ÍNDICE

PREÁMBULO

CAPÍTULOS Y ARITCULADO

CAPÍTULO I. CLÁUSULAS GENERALES

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.
2. PRÓRROGA.
3. DENUNCIA.
4. SUSTITUCIÓN DE CONDICIONES.
5. ACUERDOS COMPLEMENTARIOS.
6. UNIDAD DEL CONVENIO.
7. COMPENSACIÓN.
8. ABSORCIÓN.
9. GARANTÍAS PERSONALES (RECONOCIMIENTO AD PERSONAM).
10. DERECHO SUPLETORIO.
11. COMISIÓN PARITARIA.

CAPÍTULO II. POLÍTICA DE EMPLEO

12. CONTRATACIÓN.
13. INCORPORACIÓN.
14. CESES VOLUNTARIOS.
15. JUBILACIÓN.
16. EXCEDENCIAS.
17. MATERNIDAD.
18. PLAN DE IGUALDAD.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

19. DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL.
20. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.
21. ASIGNACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.
22. ROTACIÓN Y POLIVALENCIA.

CAPÍTULO IV. COMPENSACIÓN Y RETRIBUCIÓN ECONÓMICA

23. DEFINICIONES Y PRINCIPIOS SALARIALES.
24. SALARIO FIJO.
25. SALARIO VARIABLE. PRIMAS.
26. INCREMENTOS SALARIALES.
27. LIQUIDACIÓN DE HABERES.

CAPÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

28. JORNADA Y HORARIOS.
29. PERMISOS Y LICENCIAS.
30. HORAS EXTRAORDINARIAS Y JORNADA IRREGULAR.

CAPÍTULO VI. SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

31. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD.
32. DELEGADOS DE PREVENCIÓN.
33. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.
34. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE.

CAPÍTULO VII. SALUD Y PRESTACIONES SOCIALES

35. ABSENTISMO MÉDICO Y SALUD.
36. PRESTACIONES POR IT.
37. SEGURO COLECTIVO.
38. ROPA DE TRABAJO.
39. VENTA DE APARATOS.

CAPÍTULO VIII . RÉGIMEN DISCIPLINARIO

40. RÉGIMEN DE SANCIONES.

CAPÍTULO IX. DERECHOS SINDICALES

41. DERECHOS SINDICALES.
42. CUOTA SINDICAL.

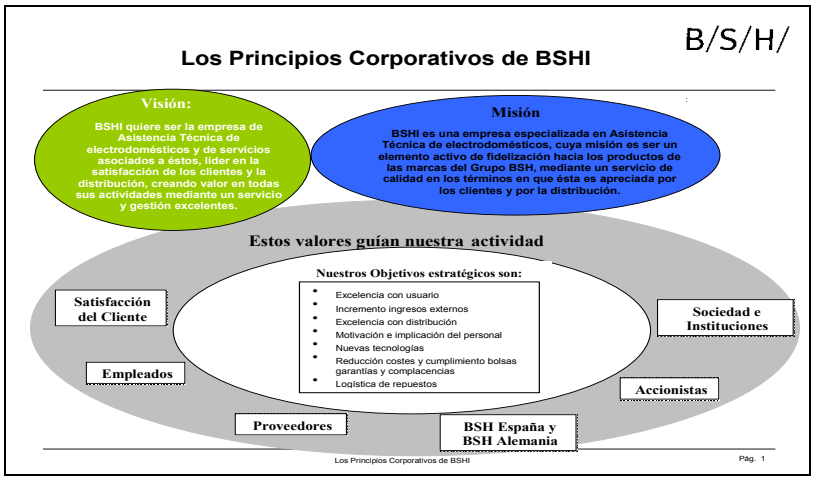
ANEXOS

I. DOCUMENTO AD PERSONAM. COMPLEMENTO PERSONAL.
II. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y DISTRIBUCIÓN PARTE FIJA DEL SALARIO.
III. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y SU CORRESPONDIENTE SALARIO VARIABLE.
IV. PERMISOS Y LICENCIAS.
V. PLAN DE IGUALDAD.
VI. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO.
VII. PERSONAL EXENTO.

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 áreas de negocio Servicio BSH al Cliente 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 Servicio BSH al Cliente, 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 Medioambiente.

- Los Trabajadores y sus Representantes asuman estos como sus retos profesionales y participen en todos los Proyectos y Planes de la empresa a través de todos los cauces de comunicación y participación establecidos.

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

CAPÍTULO I

CLÁUSULAS GENERALES

1.- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

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

1.a) FUNCIONAL. Se aplicará a los Trabajadores incluidos en su ámbito personal que presten su trabajo en los Centros de Trabajo que tiene establecidos el área de negocio denominada Servicio BSH al Cliente de la empresa BSH en las Islas Canarias. La actividad de Servicio BSH al Cliente 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. El presente Convenio afectará a todos los Trabajadores de la plantilla indicada en el ámbito funcional sea cual sea su categoría profesional y a todos los efectos, excluyéndose únicamente de las condiciones económicas del mismo:

- Al denominado personal “Exento” del Anexo VII, cuyas condiciones económicas son pactadas de forma individualizada en base al sistema de compensación del Grupo BSH vigente en cada momento para exentos (MERCER).

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

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

1.c) TEMPORAL. El presente convenio tendrá una vigencia de 3 años, desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018, a excepción de las dietas y los nuevos sistemas y porcentajes de las primas, que se aplicarán a partir de la firma del Acta de Acuerdo.

