

Estas funciones se ejercen sobre los T.M.A. y TMA Jefes en relación con las funciones y actividades que éstos realizan.

Existe un conjunto de actividades y funciones cuya ejecución es de aplicación al conjunto de todos los integrantes del colectivo de Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves como son: el manejo de terminales informáticos utilizados para entrada y salida de información en los sistemas de gestión y documentación; la utilización de vehículos de transporte y elevación; el manejo de equipos de comunicaciones; la utilización, interpretación y actualización de la documentación técnica; la cumplimentación de la documentación establecida dentro del proceso general de mantenimiento, la participación como instructor en actuaciones o programas de formación, etc.

Las personas de esta categoría laboral, estarán sujetas a la normativa que el Nuevo ordenamiento laboral establece para la asignación de puestos de trabajo, progresión, promoción, etc.

Quinto.—La implantación del mantenimiento a requerimiento, una vez aprobado por la autoridad competente, no conllevará movilizaciones geográficas obligatorias entre los Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves.

Sexto.—Quedan derogados todos los artículos del XV Convenio Colectivo que se opongan total y parcialmente al contenido de este Acta de Acuerdo.

No asiste D. Jesús García Domínguez miembro de la Comisión Negociadora por el Sindicato CTA.

Los miembros de la Comisión Negociadora que suscriben el presente Acta, reúnen la mayoría de ambas representaciones, a tenor de lo establecido en el art. 89.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Y sin más asuntos que tratar en esta reunión, se levanta la sesión en el lugar y fecha arriba indicados, firmándose el presente Acta en prueba de conformidad por ambas partes.

## 3861

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

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Kraft Foods España, S. A. (Código de Convenio n.º 9007251), que fue suscrito con fecha 16 de diciembre de 2003, 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, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

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

### CONVENIO COLECTIVO 2003-2004

#### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Representación de la empresa:

Armando Gómez Brihuega.  
Francisco Javier Iglesias Ramos.  
Rosa M.ª Jémez de la Rosa.

Representación social:

Central Sindical CC.OO.:

Xavier Pascual Saludes.  
Antonio Neira Romero.  
José Vicente Añón Serra.

Central Sindical ELA:

Iñaki Bengoa Barrio.

Agrupación Independiente:

Gerardo Cea Ferreiro.  
Alfredo García Fuertes.  
Aurelio Márquez Orozco.

#### Artículo 1. *Ámbito de aplicación territorial.*

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales en los centros de trabajo que la empresa Kraft Foods España, S.A. tiene establecidos en:

Barcelona:

Avda. Icaria, n.º 145 (5-A), Barcelona 08005.  
Calle Atlantic, n.º 131-133, Barcelona 08040.

Bilbao:

Calle Doctor Luis Bilbao Líbano, n.º 10, 2.º A, Leioa (Bizkaia 48940)

Madrid:

Calle Eucalipto, 25, Madrid 28016.

Málaga:

Avda. Moliere, 36, Edificio Cristal, (1-2.º), Málaga 29004

Sevilla:

Ctra. De la Isla, Polígono Industrial, calle 7, parcela 24, Dos Hermanas (Sevilla 41700).

Valencia:

Calle Profesor Beltrán Báguena, n.º 4, Despacho 106, Valencia 46009.

Zamora:

Ctra. Villalpando, km. 1, Zamora 49001.

León:

Avda. José Aguado, 4, 2.º B 24005 León.

Asimismo, será de aplicación a cualquier otro centro de trabajo, perteneciente a la Red de Ventas y A.F.H., que la empresa pueda abrir en el futuro dentro del territorio nacional.

#### Artículo 2. *Ámbito de aplicación personal y funcional.*

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal clave y ATG perteneciente a la red comercial de Retail y Consumo Fuera del Hogar (AFH), incluida dentro del ámbito de aplicación territorial descrito en el artículo 1 del presente Convenio.

#### Artículo 3. *Vigencia temporal.*

La vigencia temporal del presente Convenio Colectivo será de dos años, extendiendo su vigencia desde el día 1 de enero de 2003 a 31 de diciembre de 2004.

#### Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

El presente convenio se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que medie denuncia escrita por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses, respecto de la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

#### Artículo 5. *Compensación.*

Las condiciones económicas y laborales pactadas en este Convenio Colectivo, valoradas en su conjunto, compensan a la totalidad de las aplicables en la Empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de la misma.

#### Artículo 6. *Absorción.*

Las disposiciones o resoluciones legales futuras, de carácter general, convencional o individual, que conlleven aparejada una variación económica o individual, en todos o en algunos de los conceptos retributivos que se establecen en el presente convenio, únicamente tendrán repercusión en la Empresa si, en cómputo global anual, superan las contenidas en el mismo, quedando en otro caso absorbidas dentro de este.

#### Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Los derechos y obligaciones pactados en el presente convenio, constituyen un todo orgánico e indivisible por lo que, caso de devenir nula alguna de sus partes componentes, quedarán en su totalidad sin eficacia práctica, debiendo renegociarse todo su contenido.

#### Artículo 8. *Garantías «ad personam».*

La Empresa respetará las situaciones personales que, en cómputo global, excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, manteniéndose estrictamente «ad personam», mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

#### Artículo 9. *Comisión paritaria de interpretación y resolución de conflictos.*

Se establece una comisión paritaria, cuyas funciones serán las siguientes:

- Las de interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo.
- Las de seguimiento del conjunto de acuerdos.

La Comisión estará formada por cinco miembros de cada parte.

Dicha Comisión ser reunirá a propuesta motivada de cada una de las partes.

## CAPÍTULO II

### Retribuciones

#### Artículo 10. *Sistema retributivo.*

Todos los empleados incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio ser regirán por el sistema de retribución por méritos establecidos anualmente por parte de la compañía para los puestos clave y A.T.G.

#### Artículo 11. *Estructura salarial.*

La retribución bruta total anula de carácter fijo del personal incluido en el presente Convenio estará constituida por los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Complemento Personal.
- Antigüedad.

#### Artículo 12. *Complemento de antigüedad.*

1. Empleados fijos, y en alta con anterioridad a 1 de enero de 1996, devengarán un complemento de antigüedad por quinquenios vencidos a razón de 6 por 100 sobre su retribución total, manteniéndose fija la cuantía del quinquenio durante toda su vigencia.

2. El número máximo de quinquenios que se podrán cumplir y percibir a partir de 1996 será de tres, de acuerdo a los siguientes criterios:

- Empleados que cumplan quinquenios en 1996, percibirán éste y dos más en los años 2001 y 2006.
- Empleados con quinquenios en curso durante 1996, percibirán:

b.1) El quinquenio en curso en los años 1997 a 2000, ambos inclusive, en función de la fecha de devengo.

b.2) Los otros dos quinquenios: en los años 2002 hasta 2005 el primero, y el segundo quinquenio en los años 2007 hasta 2010.

c) Una vez devengados los tres quinquenios máximos señalados anteriormente, no se devengará más antigüedad en concepto de dicho complemento.

3. Todos aquellos empleados que causen alta con posterioridad a 1 de enero de 1996 no devengarán ni percibirán cantidad alguna en concepto de complemento de antigüedad.

#### 4. Especificación del límite temporal de quinquenios:

Inicio devengo último quinquenio	Próximos quinquenios	Período cumplimiento
1995	Primero .....	2000
	Segundo .....	2005
	Tercero/último .....	2010
1994	Primero .....	1999
	Segundo .....	2004
	Tercero/último .....	2009
1993	Primero .....	1998
	Segundo .....	2003
	Tercero/último .....	2008
1992	Primero .....	1997
	Segundo .....	2002
	Tercero/último .....	2007
1991	Primero .....	1996
	Segundo .....	2001
	Tercero/último .....	2006

#### Artículo 13. *Subvención comida «Customer service».*

1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se establecen las siguientes cantidades en concepto de ayuda de comida y bocadillo:

	2003	2004
Invierno (lunes a viernes) .....	7 €	7 €
Verano (lunes a viernes) .....	3,5 €	3,5 €

2. El citado concepto será únicamente percibido por los «customer service».

3. Ayuda de bocadillo: se percibirá por día efectivo de trabajo durante todos los viernes y período de jornada intensiva o de verano.

