

V. Anuncios

Otros anuncios

Consejería de Empleo, Industria y Comercio

3973 *Dirección General de Trabajo.- Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 3 de junio de 2013, que dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa BSH Electrodomésticos España, S.A. Interservice-Zona 8: Islas Canarias.*

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España, S.A. Interservice-Zona 8: Islas Canarias; y de conformidad con lo dispuesto en el artº. 90 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 los Reales Decretos 661/1984, de 25 de enero y 1033/1984, de 11 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, así como el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, aprobado por el Decreto 55/2012, de 14 de junio (BOC nº 123, de 25.7.12) esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

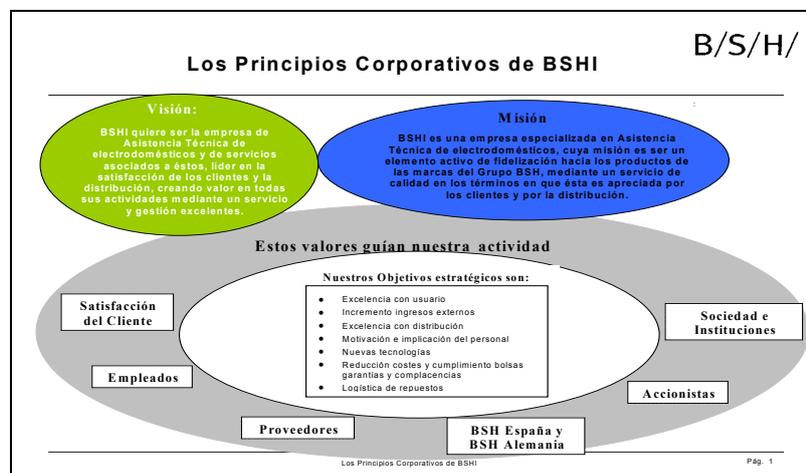
Contra el presente acto que no agota la vía administrativa, cabe recurso de alzada ante la Excm. Sra. Consejera de Empleo, Industria y Comercio, en el plazo de un mes desde la notificación o publicación de la presente resolución sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

Las Palmas de Gran Canaria, a 3 de junio de 2013.- La Directora General de Trabajo, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

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 Interservice de la empresa BSH Electrodomésticos España, S.A. (BSH). 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 de BSHI, 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 gama de Servicios de Interservice, que, manteniendo las 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 anterior texto, debemos seguir las líneas fijadas de homogeneización y equidad de sistemas de personal del Grupo BSH así 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 medio ambiente.

- 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.

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

CAPÍTULO I

CLÁUSULAS GENERALES

1. Objeto y ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo Provincial 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 Interservice de la empresa BSH Electrodomésticos España, S.A.(BSH) 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, o pueda establecer en el futuro, el área de negocio denominada Interservice de la empresa BSH en las Islas Canarias. La actividad de Interservice es prestar Servicios al Cliente Usuario de BSH, 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. Las condiciones laborales recogidas en este convenio se aplicarán a todos los trabajadores de plantilla incluidos en su ámbito funcional sea cual sea su Grupo Profesional. No obstante, al denominado Personal Exento, encuadrado en los Grupos Profesionales 1, 2 y 3 Niveles A y B, se le fijarán las condiciones económicas de manera individualizada.

Esta exclusión económica se podrá ampliar a cualquier otra relación siempre que así se pacte entre las partes directamente afectadas.

1.c) Temporal. El presente convenio tendrá una vigencia de 2 años, desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012, 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.

De no mediar denuncia, con los requisitos contenidos en el artículo siguiente, el convenio se entenderá prorrogado a su término, de acuerdo a la normativa sobre ultraactividad de los convenios colectivos vigente en el momento que expire el plazo de vigencia pactado.

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 mínimo de antelación de tres meses antes de la fecha de terminación de su vigencia, o en su caso de cualquiera de las prórrogas. El escrito de denuncia se presentará ante la autoridad laboral competente, dando traslado a la otra parte por escrito.

Una vez denunciado el Convenio en tiempo y forma y al término de su vigencia, se seguirá aplicando hasta la negociación y firma del nuevo convenio que viniera a sustituirlo o recayera arbitraje o resolución que tenga fuerza de obligar a las partes, respetándose en todo caso la normativa sobre ultraactividad de los convenios colectivos vigente en el momento que expire el plazo de vigencia pactado.

El convenio se entiende denunciado automáticamente al término de su vigencia.

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. No obstante lo anterior, se mantienen los acuerdos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo en lo que al acceso al régimen de jubilación parcial se refiere, respetándose en cualquier caso los límites temporales fijados por el Real Decreto-Ley 8/2010, en su disposición transitoria segunda.

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, las partes podrán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

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, estas 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 2011.

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 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 este. En caso contrario se consideran absorbidas.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores en lo que a prioridad aplicativa de los convenios colectivos se refiere.

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 determinará las condiciones individuales para cada una de las materias que puedan resultar afectadas.

10. Derecho supletorio.

Con carácter supletorio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, sus disposiciones concordantes y de desarrollo y en el Convenio Sectorial de aplicación.

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.

Cuando desarrolle funciones de adaptación, o en su caso, modificación del convenio durante su vigencia, deberá incorporarse a la comisión paritaria 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:

- 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 en Canarias (Acuerdo Interprofesional Canario por el que se modifican y refunden los Acuerdos sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo de 21.5.04, BOC de 30.7.04), 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: (artº. 11.1 y 11.2 del E.T. y artº. 2 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo). 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 4.

a.2) Contrato de Obra y Servicio: (artº. 15.1 del E.T. y al artº. 2 del Real Decreto 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 Interservice.

- 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: tanto en lo que se refiere a la duración máxima como al periodo exigible de los contratos eventuales se estará a lo dispuesto al amparo de la legislación que desarrolle el estatuto de los Trabajadores y el Convenio Sectorial de aplicación en esta materia.

a.4) Contratos a Tiempo Parcial: la jornada de referencia para la celebración de estos contratos será la anual. Cuando estos sean de carácter indefinido la empresa podrá establecer pacto de horas complementarias en el momento de la firma del contrato o con posterioridad cuyo porcentaje sobre las horas ordinarias pactadas será el que indiquen las normas de aplicación. La conversión a completo y viceversa se realizará de mutuo acuerdo, sin perjuicio de las medidas que puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

En ningún caso la concreta inclusión de todas estas modalidades de contratos laborales se entenderá como limitación al resto de modalidades que existan en la legislación laboral en vigor en cada momento, pudiendo por lo tanto hacer uso de cualquiera de las que están vigentes.

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:

Grupos 1 y 2: veinticuatro meses.

Grupo 3: doce meses.

Grupo 4: seis meses.

Grupo 4 Acoge: tres meses.

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:

Grupos 1 y 2: tres meses

Grupo 3: mes y medio.

Grupo 4: un mes.

Grupo 4 Acoge: medio mes.

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 20 (apartado Grupo 4 Niveles Acoge), 12.a) 1, 22.d) y 25.a) 5 de este convenio, es el 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), manteniéndose el compromiso suscrito con los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, siempre que ambas partes cumplan los requisitos establecidos legalmente en cada momento,

y respetándose en todo caso el límite temporal recogido en la disposición transitoria segunda del Real Decreto-Ley 8/2010.

Y sin perjuicio de lo anterior, y en relación al Sistema Especial de Jubilación Anticipada a los 64 años regulado en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, y las correspondientes contrataciones de trabajadores sustitutos, la empresa las facilitará siempre que los trabajadores que no se hubiesen acogido al sistema de jubilación parcial y cumplan los requisitos legales y mínimos de cotización, estén de acuerdo.

Finalmente, para todos los trabajadores/as de plantilla sin excepción que no se hubiesen acogido a ninguno de los sistemas anteriores de jubilación y mantenimiento de empleo, la jubilación será obligatoria a los 65 años, siempre y cuando el trabajador acredite y posea los requisitos legales para acceder a la misma y tenga cubierto el período mínimo de cotización, y sin derecho a indemnización alguna al causar baja en la Empresa por esta causa.

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 detallen. 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 maternidad en los supuestos que en cada momento establezca el Estatuto de los Trabajadores y en las condiciones que en el mismo se detallen.

18. Plan de igualdad.

En cumplimiento de la inminente Ley de Igualdad, Interservice, como parte integrante de la empresa BSH, se remite y acoge al Plan General de Igualdad de BSH que se apruebe en cada momento, el cual se adjunta como anexo V

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 incen-

tivas 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.

Ambas partes convienen mantener el sistema de clasificación profesional de Grupos Profesionales y Niveles Salariales pactado en el anterior Convenio, más apropiado y adecuado para superar los inconvenientes señalados en esa negociación y que se presta en mayor medida a lograr el cumplimiento de los objetivos expresados en el preámbulo de este convenio.

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.
- Adaptación, Experiencia y Desarrollo.
- Iniciativa y Proactividad.
- Responsabilidad y Compromiso.
- Mando y Autonomía.
- Complejidad y Flexibilidad.

Niveles Salariales. Cada Grupo funcional se estructura en Niveles retributivos. El número de Niveles dentro de cada grupo depende lógicamente del volumen de funciones y actividades, y por lo tanto de trabajadores, que engloba cada Grupo, siguiendo para ello el esquema recogido en el anexo II.

Grupo Profesional 1.

Pertencen a este Grupo aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una, varias o todas las áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos 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 diferentes departamentos, áreas funcionales, geográficas o similares.

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

Solo comprende un Nivel Salarial "A" y es personal Exento.

Simplemente a título orientativo y para mejor entendimiento de esta clasificación profesional se englobarían aquí los puestos de Dirección.

También a título orientativo corresponden normalmente a los Grupos de Cotización 1 y 2.

Grupo Profesional 2.

Pertencen a este Grupo aquellos trabajadores/as que realizan tareas técnicas complejas con objetivos particulares y globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, actuando con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de la actuación efectuada por un conjunto de colaboradores en un mismo departamento o una misma área funcional, geográfica o similar.

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

Comprende dos Niveles Salariales: “A” y “B” y es personal Exento.

Simplemente a título orientativo y para mejor entendimiento de esta clasificación profesional, se englobarían aquí los puestos de Directores Regionales, Jefes de Servicio, Formadores e Inspectores Técnicos (FIT) y determinados Responsables de Área, Sección o Equipo en función de los mismas/os, que se clasifican en el Grupo 2, Nivel A o B según fije la empresa de manera individualizada.

También a título orientativo corresponden normalmente a los Grupos de Cotización 1, 2 y 3.

Grupo Profesional 3.

Pertencen a este Grupo aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica, con autonomía dentro del proceso. Si ostentan responsabilidad de mando realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor a lo anteriores.

Formación: Titulación Universitaria de grado superior o medio o Titulación Profesional del Grado más alto en cada momento o con experiencia dilatada en actividades o funciones similares a lo que el puesto requiere.

Comprende tres Niveles Salariales: “A” y “B” para personal Exento y “C” para personal no exento.

Simplemente a título orientativo y para mejor entendimiento de esta nueva clasificación profesional, se engloban aquí los puestos de Responsables de Área, Sección o Equipo en

función de los mismas/os, Técnicos Cualificados de Formación, de Producto, Técnicos Cualificados de Servicios de Atención y similares y que pasan a ser Grupo 3, Nivel A, B o C según tengan mando y sean Exentos o no.

También a título orientativo, corresponden normalmente a los Grupos de Cotización 2, 3 y 4.

Grupo Profesional 4.

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 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.

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 tres años.

Comprende cuatro Niveles Salariales: “A”, “B”, “C” y “D”.