2. PRÓRROGA.

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

3. DENUNCIA.

Cualquiera de las partes, la Empresa, a través de sus órganos de dirección, y los trabajadores, a través del acuerdo mayoritario de sus representantes, podrán denunciar el Convenio con un plazo mínimo de un mes de antelación a la fecha de terminación de su vigencia o, en su caso, de cualquiera de las prórrogas. El escrito de denuncia se presentará ante el Organismo competente y se dará traslado del mismo a la otra parte.

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

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

4. SUSTITUCIÓN DE CONDICIONES.

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

5. ACUERDOS COMPLEMENTARIOS.

Si durante la vigencia de este Convenio ambas representaciones llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas y en general sobre cualquier

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

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

Si no se alcanza un acuerdo en la comisión paritaria, 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 2016.

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 determinarán 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. Los acuerdos deberán adoptarse por mayoría simple y tendrán carácter vinculante para ambas partes.

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 de mayo de 2004, 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 1529/2012, de 8 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 Servicio BSH al Cliente.

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

- Cualquier operación especial identificada.

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

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

a.3) Contratos Eventuales: 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. Generalidades. Los trabajadores a tiempo parcial, ya sean fijos o temporales, tienen los mismos derechos económicos que los trabajadores a tiempo completo en proporción al tiempo trabajado, y los mismos derechos y obligaciones materiales salvo las que se puedan regular expresamente. Tienen así mismo los mismos derechos y obligaciones de festivos, descansos semanales, flexibilidad de jornada, excesos de calendario, vacaciones y permisos que el resto de trabajadores.

Jornada y contratación. Según establece la legislación vigente:

- La jornada de los trabajadores contratados a tiempo parcial podrá ser de un número de horas inferior a la habitual en cómputo diario durante todos los días, semanas o meses

contratados, o de un número de días inferior a la semana, al mes o al año trabajando a jornada completa, o una combinación de ambas modalidades, siempre que la jornada total a realizar sea inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

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

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

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

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 1, 12.a) y 19 (apartado Grupo 4 Niveles Acoge) de este convenio, es mantener una plantilla estable y específicamente preparada y formada internamente para atender a los clientes y usuarios de nuestros productos y servicios. En los dos años que normalmente dura el Plan Acoge de formación de nuevos trabajadores, se invierte como mínimo un 5% de la jornada en cómputo anual en formación teórica y otro 10% en formación práctica, contemplándose además otras medidas como desplazamientos retribuidos a diferentes centros de trabajo de la empresa para eventos formativos tanto prácticos como teóricos.

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

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

En el caso de que se estableciera legalmente una edad obligatoria de jubilación, los trabajadores deberán jubilarse a esa edad.

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

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

16. EXCEDENCIAS.

Los trabajadores/as tendrán derecho a cuantas excedencias se regulen en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores y bajo las condiciones que en el mismo se 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 guarda legal 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, Servicio BSH al Cliente, 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, sin perjuicio del establecimiento de medidas y objetivos específicos del centro, si las partes firmantes del Convenio así lo estiman.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

19. DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL.

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

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

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

20. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Ambas partes convienen mantener el sistema de clasificación profesional de Grupos Profesionales y Niveles Salariales pactado en el anterior Convenio, más apropiado y adecuado 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

Pertenecen 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.

A título orientativo y para mejor entendimiento de esta clasificación profesional se englobarían aquí los puestos de Dirección/Gestión. También a título orientativo corresponden normalmente a los Grupos de Cotización 1 y 2.

Grupo Profesional 2

Pertenecen 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.

A título orientativo y no limitativo pertenecen a este Grupo los puestos de Gestión/ Técnicos. También a título orientativo corresponden normalmente a los Grupos de Cotización 1, 2 y 3.

Grupo Profesional 3

Pertenecen 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.

A título orientativo y no limitativo pertenecen a este Grupo los puestos Técnicos/ Operativos. También a título orientativo, corresponden normalmente a los Grupos de Cotización 1, 2, 3 y 4.

Grupo Profesional 4

Pertenecen 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”, “D” y “E”.

A título orientativo y no limitativo pertenecen al Grupo 4 puestos Operativos como:

• Nivel A o B: los puestos de administrativo, supervisor telefónico, asistente de Dirección Regional o Jefatura de Servicio.

• Nivel C: los puestos de almacenero, almacenero-vendedor, mozo de almacén, oficial administrativo, administrativo-vendedor, vendedor Service Shop, telefonista, así como los puestos auxiliares de cada Área funcional.

• Nivel D: los puestos Técnico Reparador y Preparador de Avisos (siempre que por cuestiones de redistribución de tareas no se trate de personal exento, en cuyo caso se respetarán categoría y salario. Del mismo modo, cuando la actividad del preparador de avisos, sea llevada a cabo por un técnico reparador, será de aplicación lo dispuesto en el 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).

• Nivel E: los puestos o funciones de Instalación, Demostración y Puesta en Marcha.

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".

Pertenecen 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, 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 has 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.

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

Se excluyen de estos planes las acciones formativas denominadas Planes de Acogida (adaptación inicial al puesto y centro de trabajo), adaptación al puesto de trabajo por cambios en el mismo y la formación de Prevención de Riesgos y Seguridad del puesto de trabajo. Sin embargo, los PFPT's podrán incluir formación generalista sobre prevención de riesgos, seguridad en el trabajo y salud laboral así como formación de productos fabricados, instalaciones, herramientas, procesos, procedimientos empresariales y similares.

