normalmente serán exentos según el listado de puestos exentos del Anexo.

Grupo Profesional 1.

Formación: Titulación Universitaria o Conocimientos equivalentes equiparados por la empresa completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Área funcional de Dirección o Gestión.

Pertenecen a este Grupo aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una, varias o todas las áreas o departamentos 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 empresariales concretos. Desempeñan sus funciones con total grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de la actuación del conjunto de su departamento o de diferentes departamentos, áreas funcionales, geográficas o similares.

Simplemente a título orientativo y para mejor entendimiento de esta nueva clasificación profesional se englobarían aquí los puestos de Dirección/Gestión, como el de Director de área, puesto de Director Regional, o el de Responsable de áreas similares que puedan surgir. Se aplicaría a otros puestos de contenido funcional similar que pudiesen crearse. También a título orientativo corresponden normalmente a los Grupos de Cotización 1 y 2.

Normalmente serán exentos según el listado de puestos exentos del Anexo.

Área funcional de Mandos intermedios/Técnicos Sénior.

Pertencen a este Grupo aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas técnicas complejas con objetivos particulares y globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual y de interrelación humana, actuando con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son responsables directos de la gestión, integración, coordinación y supervisión de la actuación efectuada por un conjunto de colaboradores en un mismo Centro o Área del mismo según sea la dimensión de ésta.

A título orientativo y no limitativo pertenecen a éste Grupo los puestos de Jefe de Servicio, Jefe de Equipo, FIT's (formación e inspección técnica) así como los responsables de las áreas similares que puedan surgir. Se aplicaría a otros puestos de contenido funcional similar que pudiesen crearse. También a título orientativo corresponden normalmente a los Grupos de Cotización 1, 2 y 3.

Grupo Profesional 2. Área funcional soporte administración y técnicos de entrada.

Pertencen a este Grupo aquellos trabajadores/as que realizan funciones bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación, que requieren ejecución autónoma con complejidad media, y que aun normalmente guiados por procesos establecidos, exigen habitualmente cierta iniciativa y razonamiento por su parte, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas. No comportan mando y requieren principalmente del uso de herramientas técnicas de diseño, herramientas y sistemas informáticos, herramientas y medios de comunicación, y herramientas y procesos de distribución y almacenaje.

Formación: Titulación universitaria o titulación profesional de grado medio o superior, o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o experiencia dilatada en actividades o funciones similares a lo que el puesto requiere.

Comprende dos Niveles Salariales: A y B.

A título orientativo y no limitativo, pertenecen al grupo 2:

- Nivel A: puestos de técnicos de entrada.
- Nivel B: puestos de supervisor telefónico, asistente de Dirección Regional o de Jefatura de Servicio.

A título orientativo corresponden normalmente a los Grupos de Cotización 4, 5, 6 y 7.

Grupo profesional 3.

Pertencen a este Grupo aquellos trabajadores/as que realizan funciones bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación, que requieren ejecución autónoma con complejidad media, y que aún normalmente guiados por procesos establecidos, exigen habitualmente cierta iniciativa y razonamiento por su parte, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas. No comportan mando y requieren principalmente del uso de herramientas de manipulación de bienes, herramientas

y sistemas informáticos, herramientas y medios de comunicación, herramientas y procesos de distribución y almacenaje, uso de vehículos industriales y similares.

Formación: BUP, ESO, Titulación Profesional o equivalente o Conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completadas ambas con formación y adaptación en el puesto de trabajo durante al menos dos años.

Área funcional gestión-técnicos (soporte centros de servicio).

Comprende los siguientes Niveles Salariales:

– Niveles A, B o C: los puestos de Administrativo, oficial administrativo, administrativo-vendedor, vendedor Service Shop, telefonista, almacenero, almacenero-vendedor, mozo de almacén, así como los puestos auxiliares de cada Área funcional.

También a título orientativo corresponden normalmente a los Grupos de Cotización 4, 5, 6, y 7.

Área funcional operativa.

Es personal de Convenio y comprende los siguientes Niveles Salariales:

– Nivel D: pertenecen a este nivel los trabajadores/as del Grupo 2 que ya han superado el período de acogida y adaptación, y que bajo dependencia de mando de profesionales de más alta cualificación y/o experiencia, ya han adquirido los conocimientos y experiencia adecuada para realizar las tareas de Técnico Reparador o Preparador de Avisos (siempre que por cuestiones de redistribución de tareas no se trate de personal exento, en cuyo caso se respetarán categoría y salario. Del mismo modo, cuando la actividad del preparador de avisos, sea llevada a cabo por un técnico reparador, será de aplicación lo dispuesto en el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, así como lo dispuesto en los artículos 21 y 22 del presente convenio, pudiéndose dar por tanto la alternancia entre ambas tareas y puestos).

– Nivel E: pertenecen a este nivel los puestos de entrada de auxiliar de servicios, puestos de promoción comercial (promotores) y puestos o funciones de montaje, instalación, demostración y puesta en marcha; así como aquellos empleados contratados en régimen de Formación DUAL (combina formación y experiencia laboral práctico).

También a título orientativo corresponden normalmente a los Grupos de Cotización 8, 9 y 10 si los hubiera.

Acoges.

Pertenecen a estos niveles los trabajadores/as de los Grupos 3 C y 3 D denominados ACOGES. Son aquellos que recién entrados en la empresa todavía están en período de acogida y adaptación, y que bajo dependencia de mando de profesionales de más alta cualificación y/o experiencia, van adquiriendo los conocimientos y experiencia adecuada para asumir y entender los procesos establecidos, adquirir destreza en el uso de herramientas de manipulación de bienes, herramientas técnicas de diseño, herramientas y sistemas informáticos, herramientas y medios de comunicación, herramientas y procesos de distribución y almacenaje, uso de vehículos industriales y similares. Durante ese período van paulatinamente compartiendo autonomía, iniciativa y responsabilidad bajo supervisión.

Comprenden, dependiendo de su evolución, de tres niveles salariales progresivos: 3C-1, 3C-2, 3C-3 y 3D-1, 3D-2 y 3D-3.

Simplemente a título orientativo y para mejor entendimiento de esta nueva clasificación profesional, se englobarían aquí los actuales puestos de cualquier área o función en fase de aprendizaje, como los puestos Acoges, Promotores/as, Demostradores/as y Auxiliares que pasarían a ser Grupo 3 Acoge excepto si han cumplido ya los períodos de adaptación por nivel.

También a título orientativo, pueden corresponder a los Grupos de Cotización 6, 7, 8 y 9 (Grupo 3 Nivel C Acoge) y Grupos 10 y 11 si los hubiera (Grupo 3 Nivel D Acoge).

21. *Asignación y promoción profesional*

Asignación funcional. En virtud del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, es función de la Dirección de la empresa asignar el Grupo Profesional que corresponde a cada función o actividad, atendiendo siempre a las funciones que se realizan y a los criterios ponderados que aquí se han establecido. Así, los trabajadores/as se integrarán en los distintos grupos profesionales produciéndose la movilidad funcional en su caso en el ámbito de los mismos.

Excepto para el Personal denominado Exento, o situaciones excepcionales como movilidad geográfica y/o funcional de unidades dentro del Grupo BSH u otras que estime la Dirección, el personal que se incorpore a esta empresa lo hará en el Grupo 3 Nivel C ACOGE o Grupo 3 Nivel D ACOGE según las funciones para las que haya sido contratado.

Promoción Profesional. La Dirección de la empresa procurará cubrir las vacantes que surjan, y que haya decidido no amortizar, a través de la promoción interna de los trabajadores de plantilla, y ello atendiendo al desempeño del trabajador/a, a su desarrollo profesional y al grado de cumplimiento que muestra respecto al resto de factores ponderados que determinan la permanencia a un Grupo Profesional o a otro. No obstante, y como única limitación, existirá la siguiente promoción automática:

El personal clasificado en el Grupo 3 Nivel C ACOGE o Grupo 3 Nivel D ACOGE:

– Ingresará en el nivel «3», en el que durante 6 meses irá conociendo y adaptándose a los principales procesos, sistemas, herramientas, medios, productos, etc. y se comenzará a valorar sus conocimientos y formación externos e internos que para el desempeño de sus funciones se le van proporcionando.

– Accederá entonces y de manera automática al nivel «2» en el que permanecerá 6 meses para ir poniendo más en práctica los conocimientos, formación y experiencia que va adquiriendo a la vez que se le continúa valorando su progresivo desempeño.

– Pasará desde ese momento al nivel «1» donde completará durante 12 meses su período ACOGE y culminando así el período de adquisición de autonomía, iniciativa y responsabilidad bajo supervisión.

Transcurrido el período conjunto de 24 meses, será clasificado como mínimo en el nivel «D» del Grupo 3 si realiza funciones técnicas de reparación y asistencia o en el nivel C del Grupo 3 si realiza otro tipo de funciones, y una vez alcanzado ese nivel no será posible la reasignación por parte de la Dirección a niveles ACOGE. A partir de ese momento podrá optar a niveles superiores si se van adquiriendo y desarrollando los factores mencionados de Conocimiento, Formación, Adaptación, Iniciativa, Proactividad, Responsabilidad, Compromiso, Mando, Autonomía, Flexibilidad y Complejidad.

22. *Rotación y polivalencia*

Será competencia de la Dirección la rotación funcional y/o geográfica del personal de cualquiera de los Grupos Profesionales del convenio. En ambos casos, lo pondrá en conocimiento de los Representantes de los Trabajadores sin que la opinión de estos tenga carácter vinculante. No obstante, para el denominado personal exento de los Grupos 0 y 1, la Dirección podrá disponer o no normas diferentes a estas de manera individualizada. Para todo ello la dirección impulsará planes y actividades de formación y políticas multifuncionales que fomenten la polivalencia de los trabajadores.

a) Formación. Anualmente la empresa propondrá, comunicará y realizará un Plan de Formación que deberán avalar los Representantes de los Trabajadores siempre que se les requiera para la obtención de ayudas públicas y aquel cumpla con los requisitos.

Planes de Formación del Puesto de Trabajo (PFPT's) en aplicación del permiso retribuido para la formación del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores. Para los trabajadores incluidos dentro del ámbito funcional del convenio, el derecho al permiso de 20 horas al año acumulables en 5 años se entiende cumplido, en las horas de formación que efectivamente se asista, cuando el trabajador de BSH participe o deba asistir a acciones formativas contempladas en el Plan de Formación Anual BSH desarrollado por iniciativa empresarial en la Comisión de Formación, incluida la formación en idiomas, o cuando participe en seminarios de formación internos o externos no planificados pero financiados por la empresa o cuando participe en eventos denominados «Inforums», Mailés de actividad y/o charlas colectivas internas programadas. Los cursos que indique la empresa en su plan prevalecerán sobre los que pudiese proponer cada trabajador individualmente.

Se excluyen de estos planes las acciones formativas denominadas Planes de Acogida (adaptación inicial al puesto y centro de trabajo), adaptación al puesto de trabajo por cambios en el mismo y la formación de Prevención de Riesgos y Seguridad del puesto de trabajo. Sin embargo, los PFPT's podrán incluir formación generalista sobre prevención de riesgos, seguridad en el trabajo y salud laboral así como formación de productos fabricados, instalaciones, herramientas, procesos, procedimientos empresariales y similares, en particular, formación técnica de producto (Cursos «Tec»), cursos de especialización en marcas premium, cursos de refuerzo de las diferentes gamas, etc., que serán impartidos por formadores internos.

En caso de desarrollarse acciones formativas en sábado, las horas de formación recibidas en sábado se compensarán en tiempo no generando compensación económica adicional alguna, concretándose el momento del disfrute de dichas horas por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. Los sábados en los que se realicen acciones formativas, no computarán a efectos del número máximo de sábados a trabajar a los que se refiere el artículo 28.d).

En lo que se refiere a la compensación de las horas de formación impartidas al colectivo de técnicos reparadores (Grupo Profesional 3 Nivel D), ésta, que será proporcional a las horas de formación recibidas, incluirá, además del salario fijo, una prima igual al 70% de la prima media obtenida en los doce meses anteriores, y para cuyo cálculo se considerarán las variables de fuera y dentro de garantía, calidad y rentabilidad recogidas en el artículo 25.a). 1.a), b) y c).

b) Movilidad Funcional. La movilidad funcional en la Empresa se regirá por las normas establecidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores conforme a la Clasificación Profesional por Grupos pactada en este mismo Convenio.

c) Desplazamientos geográficos temporales. Siempre y cuando se observen los requisitos y procedimiento recogidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, la dispersión geográfica organizativa y los diferentes volúmenes de actividad por zona que caracterizan al Servicio BSH al Cliente podrían ser causas válidas y aceptadas para poder desplazar a sus Trabajadores hasta el límite de un año a población distinta a la de su residencia habitual, y para abonar exclusivamente, además de los salarios, los gastos de un viaje de ida y vuelta semanal y las dietas referentes al alojamiento que se establecen en este mismo Convenio.

En estos casos y cuando se trate de trabajadores del Grupo 3 Nivel D, el trabajador tendrá garantizada durante las dos primeras semanas de traslado la prima media conseguida en el mes anterior en el lugar de origen en el caso de que no la alcanzase en el lugar de desplazamiento, siempre y cuando el técnico desplazado realice durante dicho período de dos semanas, una media de, al menos, 6 avisos/día o más, entendiéndose éstos como terminados. Para tal fin, se atenderá al denominado Índice de Productividad de Avisos terminados (IPA).

Por otro lado, y además de lo indicado en el párrafo anterior, el técnico reparador que sea desplazado a otra/s provincia/s distinta/s a la de su centro de trabajo, residencia habitual o lugar habitual de trabajo, percibirá por cada día en que esté efectivamente

trasladado, una compensación igual al 25% de la prima diaria media de los tres meses anteriores.

El Trabajador deberá ser informado de ese 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.

d) Movilidad geográfica. para los supuestos de traslado definitivo de trabajadores recogidos en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores, a otros centros de trabajo dentro de la misma empresa, se seguirán el procedimiento y requisitos de causalidad recogidos en el mencionado artículo.

Las condiciones a que tendrá derecho el trabajador en supuestos de traslado geográfico que no se hayan establecido en este precepto serán las que determine el Estatuto de los Trabajadores.

Para los Técnicos Reparadores Acoge, los desplazamientos geográficos son una parte fundamental del período formativo Plan Acoge y por lo tanto deberán realizarlos en las fechas y en los lugares a los que sean destinados temporal o definitivamente.

CAPÍTULO IV

Compensación y retribución económica

23. *Definiciones y principios salariales*

Consideración del salario. Todos los conceptos salariales que figuran en el presente Convenio tienen la consideración de retribuciones 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.

Distribución salarial. La retribución total de los trabajadores está constituida por un salario fijo y por un salario variable.

En aquellos supuestos en los que, incluyendo todos los conceptos que forman parte de la estructura salarial en cómputo anual, el salario resultante sea inferior al Salario Mínimo Interprofesional que en cada momento legalmente se establezca, se complementará el salario abonándose las diferencias que correspondan en proporción al tiempo trabajado.