Simplemente a título orientativo y para mejor entendimiento de esta clasificación profesional, se engloban aquí los que hasta su momento vinieron siendo los puestos de Oficiales Administrativos 1ª (A y B) y Técnicos de Organización 1ª y 2ª que pasaron a ser Grupo 4 Nivel “A”, los puestos de Oficiales Administrativos 2ª (A y B) y Almaceneros 1ª que pasaron a ser a Grupo 4 Nivel “B”, los puestos de Almacenero 2ª, Telefonista sin idiomas y Mozo Almacén que pasaron a ser Grupo 4 Nivel “C”, y los puestos Técnico Reparador y Preparador de Avisos (siempre que por cuestiones de redistribución de tareas no se trate de personal exento o con grupo y nivel diferente al 4-D, 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 artº. 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) que pasaron a ser Grupo 4 Nivel “D” .

También a título orientativo corresponden normalmente a los Grupos de Cotización 4, 5, 6 y 7, y Grupos 8, 9 y 10 si los hubiera.

Niveles 4 “Acoge”.

Pertencen a estos niveles los trabajadores/as de los Grupos 4 C y 4 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.

Formación: BUP, ESO, Titulación Profesional o equivalente o conocimiento equivalentes equiparados por la empresa.

Comprenden, dependiendo de su evolución, de tres niveles salariales progresivos: 4C-1, 4C-2, 4C-3 y 4D-1, 4D-2 y 4D-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, así como Promotores/as, Demostradores/as y Auxiliares que pasarían a ser Grupo 4 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 y Grupos 10 y 11 si los hubiera.

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 ha 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 4 Nivel C ACOGE o Grupo 4 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 4 Nivel 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 continua 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 4 si realiza funciones técnicas de reparación y asistencia o en el nivel C del Grupo 4 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 1, 2 y 3 (A, B), 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. En las horas de formación impartidas o exigidas por la empresa, un porcentaje del 30% de las mismas serán por cuenta del trabajador en cuanto a las horas que excedan de la jornada laboral.

En caso de desarrollarse acciones formativas en sábado, las horas de formación recibidas en sábado se compensarán en tiempo.

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. Se conviene que, conforme a lo establecido en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, la dispersión geográfica organizativa y los diferentes volúmenes de actividad por zona que caracterizan a Interservice se entienden aquí como 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. No obstante lo anterior, y siempre que las circunstancias así lo permitan, se favorecerá que dichos desplazamientos se realicen a otras Delegaciones de la misma Zona.

En estos casos y cuando se trate de trabajadores del Grupo 4 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 estos como terminados. Para tal fin, se atenderá al denominado Índice de Productividad de Avisos terminados (IPA).

Por otro lado, en el supuesto de que un técnico reparador, por los motivos más arriba expuestos, esté desplazado a otra/s provincia/s distinta/s a la de su residencia habitual o centro de trabajo, durante un período de más de 90 días (bien seguidos, bien en diferentes desplazamientos alternos a la misma o diferente provincia) en el plazo de un año (entendiéndose por tal, el año natural, del 1 de enero al 31 de diciembre), percibirá una compensación económica por valor de 300 euros. Si el período de desplazamiento lo es de al menos, cuatro semanas consecutivas (sea a la misma o distinta provincia), el técnico percibirá una compensación económica por valor de 50 euros. Ambas compensaciones no serán incompatibles la una con la otra.

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

d) Movilidad geográfica. Se conviene también conforme a lo previsto en el mencionado artículo 40.1 que la dispersión geográfica organizativa y los diferentes volúmenes de actividad por zona que caracterizan a esta empresa se entienden aquí como causas válidas y aceptadas para poder trasladar a sus trabajadores.

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.

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 30 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 principalmente de la existencia de convenios aplicables a las ya desaparecidas empresas que finalmente han conformado el Grupo BSH Electrodomésticos España. Todas esas condiciones se recogen en su caso para cada trabajador en su documento Ad Personam del anexo I.

Dado que cada Complemento Personal ofrece diferentes cantidades y es de aplicación para los trabajadores de plantilla a la firma del VI Convenio y, según los casos, de otros trabajadores de convenio de BSH que pidiesen incorporarse a Interservice, 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 incorporado 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 4 Nivel D. Las primas de incentivos denominadas Primas de Facturación Fuera y Dentro de Garantía, Prima de Calidad y 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 10,50%, aunque podrá ser del 10,30% o del 10,75% en función de la consecución acumulada mensual del 3/85, tal y como se explicará más adelante.

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 0,29 cada una de las UT's (unidades de tiempo) facturadas en Garantía de las intervenciones contabilizadas en el mes correspondiente, aunque podrá ser de 0,27/UT o de 0,30/UT en función de la consecución acumulada mensual del 3/85, tal y como se explicará más adelante.

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) Ajuste Prima Facturación Fuera de Garantía y Prima de Garantía: el porcentaje a aplicar en la prima Fuera de Garantía, así como el importe/UT a aplicar en la Prima de Garantía dependerá mensualmente del nivel de consecución del 3/85 acumulado del centro. 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 tres días. De este modo, la corrección de ambas primas quedará configurada de la siguiente manera:

- Si la consecución mensual del 3/85 acumulado del centro de servicio es menor al objetivo marcado como acumulado del mes, el porcentaje a aplicar en la prima Fuera de Garantía será del 10,30% y el importe/UT a aplicar en la prima de G será de 0,27/UT.

- Si la consecución mensual del 3/85 acumulado del centro de servicio es igual o superior al objetivo marcado como acumulado para ese mes, e inferior al objetivo marcado como "medalla de oro" acumulado para ese mes, el porcentaje a aplicar en la prima Fuera de Garantía será del 10,50% y el importe/UT a aplicar en la prima de G será de 0,29/UT.

- Si la consecución mensual del 3/85 acumulado del centro de servicio es igual o superior al objetivo marcado como "medalla de oro" acumulado para ese mes, el porcentaje a aplicar en la prima Fuera de Garantía será del 10,70% y el importe/UT a aplicar en la prima de G será de 0,30/UT.

La aplicación de este escalado no es progresiva ni proporcional al nivel de consecución. Por lo tanto, se aplicarán unos valores u otros de manera absoluta, en función del nivel de consecución.

Los objetivos del indicador 3/85 para los años 2011 y 2012 son los siguientes:

Mes	Objetivo Terminación en 3 días	Medalla de oro
ene-11	65,30%	66,10%
feb-11	66,10%	67,90%
mar-11	67,00%	69,60%
abr-11	67,90%	71,30%
may-11	68,70%	73,00%
jun-11	69,60%	74,70%
jul-11	70,40%	76,40%
ago-11	71,30%	78,10%
sep-11	72,10%	79,90%
oct-11	73,00%	81,60%
nov-11	73,90%	83,30%
dic-11	74,70%	85,00%
ene-12	75,60%	85,80%
feb-12	76,40%	86,50%
mar-12	77,30%	87,30%
abr-12	78,10%	88,00%
may-12	79,00%	88,80%
jun-12	79,90%	89,50%
jul-12	80,70%	90,30%
ago-12	81,60%	91,00%
sep-12	82,40%	91,80%
oct-12	83,30%	92,50%
nov-12	84,10%	93,20%
dic-12	85,00%	94,00%

En caso de prórroga (ultraactividad) del convenio colectivo, y de cara al cálculo de las primas y variables ligadas al indicador 3/85, se tendrán en cuenta los objetivos que para los años 2013 y siguientes establezca la Dirección. Caso de no fijar objetivo alguno, en su defecto será de aplicación el objetivo fijado para diciembre de 2012.

a.1.b) Prima Mensual de Calidad. Se basa en cuatro indicadores: el indicador 3/85 al que hace referencia el punto anterior, el sistema de calidad que la empresa ha llamado Q Resolución en primera visita, el sistema de calidad que la empresa ha llamado Q Satisfacción, y la calidad de las Sincronizaciones que los técnicos reparadores han de realizar por medio de la herramienta de trabajo -actualmente una PDA- y a través de la cual los técnicos reparadores gestionan informáticamente las agendas, los boletines de intervención y los IDT's, entre otras cosas.

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 Fuera de Garantía mensual del técnico.

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

a) Consecución del 3/85 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 el cuadro con los objetivos establecidos para este indicador recogido en el apartado a.1.a) de este artículo 25, 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 3/85 acumulado del centro de servicio es igual o menor al objetivo marcado como acumulado del mes anterior, 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 3/85 acumulado del centro de servicio es igual al objetivo marcado como acumulado para ese mes, 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 3/85 acumulado del centro de servicio es, como mínimo, igual al objetivo marcado como “medalla de oro” acumulado para ese mes, el nivel de consecución será considerado de 150, y el porcentaje a aplicar sobre la Facturación Fuera de Garantía del técnico, del 2%.

b) Resolución en primera visita (Q Primera Visita): este indicador, que forma parte del sistema de calidad QCALIPSO, refleja el porcentaje de las intervenciones recibidas en el centro de servicio que han sido realizadas y terminadas en una única visita. Anualmente, la Dirección informará de los objetivos que para tal indicador se establezcan para 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 de resolución en primera visita acumulado del centro de servicio es igual o menor al del objetivo anual marcado, 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 resolución en primera visita acumulado del centro de servicio es igual al del objetivo anual marcado, 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 resolución en primera visita 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%.

c) Nivel de satisfacción de usuarios (Q Satisfacción): este indicador, que forma parte del sistema de calidad QCALIPSO, refleja el nivel de satisfacción de los usuarios de las diferentes

marcas que representa BSH España, obtenido mediante encuestas de satisfacción realizadas a través del Centro de Atención al Usuario y con una periodicidad bimestral, 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 bimestral del indicador Qsatisfacción acumulado del centro de servicio es igual o menor al del objetivo anual marcado, 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 bimestral del indicador Qsatisfacción acumulado del centro de servicio es igual al objetivo anual marcado, 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 bimestral del indicador Qsatisfacción 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%.

Al realizarse las encuestas de satisfacción a través de las cuales se mide el nivel de satisfacción de los usuarios con una periodicidad bimestral, el porcentaje de consecución resultante se aplicará durante dos meses, salvo que pasasen a realizarse con una periodicidad mensual, en cuyo caso, el porcentaje se calcularía y aplicaría mensualmente.

Si se diera el caso de -por cualquier motivo- no disponer del resultado correspondiente a las encuestas de satisfacción del período bimestral de que se trate, el porcentaje a aplicar será calculado de acuerdo al valor resultante de la última encuesta de satisfacción realizada al centro o centros afectados. Esta operativa será aplicada hasta disponer del resultado de una nueva encuesta.

d) Calidad de sincronización: este indicador mide la calidad individual de cada uno de los técnicos reparadores en lo que a la sincronización de sus PDA's se refiere. Tal calidad se mide a través del tiempo transcurrido hasta la sincronización de cada uno de los boletines realizados por el técnico. Se define tiempo de sincronización (Tsinc) de un boletín, el tiempo transcurrido entre la terminación en modo local en la PDA de dicho boletín y su sincronización o entrada en la base de datos del sistema.

En función del tiempo transcurrido entre la terminación en modo local del boletín y su sincronización o entrada en la base de datos se otorgará la siguiente puntuación:

- Si la sincronización u hora de entrada en la base datos es posterior a las 21:00 horas, la puntuación será 0.

- Si la sincronización u hora de entrada en la base de datos se produce con anterioridad a las 21:00 horas, se aplicarán las siguientes puntuaciones:

- Si el T sinc es \leq 30 minutos la puntuación será de 150.
- Si el T sinc es \leq 60 minutos la puntuación será de 125.
- Si el T sinc es \leq 120 minutos la puntuación será de 100.
- Si el T sinc es \leq 180 minutos la puntuación será de 50.
- Si el T sinc es $>$ 180 minutos la puntuación será de 0.