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

En lo que se refiere a la compensación de las horas de formación impartidas al colectivo de técnicos reparadores (Grupo 4 Nivel D), esta, que será proporcional a las horas de formación recibidas, incluirá, además del salario fijo, una prima igual al 70% de la prima media obtenida en los tres meses anteriores, y para cuyo cálculo se considerarán las variables de fuera y dentro de garantía, calidad y rentabilidad recogidas en el artículo 25.a).1.a), b) y c)

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

c) Desplazamientos geográficos temporales. 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 Servicio BSH al Cliente 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, y además de lo indicado en el párrafo anterior, el técnico reparador que sea desplazado a otra/s provincia/s distinta/s a la de su centro de trabajo, residencia habitual o lugar habitual de trabajo, percibirá por cada día en que esté efectivamente trasladado, una compensación igual al 25% de la prima diaria media de los tres meses anteriores.

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

d) Movilidad geográfica. 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 o bien de la existencia de convenios aplicables a las ya desaparecidas empresas que finalmente han conformado el Grupo BSH Electrodomésticos España, o bien de la consolidación a título individual de incrementos o mejoras salariales derivadas de anteriores acuerdos colectivos, incluyéndose igualmente los incrementos salariales pactados en el artículo 26 de este convenio colectivo. Todas esas condiciones se recogen, para el primero de los casos, para cada trabajador en su documento Ad Personam del Anexo I, no siendo necesario documento alguno para el segundo y tercero de los casos, al estar recogidas en acuerdos colectivos.

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

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

25. SALARIO VARIABLE. PRIMAS.

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

a) Primas.

a.1) Primas para Funciones de Reparación y Asistencia-Grupo 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 10,5% para todos los años de vigencia del Convenio.

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

b) Prima de Garantía: la prima de Garantía consiste en una cantidad abonada mensualmente al técnico reparador, resultante de multiplicar por 0,29 cada una de las UT's (unidades de tiempo) facturadas en Garantía de las intervenciones contabilizadas en el mes correspondiente.

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

c) Factor corrector Prima Facturación Fuera de Garantía y Prima de Garantía: el resultado de ambas primas, la de facturación Fuera de Garantía y la de Garantía, quedará corregido mensualmente en función del nivel de consecución del indicador 2/85 del centro. Dicho indicador hace referencia al tiempo transcurrido desde que se recibe el aviso de reparación en el centro de servicio hasta que 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. De este modo, la corrección de ambas primas quedará configurada de la siguiente manera:

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

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

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

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

Anualmente, la Dirección informará de los objetivos que para el indicador 2/85 se establezcan cada año. Estos objetivos serán fijados de acuerdo a un escalado de consecución, que será de 50, de 100 y de 150. Para el año 2016, el objetivo 2/85 queda configurado de la siguiente manera:

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

En caso de prórroga del convenio colectivo, y de cara al cálculo de las primas y variables ligadas al indicador 2/85, se tendrán en cuenta los objetivos que para los años 2019 y siguientes establezca la Dirección. Caso de no fijar objetivo alguno, en su defecto será de aplicación el objetivo fijado para el año 2018.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Anualmente, la Dirección informará de los objetivos que para el indicador Q Duplicados se establezcan cada año. Estos objetivos serán fijados de acuerdo a un escalado de consecución, que será de 50, de 100 y de 150. Para el año 2016, el objetivo Q Duplicados queda configurado de la siguiente manera:

- Consecución al 50%: 5,90% de duplicados.
- Consecución al 100%: 5,20% de duplicados.
- Consecución al 150%: 4,50% de duplicados.

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

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

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

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

En caso de prórroga del Convenio Colectivo, y de cara al cálculo de las primas y variables ligadas al indicador Q Duplicados, se tendrán en cuenta los objetivos que para los años 2019 y siguientes establezca la Dirección. Caso de no fijar objetivo alguno, en su defecto será de aplicación el objetivo fijado para el año 2018.

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

c) Nivel de satisfacción de usuarios (Q Satisfacción del Centro): 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 como 50, el nivel de consecución será considerado de 50, y el porcentaje a aplicar sobre la Facturación Fuera de Garantía del técnico, del 1%.

- Si la consecución bimestral del indicador Qsatisfacción acumulado del centro de servicio es igual al objetivo anual marcado como 100, el nivel de consecución será considerado de 100, y el porcentaje a aplicar sobre la Facturación Fuera de Garantía del técnico, del 1,5%.

- Si la consecución 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.

Por otro lado, si a lo largo de la vigencia del Convenio otros indicadores (NPS, cumplimiento de cita, etc.), reflejaran en mejor medida el nivel de satisfacción de los usuarios atendidos, podrá sustituirse el indicador QSatisfacción por uno de estos indicadores, lo cual se comunicará a los representantes de los trabajadores, y se aplicará al inicio del año natural, manteniéndose en todo caso los porcentajes de prima y escalados.

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

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

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

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

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

a.1.c) Prima de Rentabilidad. Consiste en un porcentaje a aplicar sobre la facturación neta mensual e individual Fuera de Garantía, calculado de la siguiente manera: a través de esta prima se trata de remunerar la rentabilidad del técnico reparador, medida de manera individual y de acuerdo a una referencia objetiva, igual para todo el colectivo de técnicos reparadores de cada centro de servicio, comparando la suma de su facturación neta mensual fuera y dentro de garantía individual con la facturación media exigida por técnico de manera objetiva, en las cuentas de resultados de los centros, para ese mismo periodo de tiempo. De este modo, a comienzos de cada año, se fijará la llamada FACTURACIÓN DIARIA EXIGIDA, la cual se obtendrá de dividir el importe que aparece en el epígrafe "Facturación media por técnico" de las cuentas de resultados de los centros, por el número de días de trabajo. Por estos últimos se considerarán todos los días laborables del año susceptibles de trabajar una vez se elabore el calendario laboral, excluyéndose vacaciones, exceso de calendario, horas/días de formación y horas sindicales. Así:

$$\text{FACTURACIÓN DIARIA EXIGIDA} = \frac{\text{FACTURACIÓN MEDIA POR TÉCNICO}}{\text{Nº DE DÍAS DE TRABAJO del AÑO}}$$

El importe obtenido de esta FACTURACIÓN DIARIA EXIGIDA, será invariable a lo largo del año natural.