24. *Salario fijo*

Constituye el salario fijo la cantidad mínima garantizada en convenio para cada Grupo y Nivel Profesional recogido en el Anexo II, y que se distribuye en:

a) Salario Base: Salario fijo para cada Grupo y Nivel basado en la consideración del hecho de prestar servicios en la empresa BSH como trabajador por cuenta ajena. Se incluye en este concepto la cantidad del absorbido plus contratado y la penosidad.

b) Pagas Extras: Corresponden a las dos pagas tradicionales de Junio y Navidad. Se abonarán cada una de ellas con treinta días de salario base.

c) Complemento Personal. En este concepto se incluyen a título individual las condiciones personales que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio y que pueden provenir o bien de la existencia de convenios aplicables a las ya desaparecidas empresas que finalmente han conformado el Grupo BSH Electrodomésticos España, o bien de la consolidación a título individual de incrementos o mejoras salariales derivadas de anteriores acuerdos colectivos, incluyéndose igualmente los incrementos salariales pactados en el artículo 26 de este convenio colectivo. Todas esas condiciones se recogen, para el primero de los casos, para cada trabajador en su documento Ad Personam del anexo I, no siendo necesario documento alguno para el segundo y tercero de los casos, al estar recogidas en acuerdos colectivos.

Dado que cada Complemento Personal ofrece diferentes cantidades, el concepto no se recoge en el anexo II.

No obstante lo anterior, para aquellos trabajadores que a la firma del presente convenio no tengan Complemento Personal, les será creado como parte de su retribución salarial fija en los términos establecidos en el artículo 26 relativo a los incrementos salariales, no siendo necesario recoger tal condición económica individual surgida de la aplicación del mencionado artículo 26 en documento alguno, al estar prevista y regulada ya su creación y devengo en el presente convenio.

25. Salario variable. Primas

Constituye el salario variable las cantidades que los trabajadores pueden conseguir en base a las diferentes primas variables aplicables a cada Grupo y Nivel Profesional y en base a complementos. Las primas aplicables a cada Grupo y Nivel quedan recogidas en el anexo III y se detallan a continuación:

a) Primas

a.1) Primas para Funciones de Reparación y Asistencia - Grupo 3 Nivel D. Las primas de incentivos denominadas Primas de Facturación Fuera y Dentro de Garantía, Prima de Calidad, Prima de Rentabilidad, se ajustarán a los sistemas pactados a continuación, tanto en las exigencias para alcanzar los mínimos que dan derecho a su percepción, como al importe pactado para cada una de ellas.

a.1.a) Prima Mensual de Facturación Fuera y Dentro de Garantía.

a) Prima Facturación Fuera de Garantía: La Facturación Real o Total Fuera de Garantía es una cifra relacionada con las intervenciones fuera de garantía realizadas por el técnico, siempre en cómputo mensual. Sobre esta facturación neta mensual del Técnico relativa a las intervenciones realizadas Fuera de Garantía, se aplica un determinado porcentaje. Dicho porcentaje será del 11% para todos los centros y años de vigencia del convenio.

La cantidad resultante de aplicar el porcentaje correspondiente constituye la Prima o Variable de Facturación Fuera de Garantía, que se abonará mensualmente.

b) Prima de Garantía: la prima de Garantía consiste en una cantidad abonada mensualmente al técnico reparador, resultante de multiplicar por 0,39 cada una de las UT's (unidades de tiempo) facturadas en Garantía de las intervenciones contabilizadas en el mes correspondiente.

Todas y cada una de las intervenciones en garantía realizadas por el técnico reparador, conllevan la facturación de un número de UT's de acuerdo a la tabla de baremos UT's establecida por los Departamentos técnicos correspondientes, y que preestablece unas UT's determinadas para todas y cada una de las intervenciones realizadas en garantía. Las UT's facturadas por el técnico en cada una de las intervenciones en garantía estarán siempre dentro de los baremos que para tal intervención establezca la tabla de baremos UT's, no pudiéndose por lo tanto facturar más UT's que las indicadas en la mencionada tabla.

c) Factor corrector Prima Facturación Fuera de Garantía y Prima de Garantía: El resultado de ambas primas, la de facturación Fuera de Garantía y la de Garantía, quedará corregido mensualmente en función del nivel de consecución del indicador 2/85 del centro. Dicho indicador hace referencia al tiempo transcurrido desde que se recibe el aviso de reparación en el centro de servicio hasta que éste es terminado, reflejando el porcentaje de las intervenciones recibidas en el centro de servicio que han sido realizadas y terminadas en un plazo de dos días. De este modo, la corrección de ambas primas quedará configurada de la siguiente manera:

- Si la consecución mensual del 2/85 del centro de servicio es igual o menor al objetivo anual marcado como 50%, ambas primas se abonarán al 95%.
- Si la consecución mensual del 2/85 del centro de servicio es igual al objetivo anual marcado como 100%, ambas primas se abonarán al 100%.

– Si la consecución mensual del 2/85 del centro de servicio es igual o superior al objetivo anual marcado como 150%, ambas primas se abonarán al 105%.

La aplicación de este escalado será progresiva y proporcional al nivel de consecución, pudiéndose dar por tanto porcentajes de consecución entre el 95% y el 100% y entre el 100% y el 105%.

Anualmente, la Dirección informará de los objetivos que para el indicador 2/85 se establezcan cada año. Estos objetivos serán fijados de acuerdo a un escalado de consecución, que será de 50, de 100 y de 150. Para el año 2019, el objetivo 2/85 queda configurado de la siguiente manera:

- Consecución al 50%: terminación del 80% de los avisos en dos días.
- Consecución al 100%: terminación del 85% de los avisos en dos días.
- Consecución al 150%: terminación del 90% de los avisos en dos días.

En caso de prórroga del convenio colectivo, y de cara al cálculo de las primas y variables ligadas al indicador 2/85, se tendrán en cuenta los objetivos y escalados que para los años 2023 y siguientes establezca la Dirección. Caso de no fijar objetivo ni escalado alguno, en su defecto serán de aplicación los fijados para el año 2022.

a.1.b) Prima Mensual de Calidad. Se basa en cuatro indicadores: el indicador 2/85 al que hace referencia el punto anterior, el sistema de calidad que la empresa ha llamado Q Duplicados, el sistema de calidad que la empresa ha llamado NPS, y la valoración del stock medio de material que los técnicos reparadores portan en las furgonetas.

De este modo, la prima mensual de calidad consiste en una cantidad resultante de aplicar un determinado porcentaje, que oscilará entre un 4% -mínimo- y un 8% -máximo-, que se obtendrá en función de la consecución mensual de esos cuatro indicadores de calidad, que con un peso de entre un 1% y un 2% cada uno de ellos, se aplicará sobre la facturación neta Fuera de Garantía mensual del técnico.

Los indicadores que sirven de base a la prima de calidad son los siguientes:

a) Consecución del 2/85 (del centro): este indicador mide, a grandes rasgos, la rapidez en resolver y terminar los avisos de reparación recepcionados en el centro de servicio. Dicho indicador hace referencia al tiempo transcurrido desde que se recibe el aviso de reparación en el centro de servicio hasta que este es terminado, reflejando el porcentaje de las intervenciones recibidas en el centro de servicio que han sido realizadas y terminadas en un plazo de dos días. Teniendo en cuenta lo indicado en el apartado a.1.a de este artículo 25 respecto a los objetivos que para este indicador se establezcan anualmente por Dirección, el porcentaje que corresponda aplicar (linealmente entre estos valores) cada mes sobre la facturación fuera de garantía del técnico será el siguiente:

– Si la consecución mensual del 2/85 del centro de servicio es igual o menor al objetivo anual marcado como 50%, el nivel de consecución será considerado de 50, y el porcentaje a aplicar sobre la Facturación Fuera de Garantía del técnico, del 1%.

– Si la consecución mensual del 2/85 del centro de servicio es igual al objetivo anual marcado como 100%, el nivel de consecución será considerado de 100, y el porcentaje a aplicar sobre la Facturación Fuera de Garantía del técnico, del 1,5%.

– Si la consecución mensual del 2/85 del centro de servicio es, igual o superior al objetivo anual marcado como 150%, el nivel de consecución será considerado de 150, y el porcentaje a aplicar sobre la Facturación Fuera de Garantía del técnico, del 2%.

b) Q Duplicados: Este indicador, refleja el porcentaje de avisos de reparación que exigen una segunda visita dentro de un determinado plazo de tiempo tras la primera, y para el mismo domicilio y electrodoméstico. La fórmula que sirve de cálculo para este indicador vendría a ser la siguiente:

$$\text{Duplicados} = \frac{(\text{Reclamaciones Cías Seguros} + \text{Avisos centralizados duplicados})}{(\text{Terminados Cías Seguros} + \text{Total avisos centralizados})}$$

Anualmente, la Dirección informará de los objetivos que para el indicador Q Duplicados se establezcan cada año. Estos objetivos serán fijados de acuerdo a un escalado de consecución, que será de 50, de 100 y de 150. Para el año 2019, el objetivo Q Duplicados queda configurado de la siguiente manera:

- Consecución al 50%: 5,20% de duplicados.
- Consecución al 100%: 4,60% de duplicados.
- Consecución al 150%: 4,00% de duplicados.

Teniendo en cuenta lo anterior respecto a los objetivos anuales del indicador de Q Duplicados, el porcentaje que corresponda aplicar (linealmente entre estos valores) cada mes sobre la facturación fuera de garantía del técnico será el siguiente:

- Si la consecución mensual del indicador de duplicados acumulado es igual o menor al objetivo anual marcado como 50%, el nivel de consecución será considerado de 50, y el porcentaje a aplicar sobre la Facturación Fuera de Garantía del técnico, del 1%.
- Si la consecución mensual del indicador de duplicados acumulado es igual al objetivo anual marcado como 100%, el nivel de consecución será considerado de 100, y el porcentaje a aplicar sobre la Facturación Fuera de Garantía del técnico, del 1,5%.
- Si la consecución mensual del indicador de duplicados acumulado es igual o superior al objetivo anual marcado como 150%, el nivel de consecución será considerado de 150, y el porcentaje a aplicar sobre la Facturación Fuera de Garantía del técnico, del 2%.

Nota: la consecución mensual del indicador a tener en cuenta para el devengo y pago de esta prima, podrá ser la del Centro de Servicio, o la individual de cada empleado, lo cual se comunicará con carácter anual, a comienzos de cada año de vigencia del convenio colectivo.

c) Nivel de satisfacción de usuarios (Q NPS): Este indicador, refleja el nivel de satisfacción de los usuarios de las diferentes marcas que representa BSH España, obtenido mediante encuestas de satisfacción, a los usuarios atendidos por el centro de servicio. Anualmente, la Dirección informará de los objetivos que para tal indicador se establezcan cada año. Estos objetivos serán fijados de acuerdo a un escalado de consecución, que será de 50, de 100 y de 150, de modo que el porcentaje que corresponda aplicar (linealmente entre estos valores) cada mes y sobre la facturación fuera de garantía del técnico, será el siguiente:

- Si la consecución mensual del indicador Q NPS acumulado del centro de servicio es igual o menor al del objetivo anual marcado como 50, el nivel de consecución será considerado de 50, y el porcentaje a aplicar sobre la Facturación Fuera de Garantía del técnico, del 1%.
- Si la consecución mensual del indicador Q NPS acumulado del centro de servicio es igual al objetivo anual marcado como 100, el nivel de consecución será considerado de 100, y el porcentaje a aplicar sobre la Facturación Fuera de Garantía del técnico, del 1,5%.
- Si la consecución mensual del indicador Q NPS acumulado del centro de servicio es -como mínimo- igual al objetivo marcado -según el escalado- como 150, el nivel de consecución será considerado de 150, y el porcentaje a aplicar sobre la Facturación Fuera de Garantía del técnico, del 2%.

d) Valor Stock medio de furgonetas. (Individual): Este indicador, refleja el valor mensual medio del stock de piezas de repuesto y accesorios que cada técnico reparador porta en su furgoneta. Anualmente, la Dirección informará de los objetivos que para tal indicador se establezcan cada año, los cuales podrán ser diferenciados en función de la naturaleza de las reparaciones a desarrollar (p. ej. técnicos exclusivos Gaggenau), la forma en que se recepcione el material (técnicos «desplazados» o «súper-desplazados») o por otros motivos que aconsejen tal diferenciación. Estos objetivos serán fijados de acuerdo a un escalado de consecución, que será de 50, de 100 y de 150, de modo que el

porcentaje que corresponda aplicar (linealmente entre estos valores) cada mes y sobre la facturación fuera de garantía del técnico, será el siguiente:

– Si la consecución mensual individual del indicador es igual o menor al objetivo marcado –según el escalado– como 50, el nivel de consecución será considerado de 50 y el porcentaje a aplicar sobre la Facturación Fuera de Garantía del técnico, será del 1%.

– Si la consecución mensual individual del indicador es igual al objetivo marcado –según el escalado– como 100, el nivel de consecución será considerado de 100 y el porcentaje a aplicar sobre la Facturación Fuera de Garantía del técnico, será del 1,5%.

– Si la consecución mensual individual del indicador es, como mínimo, igual al objetivo marcado –según el escalado– como 150, el nivel de consecución será considerado de 150, y el porcentaje a aplicar sobre la Facturación Fuera de Garantía del técnico, del 2%.

e) Aplicación de los escalados: La aplicación de los escalados correspondientes a cada uno de los cuatro indicadores que conforman la denominada Prima de Calidad, será progresiva y proporcional al nivel de consecución, pudiéndose dar por tanto niveles de consecución entre 50 y 100, y entre 100 y 150, y pudiéndose por lo tanto aplicar un porcentaje sobre la facturación fuera de garantía del técnico entre el 1% y el 2%, en función del porcentaje de consecución mensual.

f) Objetivos: en caso de prórroga o aplicación por ultraactividad del convenio colectivo, y de cara al cálculo de las primas y variables ligadas a los diferentes indicadores de calidad, se tendrán en cuenta los objetivos y escalados que para los años 2023 y siguientes establezca la Dirección. Caso de no fijar objetivo ni escalado alguno, en su defecto serán de aplicación aquellos que se hubieran fijado para el año 2022 para cada uno de los indicadores.

a.1.c) Prima de Rentabilidad. Consiste en un porcentaje a aplicar sobre la facturación neta mensual e individual Fuera de Garantía, calculado de la siguiente manera: a través de esta prima se trata de remunerar la rentabilidad del técnico reparador, medida de manera individual y de acuerdo a una referencia objetiva, igual para todo el colectivo de técnicos reparadores, comparando por un lado la suma de su facturación neta mensual que incluye la facturación fuera y dentro de garantía individual y la facturación por ventas de productos Lima y contratos de mantenimiento CEW, con, por otro lado, la facturación media exigida por técnico de manera objetiva, para ese mismo periodo de tiempo y por esos mismos conceptos (facturación fuera y dentro de garantía, venta de productos Lima y venta de contratos de mantenimiento CEW). De este modo, a comienzos de cada año, se fijará la llamada facturación diaria exigida, la cual se obtendrá de dividir el importe de la «Facturación media por técnico» por el número de días de trabajo. Por estos últimos se considerarán todos los días laborables del mes menos los días/horas no trabajados con motivo de vacaciones, formación, exceso de calendario, horas sindicales, incapacidad temporal, maternidad, paternidad y permisos retribuidos. Así:

$$\text{FACTURACIÓN DIARIA EXIGIDA} = \frac{\text{FACTURACIÓN MEDIA POR TÉCNICO}}{\text{N.º DE DÍAS DE TRABAJO del AÑO}}$$

El importe obtenido de esta facturación diaria exigida, será invariable a lo largo del año natural.