Cada sincronización se puntuará con los puntos indicados anteriormente en función del tiempo transcurrido entre la terminación en local del aviso y su sincronización o entrada en la base de datos. El resultado total de sumar todas las puntuaciones del mes se dividirá por el número de boletines terminados en el mismo mes, y el resultado obtenido será igual al porcentaje de consecución mensual del objetivo del técnico. De este modo:

- Si la consecución mensual del técnico es igual o menor a 50, el porcentaje a aplicar sobre la Facturación Fuera de Garantía del técnico, será del 1%.

- Si la consecución mensual del técnico es igual a 100, el porcentaje a aplicar sobre la Facturación Fuera de Garantía del técnico, será del 1,5%.

- Si la consecución mensual del técnico es -como mínimo- igual a 150, el porcentaje a aplicar sobre la Facturación Fuera de Garantía del técnico, será del 2%.

Otras consideraciones: se aplicará un nivel de consecución mensual de 50 en el indicador Tsinc para el mes en que se detecte, sin perjuicio de otras acciones que pudiesen derivar de tales actuaciones, alguno de los siguientes supuestos:

- Manipulación de la hora de la PDA.

- Incumplimiento del requisito legal de realizar el boletín en el domicilio del usuario, haciéndole entrega del justificante de la intervención y recogiendo la firma del usuario de acuerdo a la normativa interna.

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.

a.1.c) Prima de Rentabilidad. Se calculará una vez que se haya aplicado el llamado “ajuste por días no trabajados”, según la fórmula siguiente:

- $\text{DÍAS NO TRABAJADOS/DÍAS TRABAJADOS} = \text{ÍNDICE}$

- $\text{FACTURACIÓN REAL FUERA DE GARANTÍA TÉCNICO} \times \text{ÍNDICE} = \text{AJUSTE DE FACTURACIÓN}$

- $\text{FACTURACIÓN REAL FUERA DE GARANTÍA} + \text{AJUSTE DE FACTURACIÓN} = \text{FACTURACIÓN CALCULADA}$

Mensualmente, a la facturación real o total fuera de garantía de cada Técnico se le aplicará un porcentaje que se obtiene de la comparación de su facturación calculada, respecto a la facturación calculada media de su centro de trabajo (se excluirán de la fórmula la mejor y la peor del centro siempre que haya un mínimo de 5 técnicos).

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

- Facturación calculada del Técnico < 90% media de Delegación* = 2%
- Facturación calculada del Técnico < 95% media de Delegación* = 2,5%
- Facturación calculada del Técnico < 100% media de Delegación* = 3%
- Facturación calculada del Técnico < 105% media de Delegación* = 3,5%
- Facturación calculada del Técnico < 110% media de Delegación* = 4%
- Facturación calculada del Técnico < 115% media de Delegación* = 4,5%
- Facturación calculada del Técnico < 120% media de Delegación* = 5%
- Facturación calculada del Técnico > 120% media de Delegación* = 6%

* Se tomará la media de los últimos tres meses.

Otras consideraciones.

Mínimo de Avisos terminados por día. Los días en que el Técnico no llegue a un mínimo de 3 avisos terminados no tendrá derecho al cobro de las primas de ese día.

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.

La suma de la totalidad de las primas a las que hacen referencia los apartados a.1.a), a.1.b) y a.1.c) de este artículo, percibidas mensualmente por todo el colectivo de trabajadores del centro de trabajo que han de percibir las (trabajadores del grupo 4 niveles D del sistema de clasificación profesional recogido en el artículo 20 del presente convenio) de acuerdo a los mencionados apartados a.1.a), a.1.b) y a.1.c) de este artículo, no podrán en ningún caso exceder del 12,8% en el caso de Tenerife y del 13,9% en el caso de Las Palmas, de la suma total mensual de los ingresos en garantía y fuera de garantía del mencionado colectivo. En caso de que la suma de la totalidad de las primas a las que hacen referencia los apartados a.1.a), a.1.b) y a.1.c) de este artículo, exceda el porcentaje antes mencionado de la suma total mensual de los ingresos en garantía y fuera de garantía del mencionado colectivo del centro de trabajo, no se abonará tal exceso, ajustándose las primas a percibir por cada uno de los trabajadores que hayan de percibir las, en la misma proporción. Es decir, el ajuste será proporcional para cada técnico reparador.

a.2) 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.

a.3) 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 tres últimos meses. En situación de Permiso Retribuido y horas o días de Formación, la prima será también la media de los tres últimos meses.

a.4) Prima preparador de avisos. Quien fuera designado entre el personal técnico reparador, para realizar 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%.

a.5) Prima Función Almacén y Mostrador. Prima Accesorios: aquellos que realicen funciones propias de almacén y mostrador percibirán una prima del 6% del margen que venga establecido por el proveedor del producto Accesorio de que se trate y haya vendido. En caso de varios trabajadores realizando tales funciones, la prima a repartir entre los trabajadores del centro en ningún caso podrá exceder del 15% del margen. Prima Repuestos: percibirán un 6% de la cifra neta facturada y realizada, cada mes, como venta de repuestos en dicho mostrador.

a.6) Prima Resto Funciones de Niveles no Exentos. Se establece una variable por cada centro de trabajo, y de forma lineal, que se repartirá entre todos aquellos que no realicen normalmente funciones de reparación y asistencia, reparación o almacén, y no sean del denominado personal Exento o Acoge, que basada en el indicador 3/85 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 3/85 (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 3/85).

- 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 3/85 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.7) 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.8) Prima Colectiva de Compromiso y Participación. Para compensar y afianzar la sustitución de la desaparecida antigüedad, factores por cada centro de trabajo como el descenso de siniestros de vehículos, descenso de accidentes laborales, cuidado de herramientas, aportación a programas de sugerencias o participación (TOP IDEA), reducción de stock de

repuestos, reducción de canjes, reducción de quejas internas BSH por elaboración de boletines u otras similares, pueden ser usadas en ponderación todas o algunas de ellas para primar a todos los trabajadores No exentos.

Por ello, y desde 2011 inclusive, se establece una prima colectiva por compromiso y participación por la que se abonarán 100 euros por año y trabajador distribuidos de la siguiente manera:

- 70 euros por igualar o reducir el nº de accidentes laborales.
- 30 euros si el número de top ideas aceptadas del centro en el año es igual o superior a 20.

Los índices serán los de cada Centro de Servicio y respecto de los conseguidos el año anterior por el propio Centro.

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 euros por cada día. El trabajador deberá estar plenamente localizable, y realizar o gestionar los avisos que se le asignen, durante esos días, para su cobro. Por cada aviso efectivamente facturado por el trabajador en retén de emergencia este último percibirá el 50% del valor del concepto emergencia que fije la empresa en cada momento.

c) Dietas. Si por necesidades del servicio algún trabajador hubiera de desplazarse de la isla en que habitualmente tenga su residencia, o desplazarse a otros lugares distintos a aquellos en que habitualmente efectúa su trabajo, y siempre que tal desplazamiento le impida el regreso a su domicilio y vuelta al trabajo dentro del tiempo estipulado para el horario de la comida de acuerdo a los horarios recogidos en el presente convenio, la Empresa abonará, para el año 2011 y desde la fecha de la firma del convenio, los valores siguientes:

- Desayuno: 3,00 euros.
- Comida: 16,00 euros.
- Cena: 13,00 euros.
- Alojamiento: 36,00 euros.

26. Incrementos salariales.

Dada la actual situación económica, y en particular la del mercado de los electrodomésticos, y con el fin de asegurar la competitividad de la empresa en este marco de actuación, Trabajadores y Dirección acuerdan la moderación en lo que a incremento se refiere de las tablas salariales para los años 2011 y 2012. No obstante, Trabajadores y Dirección, con el fin de salvaguardar las expectativas económicas y capacidad retributiva de los trabajadores

contratados en la fecha de la firma del presente convenio colectivo, acuerdan establecer para los años 2011 y 2012 un sistema de incrementos salariales por el cual parte de las cantidades resultantes de aplicar dicho sistema consoliden únicamente sobre el Complemento Personal y para todos los trabajadores sujetos a la condiciones económicas del convenio, creándose el concepto salarial del complemento personal en su caso, para aquellos trabajadores que a la fecha de la firma del convenio no tuviesen tal concepto salarial.

Para todos los años de vigencia del convenio el incremento se realizará en base a dos conceptos acumulativos: por una parte un incremento garantizado del 1%; y por otro lado, en función del resultado económico y de la consecución del objetivo fijado para el indicador 3/85. De este modo:

Incremento garantizado: un 1% aplicable sobre Salario Fijo (salario base más complemento personal), consolidable tanto en tablas salariales como en complemento personal (quien lo tuviese con anterioridad a la firma del presente convenio).

Incremento por dos variables:

- Un 0,50% aplicable sobre salario fijo (Salario base más complemento personal), en función del resultado del centro de servicio, para el 2012 y en función del resultado de Interservice para el año 2011, y consolidándose la cantidad resultante únicamente en complemento personal. De este modo, para el año 2011 el resultado a tener en cuenta será el resultado global de Interservice alcanzado en 2010. Y para los incrementos salariales del 2012, el resultado a tener en cuenta será el resultado alcanzado en el 2011 en el centro de servicio (cuenta de resultados) y ello de acuerdo al siguiente escalado:

- Incremento del 0,25% aplicable sobre salario fijo y consolidándose la cantidad resultante únicamente en complemento personal si la Consecución ha sido igual o menor al 50% del EBIT de Interservice (de 2010 para 2011) // del 90% del Resultado de la Delegación (de 2011 para 2012).

- Incremento del 0,50% aplicable sobre salario fijo y consolidándose la cantidad resultante únicamente en complemento personal: si la Consecución ha sido del 100% del EBIT de Interservice (de 2010 para 2011) // del 100% del Resultado de la Delegación (de 2011 para 2012).

- Incremento del 0,75% aplicable sobre salario fijo y consolidándose la cantidad resultante únicamente en complemento personal: si la Consecución ha sido igual o superior al 150% del EBIT de Interservice (de 2010 para 2011) // del 110% del Resultado de la Delegación (de 2011 para 2012).

Dado que el resultado definitivo del EBIT de Interservice de 2010 ha sido del 111,5%, ello supondría, de acuerdo al escalado descrito anteriormente, un incremento para el año 2011 del 0,56%, aplicado sobre el Salario fijo (Salario Base más complemento personal) y consolidado en Complemento Personal.

- Por otra parte, un 0,50% del salario fijo (Salario base más complemento personal), en función de la consecución del objetivo del 3/85 del centro de servicio: en función del ob-

jetivo exigido para los años 2011 y 2012 (ver artículo 25 del presente texto). Al igual que en el caso anterior, el porcentaje se aplicaría sobre el salario fijo y consolidaría únicamente en Complemento Personal; y ello de acuerdo a un escalado similar al anterior, quedando el escalado para el 2011 de la siguiente manera:

- 0,25% aplicable sobre salario fijo y consolidable únicamente en complemento personal si la consecución del 3/85 es igual o menor al 69,6% de avisos terminados en dos días.

- 0,50% aplicable sobre salario fijo y consolidable únicamente en complemento personal si la consecución es igual al 74,7% de avisos terminados en dos días.

- 0,75% aplicable sobre salario fijo y consolidable únicamente en complemento personal si la consecución es igual o superior al 85% de avisos terminados en dos días.