4. Ayuda de comida: se percibirá por día efectivo de trabajo excepto los viernes y período temporal en que sea de aplicación la jornada intensiva o de verano.

5. Los períodos temporales de percepción de las citadas ayudas serán los previstos en el anexo I del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 14. *Horas extraordinarias.*

Las partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, manteniéndose aquellas que sean necesarias por pedidos o períodos punta de producción, cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha o paradas, cambios de turnos, y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar el debido cumplimiento del servicio.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada ordinaria se abonará con un recargo del 75 por 100 del valor hora.

Las horas extraordinarias en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor.

Las horas extraordinarias estarán limitadas en su número de acuerdo con lo que marque en cada momento la Ley.

#### Artículo 15. *Gratificaciones extraordinarias.*

La retribución bruta anual se distribuirá en 14 pagas de idéntica cuantía, correspondiente a los doce meses naturales y dos pagas extraordinarias, que se abonarán en los siguientes períodos:

- Extraordinaria mes de julio: 30 de junio.
- Extraordinaria mes de diciembre: 1 de diciembre.

Dichas pagas extraordinarias se devengarán por semestres naturales y se abonarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado en los periodos de devengo, excepto la paga extraordinaria de diciembre, que se anticipará su abono al 1 de diciembre; en este supuesto, en caso de baja de empleados con posterioridad a su recepción, se procederá por parte de la empresa a regularizar tal situación en su liquidación.

#### Artículo 16. *Anticipo permanente.*

En aquellos supuestos derivados de baja en la compañía, ésta podrá proceder a descontar de la liquidación de haberes que pueda corresponder al empleado la cantidad asignada en concepto de anticipo permanente.

### CAPÍTULO III

#### Organización del trabajo

#### Artículo 17. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo y los procesos productivos, será facultad de la Dirección de la Empresa, la cual actuará conforme a las facultades que le otorgan las normativas legales y reglamentarias de carácter general.

#### Artículo 18. *Jornada anual.*

1) La jornada laboral del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, quedará fijada de conformidad con la siguiente fórmula:

Días naturales del año:

Menos n.º de domingos.

Menos n.º de sábados.

Menos n.º de fiestas de carácter local, nacional o de Comunidad, no coincidentes en sábado.

Menos 1 día de reducción correspondiente al día 24 de diciembre siempre y cuando que el mismo coincida en día laborable.

Menos 26 días laborables de vacaciones.

= igual, al n.º de días laborables del año.

2) Caso que el día correspondiente al 24 de diciembre coincida en sábado o domingo, dicho día no será compensado o permutado por otro día laborable.

#### Artículo 19. *Horarios.*

Los horarios se regirán en cada centro de conformidad con lo dispuesto en el anexo I del presente Convenio.

#### Artículo 20. *Vacaciones.*

Todos los empleados incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, disfrutarán de un periodo de vacaciones retribuidas de 26 días laborables. Quince días de los mismos se tomarán en el periodo de mayo a octubre.

La planificación de vacaciones deberá de ser conocida por el interesado con, al menos, dos meses de antelación sobre la fecha de inicio.

#### Artículo 21. *Trabajos de superior e inferior grupo.*

El trabajador que realice funciones de grupo superior al que tuviera reconocido, por un periodo superior a 6 meses consecutivos, durante un año, u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de grupo superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva u organizativa, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas inferiores correspondientes a su grupo profesional, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

#### Artículo 22. *Ascensos.*

En este apartado, ambas partes se remiten expresamente a lo dispuesto en el R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas concordantes.

#### Artículo 23. *Períodos de prueba y preaviso.*

Se establecen los siguientes periodos de:

a) Prueba:

Empleados administrados por grado 9 o superior: seis meses.