A continuación se calculará la facturación diaria real del técnico, para lo cual, es necesario dividir la suma total de su facturación neta mensual fuera y dentro de garantía y dividirla por el n.º de días de trabajo* del mes en cuestión. Así:

$$\text{FACTURACIÓN DIARIA REAL} = \frac{\text{FACTURACIÓN NETA MENSUAL FG + G}}{\text{N.º DE DÍAS DE TRABAJO del MES}}$$

Una vez conocidos estos datos, a la facturación neta mensual e individual Fuera de Garantía de cada Técnico se le aplicará un porcentaje que se obtiene de la comparación

de su facturación diaria real obtenida en el mes, respecto a la facturación diaria exigida. Así:

$$\text{PRIMA DE RENTABILIDAD} = \frac{\text{FACTURACIÓN DIARIA REAL}}{\text{FACTURACIÓN DIARIA EXIGIDA}}$$

Dicho porcentaje o prima de rentabilidad para cada Técnico será el que corresponda según el siguiente baremo:

- Facturación diaria real del Técnico < 90 % facturación diaria exigida según CR = 2 %.
- Facturación diaria real del Técnico < 95 % facturación diaria exigida según CR = 2,5 %.
- Facturación diaria real del Técnico < 100 % facturación diaria exigida según CR = 3 %.
- Facturación diaria real del Técnico < 105 % facturación diaria exigida según CR = 3,5 %.
- Facturación diaria real del Técnico < 110 % facturación diaria exigida según CR = 4 %.
- Facturación diaria real del Técnico < 115 % facturación diaria exigida según CR = 4,5 %.
- Facturación diaria real del Técnico < 120 % facturación diaria exigida según CR = 5 %.
- Facturación diaria real del Técnico > 120 % facturación diaria exigida según CR = 6 %.

Facturación media por técnico: anualmente, la Dirección informará a los Representantes de los Trabajadores de la facturación media por técnico, que incluirá la facturación media por técnico por ingresos fuera y dentro de garantía, por ingresos por venta de productos Lima y por ingresos por venta de contratos de mantenimiento CEW.

El incremento anual máximo aplicable al objetivo de facturación diaria exigida, incluyendo los objetivos de facturación fuera y dentro de garantía, facturación por venta de productos Lima y facturación por venta de contratos de mantenimiento CEW de cada centro será el siguiente:

- Año 2020: el importe de la facturación diaria exigida para el año 2020 será, como máximo, una cantidad igual a la resultante de sumar al importe efectivamente aplicado en dicho concepto en 2019 una cantidad que variará por centro y que será la siguiente:

- Pamplona y Santander: 40 €.
- Bilbao: 35 €.
- Zaragoza y San Sebastián: 30 €.

- Años 2021 y 2022: el importe del objetivo de la facturación diaria exigida será, como máximo, el resultante de aplicar un incremento porcentual del 4% respecto al importe del año anterior. Si de aplicar dicho porcentaje, el incremento nominal superase los 30 €, el incremento nominal del objetivo de la facturación diaria exigida será corregido a dicho máximo de 30 €, y que se sumarían al importe fijado para del año anterior.

Otras consideraciones.

- Mínimo de Avisos terminados por día: las primas recogidas en este artículo se devengarán y percibirán por los días en los que el Técnico realice un mínimo de 3 avisos de reparación con estado Terminado-Terminado. No obstante lo anterior, aquellos meses en los que el técnico reparador tenga un IPA individual mensual de al menos 6 avisos/día, el mínimo de avisos a aplicar para el devengo y percepción de las primas de reparación y asistencia, será de 1 aviso de reparación con estado Terminado-Terminado.

- Liquidación en finiquito de Primas de Reparación y Asistencia (Facturación, Calidad y Rentabilidad): Para la liquidación de finiquito no se tomarán las primas del mes de baja sino la media de los tres meses anteriores y en proporción a los días trabajados en el mes de baja.

- Indicador 1/85: las referencias al indicador 2/85 recogidas en este artículo, quedan supeditadas al cumplimiento del objetivo 1/85. De tal modo, que si finalizado el año natural, no se hubiesen alcanzado en el centro los objetivos fijados para tal indicador, la Dirección podrá sustituir la referencia al indicador 2/85 por la referencia al indicador 1/85, lo cual sería en su caso comunicado al comienzo del año.

– Ajuste de primas: La suma de la totalidad mensual de las primas a percibir por todo el colectivo de Técnicos Reparadores de cada Centro de Trabajo (trabajadores del grupo 3 niveles D del sistema de clasificación profesional recogido en el artículo 20 del presente convenio) a las que hacen referencia los apartados a.1.a), a.1.b) y a.1.c) de este artículo, no podrá en ningún caso exceder del 14,90% de la suma total mensual de los ingresos netos en garantía y fuera de garantía de cada uno de los centros.

En caso de que la suma de la totalidad mensual de estas primas exceda el mencionado porcentaje de la suma total mensual de los ingresos netos en garantía y fuera de garantía del mencionado colectivo de cada centro de trabajo, no se abonará tal exceso, ajustándose, centro por centro y de manera individualizada, las primas a percibir por cada uno de los trabajadores que hayan de percibir las y en la misma proporción. Es decir, el ajuste será proporcional para cada técnico reparador.

Concluida la duración pactada del convenio colectivo, y en tanto en cuanto siguiere aplicándose en los términos pactados en el artículo 2, el porcentaje máximo de prima a aplicar será del 14,90%.

Posibilidad de repesca: No obstante lo anterior, en el primer trimestre de los años 2020, 2021, 2022 y 2023, respecto a los años 2019, 2020, 2021 y 2022 respectivamente, se abonará al personal reparador que se encuentre encuadrado en el grupo 3 niveles D-1 y D, en su caso y si ha lugar de acuerdo a las reglas indicadas más adelante, una repesca consistente en un único pago individual por técnico de las diferencias entre las primas percibidas a lo largo del año y las dejadas de percibir de acuerdo a las siguientes reglas:

– En aquellos meses en los que al aplicar el porcentaje máximo de prima pactado sea necesario aplicar un factor corrector inferior a 1, las cantidades dejadas de percibir en concepto de prima por la aplicación de dicho factor corrector, se llevarán a una bolsa virtual de primas con signo negativo.

– En aquellos meses en los que al aplicar el porcentaje máximo de prima pactado no sea necesario aplicar un factor corrector, la diferencia entre la cantidad que hubiese resultado de aplicar el porcentaje máximo de prima y la cantidad abonada como prima real a percibir será llevada a una bolsa virtual de primas con signo positivo.

– A final de cada uno de los años antes mencionados, se comprobarán los saldos negativos y positivos registrados durante el año, y se abonará el total de la cantidad registrada en positivo siempre que el saldo registrado en negativo sea igual o superior al citado saldo positivo; y en el caso de que el saldo registrado en negativo sea inferior al saldo positivo, se abonará hasta el total de la cantidad registrada en negativo, de modo que nunca podrá abonarse una cantidad superior a la registrada en el saldo negativo.

– Las cantidades relativas al punto anterior se abonarán en una sola paga.

– La bolsa virtual de primas se contabilizará de manera individual, técnico por técnico.

El porcentaje máximo de prima se entiende que es del 14,90% para todos los años de vigencia del convenio. No obstante, la repesca podrá calcularse tomando como referencia un porcentaje superior a ese 14,90% en función de la consecución colectiva de los objetivos de IPA y precio medio fuera de garantía fijados para cada centro y año de vigencia de tal modo que el mencionado porcentaje del 14,90% se irá incrementando con porcentajes adicionales en el supuesto de que se alcance el objetivo fijado para el año que corresponda o para los años anteriores. De no cumplirse ninguno de los objetivos, la repesca se calculará sobre el 14,90%. Los objetivos y porcentajes adicionales para cada año de vigencia son los siguientes:

Pamplona y Santander

Año	Objetivo IPA	Porcentaje adicional	Objetivo Precio medio FG	Porcentaje adicional
2019	7	0,04%	79	0,04%
2020	7,3	0,04%	81	0,04%

Año	Objetivo IPA	Porcentaje adicional	Objetivo Precio medio FG	Porcentaje adicional
2021	7,6	0,04%	83	0,04%
2022	8	0,03%	85	0,03%

Bilbao

Año	Objetivo IPA	Porcentaje adicional	Objetivo Precio medio FG	Porcentaje adicional
2019	7,25	0,04%	79	0,04%
2020	7,5	0,04%	81	0,04%
2021	7,75	0,04%	83	0,04%
2022	8	0,03%	85	0,03%

San Sebastián

Año	Objetivo IPA	Porcentaje adicional	Objetivo Precio medio FG	Porcentaje adicional
2019	7,25	0,04%	77,5	0,04%
2020	7,5	0,04%	80,5	0,04%
2021	7,75	0,04%	82,5	0,04%
2022	8	0,03%	85	0,03%

Zaragoza

Año	Objetivo IPA	Porcentaje adicional	Objetivo Precio medio FG	Porcentaje adicional
2019	7,25	0,04%	81	0,04%
2020	7,5	0,04%	83	0,04%
2021	7,75	0,04%	84	0,04%
2022	8	0,03%	85	0,03%

A la hora de determinar cuál es el porcentaje máximo de prima a considerar para el cálculo de la repesca durante cada uno de los años de vigencia del convenio, se tendrá en cuenta el resultado alcanzado al cierre de cada año en cada uno de los objetivos. De no alcanzarse el objetivo para el año en cuestión, pero obteniéndose un resultado marcado como objetivo para alguno de los años anteriores, se adicionarían los porcentajes adicionales correspondientes que se hubieran fijado para el supuesto de consecución del objetivo en los años anteriores. A modo de ejemplo de cómo se determinaría el porcentaje máximo de prima a considerar para el cálculo de la repesca: si en Zaragoza, a cierre del año 2021 el resultado del objetivo de IPA fuera 8,3 y el del precio medio fuera de garantía fuera de 82,5, el porcentaje máximo de prima a considerar para el cálculo de la repesca del año 2021 sería 15,06% y el detalle del cálculo del mencionado porcentaje sería el siguiente:

– +14,90% como porcentaje máximo de prima aplicable para todos los años de vigencia del convenio.

– +0,12% por consecución del objetivo del IPA para el año 2021: sería el resultado de sumar el 0,04% adicional correspondiente al superar el objetivo de cada uno de los años 2019, 2020 y 2021. Por otro lado, aunque se superase el objetivo marcado para un año

posterior, como sucedería en el caso del ejemplo en el que se superaría el objetivo fijado para el año 2022, el porcentaje adicional correspondiente a ese año posterior no se adicionaría y, consecuentemente, sólo se adicionaría en el supuesto de alcanzarse el objetivo en dicho año posterior.

– +0,04% por consecución del objetivo del precio medio fuera de garantía de 2019. Aún no alcanzándose el objetivo fijado para 2021, si se ha alcanzado el del 2019, se adicionaría el porcentaje adicional correspondiente a ese año.

– Retribución boletines Gaggenau: los boletines de reparación de electrodomésticos de la marca Gaggenau, se retribuirán con una cantidad fija por boletín que será de:

- 18 € en el caso de boletines en garantía.
- 32 € en el caso de boletines fuera de garantía.

La facturación y las UT's correspondientes a los boletines Gaggenau se descontarán de la facturación neta mensual Fuera y dentro de Garantía, así como de las UT's facturadas, a efectos del cálculo de las primas de reparación y asistencia reguladas en el presente artículo. Del mismo modo, y a efectos del cálculo del ajuste de primas, dicha facturación se descontará igualmente de la suma total mensual de los ingresos netos en garantía y fuera de garantía de cada uno de los centros.

Por boletín Gaggenau, a los efectos de la remuneración descrita en el presente artículo, se entenderán todas las reparaciones realizadas y terminadas en los aparatos de la mencionada marca, incluidas puestas en marcha. Quedan expresamente excluidos los boletines de canje, los TI 31-, y las reparaciones especiales.

Por otro lado, en aquellos supuestos en que para la realización de una reparación de un electrodoméstico de la marca Gaggenau sea necesaria la ayuda de otro técnico reparador, estas ayudas no se remunerarán vía boletín, sino que se considerarán a los efectos del pago de las variables de reparación y asistencia como tiempo improductivo, abonándose por dichos trabajos una prima igual a la recogida en el artículo 25.a.1.e) (prima permiso retribuido), en su parte proporcional.

A los técnicos exclusivos Gaggenau, si los hubiere, les será de aplicación la misma estructura de remuneración que ha venido aplicándose hasta la firma del presente convenio, y siempre y cuando se mantengan los acuerdos comerciales con la marca que permitan disponer de técnico/s exclusivo/s.

Posibilidad de repesca de la variable Gaggenau: si a final de cada año natural, la prima total obtenida a lo largo del año con el sistema de compensación descrito para los boletines Gaggenau fuese inferior a la que hubiera podido obtenerse con el sistema de compensación aplicable con anterioridad a 2016 en el mismo lapso temporal, dichas diferencias se compensarán en un único pago a lo largo del primer trimestre del año siguiente a su devengo.

– Retribución boletines TI42: los boletines de reparación TI42 por reparaciones de electrodomésticos cubiertas por contratos de mantenimiento CEW y realizadas fuera del período de garantía legal, se retribuirán con la suma de las siguientes retribuciones:

- Con la Prima de Garantía que corresponda en función de las UT's de acuerdo al sistema de primas para funciones de reparación y asistencia.
- Con una cantidad fija por boletín que será de 6 €.

La retribución será mensual, y por los boletines TI42 efectivamente realizados y terminados el mes anterior.

a.1.d) Primas para Funciones Reparación y Asistencia del Grupo 4 Acoge. Se les abonarán en su caso las anteriores primas en la cuantía que corresponda al aplicarle un porcentaje según Nivel y período Acoge y en función de lo que determina la empresa en el Plan formativo Acoge en cada momento.

No obstante lo anterior, y si las concretas circunstancias que dan lugar a la contratación e incorporación del ACOGE lo determinan, podrán pactarse de manera individual sistemas de retribución variable diferentes a los previstos en los apartados anteriores, y que, garantizando un porcentaje de salario ligado a productividad, facturación y calidad, pueda dar respuesta tanto a las necesidades del servicio como a las especiales circunstancias que hayan dado lugar a tal contratación.

a.1.e) Prima de Vacaciones. La prima de vacaciones, exclusivamente para los técnicos sometidos al sistema de primas recogidos en los apartados inmediatamente anteriores, será la media de todas las primas variables cobradas en los doce últimos meses. En situación de Permiso Retribuido y horas o días de Formación (en este sentido, ver artículo 22.a), la prima será también la media de los doce últimos meses.

a.1.f) Prima preparador de avisos. Quien fuera designado entre el personal técnico reparador (personal de convenio, perteneciente al Grupo 3 Nivel D del Sistema de Clasificación Profesional pactado), para realizar, en exclusiva, las tareas de preparación de avisos de reparación para sus compañeros del mismo o distinto centro, percibirá, en tanto en cuanto realice dichas funciones, y en parte proporcional a dichos periodos, una prima mensual igual a la prima mensual media de los técnicos reparadores para los que prepare avisos, corregida por un factor corrector que será del 90%.

No obstante lo anterior, y para el supuesto de creación de puestos de preparador de avisos no cubiertos con técnicos reparadores que estuviesen previamente de alta como trabajadores encuadrados en el Grupo 3 Nivel D de acuerdo al sistema de Clasificación Profesional regulado en el presente convenio, podrá establecerse un sistema de retribución variable distinto, en el que de manera orientativa se tendrá en cuenta tanto la productividad entendida por el número de avisos preparados al mes como por el porcentaje de acierto en la preparación.

a.2) Prima Función Almacén y Mostrador. Aquellos trabajadores que una vez hayan superado el periodo de aprendizaje o «Acoge» sean designados como Almaceneros para realizar funciones propias de almacén y de venta en mostrador, percibirán una prima o cuantía que variará en función de las ventas de repuestos y accesorios que se realicen desde dicho mostrador.