A continuación se calculará la FACTURACIÓN DIARIA REAL del técnico, para lo cual, es necesario dividir la suma total de su facturación neta mensual fuera y dentro de garantía y dividirla por el Nº DE DÍAS DE TRABAJO del mes en cuestión. Así

$$\text{FACTURACIÓN DIARIA REAL} = \frac{\text{FACTURACIÓN NETA MENSUAL FG + G}}{\text{Nº DE DÍAS DE TRABAJO del MES}}$$

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

de su FACTURACIÓN DIARIA REAL obtenida en el mes, respecto a la FACTURACIÓN DIARIA EXIGIDA. Así:

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

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

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

Otras consideraciones.

- Mínimo de Avisos terminados por día: las primas recogidas en este artículo se devengarán y percibirán por los días en los que el Técnico realice un mínimo de 4 avisos de reparación con estado Terminado-Terminado. No obstante lo anterior, aquellos meses en los que el técnico reparador tenga un IPA individual mensual de al menos 6 avisos/día (exclusivamente para el año 2016, pues el mencionado IPA individual mensual será de 6,5 para el año 2017 y 7 para el año 2018 y siguientes), el mínimo de avisos a aplicar para el devengo y percepción de las primas de reparación y asistencia, será de 3 avisos de reparación con estado Terminado-Terminado.

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

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

- Ajuste de primas: la suma de la totalidad mensual de las primas a percibir por todo el colectivo de Técnicos Reparadores de cada Centro de Trabajo (trabajadores del grupo 4 niveles D del sistema de clasificación profesional recogido en el artículo 20 del presente convenio) a las que hacen referencia los apartados a.1.a), a.1.b) y a.1.c) de este artículo, no podrá en ningún caso exceder del 12,80% y 13,90% de la suma total mensual de los ingresos netos en garantía y fuera de garantía de Tenerife y Las Palmas respectivamente. En caso de que la suma de la totalidad mensual de estas primas exceda dichos porcentajes de la suma total mensual de los ingresos netos en garantía y fuera de garantía del mencionado colectivo de cada centro de

trabajo, no se abonará tal exceso, ajustándose, centro por centro y de manera individualizada, las primas a percibir por cada uno de los trabajadores que hayan de percibirlas y en la misma proporción. Es decir, el ajuste será proporcional para cada técnico reparador.

Posibilidad de repesca: no obstante lo anterior, en enero de los años 2017, 2018 y 2019, respecto a los años 2016, 2017 y 2018, respectivamente, se abonará al personal reparador que se encuentre encuadrado en el grupo 4 niveles D-1 y D, en su caso y si ha lugar de acuerdo a las reglas indicadas más adelante, una repesca consistente en un único pago individual por técnico de las diferencias entre las primas percibidas a lo largo del año y las dejadas de percibir de acuerdo a las siguientes reglas:

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

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

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

- Las cantidades relativas al punto anterior se abonarían en una sola paga.

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

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

- 20 euros en el caso de boletines en garantía.
- 30 euros en el caso de boletines fuera de garantía.

En el supuesto de que la cantidad resultante de multiplicar los boletines Fuera de Garantía y Garantía de Gaggenau realizados en el mes, por las cantidades antes mencionadas, supere el 18% de la facturación neta total por los avisos de reparación de dicha marca realizados en el mismo mes, la prima a abonar será igual al 18% de la facturación neta total mensual de dichos avisos.

La facturación y las UT's correspondientes a los boletines Gaggenau se descontarán de la facturación neta mensual Fuera y dentro de Garantía, así como de las UT's facturadas, a efectos del cálculo de las primas de reparación y asistencia reguladas en el presente artículo.

Del mismo modo, y a efectos del cálculo del ajuste de primas, dicha facturación se descontará igualmente de la suma total mensual de los ingresos netos en garantía y fuera de garantía de cada uno de los centros.

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

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

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

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

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

a.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%.

No obstante lo anterior, y para el supuesto de creación de puestos de preparador de avisos no cubiertos con técnicos reparadores que estuviesen previamente de alta como trabajadores

encuadrados en el Grupo 4 Nivel D de acuerdo al sistema de Clasificación Profesional regulado en el presente convenio, podrá establecerse un sistema de retribución variable distinto, en el que de manera orientativa se tendrá en cuenta tanto la productividad entendida por el número de avisos preparados al mes como por el porcentaje de acierto en la preparación.

a.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 2/85 y en el QCALIPSO será:

• Del 3% del salario medio de dicho personal si la consecución del sistema QCALIPSO (cuyo peso es del 1%) y del indicador 2/85 (cuyo peso es del 2%) es igual a la del objetivo anual.

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

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

a.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.

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 haya cobrado de acuerdo a lo 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 2.016 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.

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

26. INCREMENTOS SALARIALES.

Para cada uno de los años de vigencia del Convenio (2016, 2017, y 2018), los incrementos salariales para el colectivo de trabajadores de convenio incluidos en el Grupo 3 Nivel C y Grupo 4 (todos los niveles retributivos), vendrán conformados por los siguientes porcentajes:

1.- Incremento garantizado:

• Incremento a tablas salariales, para todo el colectivo no exento: un 0,50%, a aplicar sobre tablas salariales.