Resto de empleados: dos meses.

b) Preaviso: Para todos los empleados de treinta días. Caso de incumplimiento, la empresa podrá descontar de la liquidación finiquito el día/días de incumplimiento del mismo.

#### Artículo 24. *Jubilación.*

1. Ambas partes al objeto de fomentar el empleo y contratación de nuevos trabajadores, y sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos, acuerdan proceder a:

1.1 Establecer con carácter de obligatoriedad la jubilación forzosa a los 65 años de edad.

1.2 Establecer con carácter optativo y previo solicitud del empleado, la jubilación voluntaria a los 64 años.

2. En este último caso, la Dirección de la Empresa se compromete a sustituir al trabajador jubilado por otro trabajador por periodo de 1 año.

### CAPÍTULO IV

#### Beneficios sociales

#### Artículo 25. *Complemento Incapacidad Temporal.*

En caso de incapacidad temporal, la Empresa compensará el 100% del salario bruto establecido en el art. 11 del Convenio Colectivo, durante los quince primeros días. Con posterioridad a dicho periodo, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario bruto, hasta un máximo de 18 meses.

Los citados niveles asistenciales o de complementación se mantendrán por parte de la Empresa, en tanto en cuanto no exista un cambio legislativo en materia de Seguridad Social, que implique una situación más gravosa o perjudicial.

#### Artículo 26. *Excedencias.*

Sobre este concepto, ambas partes se remiten expresamente a lo previsto en el artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 27. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, podrán obtener licencias retribuidas, previo aviso y justificación, en los casos siguientes: (Ver anexo II).

a) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.

b) Alumbramiento de la esposa: tres días naturales. Este permiso se ampliará hasta cuatro días en caso de cesárea; y hasta cinco días en el supuesto de ocurrir en distinta Comunidad de la de residencia del trabajador.

c) Fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad: 4 días naturales, ampliables a cinco días naturales en el supuesto de ocurrir dicha situación en Comunidad distinta a la del domicilio o residencia legal del empleado.

A los correspondientes efectos de aplicación de este apartado, se entenderá como consanguíneo a la esposa.

d) Fallecimiento o enfermedad grave de parientes afines hasta segundo grado de afinidad: 2 días naturales ampliables a 4 días naturales en el supuesto de ocurrir dicha situación en Comunidad distinta a la del domicilio o residencia legal del empleado.

e) Fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad: 1 día natural, ampliable a 3 días naturales, caso de ocurrir dicha situación en Comunidad distinta a la del domicilio o residencia legal del empleado.

f) Traslado de domicilio habitual: 1 día natural.  
 g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en las condiciones establecidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

h) Por el tiempo establecido, legal o convencionalmente, para la realización de funciones sindicales o de representación.

i) Los empleados/as por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Los/as empleados/as por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad.

La reducción señalada anteriormente se realizará sin reducción alguna de su retribución.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Se entenderá por lactancia tanto la natural como artificial.

j) Permisos retribuidos de preparación al parto:

Las empleadas embarazadas tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que coincidan o deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Para el ejercicio de este derecho se precisará:

a) Aviso previo al departamento de Recursos Humanos.

b) Justificación que dicha necesidad coincide con la jornada de trabajo.

#### Artículo 28. *Premio Jubilación.*

Todos aquellos trabajadores que se jubilen entre los 60 y los 65 años, percibirán de una sola vez las siguientes cantidades:

Para antigüedades entre 10 y 14 años: 2 mensualidades de Salario Bruto.

Para antigüedades entre 15 y 19 años: 4 mensualidades de Salario Bruto.

Para antigüedades de 20 y más años: 6 mensualidades de Salario Bruto.

Se entenderá por mensualidad un doceavo de la retribución anual total.

El citado premio no será de aplicación a aquellos empleados regidos por el sistema de méritos, que en función de su grado puedan adherirse, voluntariamente, al Plan de Jubilación establecido por la Empresa.

#### Artículo 29. *Reconocimiento Médico.*

Con fines preventivos y de control del estado de la salud de los trabajadores, anualmente se les someterá a una revisión médica, realizándose a cada trabajador una analítica basal general y prueba oftalmológica.