Los porcentajes de esta prima en los centros donde exista el puesto de almacenero –con excepción de acuerdos anteriores en documento ad personam–, serán los siguientes:

- 3% de la cifra neta facturada y realizada, cada mes, como venta de repuestos en dicho mostrador.
- 15% de la cifra neta del margen en la venta de accesorios facturada y realizada –cada mes– en dicho mostrador.

Por otra parte, aquellos indirectos cuyo puesto no esté definido como de «almacenero», pero que también realicen venta en mostrador, se repartirán por Centro un 0,5 % de la venta neta de repuestos y un 5% sobre el margen de la venta de accesorios que tengan como punto de venta el mostrador.

a.3) Prima Resto Funciones de Niveles no Exentos (PRFNE). Se establece una variable –de pago semestral– por cada centro de trabajo, y que de forma lineal se repartirá entre todos aquellos que no realicen normalmente funciones de reparación y asistencia, reparación o almacén, y que no sean del denominado personal Exento o Acoge; esta variable que está basada en el indicador 2/85 y en el QCALIPSO será:

– Del 3% del salario medio de dicho personal si la consecución del sistema QCALIPSO (cuyo peso es del 1%) y del indicador 2/85 (cuyo peso es del 2%) es igual a la del objetivo anual (en el caso del QCALIPSO) o a la del objetivo del final de cada semestre (en el caso del 2/85).

– Si la consecución es distinta al objetivo, que se mide mensualmente, se multiplicará el factor 1 en el caso del QCALIPSO y 2 en el caso del 2/85 por el porcentaje de consecución, determinando así un porcentaje de pago de variable superior o inferior a dicha consecución.

El pago se realizará semestralmente, una vez conocidos los datos de consecución de dicho sistema, de manera que en cada semestre se perciba hasta un 1,5% en base a la fórmula descrita.

a.4) Primas Resto Funciones de Niveles Acoge. Se abonarán las primas recogidas en el punto a.4) anterior en la cuantía que corresponda al aplicarle al total el porcentaje según sea su Nivel Acoge en los meses de junio y diciembre.

a.5) Comisión por Venta de Productos/Servicios. Cuando como actividad complementaria a la actividad principal de reparación y asistencia el técnico reparador realice ventas de productos o servicios percibirá como compensación una prima por las ventas que efectivamente realice y se cobren por la empresa. Para ello, la Empresa establecerá los productos y servicios en venta y marcará las condiciones y reglas para la consecución de la prima. De esto último y de los cambios que se produzcan, se deberá dar conocimiento a los Representantes de los Trabajadores.

a.6) Comisión por venta de aparatos: En el supuesto de que a lo largo de la vigencia del convenio se estableciese la posibilidad de, como actividad complementaria a la actividad principal de reparación y asistencia, realizar ventas directas a usuario por parte del personal reparador (Grupo 3 Nivel D), la Dirección establecerá la comisión correspondiente por dichas ventas en función del margen o facturación que por las mismas pudiera obtener el Servicio BSH al Cliente. De esto último, así como de las condiciones y reglas para la consecución de la prima y de los cambios que se produzcan, se deberá dar conocimiento a los Representantes de los Trabajadores.

a.7) Prima individual extraordinaria por rendimiento: durante el primer trimestre de los años 2020, 2021, 2022 y 2023, respecto a los años 2019, 2020, 2021 y 2022 respectivamente, se abonará al personal reparador que se encuentre encuadrado en el grupo 3 niveles D-1 y D una prima extraordinaria que variará en función de la suma de la facturación neta fuera de garantía y garantía generada durante el año natural anterior, de acuerdo al siguiente escalado:

- Facturación anual e individual neta FG + G <120.000: 0 €.
- Facturación anual e individual neta FG + G >120.000: 200 €.
- Facturación anual e individual neta FG + G >125.000: 250 €.
- Facturación anual e individual neta FG + G >130.000: 300 €.
- Facturación anual e individual neta FG + G >135.000: 350 €.
- Facturación anual e individual neta FG + G >140.000: 400 €.

Los mencionados tramos y el consecuente devengo tienen carácter absoluto y no progresivo. Del mismo modo, las cantidades no son acumulables.

Por facturación neta fuera de garantía y garantía, se entiende la facturación neta obtenida por las reparaciones fuera de garantía y garantía realizadas por el técnico reparador a lo largo del año natural y que son computables de cara a la cuenta de resultados del centro.

a.8) Comisión extraordinaria por ventas de CEW: durante el primer trimestre de los años 2020, 2021, 2022 y 2023, respecto a los años 2019, 2020, 2021 y 2022 respectivamente, se abonará al personal reparador que se encuentre encuadrado en el grupo 3 niveles D-1 y D una comisión extraordinaria que variará en función de las ventas de contratos de mantenimiento CEW efectivamente realizadas y cobradas durante el año natural, de acuerdo al siguiente escalado:

Total uds. CEW vendidas	Comisión extraordinaria
40	40
50	50
60	60
70	70

Total uds. CEW vendidas	Comisión extraordinaria
80	80
150	150

En el supuesto de que las ventas anuales queden por debajo de 40 unidades, no se devengará esta comisión extraordinaria. Por otro lado, Los mencionados tramos tienen carácter progresivo. Del mismo modo, las cantidades no son acumulables.

Por ventas de CEW se contabilizarán todas las ventas de contratos de mantenimiento de BSH efectivamente realizadas y cobradas en el año natural en las que el usuario deba desembolsar el importe íntegro del producto en el momento de su contratación, no computándose por tanto las ventas de contratos de mantenimiento en las que la forma de pago sea recurrente.

b) Complementos.

b.1) Gratificación Extraordinaria. La dirección podrá establecer y abonar por este concepto aquellas situaciones de rendimiento o actuación excepcional que considere.

b.2) Retén de Emergencia. Se percibirán 55 € Euros por cada sábado que un trabajador haya sido nominado para atender las posibles emergencias que surjan. En el supuesto de que el retén de emergencia sea realizado en domingo o festivo, se percibirán 45 € por cada día. El trabajador deberá estar plenamente localizable durante esos días para su cobro. Además, por cada aviso efectivamente facturado por el trabajador en retén de emergencia, este último percibirá el 50% del valor del concepto emergencia que haya cobrado de acuerdo a lo que fije la empresa en cada momento.

b.3) Prima por no disfrute de Vacaciones de Julio a Diciembre: Aquellos trabajadores que a solicitud de la empresa disfruten todas las vacaciones a las que tienen derecho anualmente fuera de los meses comprendidos entre julio y diciembre percibirán una prima de 300 €.

c) Dietas. Si por necesidades del servicio algún trabajador hubiera de desplazarse de la localidad en que habitualmente tenga su residencia y lugares en que efectúa su trabajo, la Empresa abonará los valores que fije BSH Electrodomésticos España, S.A. anualmente en norma interna.

Procedimiento de ingreso de liquidaciones y abono de dietas y otros gastos: la forma de proceder respecto a la liquidación e ingreso de las cantidades recaudadas por el personal reparador (Grupo 3 Nivel D), así como respecto a la compensación por los gastos en los que se haya incurrido con ocasión de la prestación laboral, incluidas las dietas, se fijará en el oportuno documento que hará las veces de instrucción interna al respecto. Con anterioridad a su entrada en vigor, serán consultados los Representantes de los Trabajadores.

d) Horas de exceso. En el supuesto de solicitarse por la Empresa y aceptarse por el Trabajador la compensación de las horas de exceso de calendario en los términos recogidos en el artículo 28.c), las horas de exceso que se trabajen por encima de las 1.760 se calcularán, y en su caso compensarán, mediante la división del salario según tablas y la jornada anual de referencia (1.760 horas).

26. Incrementos salariales

Para cada uno de los años de vigencia del convenio, años 2019, 2020, 2021, y 2022, los incrementos salariales vendrán conformados por los siguientes porcentajes:

1. Incremento garantizado:

– Para todo el colectivo no exento: incremento de un 1%, a aplicar exclusivamente sobre tablas salariales.

– Incremento para el personal reparador (Grupo 3 Niveles D, D-1, D-2 y D-3) de un 0,25%, a aplicar sobre el Salario Fijo devengado el año anterior, y consolidable en complemento personal.

– Incremento para el personal no exento, y no incluido en el Grupo 3 Niveles D, D-1, D-2 y D-3: un 0,75% a aplicar sobre el Salario Fijo devengado el año anterior, y consolidable en complemento personal.

2. Incremento variable:

Hasta un 0,25% adicional a aplicar sobre el Salario Fijo devengado en el año anterior, en función del resultado económico del Centro de Trabajo (EBIT) al que esté adscrito el trabajador, consolidándose únicamente en Complemento Personal, y de acuerdo al siguiente escalado de consecución:

- Consecución del EBIT del Centro de Servicio del 100%: incremento del 0,15%
- Consecución del EBIT del Centro de Servicio = o > al 110%: incremento del 0,25%

En la determinación del porcentaje se aplicará el oportuno escalado.

A comienzos de cada uno de los años de vigencia del convenio, años 2019, 2020, 2021, y 2022, se actualizarán los salarios de acuerdo al porcentaje de incremento garantizado, regularizándose posteriormente al alza, en su caso (incremento variable), y en el porcentaje que corresponda, dentro del primer trimestre los años 2020, 2021, 2022 y 2023, en el supuesto de que la consecución del EBIT del Centro de Servicio haya sido finalmente superior al 100%.

La parte variable de incremento salarial se aplicará sólo al personal que se encontrase de alta en la empresa el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

Habida cuenta de que este sistema de incrementos salariales supone la consolidación de parte de las cantidades resultantes en complemento personal y no en tablas salariales, aquellas personas que a la fecha de la firma del convenio colectivo ya cuenten con complemento personal, la cantidad resultante de aplicar el porcentaje de incremento sobre salario fijo se sumaría al complemento personal ya existente. En el caso de las personas que a la firma de convenio no cuenten con complemento personal, este se crearía, consolidándose la cantidad que correspondiese como parte de su salario fijo.

Por salario fijo devengado el año anterior, se entienden todas las cantidades percibidas a lo largo del año en cuestión por los conceptos salario base, complemento personal, pagas extra y complemento personal de las pagas extra.

27. Liquidación de haberes

El pago de los salarios se realizará mediante transferencia bancaria el último día del mes al que correspondan. El abono de las pagas Junio y Navidad se realizará el 30 de junio y 15 de diciembre respectivamente, o el día laborable inmediatamente anterior a los señalados.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Conforme a lo manifestado en el Preámbulo del Convenio, es necesario que los Centros de Trabajo adapten su organización del tiempo de trabajo para cumplir con los objetivos definidos en el preámbulo del convenio.

28. Jornada y horarios

a) Jornada Anual. La jornada de trabajo se entenderá en cómputo anual. La jornada será de 1760 horas anuales efectivas de trabajo para cada uno de los años de vigencia del convenio. Tal número de horas servirá de base para la realización del calendario laboral básico anual.

b) Calendario Laboral. Será competencia de la Dirección realizar el Calendario Laboral anual básico de Centro de Trabajo que deberá ser publicado y deberá atender a las necesidades básicas del servicio. Para su elaboración se consultará a la Representación de los Trabajadores. Así mismo será competencia de la Dirección establecer y cambiar los turnos de prestación de servicios de los trabajadores de cualquier sección del Centro de Trabajo.

c) Exceso de Calendario. Las horas que resulten cada año de la diferencia entre la jornada horaria anual efectiva pactada y los días que resulten laborales, se denominarán exceso de calendario y serán de libre disposición para la empresa procurándose en todo caso, y siempre que las condiciones lo permitan, fijarlo de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. El uso de las horas de exceso de calendario se hará en jornadas completas, salvo que exista mutuo acuerdo entre empresa y trabajador para determinar su uso por horas. Las horas de exceso de calendario se disfrutarán proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa.

Su disfrute se fijará de manera individual o colectiva con un preaviso de 7 días naturales.

No obstante lo anterior, y exclusivamente para los trabajadores encuadrados en el Grupo Profesional 3, Niveles D, Acoge D-3, D-2 y D-1, se establece la posibilidad de, a solicitud de la Empresa compensar económicamente parte o la totalidad de las horas de exceso de calendario, en los términos establecidos en el artículo 25.d) del presente Convenio. Para que esta compensación económica del exceso sea efectiva, será preceptiva la aceptación por parte del Trabajador.

En aquellos casos en los que habiéndose solicitado, concedido y concretado el día o días de disfrute de exceso de calendario, de manera sobrevenida el trabajador pase a situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente de trabajo, baja maternal, excedencia, permiso retribuido, etc, coincidiendo dichos períodos de ausencia con los de disfrute de exceso de calendario, las horas de exceso de calendario que coincidan con las mencionadas ausencias se entenderán consumidas, no reprogramándose con posterioridad.

d) Turnos y Horarios de Trabajo.

Turnos Habituales:

Turno de Centro de Trabajo:

			Entrada	Salida
Pamplona.	Lunes-Viernes.	Mañana.	08:00	13:00
		Tarde.	16:00	19:00
Bilbao.	Lunes-Viernes.	Mañana.	08:00	13:00
		Tarde.	16:00	19:00
Santander.	Lunes-Viernes.	Mañana.	08:00	13:00
		Tarde.	16:00	19:00
Zaragoza.	Lunes-Viernes.	Mañana.	08:00	13:00
		Tarde.	15:30	18:30

Turno de Reparación y Asistencia:

Lunes a Viernes.

	Entrada teórica	Salida teórica *
Pamplona.	08:00	19:00***
Bilbao.	08:00	19:00***

	Entrada teórica	Salida teórica *
San Sebastián.	08:00	19:00***
Santander.	08:00	19:00***
Zaragoza.	08:00	19:00***

*** Con 3 horas para comer.

Por razones obvias del servicio en la calle, la jornada diaria del personal técnico puede ser irregular.

Turnos Especiales:

Sábados	Entrada	Salida
Turno de Centro de Trabajo en Sábado:	9:00	14:00
Turno de Reparación y Asistencia en Sábado	9:00*	14:00

* Si el viernes anterior al turno de sábado el Reparador asistente no pasa por el Centro de trabajo a recoger lo necesario para el sábado, deberá comenzar a las 8:00 horas.

La empresa, para atender la actividad estacional del servicio al alza (para hacer frente a situaciones de demora o citas fijadas de antemano) o a la baja, podrá establecer ocho turnos de sábado con las siguientes condiciones:

- El turno de sábado se hará en el horario reducido arriba indicado.
- El turno de sábado podrá afectar a todo o parte del centro de trabajo, a todas las funciones del centro o a parte de ellas y a todos los trabajadores del centro o a parte de ellos. Si no afecta a todos los trabajadores del centro, se solicitarán en primer lugar voluntarios si los hubiere, y si no los hay se designarán de manera rotatoria, procurándose siempre que la asignación del turno de sábado resulte lo más equitativa posible entre el personal reparador, con la única salvedad de aquellos trabajadores que voluntariamente acepten trabajar en sábado.
- La compensación de ese sábado de mañana será de un día entero de disfrute antes o después de la realización del sábado o bien una compensación económica a razón de un importe fijo de 70 € por sábado trabajado. La elección de un modo u otro de compensación corresponderá a la empresa, exclusivamente respecto a los tres primeros sábados que se trabajen en cada año natural, siendo el trabajador quien designará el modo de compensación respecto a los siguientes sábados que se pudiesen trabajar a lo largo de cada año natural. Con independencia del modo de compensación, a ésta habrá de añadirse un fijo de 20 € si se realizan un mínimo de 6 avisos de reparación terminados (con estado Terminado-Terminado) el sábado trabajado. En el supuesto de que la compensación en tiempo no pueda llevarse a cabo durante el año en el que se trabaje el/ los sábado/s en cuestión, su disfrute podrá dilatarse durante el primer trimestre del año siguiente.
- En caso de que la elección sea de un día entero de disfrute, la elección del día concreto se realizará mediante acuerdo con el Responsable Inmediato, y nunca (salvo disfrute colectivo) en jornadas en las que haya un número de ausencias del personal reparador que supere el 20% del personal reparador del centro.
- Se procurará preavisar con el mayor tiempo posible a los afectados, y siempre y como mínimo con cinco días de antelación. En todos los casos se informará a los Representantes de los Trabajadores.
- La realización del turno especial de sábado no es a priori incompatible con la realización de las Guardias de Emergencia. No obstante, en el caso de que se compatibilizasen ambas tareas, se distinguirán los avisos realizados en un servicio u otro a los efectos de abonar o no el importe de 20 € señalados anteriormente.