• Incremento consolidable en complemento personal:

- Incremento para el personal reparador (Grupo 4 Niveles D, D-1, D-2 y D-3: un 0,25% a aplicar sobre el Salario Fijo devengado el año anterior (el cual comprende las cantidades percibidas por los conceptos salario base, complemento personal, pagas extra y complemento personal de las pagas extra), consolidable en complemento personal.

- Incremento para el personal no exento, y no incluido en el Grupo 4 Niveles D, D-1, D-2 y D-3: un 0,50% a aplicar sobre el Salario Fijo devengado el año anterior (el cual comprende las cantidades percibidas por los conceptos salario base, complemento personal, pagas extra y complemento personal de las pagas extra), consolidable en complemento personal.

2.- Incremento variable:

Hasta un 0,50% adicional a aplicar sobre el Salario Fijo devengado en el año anterior, en función del resultado económico anual del Centro de Trabajo (EBIT) al que esté adscrito el trabajador, consolidándose únicamente en Complemento Personal, y de acuerdo al siguiente escalado de consecución:

• Consecución real del EBIT del Centro de Servicio por debajo del EBIT plan anual (consecución por debajo del 100%): incremento del 0%.

• Consecución real del EBIT del Centro de Servicio igual al EBIT plan anual (consecución al 100%): incremento del 0,25%.

• Consecución real del EBIT del Centro de Servicio igual o superior al 110% del EBIT plan anual (consecución al 110% o superior): incremento del 0,50%.

En la determinación del porcentaje de incremento a aplicar en caso de la consecución real del EBIT del Centro de Servicio sea de al menos el EBIT plan anual (consecución al 100%), se aplicará el oportuno escalado.

A comienzos de cada uno de los años de vigencia del Convenio (2016, 2017 y 2018) se actualizarán los salarios de acuerdo al porcentaje de incremento garantizado, regularizándose posteriormente al alza, en su caso (incremento variable), y en el porcentaje que corresponda, dentro del primer trimestre de los años 2017, 2018 y 2019, en el supuesto de que la consecución del EBIT del Centro de Servicio haya sido finalmente igual o superior al 100%.

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

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

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

26. bis.1 BONUS NO CONSOLIDABLE POR PRODUCTIVIDAD (Bonus IPA).

Desde la firma del convenio y hasta el final de la vigencia del mismo, entendiéndose por tal el 31 de diciembre de 2018, se abonará mensualmente a todo el personal no exento incluido en los niveles A, B, C, D y D-1 del Grupo 4, un bonus no consolidable individual en función del índice de productividad de avisos mensual e individual de cada técnico, medido a través del índice IPA. Dicho bonus, será igual a una cantidad resultante de aplicar un porcentaje sobre el salario fijo mes (por tal se considera salario base mensual y complemento personal del mes) devengado por cada trabajador respecto al mismo periodo en que se calcule el IPA. Dicho porcentaje será calculado en diferentes tramos y de la siguiente manera:

• Tramo 1: todo lo que supere 6,5 avisos de IPA y hasta 7 avisos, se multiplicará por 0,25%.
• Tramo 2: todo lo que supere los 7 avisos de IPA se multiplicará por 0,50%.
• Tramo 3: todo lo que supere los 8 avisos de IPA se multiplicará por 0,75%.
• Tramo 4: todo lo que supere los 9 avisos de IPA se multiplicará por 1%.

La suma total de los porcentajes resultantes de cada tramo será el porcentaje a aplicar sobre el salario fijo mes devengado.

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, salvo que su IPA individual (técnicos en período Acoge y exclusivos GAGGENAU si los hubiere) sea superior al IPA medio del centro.

A la hora del devengo y pago de este bonus, este se realizará de manera proporcional al tiempo de alta en la empresa y las percepciones salariales fijas a lo largo del período de devengo del bonus.

Posibilidad de consolidación: en el supuesto de que el IPA individual medio y definitivo de los años 2016, 2017 y 2018 sea superior a 9 avisos/día, al inicio de los años 2017, 2018 y 2019, se consolidará en Complemento Personal una cantidad igual al 25% de las cantidades percibidas en concepto de Bonus IPA a lo largo del año, y que comenzaría a abonarse a principio de cada uno de los años 2017, 2018 y 2019.

Consideraciones: 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.

• Quedan excluidos del cómputo del IPA: boletines LIMA, boletines de venta de accesorios, boletines de venta de repuestos, peritaciones (TI 21*), segundas reparaciones por fallo del técnico (TI 31-), así como los boletines rectificativos y adicionales. En aquellos casos en los que un técnico reparador dedique el total de su jornada a la realización de peritaciones (TI21), el IPA a considerar para esa jornada será el IPA individual obtenido el año inmediatamente anterior.

• 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.

• Consideración de las puestas en marcha (TI 84): a efectos de IPA, al boletín de PEM se le dará el valor de 1, asignándose el siguiente valor adicional por los aparatos registrados: 0,5 avisos por cada aparato adicional de los registrados en la puesta en marcha. En el caso de GAGGENAU, se considerará el boletín de PEM tal y como consta en el punto anterior, al cual se le dará el valor unitario de 1,5, asignándose el valor adicional de 1 por cada aparato adicional.

• Tiempos improductivos: en el supuesto de que en el IDT el tiempo improductivo supere las 4 horas, no se calculará el IPA proporcional por el resto de horas trabajadas en el día, sino que para ese día se asignará el IPA individual obtenido el año inmediatamente anterior.