Para el año 2011 se abonará a cuenta un 0,50% del salario fijo, consolidándose en complemento personal, es decir, se aplicaría el porcentaje correspondiente al 100% de consecución (0,50%), regularizándose a final de año al alza o a la baja en función de los datos definitivos de 2011 del 3/85 del centro.

Para el año 2012, se aplicaría el mismo criterio, porcentaje y escalado, sólo que de acuerdo a los objetivos fijados para el año 2012. De este modo, el escalado para el año 2012 quedaría de la siguiente manera:

- 0,25% aplicable sobre salario fijo y consolidable únicamente en complemento personal si la consecución del 3/85 es igual o menor al 79,9% de avisos terminados en dos días.

- 0,50% aplicable sobre salario fijo y consolidable únicamente en complemento personal si la consecución es igual al 85% de avisos terminados en dos días.

- 0,75% aplicable sobre salario fijo y consolidable únicamente en complemento personal si la consecución es igual o superior al 94% de avisos terminados en dos días.

Para el año 2012, y una vez regularizado el año 2011, se procedería de la siguiente manera: incremento inicial del 0,50% (consecución al 100%), procediéndose a la regularización a final de año al alza o a la baja en función de los datos definitivos de 2012 del 3/85 del centro.

Habida cuenta de que este sistema de incrementos salariales supone la consolidación de parte de las cantidades resultantes en complemento personal (concretamente la parte variable) 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 (parte variable) 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 resultante antes mencionada (el incremento por las dos variables) como parte de su salario fijo.

Las personas que se incorporen a BSH España a partir de la firma de este convenio colectivo y sean afectadas por la aplicación del mismo, no necesitarán -salvo excepciones

especiales- disponer de complemento personal alguno, no afectándoles por tanto lo recogido en este artículo respecto a la creación de dicho complemento.

26. bis. Bonus no consolidable por productividad.

Para todo el personal no exento, se abonará anualmente y en el primer mes de los años 2012 y 2013, es decir, a año vencido respecto a los años 2011 y 2012, un bonus no consolidable individual en función del índice de productividad de avisos individual de cada técnico y año, medido a través del índice IPA. Dicho bonus, será igual a una cantidad resultante de aplicar un porcentaje sobre el salario fijo año de cada trabajador/a respecto al mismo periodo en que se calcule el IPA. Dicho porcentaje será calculado de la siguiente manera: todo lo que supere 6 avisos de IPA y hasta 7 avisos, se multiplicará por 0,5 y lo que supere los 7 avisos de IPA se multiplicará por 0,75.

Así pues, y a modo de ejemplo, un IPA individual, medio y definitivo de 8,2 avisos por técnico y día, supondría un bonus no consolidable igual a aplicar un porcentaje sobre salario fijo de 1,40% calculado de la siguiente manera:

- De 6 a 7 avisos: supone un 1, que multiplicado por 0,5, resulta un porcentaje final del 0,50%.

- De 7 avisos en adelante: supone un 1,2, que multiplicado por 0,75, resulta un porcentaje del 0,90%.

- Así, la suma de un tramo y otro, 0,50% y 0,90%, supondría un porcentaje del 1,40%. Porcentaje que se aplicaría sobre el salario fijo de cada técnico.

El primer pago de este bonus se realizará en enero de 2012, y de acuerdo al IPA individual definitivo del año 2011. El segundo pago se realizará en enero de 2013, y de acuerdo al IPA individual definitivo del año 2012.

En el caso del personal que no realice funciones de reparación y asistencia, en el caso de técnicos exclusivos GAGGENAU y en el caso del personal ACOGE (de forma proporcional al período acoge y técnico de calle, caso de solaparse), para el cálculo y su consecuente abono se tomará el IPA medio del Centro.

El Índice de Productividad de Avisos (IPA) es la media anual de avisos de reparación a domicilio terminados por técnico y día en el centro de trabajo. A efectos del cómputo del IPA se atenderá a las siguientes consideraciones:

- En relación al nº de días, se computarán únicamente aquellos días en que se genere IDT (informe diario de trabajo) con avisos terminados, no contabilizando las ausencias (vacaciones, permisos, etc.).

- Respecto a los avisos terminados, solo se considerarán para el cálculo del IPA, aquellos avisos terminados que hayan generado un IDT de Exterior.

- En cuanto a los técnicos, sólo se tendrán en consideración para el mencionado cómputo, los técnicos de plantilla. Excepcionalmente, se tendrán en cuenta los técnicos de plantilla en formación que realicen avisos de exterior, y solo por el tiempo en el que los realicen.

- Avisos GAGGENAU: en el supuesto de que hubiese Técnico/s de plantilla exclusivo/s de la marca GAGGENAU, estos se excluirán del cómputo del IPA y si no los hubiere, los avisos GAGGENAU realizados por los técnicos tendrán un valor de 1,5 a los solos efectos de calcular el IPA.

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 1.760 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. El disfrute de las horas de exceso de calendario lo fijará la empresa de manera individual o colectiva, aunque se procurará, siempre que sea posible, que el disfrute se establezca de común acuerdo con el trabajador. En caso de pactarse el disfrute de parte o todas las horas de exceso de calendario, de común acuerdo entre empresa y trabajador, se fijará con un preaviso de 3 días naturales, y la Empresa podrá determinar el no disfrute del día acordado si llegado el día señalado para su disfrute hay más de un 20% de ausencias entre el personal reparador, sea cual fuere la causa de dichas ausencias.

d) Turnos y Horarios de Trabajo.

Turnos Habituales:**Turno de Centro de Trabajo:**

Lunes a Viernes

		Entrada	Salida
Las Palmas	<i>Mañana</i>	8:00	13:00
	<i>Tarde</i>	15:30	18:30
	<i>Tarde de Marzo a Septiembre</i>	16:00	19:00
Tenerife	<i>Mañana</i>	8:00	13:00
	<i>Tarde</i>	15:30	18:30
	<i>Tarde de Marzo a Septiembre</i>	16:00	19:00

Turno de Reparación y Asistencia:

Lunes a Viernes.

	Entrada teórica	Salida teórica**
Las Palmas	8:00	18:30
Tenerife	8:00	18:30

* Con tres horas para comer. Por razones obvias del servicio en calle, la jornada diaria del personal técnico es irregular.

** Con dos horas y media para comer

Turnos Especiales:**Sábados:**

	<u>Entrada</u>	<u>Salida</u>
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 actividad estacional del servicio al alza o a la baja, podrá establecer ocho turnos de sábado por persona al año con las siguientes condiciones:

- El turno de sábado se hará en el horario reducido arriba indicado respetándose por tanto las normas de descanso semanal del artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

- 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 procurando que sea de manera rotatoria.

- La compensación de ese sábado de mañana será de un día entero de disfrute antes o después de la realización del sábado. El disfrute será determinado por la empresa de manera individual o colectiva. Si es individual se tratará de hacerlo de mutuo acuerdo con el trabajador si las necesidades del servicio lo permiten. No obstante, si no ha habido posibilidad de compensación en tiempo, esas horas se consideran jornada ordinaria especial y por lo tanto cada sábado realizado se compensará con un 125% del salario fijo día más un fijo de 35 euros si se realizan un mínimo de 6 avisos el sábado.

- Se procurará preavisar con el mayor tiempo posible a los afectados, y siempre y como mínimo con tres días de antelación. En todos los casos se informará a los Representantes de los Trabajadores.

Horarios Especiales: también para atender necesidades al alza o a la baja del servicio, la empresa, tras informar a los Representantes de los Trabajadores, y siempre garantizando que se preste el servicio por el que se solicitan, podrá establecer jornadas con horario de inicio y fin diferente al habitual 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. En concreto, se establece ya la posibilidad de establecer semanas de trabajo en horario de 12:00 a 20:00 h. desde el mes de Junio al mes de Septiembre ambos inclusive.

Flexservice: con el fin de ofrecer un servicio diferenciado respecto al resto de fabricantes, tratando de adaptar los servicios de la empresa a las necesidades de los usuarios, y con el fin de alcanzar los mayores niveles de competitividad en el mercado, se acuerda la posibilidad de que una parte de la plantilla, entre el 0 y el 25% pueda trabajar en aquellas franjas horarias que estén fuera de nuestra actual disposición de servicio con el fin de estar en disposición de cubrir un horario de atención de servicio de 8 a 20 h. Para poder configurar tal nivel de servicio, se fijarán los horarios denominados Flexservice, para lo cual se tendrán en cuenta las siguientes garantías y criterios:

- El horario habitual de los técnicos reparadores es el hasta ahora fijado en convenio colectivo como turno de reparación y asistencia. Por razones obvias del servicio en calle, la jornada diaria del personal técnico es irregular.

- Entre un mínimo de un 0% y un máximo del 25% de la plantilla de técnicos reparadores, quedará adscrito a alguno de los horarios denominados Flexservice, y que en su conjunto, tienen como finalidad ofrecer una franja de asistencia técnica entre las 8 y las 20 h de lunes a viernes.

- 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 los horarios, aunque la concreción final del preaviso estará supeditada a las necesidades de capacidad (entrada de avisos) y a las circunstancias del centro como bajas IT, permisos, estacionalidad al alza o a la baja no prevista, y similares.

- Los horarios Flexservice se aplicarán en primer lugar al personal voluntario. En caso de que no pudiese cubrirse con personal voluntario el porcentaje de flexibilidad horaria indicado (de un 0% a un 25% de la plantilla de lunes a viernes), será la empresa, previa consulta a los representantes de los trabajadores quien designe al personal que vaya a quedar adscrito a Flexservice. En este sentido, se procurará la mayor rotación posible de estos horarios entre el personal afectado.

- El personal adscrito a Flexservice será el personal técnico de plantilla. Como tales se considerarán, tanto los técnicos reparadores que no sean Acoge (Grupo 4 Nivel D) como los técnicos reparadores que encontrándose en el llamado período Acoge, sean trabajadores del Grupo 4 Nivel D-1 de acuerdo al sistema de clasificación profesional.

- En cuanto al porcentaje de personal adscrito a flexservice, oscilará entre el 0 y el 25% del personal técnico reparador, incluyéndose para tal cómputo al personal Acoge, sea cual

fuere su grupo y nivel profesional. A la hora de aplicar dicho porcentaje y determinar el número de técnicos adscritos a Flexservice, se observarán las siguientes reglas en función del número de trabajadores potencialmente adscribibles:

- Hasta 5 trabajadores: 1 técnico.
- De 6 y hasta 9: 2 técnicos.
- De 10 y hasta 13: 3 técnicos.
- De 14 y hasta 18: 4 técnicos.
- De 19 a 22 técnicos: 5 técnicos.
- De 23 a 27 técnicos: 6 técnicos.
- De 28 a 33 técnicos: 8 técnicos.
- De 34 a 38 técnicos: 9 técnicos.
- De 39 a 42 técnicos: 10 técnicos.

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 descanso semanal podrá acumularse por períodos de hasta 14 días de manera que el límite máximo teórico de trabajo sin descanso semanal será de 11 días, tras los cuales siempre habrá un descanso mínimo de tres días. No obstante se disfrutará, por cada período de 7 días continuos de trabajo, de un día de descanso como mínimo de los tres correspondientes a cada período de 14 días.

e) Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de 22 días laborales de vacaciones. El derecho a su disfrute se extinguirá el 31 de diciembre del año de que se trate excepto que trabajador y empresa pacten expresamente un vencimiento posterior que nunca será más tarde del 31 de enero del mes siguiente. Se disfrutarán proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa. Su disfrute se concretará de la manera siguiente:

- 11 días serán designados por la empresa durante los meses de Enero a Junio ambos inclusive.