#### Artículo 30. *Premio por Antigüedad.*

Se establecen periodos de 10, 25 y 40 años de trabajo en la Compañía como los necesarios para tener derechos a los premios por antigüedad. En caso de empleados con años de servicios prestados en otras sociedades, pero reconocidos por la Compañía a efectos de antigüedad, también le serán tenidos en cuenta para la obtención de estos premios. No se computarán sin embargo, los periodos en situación de excedencia voluntaria o forzosa, o los trabajados con anterioridad a la baja voluntaria en la Empresa, con posterior reingreso del empleado.

Obsequios:

10 años: Juego de lápiz y bolígrafo con la inscripción de KFE grabada.

25 años: Reloj con una frase conmemorativa grabada.

40 años: Bandeja con el nombre del empleado y frase conmemorativa.

#### Artículo 31. *Seguridad y Salud Laboral.*

1. En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal vigente.

2. Para el cumplimiento de lo dispuesto en esta materia, se actuará por parte de la empresa en el campo de:

a) Prevención: Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas preventivas en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual o de formación e información de los trabajadores.

b) Control: Periódico de las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de la salud de los trabajadores.

3. Dada la dispersión geográfica de los distintos centros de trabajo, ambas partes acuerdan expresamente proceder a desarrollar la actividad preventiva mediante la contratación de un servicio de prevención ajeno y externo.

4. El referido servicio de prevención externo asumirá y asesorará a la empresa en las siguientes materias:

a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.

b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.

c) La determinación de las prioridades en la adopción de los medios preventivos adecuados a la vigilancia de su eficacia.

d) La información formación de los trabajadores.

e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del puesto de trabajo.

5. Se procederá a la designación de un Delegado de Prevención en cada uno de los centros de trabajo. Dicha designación se efectuará por y entre los representantes de los trabajadores, de acuerdo a su ámbito de representación funcional y territorial.

6. Los Delegados de Prevención ejercerán las competencias que las disposiciones legales establecen en materia de información, consulta, negociación, vigilancia y control de la actividad preventiva y de seguridad.

#### Artículo 32. *Seguro de Vida.*

Durante la vigencia del presente Convenio, todo el personal con contrato de trabajo superior a 6 meses o más, disfrutará de un Seguro de Vida colectivo, que la Compañía tiene establecido, y que garantiza los siguientes capitales asegurados:

a) Dos anualidades de salario bruto, excluida antigüedad, en los casos de incapacidad total o muerte natural.

b) Cuatro anualidades de salario bruto, excluido asimismo el complemento de antigüedad, en caso de muerte por accidente.

En todos los casos, el empleado contribuirá según la siguiente fórmula:

(Capital Asegurado – 1.500.000 Ptas.) × 0,2 ‰ = Contribución.

Tope máximo de 1.500 Ptas./mes, 9,02 Euros/mes.

Este seguro tendrá carácter voluntario.

Situaciones de incapacidad temporal: una vez agotado por parte del empleado el periodo máximo de incapacidad temporal (18 meses), este deberá de optar entre causar baja o mantenerse en alta en la Póliza de Vida y Accidentes Colectiva.

Dicha comunicación deberá de efectuarse por escrito, y comunicada al Departamento de RR.HH., quien acusará recibo de la misma.

Caso que el empleado opte por permanecer en alta en la referida Póliza, éste deberá de continuar contribuyendo, de acuerdo a los criterios establecidos en el número 2, del presente artículo.

#### Artículo 33. *Dietas «Customer Service».*

1. Cuando por razón de la función encomendada, el trabajador se vea obligado a pernoctar o a efectuar alguna comida fuera de su domicilio, percibirá una compensación por gastos, según el siguiente baremo:

	2003 (3 %)	2004 (3 %)
Desayuno .....	2,14 €	2,21 €
Comida .....	16,89 €	17,40 €
Cena .....	21,65 €	22,30 €

2. Los importes de comida y cena podrán acumularse hasta el tope máximo de las cuantías previstas en dichos apartados.

3. Aquellos empleados que por razón de la función encomendada tuvieran que desplazarse en vehículo particular por no tener asignado coche de empresa, se les reembolsará dicho desplazamiento a razón de 35 pesetas/kilómetro (0,21 €).