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

Con el ánimo de garantizar un indicador IPA que refleje del mejor modo posible la productividad real del técnico reparador, la empresa establecerá, con el fin de evitar desproporciones entre IPA y avisos efectivamente terminados, índices de correlación entre ambos: IPA y el total de avisos efectivamente terminados por técnico.

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.

No obstante lo anterior, y exclusivamente para los trabajadores encuadrados en el Grupo Profesional 4, Niveles D, Acoge D-3, D-2 y D-1, se establece la posibilidad de, a solicitud de la Empresa compensar económicamente parte o la totalidad de las horas de exceso de calendario, en los términos establecidos en el artículo 25.d) del presente Convenio. Para que esta compensación económica del exceso sea efectiva, será preceptiva la aceptación por parte del Trabajador.

d) Turnos y Horarios de Trabajo.

Turnos Habituales:

Turno de Centro de Trabajo:

Lunes a viernes.

		Entrada	**Salida**
Las Palmas	*Mañana*	8:00	13:00
	Tarde	15:30	18:30
	Tarde de marzo a septiembre	16:00	19:00
Tenerife	*Mañana*	8:00	13:00
	Tarde	15:30	18:30
	Tarde de marzo a septiembre	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:

	Entrada	Salida
Sábados:		
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 par 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, a elección de la empresa, de un día entero de disfrute antes o después de la realización del sábado o bien una compensación económica a razón de un 130% del salario fijo día. Con independencia del modo de compensación, a esta habrá de añadirse un fijo de 35 euros si se realizan un mínimo de 6 avisos terminados el sábado trabajado. En el supuesto de que la compensación en tiempo no pueda llevarse a cabo durante el año en el que se trabaje el/los sábado/s en cuestión, su disfrute podrá dilatarse durante el primer trimestre del año siguiente.

- En caso de que la elección sea de un día entero de disfrute, la elección del día concreto se realizará mediante acuerdo con el Responsable Inmediato, y nunca (salvo disfrute colectivo) en jornadas en las que haya un número de ausencias del personal reparador que supere el 20% del personal reparador del centro.

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

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 horas desde el mes de junio al mes de septiembre ambos inclusive.

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

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

- Entre el final de una jornada diaria ordinaria y la jornada ordinaria del día siguiente mediarán al menos 12 horas.

- El 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.

- El cómputo de las horas de trabajo, lo es en cómputo anual, habida cuenta del carácter irregular de la jornada del personal reparador. Ello conlleva que la distribución de las horas pactadas como jornada efectiva sea llevada a cabo de manera irregular de acuerdo a los horarios Flexservice.

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

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

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

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 (con la excepción de los supuestos contemplados en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores) excepto que trabajador y empresa pacten expresamente un vencimiento posterior que nunca será más tarde del 31 de enero del año siguiente. Se disfrutarán proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa. 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 de 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.

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 y/o 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, entendiendo 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 confiere a 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 MEDIOAMBIENTE.

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 resto funciones de niveles no exentos [artº. 25.a).3]. Dicho porcentaje se verá incrementado hasta el 90% desde el cuarto día de baja hasta el decimosexto. A partir del decimoséptimo día se mantiene el porcentaje del 95% existiendo además la posibilidad de percibir un 5% más de complemento si se da la circunstancia de no haber tenido ningún proceso de baja por Enfermedad o Accidente, en ambos casos comunes o laborales, en los tres años inmediatamente anteriores a contar desde el día de inicio del proceso IT.

La prestación IT se complementará en los supuestos de pago delegado por parte de la Empresa, no complementándose en los supuestos de pago directo de la prestación por parte de la Seguridad Social o Mutua.

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

No obstante, se abonará 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 quién la misma delegue, para el seguimiento de la enfermedad o accidente. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

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

Posibilidades de Repesca del Complemento:

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

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

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

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

37. SEGURO COLECTIVO.

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

1. Por muerte natural o incapacidad permanente absoluta (con resolución administrativa o judicial firme), el capital asegurado será de 11.000,00 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 de 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.

12. El incumplimiento de las normas del código de actuación ética de BSH. Cuando del incumplimiento se deriven perjuicios para los compañeros de trabajo, la empresa, o clientes o usuarios, se considerará falta muy grave.

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 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.

La enumeración de faltas es meramente enunciativa y no impide que puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según la analogía que guarden con ellas.

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 IX

DERECHOS SINDICALES

41. DERECHOS SINDICALES.

Las partes firmantes del presente convenio se someten en cuanto a los llamados derechos sindicales a las prescripciones contenidas en el 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. , con DNI , en nombre y representación de la Compañía Mercantil "BSH Electrodomésticos España, S.A." (BSH), con domicilio social en Ronda Canal Imperial 18-20, Parque Empresarial Plaza, CP 50197, (Zaragoza), representación que tiene acreditada en su calidad de Jefe de Personal, con facultades suficientes para el otorgamiento del presente Documento.