- 11 días los elegirá el trabajador durante los meses de Julio a Diciembre, estableciéndose al efecto un régimen de turnos rotativos a razón de un trabajador por turno de vacación.

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 la 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 lunes.

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 a la media del mes anterior al disfrute del permiso, si este 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 como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, 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 permite la legislación vigente, 80 al año.

Jornada Irregular. No tendrán consideración de extraordinarias en ningún caso las que se realicen como exceso de jornada pero posterior o anteriormente se compensen en tiempo. Dichas horas constituirán parte de la denominada "Jornada Irregular" y se disfrutarán conforme a lo previsto en este capítulo. 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.

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, entendiéndose que esta 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 Trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los Representantes de los Trabajadores, en el ámbito de Empresa. El número de Delegados de Prevención se determinará de acuerdo al artº. 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y tendrán las competencias y facultades que le confieren los artículos 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:

- 1º. Reducir el impacto medioambiental para impedir accidentes con daños en todo el ciclo productivo.
- 2º. Tomar las medidas oportunas para impedir accidentes con daños medio ambientales o minimizar sus efectos.
- 3º. Asegurar la gestión adecuada para una política medioambiental eficaz.
- 4º. Cumplir las leyes y normas de protección del medio ambiente, incluso ir más allá de lo exigido.
- 5º. Fomentar en cada uno de los miembros de la Empresa el comportamiento respetuoso con el medio ambiente.
- 6º. Requerir de los proveedores que procedan de la misma forma en política medioambiental.
- 7º. 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 Delegados 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 4 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 4 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 QCalipso [artº. 25.a).4]. Dicho porcentaje se verá incrementado hasta el 95% 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 solo 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 quien 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 productor 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 períodos 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.

b) 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.

c) 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 euros.

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 euros.

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 euros.

4. Por muerte derivada de accidente de circulación el capital asegurado será de 63.301,21 euros.

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 que la prenda sufriera deterioro irreparable, como consecuencia del trabajo, la empresa vendrá obligada a su reposición en el plazo máximo de 15 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 de sanciones.

Es facultad de la empresa la imposición de sanciones. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, en leve, grave o muy grave.

1. Clasificación de Faltas.

a) Faltas Leves.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes. A efectos de puntualidad se entiende que el inicio y fin de la jornada debe de ser en el puesto de trabajo y en condiciones de realizar el mismo.

2. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de realizar el mismo.

3. El abandono de servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuera causa de accidente para sus compañeros de trabajo podrá ser considerada como falta grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. No usar el uniforme y las herramientas proporcionadas por la empresa siempre que estas se ajusten a la calidad necesaria.

6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

7. Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

b) Faltas Graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.

2. Faltar al trabajo de uno a tres días durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tenga que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las normas de Seguridad Social. La falsedad de estos datos, se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá considerarse como falta muy grave.

6. Simular la presencia de otro, firmando o fichando por él, o aceptar que otro lo haga por uno mismo.

7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo. Especialmente, será falta grave no atender al público o usuarios con la corrección o diligencia debidas. Se considerará en todo caso falta grave cuando de tales actuaciones se derive reclamación formal por parte de los usuarios o clientes.

8. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

9. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad con carácter obligatorio.

10. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la empresa.

11. La reincidencia en falta leve aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

c) Faltas Muy Graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

3. El fraude, deslealtad, abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, ante a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4. La condena por delito de robo, estafa, malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para la empresa desconfianza hacia su autor.

5. La simulación de enfermedad o accidente o de su gravedad o duración. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole o por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7. La embriaguez habitual y el estado derivado del consumo de drogas si repercute negativamente en el trabajo. La embriaguez ocasional, si como consecuencia de la misma, se produjeran graves daños a las personas o a las instalaciones.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a extraños a la misma datos de obligada reserva.

9. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa o sean incompatibles con la actividad de la misma.

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto o consideración a sus jefes o a sus familiares así como a clientes, sus compañeros de trabajo y subordinados.

11. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

12. Abandonar el trabajo en puestos de especial responsabilidad, sin previo aviso.

13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo. Especialmente, será falta muy grave la reclamación formal, registrada en el pertinente libro oficial de reclamaciones, que se presenten por clientes sobre la actuación de un trabajador. Tres reclamaciones presentadas en un mismo año sobre un mismo trabajador supondrán despido.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa en el período de un trimestre, haya sido sancionada y sea firme la sanción impuesta.

2. Régimen de sanciones.

La sanción por faltas graves y muy graves requerirá la apertura de expediente disciplinario contradictorio, dándose traslado del pliego de cargos al trabajador, al Comité de Empresa o Delegado de Personal en su caso, si existieran en el centro de trabajo, para que en el plazo máximo de 5 días formule las pertinentes alegaciones en su descargo o defensa, terminándose el expediente en el plazo de 15 días hábiles a partir del término del plazo para alegaciones.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de su imposición. Las sanciones serán:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 7 a 60 días.
- Despido.

3. Prescripción.

Faltas Leves: 10 días.

Faltas Graves: 20 días.

Faltas Muy graves: 60 días.

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

CAPÍTULO VII

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 Estatuto de los Trabajadores, así como a la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, 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 D. José Manuel Gracia Galán, con D.N.I., en nombre y representación de la Compañía Mercantil "BSH Electrodomésticos España, S.A." (BSH), con domicilio social en C/ Itaroa, Nº 1, Huarte, Pamplona (Navarra), representación que tiene acreditada en su calidad de Jefe de Personal, con facultades suficientes para el otorgamiento del presente Documento.

Y de otra D., con D.N.I. nº 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 Las Palmas y Tenerife 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:

D. 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 10 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.: José Manuel Gracia Galán.

Jefe de Personal

Fdo.:

El Trabajador

anexo II. sistema de clasificación profesional y distribución parte fija del salario.

tabla salarial Las Palmas 2.011

grupo	nivel	salario base	paga extra	s. bruto anual	h. extras
1	a			exento	
2	a			exento	
	b			exento	
3	a			exento	
	b			exento	
	c	1.558,31	1.558,31	21.816,30	21,69
4	a	1.362,66	1.362,66	19.077,27	18,97
	b	1.264,83	1.264,83	17.707,59	17,61
	c	1.138,81	1.138,81	15.943,29	15,85
	c. acoge - 1	1.024,93	1.024,93	14.348,96	14,27
	c. acoge - 2	911,04	911,04	12.754,63	12,68
	c. acoge- 3	740,22	740,22	10.363,14	10,30
	d	1.045,42	1.045,42	14.635,84	14,55
	d. acoge - 1	836,33	836,33	11.708,67	11,64
	d. acoge - 2	679,52	679,52	9.513,29	9,46
	d. acoge - 3	679,52	679,52	9.513,29	9,46

anexo II. sistema de clasificación profesional y distribución parte fija del salario.

tabla salarial Tenerife 2.011

grupo	nivel	salario base	paga extra	s. bruto anual	h. extras
1	a			exento	
2	a			exento	
	b			exento	
3	a			exento	
	b			exento	
	c	1.544,05	1.544,05	21.616,72	21,49
4	a	1.350,25	1.350,25	18.903,55	18,80
	b	1.253,34	1.253,34	17.546,82	17,45
	c	1.128,51	1.128,51	15.799,18	15,71
	c. acoge - 1	1.015,66	1.015,66	14.219,26	14,14
	c. acoge - 2	902,81	902,81	12.639,34	12,57
	c. acoge- 3	733,53	733,53	10.269,46	10,21
	d	1.036,01	1.036,01	14.504,08	14,42
	d. acoge - 1	828,80	828,80	11.603,26	11,54
	d. acoge - 2	673,40	673,40	9.427,65	9,37
	d. acoge - 3	673,40	673,40	9.427,65	9,37

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 de Padres, Cónyuges o hijos.	3 laborables 5 naturales con desplazamiento	Certificado Médico que acredite gravedad y nº de días.
Enfermedad Grave de Padres Políticos, hijos políticos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos.	2 laborables 4 naturales con desplazamiento	Certificado Médico que acredite gravedad y nº de días.
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
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.
Gravedad manifiesta en postoperatorio.	1 día natural (el día del postoperatorio)	Certificado hospital acreditando gravedad.
Cambio de domicilio habitual	1 día laborable	Certificado empadronamiento.
Cumplimiento de deber inexcusable, público y personal	Tiempo indispensable	Documento oficial.
Lactancia	1 hora día o reducción ½ hora de jornada hasta los 9 meses del hijo/a	
Exámenes de estudios del Ministerio de Educación	Máximo de 80 horas año. 2 horas antes y 1 después del examen.	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.	Tiempo necesario de consulta con un máximo de 8 horas al año.	Justificante del Médico.

Normativa general:

- 1.- Para justificar los parentescos de familiares afines, deberá constar claramente el parentesco con el trabajador.
- 2.- Las jornadas laborales se computarán como días de permiso cuando al iniciarse el permiso supere el 50 % de la jornada de trabajo. El resto de las horas de jornada se considerarán absorbidas y en su defecto retribuidas.
- 3.- Los días a computar cuando sean laborables serán todos excepto domingos, festivos y puentes oficiales.

PLAN DE IGUALDAD DE BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

FASE 1. COMISIÓN DE IGUALDAD Y FORMACIÓN.
a. Constitución. (En Anexos correspondientes) b. Formación. c. Funcionamiento.
FASE 2. DIAGNÓSTICO PREVIO.
a. Recopilación de datos cuantitativos y cualitativos. b. Análisis de los datos obtenidos y puntos de desequilibrio. <ul style="list-style-type: none">- Comunes BSH-- Específicas de Centros (En Anexos correspondientes).
FASE 3. PLAN DE IGUALDAD.
A. OBJETIVOS GENERALES BSH. B. OBJETIVOS Y MEDIDAS ESPECÍFICAS POR ÁREAS TEMÁTICAS: <ul style="list-style-type: none">- OBJETIVOS Y ACCIONES COMUNES BSH.- OBJETIVOS Y ACCIONES ESPECÍFICAS DE CENTROS (En Anexos Correspondientes).<ol style="list-style-type: none">1. Acceso al Empleo.2. Clasificación, Formación y Promoción profesional.3. Retribución y Mejoras Sociales.4. Tiempo de Trabajo y conciliación de la vida laboral y personal.5. Disciplinario.6. Comunicación.
FASE 4: EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN.
a y b. Publicación y difusión del Plan. c. Seguimiento del Plan. d. Establecimiento de nuevas medidas y objetivos. (En Anexos Correspondientes).

FASE 1: COMISIÓN DE IGUALDAD Y FORMACIÓN.

a. Constitución.

Dada que la representación legal de los trabajadores se circunscribe al ámbito de cada centro de trabajo, se han formalizado Comisiones de Igualdad en cada uno de esos centros de trabajo de BSH. Así, quedan constituidas por Representantes de la Dirección y por Representantes de los Trabajadores elegidos en cada centro. Del mismo modo, están formadas por personas de ambos sexos.

b. Formación.

Se ha procedido a realizar una acción formativa a todos los miembros de la Comisión de Igualdad sobre la Ley de Igualdad en el ámbito de la empresa.

c. Funcionamiento.

Fases en las que participa:

- Diagnóstico previo del centro.
- Elaboración del Plan del centro y ratificación de los objetivos y medidas comunes BSH.
- Seguimiento de las acciones del centro y de los objetivos y medidas comunes BSH.

Se establece un calendario de reuniones en las que se aborda lo siguiente:

c. 1. Diagnóstico Previo.