Artículo 34. *Dietas. Fuerza de ventas.*

Se establecen las siguientes cuantías en concepto de dietas únicas para la Fuerza de Ventas:

	2003 (3 %)	2004 (3 %)
Desayuno .....	3,84 €	3,96 €
Comida .....	16,26 €	16,75 €
Cena .....	14,80 €	15,25 €

No obstante lo dispuesto anteriormente, se podrán regularizar y compensar semanalmente dichos conceptos, siempre y cuando los mismos se efectúen durante la semana y se adjunten los correspondientes justificantes de gasto de cada uno de los mismos en la nota de gastos semanal, excepto en el caso de desayuno, en el que no será necesario la aportación de justificante.

Artículo 35. *Kilometraje. Fuerza de Ventas.*

Los desplazamientos con motivo de trabajo efectuados por los empleados de la Red de Venta en vehículo de empresa se reembolsarán a razón de:

- Gasolina: 12% sobre p.v.p. del litro de carburante de gasolina normal sin plomo por kilómetro recorrido.
- Gasoleo: 10% sobre p.v.p. del litro de gasoleo por kilómetro recorrido.

Artículo 36. *Obsequio de Navidad.*

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio, recibirá en el mes de Diciembre una cesta de Navidad, por un importe de:

- 2003 (3%): 158,68 €  
2004 (3%): 163,44 €

## CAPÍTULO V

**Régimen disciplinario**Artículo 37. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leve, grave o muy grave. En lo no previsto en el presente capítulo de faltas y sanciones, ambas partes se remiten a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves:

- De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de 30 días.
- No cursar dentro de los plazos establecidos la baja o justificante correspondiente cuando se falte al trabajo.

Artículo 39. *Faltas graves.*

- Falta no justificada de asistencia al trabajo.
- Ausentarse sin permiso del centro de trabajo.
- Simular la presencia de otro trabajador efectuando el control por él.
- Solicitar permiso alegando causa inexistente.
- No comunicar dentro de los plazos que exijan las disposiciones legales, los cambios o situaciones que se produzcan en la situación personal o familiar del empleado.
- El quebranto de reserva obligada sin que produzca graves perjuicios.
- Los trabajos mal realizados que impliquen falta de atención, o cuidado, que originen averías en los equipos, instalaciones, deficiencias en la producción o pérdidas de materias primas superior a lo normalmente admisible.
- La reiteración o reincidencia en falta leve.

Artículo 40. *Faltas muy graves.*

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, que no tengan la consideración de falta leve o grave.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la Empresa, o a los familiares que convivan con ellos.
- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

Artículo 41. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal; amonestación por escrito.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo por término de hasta 15 días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por término de 16 hasta 60 días o despido.

Artículo 42. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO VI

**Representación de los trabajadores**Artículo 43. *Representación de los trabajadores en la Empresa.*

El Comité de Empresa, como órgano colegiado y representativo de los trabajadores, tendrán las siguientes competencias, establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

- Recibir información que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece al Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre el programa de producción y evolución probables del empleo en la Empresa.
- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria de la Empresa.
- Emitir informe con carácter previo, sobre reestructuraciones, reducciones de jornada, traslado de instalaciones, implantación o revisión de sistemas de organización, estudios de tiempos, fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, siempre que estas afecten al volumen de empleo. Conocerá asimismo los modelos de contratos de trabajo que se utilicen en la Empresa.
- Será informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- Conocer trimestralmente las estadísticas sobre absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Las determinadas por la normativa vigente y por el presente Convenio Colectivo, en materia de Seguridad y Salud.