Horarios Especiales: También para atender necesidades al alza o a la baja del servicio, la empresa, tras consulta y conformidad con los trabajadores afectados y sus

representantes, podrá establecer una semana de turno de trabajo por persona con horario de inicio y fin diferente al habitual y siempre de lunes a viernes. El turno podrá afectar a todo o parte del centro de trabajo, a todas las funciones del centro o a parte de ellas y a todos los trabajadores del centro o a parte de ellos.

Flexservice: con el fin de ofrecer un servicio diferenciado que permita una mayor competitividad de la empresa en el mercado, y que permita adaptar los recursos humanos a las necesidades productivas, así como a las necesidades de los usuarios finales, lo cual redundará en una mayor competitividad, el total de la plantilla dedicada a la reparación y asistencia, podrá trabajar de Lunes a Viernes en aquellas franjas horarias que estén fuera de nuestra actual disposición de servicio. Y ello con el fin de cubrir un horario entre las 8:00 y las 20:00 h, así como de disponer de las herramientas de flexibilidad adecuadas para poder hacer frente a picos de actividad tanto al alza como a la baja. Para ello se tendrán en cuenta las siguientes garantías y criterios:

Habida cuenta del carácter irregular de la jornada de los técnicos reparadores, se establecen las siguientes garantías:

- Entre el final de una jornada diaria ordinaria y la jornada ordinaria del día siguiente mediarán al menos 12 horas.
- El cómputo de las horas de trabajo, lo es en cómputo anual, habida cuenta del carácter irregular de la jornada del personal reparador. Ello conlleva que la distribución de las horas pactadas como jornada efectiva sea llevada a cabo de manera irregular de acuerdo a los horarios Flexservice.

Los horarios concretos de Flexservice deberán ser comunicados y publicados por la empresa así como si se establecen cambios en los mismos. Para la elaboración y concreción de los mismos se consultará a los Representantes de los Trabajadores. La empresa comunicará los horarios y turnos con una antelación mínima de 7 días, así como los cambios que se produzcan en ellos, aunque la concreción final del preaviso estará supeditada a las necesidades de capacidad y a las circunstancias del centro como bajas IT, permisos, estacionalidad al alza o a la baja no prevista, y similares.

La característica estacionalidad y fluctuación del servicio de asistencia técnica, requiere disponer de las herramientas de flexibilidad necesarias para poder atender las necesidades de nuestros usuarios, garantizando así una situación competitiva de la empresa en el mercado. Por este motivo, si bien inicialmente se fijarán unos horarios Flexservice, éstos podrán sufrir modificaciones, así como crearse nuevos horarios y una distribución de la jornada en función de las necesidades de nuestros usuarios, y la capacidad de respuesta del centro de servicio. Respetándose en todo caso las garantías mencionadas, así como los límites de la jornada anual, y de inicio y final de la jornada diaria antes mencionados.

El personal adscrito a Flexservice será el personal técnico de plantilla. Como tales se considerarán, tanto los técnicos reparadores que no sean Acoge (Grupo 3 Nivel D) como los técnicos que encontrándose en el llamado período Acoge, sean trabajadores del Grupo 3 Nivel D-1.

e) Vacaciones. Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de 22 días laborables de vacaciones. El derecho a su disfrute se extinguirá el 31 de diciembre del año de que se trate (con la excepción de los supuestos contemplados en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores) excepto que trabajador y empresa pacten expresamente un vencimiento posterior que nunca será más tarde del 31 de enero del año siguiente. Se disfrutarán proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa.

La empresa podrá designar libremente el disfrute de la mitad de esos días de vacaciones en el período comprendido entre el 1 de enero y 30 de junio de cada año.

El resto de los días será a elección del trabajador previo aviso y acuerdo con la Dirección del Centro. En el caso de que para esos días se establezcan turnos de disfrute, tendrán preferencia aquellos trabajadores que teniendo responsabilidades familiares deseen coincidir con los períodos de vacaciones escolares.

La concreción de fechas para cada trabajador se realizará atendiendo primero a las necesidades de servicio y en base a ello procurando satisfacer las peticiones de los trabajadores.

Se establece la posibilidad de disfrutar todas las vacaciones fuera de los meses comprendidos en el segundo semestre, con la compensación que se establece en el artículo 25.b.3 del convenio.

f) Excepciones. En lo referente a las medidas anteriores, los Representantes de los Trabajadores respetarán los acuerdos con alcance diferente a lo aquí establecido, respetando siempre la jornada anual pactada, que a título individual firme cualquier trabajador con la empresa y queden legalmente rubricados como cláusula o anexo en el pertinente contrato laboral.

A este respecto, se recuerda que a los trabajadores que son alta en la empresa después de la entrada en vigor del anterior convenio se les aplican ya las excepciones recogidas en sus contratos especialmente en materia de sábados y vacaciones.

g) Guardias de Emergencia: Se establece un servicio de emergencias de fin de semana con objeto de atender las necesidades de los usuarios en fin de semana en horario de 9'00 a 18'00 horas el sábado y de 9'00 a 14'00 horas el domingo. Este servicio de emergencia se entenderá prorrogado, por el mismo o diferente Técnico si el anterior no desea seguir, siempre que el fin de semana se prolongue por festivos o puentes. El Técnico en retén de emergencia, que deberá estar siempre localizado por los medios que determine al empresa en cada momento, podrá establecer si el aviso que se produce es o no un aviso de emergencia y así realizará el aviso o concertará una cita con el usuario para hacer la reparación el primer día laborable en que sea posible.

La forma de designación del servicio de emergencias en fin de semana, será responsabilidad de cada Jefe de Servicio quien dará, en cada momento, las instrucciones y las facilidades necesarias para que el servicio funcione de la forma más conveniente para los intereses de la empresa. En supuestos especiales mencionados como en Semana Santa, Navidades o similar, donde existan más de dos días festivos, el Jefe de Servicio designará los técnicos de guardia necesarios en orden a que dichos días de guardia no superen el tiempo establecido en el resto del año.

Dicho servicio podrá ser planificado únicamente para el sábado.

Su compensación queda recogida en el artículo 25 del convenio.

29. *Permisos y licencias*

El trabajador, siempre y cuando avise a la empresa con la antelación posible y con causa justificada, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los supuestos contemplados en Anexo IV del Convenio. Las primas en los supuestos anteriores se retribuirán con la media de los doce meses anteriores al disfrute del permiso, si éste fuera retribuido.

Los permisos no retribuidos que se concedan por la empresa se computarán, en cuanto a la ausencia y sus consecuencias, en días naturales. Será necesario un preaviso del trabajador de al menos 15 días salvo que se demuestren circunstancias excepcionales.

30. *Horas extraordinarias y jornada irregular*

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 clasifican en:

- Horas extraordinarias de fuerza mayor.
- Horas extraordinarias normales.

Horas extras de fuerza mayor. Son aquellas que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y

graves perjuicios a la propia empresa o a terceros; así mismo, en caso de riesgo de pérdida de materias primas, estas horas extras serán obligatorias y no computarán para el máximo de horas autorizadas.

Horas extras normales. Constituyen el resto de horas extraordinarias y serán siempre voluntarias.

Normas de uso. Se realizará siempre bajo consentimiento de la Dirección y se abonarán económicamente o se compensarán en tiempo, siempre a elección del trabajador. En caso de optar por la compensación en tiempo y para su posterior disfrute, el trabajador y su responsable inmediato deberán ponerse de acuerdo atendiendo siempre al nivel de absentismo y actividad del centro, debiendo no obstante comunicarlo posteriormente al Departamento de Personal.

En ningún caso los Trabajadores podrán realizar más horas extraordinarias que las que permita la legislación vigente.

Jornada Irregular. No tendrán consideración de horas extraordinarias en ningún caso las que no se designen expresamente por la empresa como tales y, especialmente aquellas que se realicen, fuera de los horarios y turnos de trabajo establecidos, como exceso de jornada diaria o semanal y posterior o anteriormente se compensen en tiempo. Dichas horas constituirán parte de la denominada «Jornada Irregular». Se deberá respetar siempre la jornada en cómputo anual de manera que nunca supere el máximo pactado, si bien el disfrute de las horas de jornada irregular podrá ser pospuesto por el trabajador como máximo hasta el fin del año siguiente al que se realizaron.

Se entiende que las horas efectivas de trabajo lo son para el establecimiento del calendario del centro y para avisos de reparación, suponiendo ello que el tiempo destinado al desplazamiento y preparación de avisos quedan incluidos en el salario base y primas y por lo tanto no se consideran horas extraordinarias en ningún caso, precisamente por la irregularidad del servicio a domicilio. Si por razones de estacionalidad de los servicios se establecen jornadas irregulares, ampliando la jornada diaria o semanal y reduciéndola posteriormente para su compensación, o viceversa, se deberá respetar siempre la jornada en cómputo anual de manera que nunca supere el máximo pactado. Tal establecimiento se comunicará al Comité de Empresa/Delegados de Personal y simultáneamente al personal afectado.

La jornada diaria del personal adscrito al servicio postventa y especialmente en aquellos casos en los que no haya Delegaciones SAT y por lo tanto centros de trabajo físicos, será irregular con el único límite de las 1.760 horas efectivas anuales. Como referencia de horarios para todo el colectivo, y en particular los técnicos reparadores, dada la naturaleza de su actividad, que fundamentalmente consiste en visitas a domicilios de usuarios para la prestación de servicios postventa, el personal estará ligado, de acuerdo a sus funciones, al turno del centro de trabajo o al turno de reparación y asistencia establecidos en el artículo 28.d) de este convenio. Así mismo, los días laborables deberán estar disponibles vía e-mail y/o móvil de empresa.

Respecto a la obligación de registrar la jornada de trabajo, ambas partes entienden que cuando la prestación del trabajo se realiza fuera del alcance del control del empresario, como es el caso de los técnicos reparadores, por razones de eficiencia en la gestión y organización del trabajo, flexibilidad y conciliación de la vida personal y laboral, se hace necesario fijar un sistema de registro diario de jornada que, salvaguardando los derechos de los trabajadores permita cumplir con los requerimientos normativos en lo que al cómputo de horas ordinarias y extraordinarias se refiere, sin que la consideración de estas quede al albur de exclusivamente una de las partes. Por ello, ambas partes acuerdan lo siguiente:

- El personal del servicio postventa, sea cual fuere la naturaleza de sus funciones, quedará adscrito al turno que le corresponda de acuerdo a sus funciones y centro de trabajo en los términos indicados en el artículo 28.d) del presente convenio.
- La jornada diaria se registrará por defecto y automáticamente por los sistemas de gestión de RRHH considerando la jornada y horario que corresponda a cada trabajador.

– A través de los medios informáticos que disponga la empresa, el trabajador podrá comunicar el inicio y final de la jornada, si estos son distintos a los fijados para su jornada, turno y horario y/o si han supuesto una jornada superior o inferior a la prevista. En el caso de que se comunique una jornada superior a la prevista, y en aquellos supuestos en los que la prestación del trabajo se realice fuera del centro de trabajo o en ausencia del responsable inmediato, corresponderá al trabajador justificar los tiempos de trabajo efectivo, así como las pausas, a fin de determinar el nº de horas de trabajo efectivo realizadas. De justificarse, esas horas se considerará que forman parte de la llamada «jornada irregular» y se compensarán anterior o posteriormente a su realización en tiempo, no considerándose en ningún caso horas extraordinarias, salvo que se hayan designado previa y expresamente como tales. De no justificarse, o justificándose, no se superen las horas de trabajo ordinario diario previstas, se entenderá que la jornada de trabajo ha sido de 8 horas efectivas (o las que correspondan en el caso de los trabajadores a tiempo parcial o con reducción de jornada), con la salvedad del trabajo en sábados en cuyo caso se entenderá que la jornada de trabajo ha sido de 5 horas efectivas.

– No será necesario, salvo para los supuestos indicados en el punto anterior, registrar las pausas durante la jornada o el tiempo de disponibilidad, por no considerarse como tiempo de trabajo efectivo. Dichas pausas, cuya duración se estima en media hora diaria, no se descontarán de las horas registradas, manteniendo sus efectos remunerativos, aunque no sean consideradas como tiempo efectivo de trabajo a los efectos de computar la jornada máxima anual.

– Los registros diarios de jornada descritos en el presente artículo, serán validados al menos con periodicidad mensual por los trabajadores.

Por último y en todos los casos y para todos los empleados, el tiempo dedicado a actividades o eventos sociales, deportivos, culturales, formativos o informativos que se desarrollen fuera del centro de trabajo o fuera de las jornadas ordinarias de trabajo, que hayan sido promovidas o propuestas por la empresa, o por grupos de trabajadores de la empresa pero patrocinadas por esta, y cuya participación sea voluntaria para los trabajadores, no tendrán la consideración de jornada de trabajo a ningún efecto y por lo tanto no deberán registrarse.

CAPÍTULO VI

Seguridad y medio ambiente

31. *Política de prevención de riesgos laborales y salud*

Los representantes firmantes de este Convenio Colectivo, desarrollarán las acciones y medidas tendentes a garantizar la Seguridad y la Salud en el trabajo. Serán de aplicación, cada una en el ámbito y con la fuerza de obligar que le es propia, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los Convenios y Recomendaciones de la OIT, la Directiva Marco 89/391/CEE, además de las Directivas específicas de la CE y su normativa concordante que afecte a esta Empresa.

Todos los/as Trabajadores/as afectados por este Convenio son objeto y sujeto de la Seguridad y Salud en el trabajo, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiendo que ésta es esencialmente preventiva más que correctiva. La Seguridad y Salud de los/as Trabajadores/as se considera parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la actividad, la calidad y los costes, estableciéndose una planificación, coordinación y control.

Corresponde a la Dirección de cada centro de trabajo la responsabilidad de garantizar la Seguridad y la Salud de sus Trabajadores/as y de comprometer a toda la Empresa en la prevención de la Seguridad y la Salud, y con la cooperación y participación de los/as Trabajadores/as y de sus Representantes, la de formular una política preventiva, así como aplicarla por y para todos sus componentes.

32. Delegados de prevención

Los Delegados de prevención son los representantes de los/as Trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los/as Representantes de los Trabajadores, en el ámbito de Empresa. El número de Delegados de Prevención se determinará de acuerdo al art. 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y tendrán las competencias y facultades que le confiere el art. 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

33. Comité de seguridad y salud

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Dirección de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el Centro de Trabajo. El Comité de Seguridad y Salud de cada centro de trabajo estará formado por el/los Delegados de Prevención del Centro, designado por y entre los Representantes de los Trabajadores/as y por el Representante/s de la Dirección de la Empresa.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán participar con voz pero sin voto los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores/as de la Empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este Comité y Técnicos de Prevención ajenos a la Empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

34. Protección del medio ambiente

La protección del medio ambiente es un objetivo fundamental de BSH, considerándose particularmente responsable de la protección y conservación de un medio ambiente digno. Las innovaciones y progreso técnico de los productos, servicios y procedimientos deben ser compatibles con el medio ambiente.