Y de otra D. , con DNI 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 detenten 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 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.: Fdo.:

Jefe de Personal El Trabajador

A N E X O I I

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y DISTRIBUCIÓN PARTE FIJA DEL SALARIO

Tabla salarial Las Palmas 2016

grupo	nivel	salario base	paga extra	s. bruto anual	h. extras
1	a				
2	a				
	b				
3	a				
	b				
	c	1.593,65	1.593,65	22.311,14	22,18
4	a	1.393,57	1.393,57	19.509,98	19,40
	b	1.293,52	1.293,52	18.109,23	18,01
	c	1.164,64	1.164,64	16.304,91	16,21
	c. acoge - 1	1.048,17	1.048,17	14.674,42	14,59
	c. acoge - 2	931,71	931,71	13.043,93	12,97
	c. acoge- 3	757,01	757,01	10.598,19	10,54
	d	1.069,13	1.069,13	14.967,80	14,88
	d. acoge - 1	855,30	855,30	11.974,24	11,91
	d. acoge - 2	694,93	694,93	9.729,07	9,67
	d. acoge - 3	694,93	694,93	9.729,07	9,67
	e	851,28	851,28	11.917,94	11,85

Tabla salarial Tenerife 2016

grupo	nivel	salario base	paga extra	s. bruto anual	h. extras
1	a				
2	a				
	b				
3	a				
	b				
	c	1.579,07	1.579,07	22.107,03	21,98
4	a	1.380,88	1.380,88	19.332,32	19,22
	b	1.281,77	1.281,77	17.944,81	17,84
	c	1.154,11	1.154,11	16.157,53	16,07
	c. acoge - 1	1.038,70	1.038,70	14.541,78	14,46
	c. acoge - 2	923,29	923,29	12.926,03	12,85
	c. acoge- 3	750,17	750,17	10.502,40	10,44
	d	1.059,50	1.059,50	14.833,06	14,75
	d. acoge - 1	847,60	847,60	11.866,44	11,80
	d. acoge - 2	688,68	688,68	9.641,49	9,59
	d. acoge - 3	688,68	688,68	9.641,49	9,59
	e	843,71	843,71	11.812,00	11,74

ANEXO III

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CORRESPONDIENTE SALARIO VARIABLE EN PRIMAS *

		Prima Facturación	Prima Rentabilidad	Prima Calidad	Bonus IPA	Prima Almacén Mostrador	Retén Emergencia	Objetivos Individuales
GRUPO 4	Nivel E							
	Nivel D Acoge 3							
	Nivel D Acoge 2							
	Nivel D Acoge 1				X			
	Nivel D	X	X	X	X		X	
	Nivel C Acoge 3			X	X			
	Nivel C Acoge 3			X	X			
	Nivel C Acoge 3			X	X			
	Nivel C			X	X			
	Nivel B			X	X			
	Nivel A			X	X			
GRUPO 3	Nivel C							
	Nivel B							X
	Nivel A							X
GRUPO 2	Nivel B							X
	Nivel A							X
GRUPO 1	Nivel A							X

** Se abonan siempre que se realiza efectivamente la función descrita en el artículo 25. Para los Acoge se establece en el pertinente Plan Acoge establecido en cada momento.*

NOTA: la clasificación del salario variable en función de los grupos profesionales es meramente orientativa, pudiéndose asignar prima, variables u objetivos individuales de un grupo profesional a otro y viceversa.

ANEXO IV

PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDOS

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

PERMISO RETRIBUIDO	Nº DIAS DE PERMISO	JUSTIFICANTE PARA ABONO
Cumplimiento de deber inexcusable, público y personal	Tiempo indispensable	Documento oficial.
Lactancia	1 hora al día de permiso o reducción de 1/2 hora de su jornada hasta 9 meses del hijo. La reducción de jornada se efectuará en los casos de disfrute de horario flexible en el cómputo de éste, respetándose los horarios rígidos. Cabe la acumulación de las horas de lactancia por decisión del trabajador/a. La acumulación de este permiso supone 80 horas de trabajo (10 días hábiles), a disfrutar en días completos y consecutivos, a continuación de la maternidad/paternidad.	
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:

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

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

NOTA3ª - Los días a computar cuando éstos sean laborables, lo serán todos los días excepto los domingos, festivos y puentes.

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

NOTA 5ª – Bajo el término “desplazamiento” se entenderán los desplazamientos a localidades situadas a 150 km o más del centro de trabajo.

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

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

ANEXO V

PLAN DE IGUALDAD

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

A. OBJETIVOS GENERALES BSHE-E.

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

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

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

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

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

OBJETIVO 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 10 y un 20 % anual de beneficiarios de cada sexo.

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

B. MEDIDAS COMUNES.

Para éste periodo Se mantienen y prorrogan las medidas comunes existentes en cada área y aprobadas en el Plan 2010, sin perjuicio de las que se pueda desarrollar específicamente en cada centro de trabajo.
Las medidas comunes BSH para alcanzar los objetivos del Plan se detallan a continuación.

1. ACCESO AL EMPLEO.

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

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

CONTRATACIÓN. Recomendación BSHE-E:

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

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

2) CLASIFICACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

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

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

Medidas	Responsable
- En la convocatoria de cursos de formación se tendrá en cuenta a trabajadores en situación de maternidad, paternidad y excedencia por cuidado de hijos o discapacitados. Mantener el acceso a la web del empleado en los casos antes mencionados para poder acceder al catálogo de formación y participar de los cursos que BSH pone a disposición de los empleados.	ES/BA-HRP; xxx/HR IT-E

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

3). RETRIBUCIÓN Y MEJORAS SOCIALES.