Asimismo, los miembros del Comité de Empresa, tendrán las siguientes garantías:

- Apertura de expediente contradictorio, en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves.
- Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, en los términos establecidos en el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón del desempeño de su representación.
- Expresar, colegiadamente, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales, retribuidas cada uno de los miembros del Comité, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No se incluirá en el cómputo del tiempo sindical, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la Empresa.

## CAPÍTULO VII

### Conciliación de la vida familiar y laboral

#### 1. Medidas específicas de protección de la maternidad/paternidad.

##### a) Permiso maternal:

El permiso maternal derivado del parto tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en caso de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

La distribución del periodo será a opción de la empleada, siempre y cuando seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

La empleada previamente al parto y con un preaviso de 30 días laborables, podrá comunicar al Departamento de Recursos Humanos su opción de disfrutar su periodo vacacional anual devengado, una vez concluido y a continuación del periodo de baja maternal.

El citado disfrute (vacaciones) podrá efectuarse en su totalidad o parcialmente.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o en su caso, de la parte que reste del permiso maternal.

Igualmente, el padre tendrá opción al disfrute del periodo vacacional a la finalización del permiso maternal, en los mismos términos y condiciones señalados para la madre.

##### b) Permiso paternal.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta (madre), al iniciarse el periodo de descanso por maternidad podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

Dicha opción deberá de ser ejercitada y comunicada al departamento de Recursos Humanos en el momento de iniciarse el periodo de descanso por maternidad.

#### 2. Permiso de Adopción y Acogimiento.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta 6 años, el permiso tendrá una duración de:

a) Menores de hasta 6 años: 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

b) Menores mayores de 6 años de edad con discapacidades o minusvalías o que por sus circunstancias y experiencias personales, o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, según informe de los Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid, o equivalente en el extranjero: 16 semanas ininterrumpidamente.

c) El periodo de duración del permiso de adopción o acogimiento, empezará a contar, a elección de la madre, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o bien a partir de la decisión judicial por la que se constituye la adopción.

d) En los casos de que la madre y el padre trabajen, el periodo de permiso se disfrutará a opción de los padres, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites temporales señalados (16 semanas).

e) En casos de adopción internacional, cuando sea necesario, el desplazamiento previo de los padres al país de origen del menor, el periodo de suspensión, previsto para cada uno de los supuestos, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

#### 3. Reducción de jornada por cuidado de hijos menores y/o personas discapacitadas o cuidado de familiares.

##### a) Hijos menores o personas discapacitadas.

Los empleados/as que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años, o un minusválido psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario,

entre al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

##### b) Cuidado o atención de pariente.

El empleado/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta 2.º grado de consanguinidad y afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad lucrativa, tendrán opción a una reducción de la jornada laboral en los mismos términos señalados en el punto a).

c) La reducción de jornada derivada de cuidado de hijos menores de edad, discapacitados, o cuidado de parientes, se entiende como un derecho individual del empleado. No obstante, si el número de solicitudes dentro de un departamento o puestos equivalentes, originase problemas de índole organizativo o de funcionamiento, se podrá limitar su ejercicio simultáneo.

Se entenderá como ejercicio simultáneo aquellos casos o supuestos en los que las solicitudes de reducción se originen dentro del mismo departamento, o puestos equivalentes y coincidan en los términos y condiciones de la reducción.

#### 6. Excedencia para cuidado de hijo o cuidado de familiar.

##### 1. Cuidado de hijo.

a) Los empleados/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo.

b) Se entiende como hijo tanto si lo es por adopción, por naturaleza o acogimiento, y con respecto a este último tanto permanente como preadoptivo.

c) El periodo de excedencia empezará a contar desde el momento del nacimiento, o en su caso desde la resolución judicial o administrativa.

##### 2. Cuidado de familiar.

Los empleados/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3. Simultaneidad de solicitudes que originen problemas organizativos (igual tratamiento que el anterior).

4. El periodo de excedencia será compatible a efectos de antigüedad.

5. El empleado tendrá derecho durante el periodo de excedencia a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá de ser convocado/a.

6. Durante el primer año de excedencia el empleado/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho año, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o equivalente.