Los principios por los que se debe regir nuestra política medioambiental deben ser:

- 1.º Reducir el impacto medioambiental para impedir accidentes con daños en todo el ciclo productivo.
- 2.º Tomar las medidas oportunas para impedir accidentes con daños medio ambientales o minimizar sus efectos.
- 3.º Asegurar la gestión adecuada para una política medioambiental eficaz.
- 4.º Cumplir las leyes y normas de protección del medio ambiente, incluso ir más allá de lo exigido.
- 5.º Fomentar en cada uno de los miembros de la Empresa el comportamiento respetuoso con el medio ambiente.
- 6.º Requerir de los proveedores que procedan de la misma forma en política medioambiental.
- 7.º Informar a los clientes del uso medioambiental adecuado de los productos.

CAPÍTULO VII

Salud y prestaciones sociales

35. Absentismo médico y salud

Se entienden por absentismo médico todas las ausencias de trabajadores debidas a procesos de Incapacidad Transitoria por Enfermedad Común o Accidente no laboral, Enfermedad Profesional o Accidente Laboral y Permisos Médicos.

Las partes firmantes de este Convenio entienden que un elevado absentismo médico supone un grave perjuicio a la competitividad y a las posibilidades de presente y futuro.

Por ello la empresa trabajará más específicamente, a través de todos los Departamentos y Áreas implicadas, con el fin de que el índice de absentismo médico se reduzca y se mantenga en los valores más bajos posibles, controlando tanto el absentismo que puede producirse por motivos estrictamente profesionales y que requiere los correspondientes estudios técnicos, ergonómicos, higiénicos y ambientales, como el posible fraude que se puede dar en este tema a través de la simulación de la enfermedad o la prolongación de los procesos más allá de lo que se estima oficialmente según el diagnóstico correspondiente, y sea cual sea el motivo oculto del fraude. Este trabajo se compartirá también con los/as Delegados/as de Prevención en el seno del Comité de Seguridad y Salud, y a fin de que el Índice se mantenga en valores razonables, se expondrá en el tablón de anuncios correspondiente toda la información que al respecto se considere y, siempre y en cualquier caso, los índices de absentismo del Centro de Trabajo.

Por último, la Empresa procurará implantar un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales y de Vigilancia de la Salud donde se recojan, plasmen e implementen todas las iniciativas al respecto.

36. Prestaciones por IT

Enfermedad común o accidente no laboral. Durante los tres primeros días de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la prestación IT se complementará hasta un 75% del salario medio de los tres meses anteriores obtenido de la siguiente manera: para los trabajadores del Grupo 3 Niveles D, el 75% del salario medio de los tres meses anteriores obtenido por los conceptos de salario base, complemento personal en su caso y primas de facturación fuera y dentro de garantía, rentabilidad y calidad (en su caso, prima de vacaciones). Para los trabajadores del resto de Niveles del Grupo 3 y del resto de Grupos, el 75% del salario medio de los tres meses anteriores obtenido por los conceptos de salario base, complemento personal en su caso, y prima resto funciones de niveles no exentos (Art. 25.a.3). Dicho porcentaje se verá incrementado hasta el 90 % desde el cuarto día de baja hasta el decimosexto. A partir del decimoséptimo día se mantiene el porcentaje del 95 % existiendo además la posibilidad de percibir un 5 % más de complemento si se da la circunstancia de no haber tenido ningún proceso de baja por Enfermedad o Accidente, en ambos casos comunes o laborales, en los tres años inmediatamente anteriores a contar desde el día de inicio del proceso IT. La prestación IT se complementará en los supuestos de pago delegado por parte de la Empresa, no complementándose en los supuestos de pago directo de la prestación por parte de la Seguridad Social o Mutua.

Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional. En los casos de incapacidad transitoria por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará hasta el 100 % del salario medio de los últimos tres meses de cada grupo y nivel considerado según el apartado anterior, desde el primer día de la baja y por un período máximo de 12 meses, prorrogable por otros 6 meses.

No obstante, se abonará sólo hasta el 90 % antes mencionado en todos aquellos casos de Accidente o Enfermedad Profesional en los que tras el preceptivo análisis del parte Oficial de Investigación de Accidentes realizado en el seno del Comité de Seguridad y Salud, se demuestre que el trabajador accidentado no cumplía las normas de prevención de riesgos laborales de la empresa, y que en concreto son:

- No uso de los Equipos de Protección Individual que resulten obligatorios para un puesto de trabajo, actividad o tarea determinada (Guantes, Manguitos, Calzado de Seguridad, Protectores auditivos, Gafas de Seguridad, Mascarillas, etc. ...).

- No seguimiento de la Instrucción/Orden de Seguridad de la Operación, Puesto o Actividad en la que el trabajador/a se haya accidentado o le haya provocado la enfermedad profesional.

– No seguimiento de las Instrucciones Generales de Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad.

Retirada del Complemento:

a) El enfermo tiene la obligación de permitir la visita o inspección en su domicilio de personal médico, así como atender los requerimientos semanales que pueda realizar el Servicio Médico de Empresa, o en quién la misma delegue, para el seguimiento de la enfermedad o accidente. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

b) El trabajador queda obligado a remitir a la Empresa, con independencia de la baja reglamentaria, aviso telefónico o por escrito al Departamento de Personal dentro de la jornada de trabajo en la que por enfermedad o accidente ha faltado, salvo en caso de fuerza mayor justificada. El no cumplir esta norma será también causa de pérdida de esos beneficios.

Posibilidades de Repesca del Complemento:

a) El trabajador que haya dejado de percibir el complemento del 5 % por periodos de IT a partir del cuarto y hasta el decimosexto día, podrá recuperarlo a año vencido si su absentismo médico individual anual no supera el 3'00% de las horas efectivas de trabajo.

b) El trabajador que haya dejado de percibir el complemento del 5 % por periodos de IT a partir del decimoséptimo día, podrá recuperarlo a año vencido si su absentismo médico individual anual no supera el 4'00% de las horas efectivas de trabajo.

c) Si el proceso de IT de un trabajador concluye con una resolución firme de Incapacidad Permanente Total o Absoluta o con su defunción, se abonará el salario variable dejado de percibir durante esa situación de Incapacidad Transitoria.

d) En ningún caso se repescará el salario variable que hubiese sido retirado por los motivos expuestos en los apartados anteriores.

37. Seguro colectivo

Se mantiene el seguro de vida o por incapacidad permanente absoluta que tiene concertado la empresa con entidad de seguro, de acuerdo con las garantías siguientes:

1. Por muerte natural o incapacidad permanente absoluta (con resolución administrativa o judicial firme), el capital asegurado será de 11.000,00 €.
2. Por muerte o incapacidad permanente absoluta (con resolución administrativa o judicial firme), derivada de accidente no laboral, el capital asegurado será de 32.000,00 €.
3. Por muerte o incapacidad permanente absoluta (con resolución administrativa o judicial firme) derivada de accidente de trabajo el capital asegurado será de 32.000,00 €.
4. Por muerte derivada de accidente de circulación el capital asegurado será de 63.301,21 €.

38. Ropa de trabajo

Para la previsión de ropa de trabajo a los trabajadores que habitualmente disponen de la misma, se concertará el suministro con una entidad de compra, siendo su uso, obligatorio.

En el supuesto de que la prenda sufriera deterioro irreparable, como consecuencia del trabajo, la empresa vendrá obligada a su reposición en el plazo máximo de quince días, estando facultada la empresa para exigir la entrega de las mencionadas prendas.

No tienen consideración de ropa de trabajo los Equipos de Protección Individual (EPI's), los cuales deberán ser proporcionados al trabajador siempre que así lo requiera la evaluación de riesgos laborales.

39. *Venta de aparatos*

Se estará a la norma general y común editada por el Grupo BSH en cada momento para todas las empresas del Grupo en España.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

40. *Régimen disciplinario*

Para la aplicación del régimen disciplinario, las partes se remiten a lo recogido en cada momento en el Acuerdo Estatal del Sector Metal. En concreto, y en el momento de la firma del presente convenio, el régimen disciplinario se regula en los artículos 45 a 51, ambos inclusive, del Capítulo XII del II Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal publicado en el BOE núm. 145, de 19 de junio de 2017, que se transcribe en los apartados siguientes:

Criterios generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 51 del presente Convenio.

Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as 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 simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona,

anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves.

– Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves.

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves.

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

– Despido.

Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

a) Faltas leves: diez días.

b) Faltas graves: veinte días.

c) Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar 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.

Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas,

con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

41. *Derechos sindicales*

Las partes firmantes del presente convenio se someten en cuanto a los llamados derechos sindicales a las prescripciones contenidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores así como a la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85 de 2 de agosto y disposiciones concordantes o/y complementarias.

42. *Cuota sindical*

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical en nómina siempre que así sea solicitado por el sindicato correspondiente y con la previa conformidad escrita del trabajador afiliado al mismo.

ANEXO I

Documento Ad Personam

De una parte don, con DNI núm., en nombre y representación de la Compañía Mercantil «BSH Electrodomésticos España, S.A.» (BSH), con domicilio social en Ronda Canal Imperial 18-20, Parque Empresarial Plaza, CP 50197, (Zaragoza), representación que tiene acreditada en su calidad de Jefe de Personal, con facultades suficientes para el otorgamiento del presente Documento.

Y de otra don, con DNI núm. y domicilio, interviene en su propio nombre e interés, como sujeto de derecho y obligaciones.

Ambas partes se reconocen plena y recíproca capacidad legal para suscribir el presente Documento y en aplicación de lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo de la Empresa BSH para sus Centros de Trabajo en Zona 2 Norte, en su artículo garantías personales (reconocimiento ad personam), donde se establece «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»,

Acuerdan:

Don, clasificado en el Grupo Profesional Nivel, percibirá como Complemento Personal, y por consiguiente a título personal, la cantidad de Euros anuales. Esa cantidad se abonará en 14 mensualidades de manera prorrateada y proviene de lo siguiente:

- Cantidad de Euros derivadas del exceso en la asignación a su nuevo Grupo y nivel Profesional a raíz de la entrada en vigor del convenio 2003-2006.
- Cantidad de Euros en concepto de antigüedad adquirida hasta la fecha incluyendo la que se abonaba en las pagas extras.
- Cantidad de Euros en compensación por la extinción del devengo de antigüedad.
- Cantidad de Euros por los diferentes pluses que viniese percibiendo.

Y en prueba de conformidad, suscriben por duplicado el presente documento en el lugar y fecha indicados.

Fdo.: Jefe de Personal

Fdo.: El Trabajador

ANEXO II

Sistema de clasificación profesional y distribución parte fija del salario

Tabla salarial Pamplona 2019

Grupo	Nivel	Salario base	Paga extra	S. Bruto anual	H. Extras
0					
1					
2	a				
	b	1.770,77	1.770,77	24.790,82	24,65
3	a	1.609,03	1.609,03	22.526,39	22,40
	b	1.581,63	1.581,63	22.142,80	22,02
	c	1.303,07	1.303,07	18.242,94	18,14
	c. acoge - 1	1.172,76	1.172,76	16.418,65	16,33
	c. acoge - 2	1.042,45	1.042,45	14.594,35	14,51
	c. acoge- 3	846,99	846,99	11.857,91	11,79
	d	1.290,64	1.290,64	18.068,91	17,97
	d. acoge - 1	1.032,51	1.032,51	14.455,13	14,37
	d. acoge - 2	838,91	838,91	11.744,79	11,68
	d. acoge - 3	838,91	838,91	11.744,79	11,68
	e	1.032,51	1.032,51	14.455,13	14,37

Tabla salarial Bilbao 2019

Grupo	Nivel	Salario base	Paga extra	S. Bruto anual	H. Extras
0					
1					
2	a				
	b	1.796,77	1.796,77	25.154,72	25,01
3	a	1.632,65	1.632,65	22.857,04	22,73
	b	1.604,84	1.604,84	22.467,82	22,34
	c	1.322,19	1.322,19	18.510,72	18,41
	c. acoge - 1	1.189,97	1.189,97	16.659,65	16,56
	c. acoge - 2	1.057,76	1.057,76	14.808,58	14,72
	c. acoge- 3	859,43	859,43	12.031,97	11,96
	d	1.309,58	1.309,58	18.334,13	18,23
	d. acoge - 1	1.047,66	1.047,66	14.667,31	14,58
	d. acoge - 2	851,23	851,23	11.917,19	11,85
	d. acoge - 3	851,23	851,23	11.917,19	11,85
	e	1.047,66	1.047,66	14.667,31	14,58

Tabla salarial San Sebastián 2019

Grupo	Nivel	Salario base	Paga extra	S. Bruto anual	H. Extras
0					
1					
2	a				
	b	1.785,28	1.785,28	24.993,89	24,85
3	a	1.622,21	1.622,21	22.710,91	22,58
	b	1.594,58	1.594,58	22.324,18	22,20
	c	1.313,74	1.313,74	18.392,37	18,29
	c. acoge - 1	1.182,37	1.182,37	16.553,14	16,46
	c. acoge - 2	1.050,99	1.050,99	14.713,90	14,63
	c. acoge- 3	853,93	853,93	11.955,04	11,89
	d	1.301,21	1.301,21	18.216,92	18,11
	d. acoge - 1	1.040,97	1.040,97	14.573,53	14,49
	d. acoge - 2	845,79	845,79	11.841,00	11,77
	d. acoge - 3	845,79	845,79	11.841,00	11,77
	e	1.040,97	1.040,97	14.573,53	14,49

Tabla salarial Santander 2019

Grupo	Nivel	Salario base	Paga extra	S. Bruto anual	H. Extras
0					
1					
2	a				
	b	1.794,50	1.794,50	25.123,07	24,98
3	a	1.630,59	1.630,59	22.828,28	22,70
	b	1.602,83	1.602,83	22.439,55	22,31
	c	1.320,53	1.320,53	18.487,43	18,38
	c. acoge - 1	1.188,48	1.188,48	16.638,69	16,54
	c. acoge - 2	1.056,42	1.056,42	14.789,94	14,71
	c. acoge- 3	858,34	858,34	12.016,83	11,95
	d	1.307,93	1.307,93	18.311,07	18,21
	d. acoge - 1	1.046,35	1.046,35	14.648,85	14,57
	d. acoge - 2	850,16	850,16	11.902,19	11,83
	d. acoge - 3	850,16	850,16	11.902,19	11,83
	e	1.046,35	1.046,35	14.648,85	14,57

Tabla salarial Zaragoza 2019

Grupo	Nivel	Salario base	Paga extra	S. Bruto anual	H. Extras
0					
1					
2	a				
	b	1.812,84	1.812,84	25.379,72	25,24
3	a	1.647,25	1.647,25	23.061,50	22,93
	b	1.619,20	1.619,20	22.668,79	22,54
	c	1.334,02	1.334,02	18.676,29	18,57
	c. acoge - 1	1.200,62	1.200,62	16.808,66	16,71
	c. acoge - 2	1.067,22	1.067,22	14.941,04	14,86
	c. acoge- 3	867,11	867,11	12.139,59	12,07
	d	1.321,29	1.321,29	18.498,13	18,39
	d. acoge - 1	1.057,04	1.057,04	14.798,50	14,71
	d. acoge - 2	858,84	858,84	12.023,78	11,96
	d. acoge - 3	858,84	858,84	12.023,78	11,96
	e	1.057,04	1.057,04	14.798,50	14,71

ANEXO III

Sistema de clasificación profesional y correspondiente salario variable en primas *

	Prima Facturación	Prima Rentabilidad	Prima Calidad	Prima Almacén Mostrador	Retén Emergencia	Objetivos Individuales
GRUPO 3	Nivel E					
	Nivel D Acoge 3					
	Nivel D Acoge 2					
	Nivel D Acoge 1					
	Nivel D	X	X	X	X	
	Nivel C Acoge 3			X		
	Nivel C Acoge 3			X		
			X			
			X			
			X			
			X			
			X			
			X			
			X			
			X			
GRUPO 2						X
GRUPOS 0 y 1						X

* Se abonan siempre que se realiza efectivamente la función descrita en el artículo 25. Para los Acoge se establece en el pertinente Plan Acoge establecido en cada momento.
 NOTA: la clasificación del salario variable en función de los grupos profesionales es meramente orientativa, pudiéndose asignar prima, variables u objetivos individuales de un grupo profesional a otro y viceversa.