- Situación actual: información cuantitativa y cualitativa de datos de la plantilla, otros y encuesta de satisfacción de empleados.
- Detección de puntos críticos o de desequilibrio.

c. 2. Elaboración del Plan.

- Determinación de los objetivos a alcanzar en cada centro tanto a largo como a corto plazo.
- Establecimiento de las medidas específicas de cada centro en función de las áreas o ámbitos (articulado), así como de las personas implicadas en la aplicación de las mismas, y de los recursos y métodos empleados para su aplicación.
- Ratificación de los objetivos y medidas comunes BSH.
- Fijar las condiciones de funcionamiento de la comisión: seguimiento y evaluación.

c.3. Seguimiento de las acciones.

- Ejecución de las medidas de cada centro y de las comunes BSH.
 - Comunicación del plan, informando de las medidas implantadas.
 - Resolución de posibles conflictos en materia de igualdad.
 - Interpretación del Plan.
 - Concreción de indicadores y seguimiento del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan.
 - Elaboración de informes relativos a la formación que sería necesaria, en opinión de la comisión, en materia de igualdad.
- Evaluación de resultados: grado de consecución de los resultados.
- Evaluación de proceso: nivel de desarrollo de las acciones así como dificultades y soluciones encontradas durante el desarrollo de las mismas.
- Evaluación de impacto: grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades, cambios en la cultura de la empresa.

FASE 2: DIAGNÓSTICO PREVIO

a. Obtención de datos cuantitativos y cualitativos.

- Se aportan datos cuantitativos de plantilla: por sexo, edad, tipo de contrato, temporalidad, grupo profesional, antigüedad, salario, etc. Se adjuntan por total BSH y desglosados por centro.
- Se aportan los datos de la Encuesta de Satisfacción de Empleados 2009 en relación a la conciliación e igualdad. Se adjuntan por total BSH y desglosados por centro.

b. Análisis de los datos obtenidos y puntos de desequilibrio: informe del diagnóstico.

Común BSH:

Análisis de Datos:

Composición de Plantilla.

- Mayor presencia masculina en el total de la plantilla.
- Equilibrio de sexos en centros de oficinas centrales y servicios.
- Mayor presencia masculina en centros industriales.
- Mayor presencia masculina en franjas de edad a partir de 30 años.
- Mayor presencia femenina en franjas de edad de menos de 30 años.
- Equilibrio de sexos en franjas de antigüedad de hasta 5 años.
- Mayor presencia masculina en franjas de antigüedad de más de 5 años.
- Mayor presencia masculina en el colectivo de exentos: 70 % de hombres por un 30 % de mujeres.

Por áreas de actividad en exentos, se da la misma tendencia excepto en el área económica:

- Área Técnica: 74 % hombres, 26 % mujeres
- Área Comercial: 72 % hombres, 28 % mujeres.
- Área Económica: 45 % hombres, 55 % mujeres.

Y por antigüedad, la tendencia es que la brecha existente se va cerrando:

- Más de 15 años: 80 % hombres, 20 % mujeres.
 - Entre 5 y 15 años: 68 % de hombres, 32 % de mujeres.
 - Entre 0 y 5 años: 62 % de hombres, 38 % de mujeres.

Acceso al Empleo.

- Ligeramente desequilibrio de sexos en contratos temporales con mayor presencia femenina.
- Mayor presencia masculina en contratos fijos.
- Mayor presencia femenina en contratos a tiempo parcial.
- Mayor presencia masculina en contratos de prácticas.

Rotación, Formación y Promoción.

- Tendencia al equilibrio en procesos de incorporación en 2009, 48 % mujeres por un 52 % hombres, que mejoran los datos de 2008, 41 % mujeres por un 59 % hombres y los de 2007, 41 % de mujeres por 59 % de hombres.
- Como consecuencia de mayor presencia masculina en franjas de mayor edad y antigüedad, clara tendencia de una mayor presencia de hombres en procesos de salida de la empresa: un 63 % de hombres y un 37 % de mujeres en 2007, un 61 % de hombres y un 39 % de mujeres en 2008 y un 60 % de hombres y un 40 % de mujeres en 2009.
- Coherencia en horas de formación a empleados según la composición actual de plantilla: 73 % de las horas de formación van dirigidas a hombres y un 27 % a mujeres.
- En cuanto a procesos de rotación y formación, se mantienen equilibrados, un 53 % para hombres y un 47 % para mujeres.

Retribución y ventajas sociales.

Sin considerar ni el grupo profesional/categoría ni la antigüedad:

- Equilibrio de presencia de sexos en banda salarial de hasta 7.200 euros.
- Mayor presencia femenina en bandas de 7.201 a 18.000 euros a consecuencia de mayor presencia femenina en trabajos con jornada reducida
- Equilibrio de presencia de sexos en banda salarial de 18.001 euros a 24.000 euros.
- Mayor presencia masculina en bandas de más de 24.001 euros a consecuencia de mayor presencia masculina en franjas de más antigüedad.
- Equilibrio en el uso de ventajas externas para empleados.
- Para considerarlo bajo el grupo profesional/categoría y misma la antigüedad, y dada la heterogeneidad se hace un diagnóstico en cada centro de trabajo según sus propios convenios.
- En cuanto al colectivo de exentos, la distribución por sexos en niveles HAY, sin tener en cuenta la fecha de incorporación, es acorde a la mayor presencia masculina que hemos visto en este colectivo, y de la misma manera, la tendencia de la brecha es a acercarse conforme menor es el nivel:
 - Dirección; 95 % de hombre por 5 % de mujeres.
 - Niveles del 14 en adelante: 85 % de hombre, 15 % de mujeres.
 - Niveles del 10 al 13: 74 % de hombres, 26 % de mujeres.
 - Niveles del 6 al 9: 67 % de hombre, 33 % de mujeres.
 - Uso del Plan de Retribución Flexible de Exentos: El 70 % del colectivo que lo usa son hombres por un 30 % de mujeres. Por productos:
 - Seguros de Salud: 60 % hombres, 40 % mujeres.
 - Hogar Conectado a Internet: 78% hombres, 22 % mujeres.
 - Guardería: 65% hombres, 35 % mujeres.

Tiempo de Trabajo y Conciliación de la Vida laboral y Personal:

- Equilibrio de presencia de ambos sexos en trabajos de 35 a 40 horas a la semana.
- Equilibrio de presencia de ambos sexos en trabajos de menos de 20 horas a la semana.
- Mayor presencia femenina en trabajos de 20 a 35 horas a la semana.
- El 6 % de la plantilla tuvo hijos en 2009.
- Todos los que han sido padres en el 2009 han disfrutado del permiso de paternidad, y solo uno de ellos ha utilizado la Paternidad Parcial.
- Todas las mujeres que han sido madres han utilizado la maternidad en su periodo completo.
- Uso razonable de la excedencia por guarda legal: un 22 % de las mujeres que sido madres, la han usado.
- El 91 % de los casos de lactancia han sido mujeres, por un 9 % de hombres. Entre las primeras, el 21 % de los casos la han utilizado acumulándola en días y el 70 % restante la han usado por horas sueltas al día; mientras que en el caso de los hombres, todas han sido usándolas por horas sueltas.
- Uso más que razonable del permiso no retribuido: Un 24 % de mujeres han hecho uso de permisos no retribuidos por un 21 % de hombres.
- El porcentaje de reducciones de jornada posteriores a maternidades asciende a un 48 %.
- Valoración del aspecto de conciliación de la vida laboral y personal en la última encuesta de satisfacción:
 - La plantilla BSH está de acuerdo con las prácticas BSH en este terreno. (Entre: Total desacuerdo/ Desacuerdo/ Acuerdo / Totalmente de acuerdo).
 - Se considera como una dimensión con alta valoración e influencia elevada en la identificación y la satisfacción y se recomienda desarrollar sus puntos fuertes.

Régimen Disciplinario.

- Se aportan (en su caso) por cada centro las denuncias o expedientes disciplinarios con motivo de abuso o maltrato por razón de sexo.

Comunicación.

- Sin evidencias de eventos internos que la hayan promovido.
- En cuanto a eventos externos:
 - Participación en 2008 de un miembro de Marketing en el II Congreso Internacional de Estudios de Género y Políticas de Igualdad, invitado por el contenido de los spots de la marca, acordes con las relaciones igualitarias entre mujeres y hombres que se promueven desde las políticas de igualdad.
 - Participación en 2007 de miembros de Comunicación Corporativa y Recursos Humanos en el Foro organizado por el Club de Excelencia en Sostenibilidad y la Fundación Mujeres sobre la elaboración de Guías para negociar, implantar y evaluar planes de igualdad.

Salud Laboral.

- No se viene realizando un desglose sistemático de absentismo médico, ya sea por contingencias comunes o profesionales, por hombres y mujeres. De los datos elaborados se desprende una mayor índice de ausencia por razones médicas en el colectivo femenino.

Conclusiones. Puntos de desequilibrio BSH.

- A mayor antigüedad, mayor presencia masculina, si bien se va compensando con la tendencia actual de mayor presencia femenina en franjas de edad de menos de 30 años. Ocurre tanto en colectivo de convenio como de exentos.
- Desequilibrio de sexos tanto en sector industrial, con mayor presencia masculina, como en el sector servicios, con mayor presencia femenina. Ocurre tanto en colectivo de convenio como de exentos.
- Escasa presencia femenina en contratos de prácticas.
- Desequilibrio en contratos a tiempo parcial, con menor presencia masculina.
- Desequilibrio en bandas salariales altas con mayor presencia masculina como consecuencia de mayor presencia masculina en franjas de mayor antigüedad, si bien se va compensando con la tendencia actual de equilibrio en bandas de 18.001 a 24.000 euros. Ocurre tanto en colectivo de convenio como de exentos.
- Desequilibrio en procesos de salida de la empresa, con mayor presencia masculina. Lógico si nos atenemos a la estructura de plantilla con mayor presencia masculina en franjas de mayor antigüedad.
- Equilibrio en horas de formación a empleados: 73 % de las horas de formación van dirigidas a hombres y un 27 % a mujeres que coincide con la composición de la plantilla.
- Desequilibrio en semanas de trabajo de 20 a 35 horas con mayor presencia femenina.
- Uso insignificante del teletrabajo a domicilio.
- Escaso uso de la lactancia por hombres.
- Mayor índice de ausencia por razones médicas en el colectivo femenino.

En los Anexos correspondientes se encuentra el Diagnóstico Previo (Análisis de datos y Puntos de Desequilibrio) de cada Centro de trabajo de BSH.

FASE 3: PLAN DE IGUALDAD

El Plan constituye un conjunto articulado de objetivos, y de medidas para alcanzarlos, que devienen del diagnóstico previo y que pretenden la equidad de oportunidades, derechos y obligaciones entre los empleados de ambos sexos de la empresa.

Dada la realidad de BSH, que por un lado engloba diferentes actividades económicas, principalmente industriales, comerciales y de servicios que como es natural se desarrollan en diferentes centros de trabajo y bajo diferentes procesos organizativos, y por otro, dada la representatividad local de los representantes de los trabajadores, el Plan recoge tanto objetivos y medidas de ámbito común y general del grupo BSH, como específicos de cada centro de trabajo. Las Comisiones de Igualdad ratifican tanto las medidas y objetivos particulares de índole local como las comunes y generales de BSH.

Los objetivos y las medidas se clasifican por áreas temáticas y se han establecido en base al diagnóstico previo común de BSH y particular de cada Centro realizados en el seno de las Comisiones de Igualdad.

