

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 pensión.

b) Pagas extras: Corresponden a las dos pagas tradicionales de junio y navidad. Se abonarán cada una de ellas con 30 días de salario base.

c) Complemento personal. En este concepto se incluyen a título individual las condiciones personales que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio y que pueden provenir principalmente de la existencia de convenios aplicables a las ya desaparecidas empresas que finalmente han conformado el grupo BSH Electrodomésticos España. Todas esas condiciones se recogen en su caso para cada trabajador en su documento «ad personam» del anexo I.

Dado que cada complemento personal ofrece diferentes cantidades y es de aplicación para los trabajadores de plantilla a la firma del vi convenio y, según los casos, de otros trabajadores de convenio de BSH que pidiesen incorporarse a interservice, el concepto no se recoge en el anexo II.

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-calipso, prima de rentabilidad y prima de taller, 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. La facturación real o total es una cifra relacionada con las intervenciones realizadas por el técnico, siempre en cómputo mensual, y a la que se le aplican dos baremos de distinto porcentaje, uno sobre la facturación del técnico relativa a las intervenciones realizadas fuera de garantía y otro sobre la facturación del técnico relativa a las intervenciones realizadas en garantía. La cantidad resultante una vez aplicados los porcentajes siguientes a cada una de las dos facturaciones constituye la prima o variable de facturación que se abonará mensualmente.

	Porcentaje fuera garantía				Porcentaje en garantía			
	Año 2007	Año 2008	Año 2009	Año 2010	Año 2007	Año 2008	Año 2009	Año 2010
Salamanca	8,50	8,75	9	9,5	4,85	4,50	4,45	
Valladolid	7,50	8	8,5	8,75	4	3,85	3,75	3,75
Ciudad real	7,50	8	8,5	8,75	4	3,85	3,75	3,75
Badajoz	7,50	8	8,5	8,75	4	3,85	3,75	3,75

A.1.b) Prima mensual de calidad qcalipso. Tiene su apoyo en el sistema de calidad que la empresa ha llamado qcalipso. Este sistema mide mensualmente la calidad de determinados factores que fija la empresa y miden el éxito de la misma, por lo que se miden esos factores por centro de trabajo y con un acumulado de consecución media de todo interservice. La fórmula es la siguiente:

$$Q \text{ calipso real de la delegación} \times q \text{ calipso real de la delegación} \times 100.$$

$$Q \text{ calipso objetivo del anual año } q \text{ calipso real de interservice}$$

La variable se abonará mensualmente y consistirá en la aplicación del porcentaje resultante de la fórmula anterior, al 2,5% de la facturación real o total y mensual del técnico una vez descontada la facturación de los avisos realizados en segunda intervención; siendo esta facturación total la suma de las facturaciones de intervenciones tanto fuera como dentro de garantía, pero corregida de la siguiente forma:

La facturación real de fuera de garantía se multiplicará por 1,2.
La facturación real de garantía se multiplicará por 0,8.

A.1.c) Prima de rentabilidad. Se calculará una vez que se haya aplicado el llamado «ajuste por días no trabajados», según la fórmula siguiente:

$$\text{Días no trabajados/días trabajados} = \text{índice.}$$

$$\text{Facturación real técnico} \times \text{índice} = \text{ajuste de facturación.}$$

$$\text{Facturación real} + \text{ajuste de facturación} = \text{facturación calculada.}$$

Mensualmente, a la facturación real o total de cada técnico se le aplicará un porcentaje que se obtiene de la comparación de su facturación calculada, respecto a la facturación calculada media de su centro de trabajo (se excluirán de la fórmula la mejor y la peor del centro siempre que haya un mínimo de 5 técnicos). No obstante, la facturación real total del técnico así como la facturación calculada media de su centro de trabajo será corregida de la siguiente manera:

La facturación real de fuera de garantía se multiplicará por el 1,2.

La facturación real de garantía se multiplicará por 0,8.

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

Facturación calculada del técnico < 90 % media de delegación* = 2 %.
Facturación calculada del técnico < 95 % media de delegación* = 2,5 %.
Facturación calculada del técnico < 100 % media de delegación* = 3 %.
Facturación calculada del técnico < 105 % media de delegación* = 3,5 %.
Facturación calculada del técnico < 110 % media de delegación* = 4 %.
Facturación calculada del técnico < 115 % media de delegación* = 4,5 %.
Facturación calculada del técnico < 120 % media de delegación* = 5 %.
Facturación calculada del técnico < 120 % media de delegación* = 6 %.

* Se tomará la media de los últimos tres meses.

Otras consideraciones:

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

Liquidación en finiquito de primas de reparación y asistencia (facturación, calidad y rentabilidad). Para la liquidación de finiquito no se tomarán las primas del mes de baja sino la media de los tres meses anteriores y en proporción a los días trabajados en el mes de baja.

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.

A.1.e) Prima de vacaciones. La prima de vacaciones, exclusivamente para los técnicos sometidos al sistema de primas recogidos en los apartados inmediatamente anteriores, será la media de todas las primas variables cobradas en los 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.2) Prima función reparación taller. Percibirán esta prima aquellos que, habitual o esporádicamente, realizan funciones de reparación pero no de asistencia, y por tanto lo realizan en el taller de reparación del centro de trabajo. Para su cobro habrán de estar al menos un día completo en el taller. Hasta cinco días de trabajo de reparación al mes en taller no se entenderá ni como habitual ni como esporádico. Las primas son las siguientes:

2,5 % en concepto de prima de calidad-calipso.

5 % de su facturación fuera de garantía y 4% en facturación en garantía.

1 % de su facturación para el supuesto de que se realicen al menos 6 boletines de media por empleado y día.

0,75 % de su facturación para el supuesto de que se realicen entre 5 y 6 boletines de media por empleado y día.

A.3) Prima función almacén y mostrador. Prima accesorios. Aquellos que realicen funciones propias de almacén y mostrador percibirán una prima del 15 % del margen que venga establecido por el proveedor del producto accesorio de que se trate.

A.4) 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 qcalipso será:

Del 2% del salario medio de dicho personal si la consecución del sistema qcalipso es igual a la del objetivo anual.

Si la consecución es distinta al objetivo, que se mide mensualmente, se multiplicará el factor 1,5 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% en base a la fórmula descrita.

A.5) Primas resto funciones de niveles acoge. Se les abonarán las primas recogidas en el punto a.4) anterior en la cuantía que corresponda al aplicarle al total el porcentaje según su nivel acoge.

A.6) Prima colectiva de compromiso y participación. Para compensar y afianzar la sustitución de la desaparecida antigüedad, factores por cada centro de trabajo como el descenso de siniestros de vehículos, descenso de