ANEXO IV

Permisos y licencias retribuidos

PERMISO RETRIBUIDO	Nº DIAS DE PERMISO	JUSTIFICANTE PARA ABONO
Fallecimiento de Padres, Cónyuges o hijos	5 laborables	Certificado Médico o Fotocopia partida de defunción
Fallecimiento de Padres Políticos, hermanos y abuelos	3 laborables 5 naturales con desplazamiento	Certificado Médico o Fotocopia partida de defunción
Fallecimiento de Hermanos Políticos, hijos políticos, nietos, abuelos políticos, sobrinos carnales, tíos carnales y primos carnales.	2 laborables	Certificado Médico o Fotocopia partida de defunción
Enfermedad grave / Hospitalización / Intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de Padres, Cónyuges o hijos.	3 laborables 5 naturales con desplazamiento	Certificado médico que acredite: - La gravedad de la enfermedad, así como el nº de días. - Fecha de hospitalización, número de días hospitalizado y fecha de alta médica
Enfermedad grave / Hospitalización / Intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de Padres Políticos, hijos políticos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos.	2 laborables 4 naturales con desplazamiento	Fecha de la intervención quirúrgica, así como período obligado de reposo domiciliario.
Alumbramiento Esposa	Se atenderá a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente.	Libro de familia o Partida de Nacimiento
Matrimonio trabajadores	14 laborables	Libro de familia o Certificado Matrimonio.
Matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos, padres, primos carnales y sobrinos carnales.	1 día natural (el de la fecha de la boda).	Certificado Matrimonio.
Asistencia a consulta médica para médico de cabecera o prescrita para especialista	Tiempo necesario de consulta con un máximo de 24 horas al año, incluyendo especialistas (los odontólogos se considerarán especialistas).	Justificante del Médico En el caso de asistencia a médico de cabecera, la retribución comprenderá desde 45 minutos antes del inicio de la visita y hasta 45 minutos después de la finalización de la misma (siempre y cuando dichos periodos formen parte del horario del trabajador). Sólo se aceptarán como válidos los justificantes emitidos por los servicios públicos de salud, salvo aquellos supuestos en los que la especialidad médica no estuviese cubierta por aquellos.
Salida de trabajador enfermo en jornada laboral	Resto horas jornada	Documento de ingreso, de asistencia en urgencias o parte de baja.
Ingreso directo o llamadas urgentes por ingreso de familiares directos en urgencia.	Resto de horas jornada / 1 día natural.	Documento de ingreso o de asistencia en urgencias.
Operaciones quirúrgicas de Padres, Padres políticos, Cónyuges, hijos, hermanos o hermanos políticos.	1 día natural. 2 días naturales si requieren anestesia general (los días de intervención).	Certificado hospital. Si el permiso se canaliza dentro del apartado como enfermedad grave, éste no será de aplicación, ya que no son acumulativos.
Cambio de domicilio habitual	1 día laborable, dentro de los 30 días inmediatamente posteriores o anteriores a la fecha que conste en el documento del padrón municipal.	Certificado empadronamiento. En el supuesto de coincidir traslado de domicilio con matrimonio del empleado, no se podrán acumular ambos permisos, siendo subsumido el permiso de traslado en el permiso por matrimonio.
Cumplimiento de deber inexcusable, público y personal	Tiempo indispensable	Documento oficial.
Lactancia	1 hora al día de permiso o reducción de 1/2 hora de su jornada hasta 9 meses del hijo. La reducción de jornada	

PERMISO RETRIBUIDO	Nº DIAS DE PERMISO	JUSTIFICANTE PARA ABONO
	se efectuará en los casos de disfrute de horario flexible en el cómputo de éste, respetándose los horarios rígidos. Cabe la acumulación de las horas de lactancia por decisión del trabajador/a. La acumulación de este permiso supone 80 horas de trabajo (10 días hábiles), a disfrutar en días completos y consecutivos, a continuación de la maternidad/paternidad. Máximo de 80 horas año. 2 horas antes y 1 después del examen.	
Exámenes de estudios del Ministerio de Educación	Tiempo necesario de consulta con un máximo de 8 horas al año.	Justificante del Centro o Profesor.
Acompañar a consulta médica a hijos menores de 12 años y mayores dependientes a cargo del trabajador, cuando esté debidamente acreditado. Acompañar a cónyuges a médico especialista cuando sea necesario o esté médicamente recomendado.		Justificante del Médico.

Normativa general:

NOTA 1ª - En el apartado documentos a aportar, que corresponde justificar los parentescos de familiares afines, deberá dejarse constancia clara en dichos documentos, el indicado parentesco con el trabajador.

NOTA 2ª - Las jornadas laborales se computarán como días de permiso, siempre que al inicio del disfrute de la misma sea superior al 50% de la jornada de trabajo, considerándose el resto de las horas como absorbidas y en su defecto retribuidas.

NOTA 3ª - Los días a computar cuando éstos sean laborables, lo serán todos los días excepto los domingos, festivos y puentes.

NOTA 4ª - En el supuesto de permiso por hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de familiares de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y siempre que el trabajador lo preavise y justifique con anterioridad, podrá hacer uso del permiso en días posteriores al del inicio del motivo del permiso, pudiendo hacer uso de aquellos en tanto en cuanto la causa, el motivo, que ha dado lugar al permiso subsista.

NOTA 5ª - Bajo el término "desplazamiento" se entenderán los desplazamientos a localidades situadas a 150 km o más del centro de trabajo. Se incluyen también este anexo de permisos, los correspondientes a las denominadas parejas de hecho acorde siempre con la legislación vigente en cada momento de carácter nacional o autonómico.

NOTA 6ª - Respecto a los supuestos no regulados en el presente cuadro de permisos, se atenderá a lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

Se incluyen también este anexo de permisos, los correspondientes a las denominadas parejas de hecho acorde siempre con la legislación vigente en cada momento de carácter nacional o autonómico.

ANEXO V

Plan de igualdad

PLAN DE IGUALDAD COMÚN DE BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S. A.
(BSHE-E). 1.ª REVISIÓN. 2013

- EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD COMÚN 2010.
- ACTUALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO COMÚN. PERIODO 2010-2012.
- REVISIÓN DE LOS OBJETIVOS, LAS MEDIDAS Y LOS DESEQUILIBRIOS DEL PLAN 2010.
- PLAN DE IGUALDAD COMÚN 2013. OBJETIVOS Y MEDIDAS GENERALES: «PLAN DE IGUALDAD COMÚN.1»

PLAN DE IGUALDAD COMÚN 2013. OBJETIVOS Y MEDIDAS GENERALES: «PLAN DE IGUALDAD COMÚN.1»

A. OBJETIVOS GENERALES BSHE-E.

El fin último de la renovación del Plan no es sino seguir procurando una representación equilibrada entre hombres y mujeres en el ámbito laboral de BSH Electrodomésticos España, S.A. (BSHE-E), prevenir la discriminación laboral, favorecer medidas de conciliación y cumplir con la legalidad vigente. Para ello se renuevan los objetivos generales para BSHE-E subiendo los límites de presencia de cada sexo y sin perjuicio de los que se pueda fijar específicamente en cada centro de trabajo:

OBJETIVO 1.º: No concentración de género en Direcciones o Áreas. Objetivo: Representación de un entre un 10 y un 20 % anual de cada sexo en cada Dirección/Área.

OBJETIVO 2.º: No concentración de género en Grupos Profesionales. Objetivo: Representación de entre un 10 y un 20 % anual de cada sexo en cada uno de ellos.

OBJETIVO 3.º: No diferencias formativas por razón de género entre trabajadores que desarrollan las mismas funciones. Objetivo: que las horas de formación totales de cada ejercicio deben impartidas por sexo sea en proporción a la composición de la plantilla y en caso de diferencia que este no sea más del 20 % de las horas.

OBJETIVO 4.º: No diferencias salariales por razón de género entre trabajadores que desarrollan las mismas funciones y puestos (se excluye las diferencias por Complemento Personal que se derivan de lo expuesto en los Convenios Colectivos).

OBJETIVO 5.º: No concentración de uso de medidas de conciliación de tiempo de trabajo y personal y ventajas sociales en un único género. Un mínimo de entre un 10 y un 20 % anual de beneficiarios de cada sexo.

Junto a estos objetivos generales y junto con las medidas que para cada área se detallan a continuación, se fijan también unos objetivos menores o recomendaciones de índole cualitativa.

B. MEDIDAS COMUNES.

Para éste periodo Se mantienen y prorrogan las medidas comunes existentes en cada área y aprobadas en el Plan 2010, sin perjuicio de las que se pueda desarrollar específicamente en cada centro de trabajo.

Las medidas comunes BSH para alcanzar los objetivos del Plan se detallan a continuación.

1. ACCESO AL EMPLEO.

SELECCIÓN. Recomendación BSHE-E: En procesos de incorporación no dar preferencia a ningún sexo. Para ello, que haya entre un 10 % y un 20 % de cada sexo en las incorporaciones anuales que se produzcan.

Medidas	Responsable
– El nuevo personal encargado de la selección y contratación recibirá formación sobre el plan de igualdad.	ES/BA-HRP
– En puestos en los que haya exceso de un género, se favorecerá, siempre en igualdad de condiciones y competencias, la incorporación del sexo subrepresentado.	ES/BA-HRP Xxx/HR.
– Mantener el acceso a la web del empleado a aquellas personas que se encuentran en situación de baja por maternidad, paternidad, excedencia por cuidado de familiares o suspensión por riesgo durante el embarazo, para que tengan acceso a información acerca de nuevas vacantes.	ES/BA-HR. IT-E
– Eliminar el lenguaje sexista de las ofertas de trabajo. No incluir en las fichas de incorporación y solicitud de empleo información relativa al estado civil y número de hijos, o en su caso darle una nueva redacción para que sólo consten los datos interesantes a efectos de IRPF. Del mismo modo retirar el cuadro relativo a los familiares o amigos que trabajan en BSH. Establecer campos opcionales en relación a aptitudes y deseos, pero nunca relacionados con la situación personal y familiar.	ES/BA-HRP
– Publicitar en las ofertas de empleo la existencia de una política activa de no discriminación.	ES/BA-HRP
– Los trabajadores que se hayan considerado discriminados en procesos de selección por cuestión de género, podrán dar parte a la Comisión de Igualdad para que lo analice.	Comisión Igualdad
– Transparencia: mantener criterios de transparencia en los procesos de selección: convocatoria y publicidad de los criterios de selección.	ES/BA-HRP

CONTRATACIÓN. Recomendación BSHE-E:

- Mantener o aumentar el número contratos a tiempo parcial.
- Potenciar el uso del contrato de interinidad en casos necesarios.
- En el caso de contratos temporales, deberá haber representación de ambos sexos.

Medidas	Responsable
– Contratos de interinidad. Será la fórmula habitual para sustituir en su caso temporalmente a aquellos trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo en casos de paternidad, maternidad, lactancia acumulada, riesgo en el embarazo, riesgo durante la lactancia de un menor de 9 meses, excedencias por cuidado de familiares, de menores de 8 años y de más de 8 años en causas excepcionales como adopción de extranjeros, excedencias voluntarias y similares.	Xxx/HR
– Contrato a Tiempo Parcial. Se potenciará el uso del contrato de tiempo parcial especialmente para cubrir jornadas enteras con diferentes trabajadores a tiempo parcial. En esos casos tendrán preferencia aquellos trabajadores y candidatos con hijos menores de edad y mayores y discapacitados a su cargo.	Xxx/HR
– Colectivos en Exclusión Social. En su caso, y siempre que ello sea posible, adoptar medidas de ayuda o bonificaciones ofrecidas por la administración: acceder las bonificaciones por contratación de víctimas de la violencia de género, o mayores de 45 años.	Xxx/HR

2) CLASIFICACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

PROMOCIÓN Y ROTACIÓN. Recomendación BSHE-E: Que entre un 10 % y un 20 % de las promociones sea de un mismo sexo.

Medidas	Responsable
– En procesos de promoción no automática no se dará preferencia a ningún sexo.	ES/BA-HRP; xxx/HR; Personas con gente a su cargo.
– Transparencia: mantener criterios de transparencia en los procesos de rotación para cobertura de vacantes.	ES/BA-HRP; xxx/HR. Personas con gente a su cargo.

Medidas	Responsable
– En procesos de rotación no se dará preferencia a ningún sexo.	ES/BA-HRP; xxx/HR. Personas con gente a su cargo.
– En puestos en los que haya subrepresentación de un sexo, se favorecerá, siempre en igualdad de condiciones y competencias, la incorporación del sexo subrepresentado	ES/BA-HRP; xxx/HR. Personas con gente a su cargo.
– En los casos en los que la movilidad geográfica pudiese afectar a diferentes trabajadores, se valorarán especialmente situaciones con hijos en período escolar o en tratamiento hospitalario o con discapacitados a cargo.	ES/BA-HRP; xxx/HR
– Discriminación positiva en igualdad de oportunidades a favor de uno u otro sexo cuando en el departamento en cuestión haya desequilibrio, tanto en selección como en promoción. En caso de apertura de nuevo centro de trabajo: hacer una selección equilibrada y repartida.	ES/BA-HRP; xxx/HR. Personas con gente a su cargo.
– Posibilidad de que aquellas personas que se encuentran en situación de excedencia por cuidado de familiares puedan participar en procesos de selección para puestos de mayor responsabilidad: se informará de las vacantes vía web del empleado.	ES/BA-HRP; xxx/HR
– Posibles acuerdos con organismos públicos para la selección de víctimas de la violencia de género.	ES/BA-HRP; xxx/HR
– En la denominación de los puestos de trabajo se eliminarán aspectos que se asocien al sexo de sus integrantes (limpiadora, mozo...)	ES/BA-HRP; xxx/HR

FORMACIÓN. Recomendación BSHE-E: Que entre un 10 y un 20 % de los asistentes a cursos de formación sea de un mismo sexo.