A. OBJETIVOS GENERALES BSH.

El fin último del Plan no puede ser otro que la efectiva igualdad de género en el ámbito laboral de BSH. Para ello, y además de los objetivos específicos que en cada materia se establecen en los apartados posteriores, se concretan los siguientes objetivos genéricos:

- 1º.- No concentración de género en Direcciones o Áreas. Objetivo: representación de entre un 5 y un 20 % anual de cada sexo en cada Dirección.
- 2º.- No concentración de género en Grupos Profesionales. Objetivo: representación de entre un 5 y un 20 % anual de cada sexo en cada uno de ellos.
- 3º.- No diferencias formativas (formación interna) por razón de género entre trabajadores que desarrollan las mismas funciones. Objetivo: un mínimo de entre un 5 y un 20 % anual de asistentes de cada sexo en las acciones formativas.
- 4º.- 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).
- 5º.- 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 5 y un 20 % anual de beneficiarios de cada sexo.

B. OBJETIVOS Y MEDIDAS ESPECÍFICAS POR ÁREAS TEMÁTICAS.

1).- ACCESO AL EMPLEO.

1.a). SELECCIÓN.

Objetivo BSH: en procesos de incorporación no se da preferencia a ningún sexo. Para ello, que haya entre un 5 % y un 20 % de cada sexo en las incorporaciones anuales que se produzcan.

Medidas comunes BSH.

Medidas	Responsable	Fecha	¿Hecha?
- El personal encargado de la selección y contratación recibirá formación sobre el plan de igualdad.	RHD	03.10	Sí
- En puestos en los que haya subrepresentación de un sexo, se favorecerá, siempre en igualdad de condiciones y competencias, la incorporación del sexo subrepresentado.	RHP-Jefes Depart.		
- 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.	RH. IT-E	03.10	Sí
- Eliminar el lenguaje sexista de las ofertas de trabajo. Eliminar de 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.	RHP	12.10	
- Publicitar en las ofertas de empleo la existencia de una política activa de no discriminación.	RHP	A ocasión	
- Los trabajadores o trabajadoras que se hayan considerado discriminadas en procesos de selección por cuestión de género, podrán dar parte a la Comisión de Igualdad para que lo analice.	Comisión Igualdad	A ocasión	
- Transparencia: mantener criterios de transparencia en los procesos de selección: convocatoria y publicidad de los criterios de selección.	RHP	A ocasión	

1.b). CONTRATACIÓN:**Objetivos BSH:**

- 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 Comunes BSH:

Medidas	Responsable	Fecha	¿Hecha?
- 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.	PS's	A ocasión	
- 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.	PS's	A ocasión	

- 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.	PS's	A ocasión	
--	------	-----------	--

En los Anexos correspondientes se encuentran los Objetivos y Medidas específicas en esta área temática para cada Centro de trabajo de BSH si procede.

2). CLASIFICACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

2.a). PROMOCIÓN Y ROTACIÓN.

Objetivo BSH: que entre un 5 % y un 20 % de las promociones sea de un mismo sexo.

Medidas Comunes BSH:

Medidas	Responsable	Fecha	¿Hecha?
- En procesos de promoción no automática no se dará preferencia a ningún sexo.	RHP-PS's'-Jefes Depart.	A ocasión	
- Transparencia: mantener criterios de transparencia en los procesos de rotación para cobertura de vacantes. Se publicarán todas excepto aquellas de los Grupos 1 y 2 que así se estime.	RHP-PS's	A ocasión	
- En procesos de rotación no se dará preferencia a ningún sexo.	RHP-PS's'-Jefes depart.	A ocasión	
- En puestos en los que haya subrepresentación de un sexo, se favorecerá, siempre en igualdad de condiciones y competencias, la incorporación del sexo subrepresentado	RHP-PS's'-Jefes depart.	A ocasión	
- 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.	RHP-PS's'-Jefes depart.	A ocasión	
- Posibilidad de que aquellas personas que se encuentran en situación de excedencia por cuidado de familiares puedan participar en procesos de rotación para puestos de mayor responsabilidad: se informará de las vacantes vía web del empleado.	RHP-PS's'-Jefes depart.	12.10	
- Posibles acuerdos con organismos públicos para la selección de víctimas de la violencia de género.	RHP	A ocasión	
- En la denominación de los puestos de trabajo se eliminarán aspectos que se asocien al sexo de sus integrantes (limpiadora, mozo...)	RHL-PS's	Fechas convenios colectivos	

2.b) FORMACIÓN:

Objetivo BSH: Que las horas de formación impartidas por sexo sea proporcional a la distribución de plantilla por sexo.

Medidas Comunes BSH:

Medidas	Responsable	Fecha	¿Hecha?
- En la convocatoria de cursos de formación el responsable inmediato informará a trabajadores en situación de maternidad, paternidad y excedencia por cuidado de hijos o discapacitados.	RHD-PS's	A ocasión	
- Igualdad de acceso a la formación con independencia de la jornada, completa o reducida.	RHD-PS's	A ocasión	
- 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.	RH-IT-E	12.10	
- Permitir participar a las personas que se encuentren en la anterior situación, y así lo soliciten, en cursos de formación organizados por la empresa.	RHD-PS's	12.10	
- Inclusión de cursos específicos en materia de igualdad en el plan de formación con una frecuencia determinada.	RHD	03.11	
- Inclusión de referencias al Plan de Igualdad BSH en la formación inicial a los/as nuevos/as empleados/as.	RHP	A ocasión	
- 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 tablones de los centros, así como de hojas informativas que se entregarán con las nóminas.	RHD	03.11	
- Desarrollar cursos de formación destinados a ambos sexos tanto para acceder a puestos de responsabilidad (evaluación de competencias), como para ejercer funciones de responsabilidad (liderazgo, resolución de conflictos, etc).	RHD	03.11	
- Desarrollar acciones formativas, hasta ahora inversas: cursos que tradicionalmente eran para hombres, realizarlos para las mujeres y viceversa.	RHD	03.12	
- 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.	RHP-PS's	A ocasión	

En los Anexos correspondientes se encuentran los Objetivos y Medidas específicas en esta área temática para cada Centro de trabajo de BSH si procede.

3). RETRIBUCIÓN Y MEJORAS SOCIALES.

3.a). COMPENSACIÓN.

Objetivo BSH: 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).

Medidas Comunes BSH:

Medida	Responsable	Fecha	¿Hecha?
Se mantendrá y revisará un análisis anual de las retribuciones percibidas en idénticas situaciones de Grupo, Nivel, Puestos y Antigüedad por hombres y mujeres.	PS's	Febrero-Marzo de cada año.	

3.b). MEJORAS SOCIALES.

Objetivo BSH: se procurará mantener una oferta de productos y servicios externos que faciliten la conciliación de la vida personal-familiar y laboral:

Medidas Comunes BSH: en la medida en que resulte posible, se estudiará y procurarán:

Medidas	Responsable	Fecha	¿Hechas?
Planes de Retribución Flexible de Exentos: Servicios de Guardería, Seguros Salud y Hogares Conectados a Internet.	RHD	A ocasión	
- 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.	RHL-PS's	Revisión anual.	
- Norma venta de aparatos, accesorios y reparaciones BSH: Las personas en excedencia con reserva del puesto de trabajo por cuidado de familiares podrán seguir manteniendo el derecho a compra mientras dura la excedencia. Se habilitarán con perfil previo pago al carecer de nómina.	RHL	Revisión anual.	
- 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.	RHL-PS's	05.10	
- Servicios de Comedor o Plus Comida.	RHL-PS's	Revisión anual.	
- Servicios de Transporte Colectivo.	RHL-PS's	Revisión anual.	
- No diferenciación ropa de trabajo por géneros.	PS's	Revisión anual.	
- Para las víctimas que tengan que abandonar el domicilio como consecuencia de maltrato: asesoramiento psicológico-médico y jurídico a aquellas personas que acrediten legalmente estar viviendo esa situación.	ZTS-SL	A ocasión	

En los Anexos correspondientes se encuentran los Objetivos y Medidas específicas en esta área temática para cada Centro de trabajo de BSH si procede.

4). TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL.**Objetivos BSH:**

- Reducción de horas fuera del lugar habitual y de la hora habitual de trabajo.
- Que el uso de medidas de conciliación familiar no repercuta en el desarrollo profesional.
- No concentración de uso de medidas de conciliación en un sexo determinado.

Medidas Comunes BSH:**4.a) Teletrabajo:**

Medida	Responsable	Fecha	¿Hecha?
- Potenciar el uso de la videoconferencia, siempre que ello sea posible, con el fin de evitar los viajes de trabajo.	Jefes Depart.	A ocasión	
- 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	12.11	

4.b) Excedencias Voluntarias:

Medida	Responsable	Fecha	¿Hecha?
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: -Duración mínima de un mes y máxima de tres 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 presupuesto 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.	PS's	A ocasión	

4.c) Maternidad y Paternidad:

Medida	Responsable	Fecha	¿Hecha?
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.	PS's.	A ocasión	
Reducciones de Jornada. Facilitar su uso y determinación horaria coincidiendo con el inicio o final de la jornada.	PS's - RHL	A ocasión	
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 en aquellos centros donde ambas contingencias no se deben establecer de manera colectiva a no ser que medie mutuo acuerdo individual.	PS's - RHL	A ocasión	

4.d) Jornada y Horarios.

Medida	Responsable	Fecha	¿Hecha?
Bolsas de horas por compensaciones de flexibilidad o por excesos de jornada diarias por realización de jornadas irregulares. Establecer uso individual según convenios.	PS's - RHL	Fechas convenios	
Turno Central: Establecer horarios flexibles según convenios y prácticas habituales.	PS's - RHL	Fechas convenios	
Turno Central Flexible y Reducción de Jornada: Poder aplicar por analogía el flexible normal a los horarios de reducciones de jornada.	PS's - RHL	Fechas convenios	
Jornada Irregular: Acuerdos individuales para una distribución irregular de la jornada en el caso de trabajadores/as con hijos entre 8 y 12 años (hasta los 8 hay reducción de jornada), y con dependientes a cargo siempre y cuando, se pacte con el responsable inmediato (mutuo acuerdo).	PS's - RHL	A ocasión	

4.e). Permisos y Licencias:

Medida	Responsable	Fecha	¿Hecha?
Se hace referencia en cada Anexo de los Centros los que en cada convenio mejoran el mínimo legal.	PS's	03.10	
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.	PS's - RHL	A ocasión	
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.	PS's - RHL	A ocasión	

En los Anexos correspondientes se encuentran los Objetivos y Medidas específicas en esta área temática para cada Centro de trabajo de BSH si procede.

5). DISCIPLINARIO.

Objetivo BSH: Plasmar y perseguir faltas relacionadas con conductas y actos contrarios a la Igualdad.

Medidas Comunes BSH:

Medida	Responsable	Fecha	¿Hecha?
- Incluir en el Régimen de Sanciones de los convenios: Faltas Muy Graves. Será causa irremediable de despido el maltrato, abuso de autoridad o falta de respeto o consideración por razón de género.	PS's-RHL	Fecha convenios.	
Establecer un único Protocolo específico de Prevención y Actuación en casos de acoso sexual que se anexará a este Plan	RHL	12.2010	

En los Anexos correspondientes se encuentran los Objetivos y Medidas específicas en esta área temática para cada Centro de trabajo de BSH si procede.

6). COMUNICACIÓN.

Objetivo BSH: Contribuir en la sensibilización sobre igualdad.