## CAPÍTULO VIII

### Convivencia de hecho

Incorporar y regular en el presente convenio colectivo, una realidad social, permitiendo la extensión de beneficios o condiciones previstas en convenio, así como la equiparación de dichas situaciones a la convivencia conyugal.

#### Regulación:

Definición: Cuando dos personas mayores de edad, sin ningún vínculo matrimonial, convivan de forma libre, estable, pública y notoria en una relación de afectividad similar a la conyugal con independencia de su orientación sexual.

Exclusiones: Las relaciones de convivencia con vínculos de parentesco en línea recta por consanguinidad, adopción o colateral dentro del segundo grado de consanguinidad.

Acreditación: Las relaciones de convivencia serán acreditadas formalmente a través de la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma.

Beneficios: Las relaciones de convivencia acreditadas a través de la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho, dará lugar a los mismos beneficios reconocidos-Convenio Colectivo-a la convivencia conyugal.

Efectos: Serán a partir del momento de acreditación mediante certificación del Registro de Uniones de hecho de dicha situación.

El reconocimiento de efectos se efectúa exclusivamente a los meros efectos de aplicación de los beneficios y condiciones regulados en Convenio Colectivo, sin que ello signifique el reconocimiento o derechos no previstos en el Ordenamiento Jurídico regulador de la materia.

## Disposición adicional primera.

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

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

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

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

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

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

Número de delegados	Plantilla
1	Hasta 30
3	31 a 49

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

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

## Disposición adicional tercera.

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

## ANEXO I

**Horarios de trabajo**

*Todos los centros*

**Jornada de invierno**

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

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

Bocadillo : 30 minutos.

**Verano (3 meses)**

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

Bocadillo: 30 minutos.

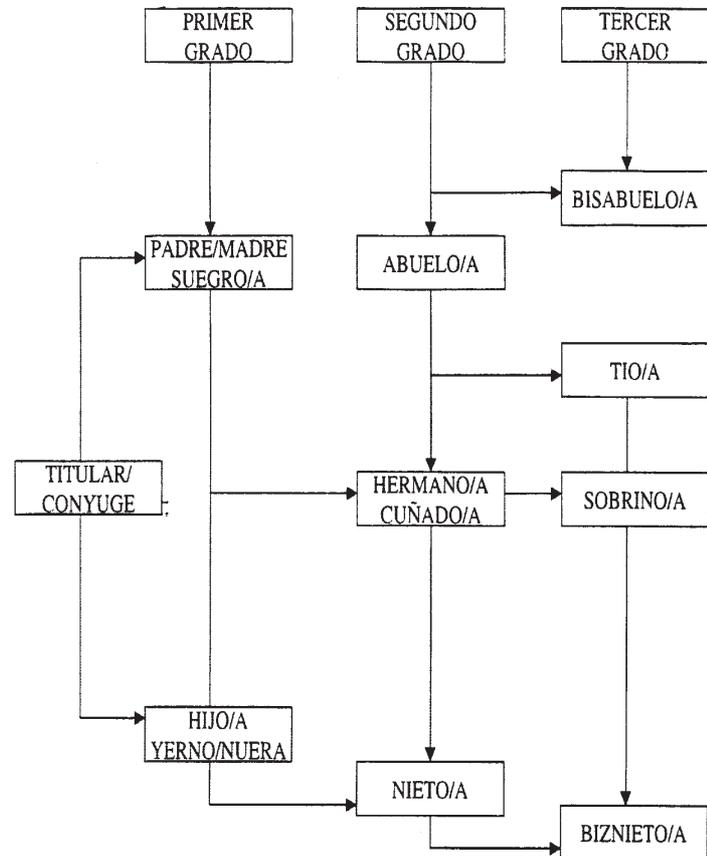
Se extenderá desde el 15 de junio al 15 de septiembre.

*Sevilla***Horario de Semana Santa**

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

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

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

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

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

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España, S. A. (Código de Convenio n.º 9014841), que fue suscrito con fecha 26 de noviembre de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

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

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

**1. Preámbulo**

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