Medidas	Responsable
– En la convocatoria de cursos de formación se tendrá en cuenta a trabajadores en situación de maternidad, paternidad y excedencia por cuidado de hijos o discapacitados. Mantener el acceso a la web del empleado en los casos antes mencionados para poder acceder al catálogo de formación y participar de los cursos que BSH pone a disposición de los empleados.	ES/BA-HRP; xxx/HR IT-E
– Permitir participar a las personas que se encuentren en la anterior situación tanto en los cursos de formación organizados por la empresa, como en los procesos de selección: que tengan acceso a la web y puedan tener conocimiento tanto del catálogo de formación como de las vacantes del grupo.	HR-P; xxx/HR
– Inclusión de cursos específicos en materia de igualdad en el plan de formación con una frecuencia determinada.	ES/BA-HRP
– Inclusión de referencias al Plan de Igualdad BSH en la formación inicial a los/as nuevos/as empleados/as.	ES/BA-HRP
– Acciones formativas tendentes a sensibilizar a aquellas personas que participan en procedimientos de selección, en materia de igualdad. En su defecto, campaña de comunicación interna, con elaboración de carteles informativos que se expondrán en los tabloneros de los centros, así como de hojas informativas que se entregarían con las nóminas.	ES/BA-HRP
– Una vez se han desarrollado cursos de formación destinados a mujeres para ejercer funciones de Dirección, evaluar su resultado.	ES/BA-HRP
– Desarrollar acciones formativas inversas: cursos que tradicionalmente eran para hombres, realizarlos para las mujeres y viceversa.	ES/BA-HRP
– Igualdad de acceso a la formación con independencia de la jornada, completa o reducida, así como si se encuentra en situación de excedencia por cuidado de familiares (reciclaje profesional).	ES/BA-HRP; xxx/HR

3). RETRIBUCIÓN Y MEJORAS SOCIALES.

COMPENSACIÓN. Recomendación BSHE-E: No diferencias salariales por razón de género entre trabajadores que desarrollan las mismas funciones (se excluye las diferencias por Complemento Personal que se derivan de lo expuesto en el Convenio Colectivo)

Medida	Responsable
Se mantendrá y revisará un análisis anual de las retribuciones percibidas en idénticas situaciones de Grupo, Nivel, Puestos y Antigüedad por hombres y mujeres.	ES/BA-HRP; xxx/HR

MEJORAS SOCIALES. Recomendación BSHE-E: Se procurará mantener una oferta de productos y servicios externos que faciliten la conciliación de la vida personal-familiar y laboral. Y en la medida en que resulte posible, se estudiará y procurarán las siguientes:

Medida	Responsable
Planes de Retribución Flexible de Exentos: Servicios de Guardería, Seguros Salud, Vivienda, Formación y Hogares Conectados a Internet.	ES/BA-HR
– Bienes y servicios de otras empresas para todos los empleados/as BSH. Mantener y Potenciar: Seguros Salud; Formación externa; Viajes y Centros de Ocio; Sistemas de Reparación y alquiler de vehículos y similares.	ES/BA-HRP xxx/HR
– Mantener viva la Norma venta de aparatos, accesorios y reparaciones BSH.	ES/BA-HRL xxx/HR
– Clubes Sociales o similares donde los haya: Permitir a los empleados/as que se encuentran en las situaciones de excedencia por cuidado de hijos y similares, poder acceder a todas esas actividades.	ES/BA-HRL; xxx/HR
– Servicios de Comedor o Plus Comida.	ES/BA-HRL; xxx/HR
– Servicios de Transporte Colectivo.	ES/BA-HRL; xxx/HR
– No diferenciación ropa de trabajo por géneros.	xxx/HR
Para las víctimas que tengan que abandonar el domicilio como consecuencia del maltrato: asesoramiento psicológico-médico y jurídico a aquellas personas que acrediten legalmente estar viviendo esa situación.	ES/BA-HRLH

4) TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL.
Recomendación BSHE-E: Reducción de horas fuera del lugar habitual y de la hora habitual de trabajo y no repercusión en el desarrollo profesional el uso de medidas de conciliación familiar.

Teletrabajo/Reducción Viajes Empresa.

Medida	Responsable
– Potenciar el uso de la videoconferencia, siempre que ello sea posible, con el fin de evitar los viajes de trabajo.	Jefes Depart.
– Habilitar, al menos (y siempre que técnicamente fuese posible) un token y PC genérico, para los departamentos que así lo requieran para facilitar el teletrabajo en momentos puntuales.	Jefe Depart. - IT

Excedencias Voluntarias.

Medida	Responsable
<p>Se podrán valorar, siempre que las circunstancias lo permitan y sea autorizado por el responsable inmediato y de personal, excedencias voluntarias de duración inferior a la legalmente establecida bajo las siguientes condiciones:</p> <p>Duración mínima de un mes y máxima de dos meses. Durante meses a concretar por Centro. Que empiecen al finalizar o iniciar el turno de vacaciones establecido. El trabajador que la solicite no deberá haber tenido ausencias de ningún tipo que supere el 3 % de las jornadas efectivas en los tres años inmediatamente anteriores. En el caso de trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea inferior a tres años, no sólo se debe dar el supuesto anteriormente mencionado, sino también tener una antigüedad de al menos 2 años. Que en el mismo departamento no se presenten tantas solicitudes que imposibilite el normal funcionamiento del mismo.</p>	ES/BA-HRL; xxx/HR

Maternidad y Paternidad.

Medida	Responsable
<p>Paternidad. Se establece la posibilidad de disfrutar la paternidad a tiempo parcial a razón del 50 % de la jornada diaria siempre que la legislación de seguridad social lo permita.</p>	ES/BA-HRL; xxx/HR
<p>Lactancia. Se hace referencia en cada Anexo de los Centros los que en cada convenio mejoran el mínimo legal, especialmente en cuanto a acumulación.</p>	ES/BA-HRL; xxx/HR
<p>Reducciones de Jornada. Facilitar su uso y determinación horaria coincidiendo con el inicio o final de la jornada.</p>	ES/BA-HRL; xxx/HR
<p>Vacaciones y Exceso de Calendario. Se establece la posibilidad de disfrutar las vacaciones y exceso de calendario que correspondan, o parte de los mismos, a continuación de la maternidad y/o lactancia y dentro del año natural en aquellos centros donde ambas contingencias no se deben establecer de manera colectiva a no ser que medie mutuo acuerdo individual.</p>	ES/BA-HRL; xxx/HR

Jornada y Horarios.

Medida	Responsable
<p>Bolsas de horas por compensaciones de flexibilidad o por excesos de jornada diarias por realización de jornadas irregulares. Establecer uso individual según convenios.</p>	ES/BA-HRL; xxx/HR
<p>Turno Central: Establecer horarios flexibles según convenios y prácticas habituales.</p>	ES/BA-HRL; xxx/HR
<p>Turno Central Flexible y Reducción de Jornada: Poder aplicar por analogía el flexible normal a los horarios de reducciones de jornada.</p>	ES/BA-HRL; xxx/HR
<p>Jornada Irregular: Acuerdos individuales para una distribución irregular de la jornada en el caso de trabajadores/as con hijos entre 8 y 10 años (hasta los 8 hay reducción de jornada), siempre y cuando, se pacte con el responsable inmediato (mutuo acuerdo).</p>	ES/BA-HRL; xxx/HR

Permisos y Licencias.

Medida	Responsable
<p>General. En todos los convenios colectivos se mejora el mínimo legal de los permisos</p>	ES/BA-HRL; xxx/HR
<p>Licencias no retribuidas: con una duración máxima a concretar por centro y compensable con flexible para casos de adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.</p>	ES/BA-HRL; xxx/HR
<p>Permiso de asistencia a médico de cabecera (fijado en convenios); extenderlo a la posibilidad de usarlo para acompañar a familiares discapacitados de primer grado cuando sea necesario, con un límite fijado de horas al año.</p>	ES/BA-HRL; xxx/HR

5) DISCIPLINARIO. Recomendación BSHE-E Plasmar y perseguir faltas relacionadas con conductas y actos contrarios a la Igualdad.

Medida	Responsable
– Incluir en el Régimen de Sanciones de los convenios allí donde no está ya: Faltas Muy Graves. Será causa irremediable de despido el maltrato, abuso de de autoridad o falta de respeto o consideración por razón de género.	ES/BA-HRL; xxx/HR
Establecer un único Protocolo específico de Prevención y Actuación en casos de acoso sexual que se anexará a este Plan	ES/BA-HRL; xxx/HR

6) COMUNICACIÓN. Recomendación BSHE-E: Contribuir en la sensibilización sobre igualdad.

Medida	Responsable
Formación en Igualdad a los nuevos profesionales de Comunicación Corporativa.	ES/BA-HRP; ES/SM-MA
Evitar posible lenguaje y vocabulario sexista en las comunicaciones oficiales internas y externas.	HR; MKCC Personas con gente a su cargo.
Analizar posibles acciones de comunicación interna sobre: – El concepto de igualdad. – Sensibilización a favor de la ayuda en las tareas del hogar. – Sensibilización en contra del maltrato de género.	ES/BA-HRP; ES/SM-MA

7) SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. Recomendación BSHE-E: Equidad de las evaluaciones de riesgos y análisis de indicadores.

Medida	Responsable
En las evaluaciones ergonómicas de los puestos de trabajo se seguirán protocolos en los que se distingan métodos de evaluación y prevención en funciones de las características biológicas de cada sexo: – Adaptación SAP EH&S, método NIOSH a masas de referencia 15 - 25 kg. para mujeres y hombres. – Evaluaciones de riesgos ergonómicas según Check-list OCRA que sí tiene en cuenta los riesgos ergonómicos en función de sexo. – Adaptación evaluaciones NIOSH actuales a las nuevas masas de referencia para mujeres y hombres.	ES/TE-ESS ES/TE-xxx
En las áreas de producción y de tareas que requieren esfuerzo físico, se determinarán puestos de trabajo más indicados para situaciones de embarazo.	ES/TE-xxx
Los datos de absentismo médico, tanto de contingencias comunes como profesionales (accidentes), se desglosarán por sexos en aras a analizar posibles medidas preventivas por razón de sexo: Adaptación Módulo SAFE de EH&S-SAP para desglose Cont. Prof. por género.	ES/BS-HRLH ES/TE-ESS
Vigilancia de la Salud. Tener en cuenta el factor de género a la hora de realizar los reconocimientos médicos a través de los protocolos sanitarios específicos y en las consultas médicas. <i>Ej: Protocolo osteomuscular donde se hace una especial incidencia a la exploración de la espalda en mujeres, dada una mayor prevalencia de trastornos musculoesqueléticos, fundamentalmente escoliosis.</i>	ES/BS-HRLH
Promoción de la Salud. Planificar varios programas de promoción de la salud específicos para hombres, para mujeres y comunes: <i>Ej: Escuela de espalda, tabaquismo, Suelo Pélvico, cáncer de mama y útero, embarazo y maternidad, atención a la mujer climatérica y osteoporosis</i>	ES/BS-HRLH
Higiene Industrial: Adaptación Sistema Gestión PRL de fábricas al RD 298/2009, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia: mejora en la gestión de los productos químicos para evitar riesgo a la mujeres en el embarazo o lactancia.	ES/TE-xxx

Medida	Responsable
<p>Se valorarán el paso a situaciones de riesgo en el embarazo a partir de la semana 18.^a con el tope de la 24. Varía según el factor de riesgo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manejo repetitivo de pesos, arrastre y empuje de cargas. Según peso y n.º de repeticiones, o flexión repetida de tronco entre la 18 y 26 semanas. - Ruido, semana 22. - Bipedestación mantenida, igual o superior a 4 horas, entre la 22 y 24 semanas. - Agentes químicos, desde el momento que se conoce la situación de embarazo. <p>Además, hay que tener en cuenta las particularidades de la trabajadora (peso, antropometría, ...).</p>	<p>ES/BS-HRLH ES/BS-HRL ES/TE-xxx</p>

ANEXO VI

Personal Exento

PUESTO	ÁREA
COORDINADOR TÉCNICOS PRODUCTO CS.	ÁREA TÉCNICA
DISEÑADOR GRÁFICO CS.	ÁREA TÉCNICA
HEAD OF CS TECHNICAL AREA.	ÁREA TÉCNICA
TÉCNICO DOCUMENTACIÓN CS.	ÁREA TÉCNICA
TÉCNICO DOCUMENTACIÓN ESPECIALISTA.	ÁREA TÉCNICA
TÉCNICO PROCESOS CS.	ÁREA TÉCNICA
TÉCNICO PRODUCTO CS.	ÁREA TÉCNICA
TÉCNICO VIDEO CS.	ÁREA TÉCNICA
TÉCNICOPROCESOSESPECIALISTA.CS(C,O,CO).	ÁREA TÉCNICA
HEAD OF CUSTOMER CARE CENTER.	CAU
RESPONSABLE ATENCIÓN AL CLIENTE.	CAU
RESPONSABLE CALIDAD Y FORMACIÓN CAU.	CAU
RESPONSABLE CALL CENTER BACK OFFICE.	CAU
RESPONSABLE CALL CENTER FRONT OFFICE.	CAU
RESPONSABLE MK Y VENTAS CAU.	CAU
RESPONSABLE CALL CENTER FO INTERNACIONAL.	CAU
TÉCNICO PROCESOS Y PROYECTOS MEJORA CAU.	CAU
HEAD OF CS CONTROLLING.	CONTROL ECONÓMICO
JEFE TALLER LB.	CONTROL ECONÓMICO
TÉCNICO CONTROL.	CONTROL ECONÓMICO
DIRECTOR.	DIRECCIÓN GENERAL
RESPONSABLE MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD.	DIRECCIÓN GENERAL
SECRETARIA.	DIRECCIÓN GENERAL
DIRECTOR REGIONAL CS.	FIELD SERVICE
JEFE EQUIPO CS.	FIELD SERVICE
JEFE SERVICIO DELEGACIÓN CS.	FIELD SERVICE
TÉCNICO FORMACIÓN CS.	FIELD SERVICE
GESTORPROYECTOSYSOLUCIONES E-BUSINESS CS.	HUB SPICE
RESPONS.CS.PROYECTSYSOLUCIONESE-BUSINESS.	HUB SPICE
TÉCNICO CS CRM ESPECIALISTA.	HUB SPICE
TÉCNICO CS PROCESOS E-BUSINESS.	HUB SPICE

PUESTO	ÁREA
TÉCNICO CS TEST ESPECIALISTA.	HUB SPICE
HEAD OF CS LOGISTICS.	LOGÍSTICA
RESPONSABLE ALMACÉN CLP CS.	LOGÍSTICA
RESPONSABLE GESTIÓN PEDIDOS CS.	LOGÍSTICA
RESPONSABLE SCM CS.	LOGÍSTICA
GESTOR DE PROYECTOS MK CS.	MARKETING
HEAD OF CS MARKETING.	MARKETING
PRODUCT MANAGER ACCESORIOS CS.	MARKETING
RESPONSABLE MARKETING COMUNICACIÓN CS.	MARKETING
HEAD OF CS ORGANIZATION.	ORGANIZACIÓN Y SOPORTE
RESPONSABLE COMPRAS CS.	ORGANIZACIÓN Y SOPORTE
RESPONSABLE PROCESOS CLIENTE CS.	ORGANIZACIÓN Y SOPORTE
RESPONSABLE PROCESOS/PROYECTOS MEJORA CS.	ORGANIZACIÓN Y SOPORTE
RESPONSABLE SERVICIOS SOA - LB.	ORGANIZACIÓN Y SOPORTE
RESPONSABLE SERVICIOS SOA - PAE.	ORGANIZACIÓN Y SOPORTE
JEFE RECURSOS HUMANOS.	RRHH
RESPONSABLE ADMINISTRACIÓN PERSONAL.	RRHH

Notas:

- Se considerará personal exento los puestos antes indicados, así como cualesquiera otros que pudieran surgir a lo largo de la vigencia del presente convenio con análogas características.
- Todas las denominaciones de los puestos o niveles de este convenio se entienden referidas tanto a mujeres como a hombres.
- Los puestos anteriormente descritos serán de libre designación por parte de la Dirección de la Empresa.