Medidas Comunes BSH:

Medida	Responsable	Fecha	¿Hechas?
Formación en Igualdad a los profesionales de Comunicación Corporativa.	RHD-MKCC	10.11	
Evitar posible lenguaje y vocabulario sexista en las comunicaciones oficiales internas y externas.	MKCC	A ocasión	
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.	RHD-MKCC	A oportunidad.	

En los Anexos correspondientes se encuentran los Objetivos y Medidas específicas en esta área temática para cada Centro de trabajo de BSH si procede.

7). SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Objetivo BSH: Equidad de las evaluaciones de riesgos y análisis de indicadores

Medidas Comunes BSH:

Medida	Responsable	Fecha	¿Hechas?
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	ZTS-ST EPRL's (ZTS-ST) EPRL's	12.10 12.12 12.11	
En las áreas de producción y de tareas que requieren esfuerzo físico, se determinarán puestos de trabajo más indicados para situaciones de embarazo.	EPRL's	12.10.	
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	ZTS-SL y ZTS-ST	12.10	
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>	ZTS-SL	En cada Reconocimiento.	

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, cáncer de mama y útero, embarazo y maternidad, atención a la mujer climatérica y osteoporosis</i>	ZTS-SL	2010	
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.	EPRL's	12.10	
Se valorarán el paso a situaciones de riesgo en el embarazo a partir de la semana 18 ^o con el tope de la 24. Varía según el factor de riesgo: - Manejo repetitivo de pesos, arrastre y empuje de cargas. Según peso y nº 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. Además, hay que tener en cuenta las particularidades de la trabajadora (peso, antropometría, ...)	ZTS-SL – PS's - RHL	A ocasión	

En los Anexos correspondientes se encuentran los Objetivos y Medidas específicas en esta área temática para cada Centro de trabajo de BSH si procede.

FASE 4: EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN.

a) **Implantación.** Incorporación del Plan como Anexo en los Convenios Colectivos de BSH. Se incorporará el Plan Común BSH con el Anexo de Objetivos y Medidas del centro correspondiente.

b) **Divulgación.** Por las propias vías de comunicación de los convenios e intranet.

c) **Seguimiento.** La Comisión de Igualdad de cada centro lo realizará midiendo bianualmente de manera especial:

1º.- Incorporaciones desglosadas por género y por grupo y nivel profesional.

2º.- Rotaciones y Promociones por género y por grupo y nivel profesional.

3º.- Acciones formativas recibidas por género.

4º.- Uso de medidas de tiempo de trabajo por género.

5º.- Comparativa anual de bandas salariales por género y por grupo y nivel profesional.

6º.- Indicador de dificultades de aplicación e interpretación del Plan.

d) **Revisión.** Transcurridos cuatro años desde la firma del plan y una vez realizado el Seguimiento bianual y la efectividad de las medidas, se determinarán en su caso nuevos objetivos y medidas comunes BSH y de centro si proceden.

ANEXO I. Diagnóstico Previo y Objetivos y Medidas Específicas del Centro de**FASE 1: COMISIÓN DE IGUALDAD Y FORMACIÓN.****ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.****FASE 2: DIAGNÓSTICO PREVIO****a. Análisis de datos.**

...

b. Puntos de desequilibrio.

...

FASE 3: OBJETIVOS Y MEDIDAS DE IGUALDAD DEL CENTRO**a. Acceso al Empleo.**

...

b. Clasificación, Formación y Promoción profesional.

...

c. Retribución y Mejoras Sociales.

...

d. Tiempo de Trabajo y conciliación de la vida laboral y personal.

...

e. Disciplinario.

...

f. Comunicación.

...

g. Seguridad y Salud Laboral

....

FASE 4: EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO.**a) Implantación y Divulgación.**

- ¿Anexado al Convenio Colectivo del Centro? Sí/No.

- ¿Divulgado por otras vías?.

b) Seguimiento bianual de evolución de Indicadores.**c) Revisión.**

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O ACOSO MORAL.

PREÁMBULO

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de ese derecho, la empresa asume que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras, por lo que no se permitirá ni tolerará el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en BSH Electrodomésticos España, S.A.

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta, dando lugar a las sanciones que en este protocolo se determinan.

Todo el personal en la Empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y en concreto, los mandos tienen la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzca el acoso sexual en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda al personal que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

Asimismo corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al acosador, por sí o por terceras personas de su confianza, y en todo caso, puede utilizar cualquiera de los procedimientos que en este protocolo se establecen.

En consecuencia, la Comisión de Igualdad será la encargada de aplicar el presente protocolo cuyo objetivo será el de conseguir un ambiente exento de acoso, dirigido tanto a la prevención, en sus diferentes modalidades, como a la rápida solución de las reclamaciones que se puedan genera con las debidas garantías de confidencialidad e imparcialidad.

CAPÍTULO I

CONCEPTOS

Acoso Sexual: es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual las conductas no deseadas que afecten a la dignidad de la persona y que sean realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo con o sin relación laboral, así como las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad.

Corresponderá a cada persona determinar el comportamiento que le resulta ofensivo, debiendo así manifestarlo, de forma que si la conducta persiste se convertirá en acoso se-

xual. No obstante, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Las conductas constitutivas de acoso sexual podrán ser:

1. De carácter ambiental:

Aquellas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo.

Podrán ser conductas tanto verbales como no verbales, desde imágenes de contenido sexual, hasta bromas, comentarios sobre la apariencia o condición sexual, mensajes, llamadas telefónicas, etc.

2. De intercambio:

Chantaje sexual: proposiciones o conductas producidas por un superior jerárquico o personal de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, en el acceso a la formación, la promoción, la retribución o cualquier otra decisión relativa al mismo.

Conductas que provengan de compañeros o cualquier otra personal relacionada con la víctima por causa de trabajo, que impliquen contacto físico, invitaciones persistentes, comprometedoras, peticiones de favores sexuales, etc.

El acoso sexual se distinguirá de las conductas libremente aceptadas y recíprocas.

Acoso por razón de sexo: es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Serán conductas por razón de sexo, entre otras:

1. Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o la paternidad.

2. Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).

3. Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de la persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.

Acoso Moral o Mobbing: es cualquier comportamiento realizado por una persona o grupo de personas de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona, en el lugar de trabajo, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Serán conductas constitutivas de acoso moral, mobbing, entre otras:

- Las medidas organizacionales ejecutadas con fines degradantes (exclusión, aislamiento, minusvaloración o desprecio de la labor profesional, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
- Comportamiento, conductas o prácticas explícitas que tengan efecto sobre el empleo de la persona o sus condiciones de trabajo.

CAPÍTULO II

MEDIDAS PREVENTIVAS

Este protocolo de actuación se enmarca en el cumplimiento de los principios de protección, prevención y evaluación de riesgos establecidos en los artículos 14, 15 y 16 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en el artº. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las Delegaciones del Servicio BSH al Cliente de Las Palmas y Tenerife, y será de aplicación tanto al personal contratado como al personal subcontratado.

Se establecerán acciones encaminadas a la prevención en diferentes ámbitos:

Información: a través de campañas divulgativas que fomenten el respeto entre todas las personas de la Empresa.

Formación: realizando campañas de concienciación realizando cualquier otra acción que se estime necesario para el cumplimiento de los fines de este protocolo.

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

Se cuenta con una Comisión de Igualdad que se encarga de dar cauce a las denuncias o reclamaciones que el trabajador o trabajadora pueda formular.

Se podrán reclamar la intervención de personas especializadas en alguna de las materias a tratar, siempre que la C.I. lo determine. La C.I. se compromete a:

- Proceder con la discreción necesaria, protegiendo la intimidad, dignidad y confidencialidad de las personas afectadas.
- Realizar las investigaciones sin demoras.
- Buscar el esclarecimiento de los hechos resolviendo de forma imparcial y objetiva.

La persona afectada o aquella que tenga conocimiento de actos de acoso deberá realizar la denuncia siguiendo el siguiente procedimiento, sin perjuicio de la utilización de la vía legal correspondiente:

METODOLOGÍA

La comunicación de la denuncia se hará verbalmente o por escrito, tanto por la propia víctima como por la persona en quien delegue, y se dirigirá a cualquier miembro de la C.I., quien dará traslado de la misma al pleno de la C.I. quien podrá tomar medidas preventivas en el mismo momento de la recepción de la denuncia si así lo estimara conveniente.

La C.I. nombrará una Comisión de investigación, C.Inv., compuesta por 3 miembros que llevarán el proceso y que serán elegidos, para garantizar la imparcialidad de informe final. No se excluye que esta comisión de investigación pueda estar compuesta por personal especializado.

La C.Inv. se entrevistará tanto con la parte afectada y con la denunciada o cualquier otra persona que se estime necesario con el fin de conseguir la interrupción del acoso y alcanzar una solución. El proceso desde la recepción de la denuncia hasta la propuesta de acciones final no podrá exceder de 30 días.

Durante todo el proceso tanto el denunciante como el denunciado podrán ser asistidos por un representante sindical o por una persona de su confianza.

A continuación, la C.Inv. elaborará un informe de conclusiones detallado, que contendrá los hechos probados y acontecidos y que será presentado a la C.I., quien, tras deliberación propondrá a la Dirección de BSH las medidas que crea oportunas.

Los informes emitidos por la C.Inv., deben ser asumidos por la Dirección de la empresa, y esta aplicará las medidas pertinentes conforme al régimen sancionador recogido en el presente protocolo.

CAPÍTULO IV

MEDIDAS A ADOPTAR, SANCIONES

Las sanciones, siempre conforme con el Convenio Colectivo o Norma vigente, podrán ser consideradas graves o muy graves en función del grado de repercusión de los hechos.

CAPÍTULO V

PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

En caso de que se determine la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades y la sanción impuesta no determine el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto de trabajo, medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de su condiciones laborales.

La C.I. podrá proponer el apoyo psicológico y Social al acosado o acosada y a su familia si así lo considerase necesario.

CAPÍTULO VI

OTRAS DISPOSICIONES

A) La persona denunciada tendrá, hasta la resolución del expediente, el beneficio de la presunción de inocencia.

B) Si la persona denunciante sufriera represalias o actos de discriminación, se haya determinado o no la existencia de acoso en cualquier a de sus modalidades, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

C) Si el resultado del expediente fuera la determinación de la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, dicha conducta será considerada como falta laboral grave o muy grave, incoándose el expediente disciplinario correspondiente.

D) Dentro del informe de conclusiones, la C.I. propondrá:

- El sobreseimiento del expediente si las pruebas no son concluyentes.

- La propuesta de acciones indicando tipo e intensidad de la conducta.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario.

E) Confidencialidad: todas las personas participantes en el proceso guardarán confidencialidad sobre todo lo tratado, con el fin de salvaguardar la intimidad de los afectados. En los documentos por escrito no se mencionarán los nombres de los afectados, sino que se les asignará un código numérico a las partes afectadas, cuya recepción deberán firmar como garantía de confidencialidad e intimidad.

F) Comunicación, la dirección de la Empresa pondrá en conocimiento de todos los trabajadores el contenido del presente protocolo, a través de su difusión eficaz y generalizada. Igualmente, proporcionará información asesoramiento sobre el tema objeto del mismo a toda personal de la plantilla que lo requiera. Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

G) Todo empleado de BSH tiene la obligación de colaborar con la comisión de investigación para aclarar al máximo cualquier circunstancia.

H) Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a si mismos o frente a terceros.

CAPÍTULO VII

Ante cualquier norma legal o convencional de ámbito superior que afecte al contenido del presente Protocolo, las personas firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de la empresa. Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla. Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro. El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal a través de los cauces de comunicación oficiales entre la empresa y la plantilla.