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

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

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

Medida	Responsable
Planes de Retribución Flexible de Exentos: Servicios de Guardería, Seguros Salud, Vivienda, Formación y Hogares Conectados a Internet.	ES/BA-HR
- Bienes y servicios de otras empresas para todos los empleados/as BSH. Mantener y Potenciar: Seguros Salud; Formación externa; Viajes y Centros de Ocio; Sistemas de Reparación y alquiler de vehículos y similares.	ES/BA-HRP xxx/HR
- Mantener viva la Norma venta de aparatos, accesorios y reparaciones BSH.	ES/BA-HRL xxx/HR
- Clubes Sociales o similares donde los haya: Permitir a los empleados/as que se encuentran en las situaciones de excedencia por cuidado de hijos y similares, poder acceder a todas esas actividades.	ES/BA-HRL; xxx/HR
- Servicios de Comedor o Plus Comida.	ES/BA-HRL; xxx/HR

- Servicios de Transporte Colectivo.	ES/BA-HRL; xxx/HR
- No diferenciación ropa de trabajo por géneros.	xxx/HR
Para las víctimas que tengan que abandonar el domicilio como consecuencia del maltrato: asesoramiento psicológico-médico y jurídico a aquellas personas que acrediten legalmente estar viviendo esa situación.	ES/BA-HRLH

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

Teletrabajo / Reducción Viajes Empresa.

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

Excedencias Voluntarias.

Medida	Responsable
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 dos meses. -Durante meses a concretar por Centro. -Que empiecen al finalizar o iniciar el turno de vacaciones establecido. -El trabajador que la solicite no deberá haber tenido ausencias de ningún tipo que supere el 3 % de las jornadas efectivas en los tres años inmediatamente anteriores. En el caso de trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea inferior a tres años, no sólo se debe dar el supuesto anteriormente mencionado, sino también tener una antigüedad de al menos 2 años. -Que en el mismo departamento no se presenten tantas solicitudes que imposibilite el normal funcionamiento del mismo.	ES/BA-HRL; xxx/HR

Maternidad y Paternidad.

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

Jornada y Horarios.

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

Permisos y Licencias.

Medida	Responsable
General. En todos los convenios colectivos se mejora el mínimo legal de los permisos	ES/BA-HRL; xxx/HR
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.	ES/BA-HRL; xxx/HR
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.	ES/BA-HRL; xxx/HR

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

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

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

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

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

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

A N E X O V I

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 sexual. 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 la 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 personal, 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 que el Servicio BSH al Cliente tiene en 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., quién 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 sus 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 cualquiera 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 sí 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.

ANEXO VII

Personal Exento

PUESTO	ÁREA
JEFE AREA TECNICA SAT	ÁREA TÉCNICA
TECNICO DOCUMENTACION ESPECIALISTA	ÁREA TÉCNICA
TECNICO PRODUCTO SAT	ÁREA TÉCNICA
DISEÑADOR GRÁFICO	ÁREA TÉCNICA
COORDINADOR TÉCNICOS DE PRODUCTO SAT	ÁREA TÉCNICA
INGENIERO CALIDAD SAT	ÁREA TÉCNICA
TÉCNICO VÍDEO SAT	ÁREA TÉCNICA
TÉCNICO FORMACIÓN SAT	ÁREA TÉCNICA
JEFE CENTRO ATENCION USUARIO	CAU
RESPONSABLE CALL CENTER FRONT OFFICE	CAU
RESPONSABLE CALIDAD Y FORMACION CAU	CAU
RESPONSABLE MK y VENTAS CAU	CAU
RESPONSABLE CALL CENTER BACK OFFICE	CAU
RESPONSABLE ATENCIÓN AL CLIENTE CAU	CAU
RESPONSABLE CS PROYECTOS Y SOLUCIONES E-BUSINESS	HUB SPICE
TÉCNICO CS CRM ESPECIALISTA	HUB SPICE
TÉCNICO CS PROCESOS E-BUSINESS	HUB SPICE
CHANGE MANAGER SPICE	HUB SPICE
JEFE CONTROL GESTION - IS	CONTROL ECONÓMICO
JEFE TALLER LB	CONTROL ECONÓMICO
TECNICO CONTROL	CONTROL ECONÓMICO
DIRECTOR REGIONAL SAT	DIRECCIÓN GENERAL
ENCARGADO DELEGACION SAT	DIRECCIÓN GENERAL
JEFE SERVICIO DELEGACION SAT	DIRECCIÓN GENERAL
RESPONSABLE SCM SAT	DIRECCIÓN GENERAL
SECRETARIO DIRECCION	DIRECCIÓN GENERAL
JEFE LOGÍSTICA SAT	LOGÍSTICA
RESPONSABLE SCM SAT	LOGÍSTICA
RESPONSABLE ALMACÉN CLP SAT	LOGÍSTICA
RESPONSABLE GESTIÓN PEDIDOS SAT	LOGÍSTICA
RESPONSABLE MARKETING SAT	MARKETING SERVICIOS
GESTOR DE PROYECTOS MARKETING SAT	MARKETING SERVICIOS
DIGITAL ASSETS EXPERT SAT	MARKETING SERVICIOS
JEFE ORGANIZACIÓN SERVICIOS (IS)	ORGANIZACIÓN Y SOPORTE
RESPONSABLE COMPRAS	ORGANIZACIÓN Y SOPORTE
RESPONSABLE PROCESOS CLIENTE	ORGANIZACIÓN Y SOPORTE
RESPONSABLE SERVICIOS SOA - LB	ORGANIZACIÓN Y SOPORTE
RESPONSABLE SERVICIOS SOA - PAE	ORGANIZACIÓN Y SOPORTE
TECNICO MEDIO AMBIENTE - SEGURIDAD	ORGANIZACIÓN Y SOPORTE
TECNICO PROCESOS IT	ORGANIZACIÓN Y SOPORTE
TECNICO PROCESOS/PROYECTOS MEJORA	ORGANIZACIÓN Y SOPORTE
JEFE PERSONAL	PERSONAL
RESPONSABLE ADMINISTRACION PERSONAL	PERSONAL

Notas:

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