

accidentes laborales, cuidado de herramientas, aportación a programas de sugerencias o participación (top idea), reducción de stock de repuestos, reducción de canjes, reducción de quejas internas BSH por elaboración de boletines u otras similares, pueden ser usadas en ponderación todas o algunas de ellas para primar a todos los trabajadores no exentos.

Por ello, y desde 2007 inclusive, se establece una prima colectiva por compromiso y participación por la que se abonarán 80 euros por año y trabajador distribuidos de la siguiente manera:

30 euros por igualar o reducir el número de accidentes laborales.

50 euros por igualar o aumentar el número de boletines resueltos en la primera visita.

Los índices serán los de cada centro de servicio y respecto de los conseguidos el año anterior por el propio centro.

B) Complementos.

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

B.2) Retén de emergencia. Se percibirán 45 € euros por cada día que un trabajador haya sido nominado para atender las posibles emergencias que surjan. El trabajador deberá estar plenamente localizable durante ese día para su cobro. Por cada aviso efectivamente facturado por el trabajador en retén de emergencia éste último percibirá el 50% del valor del concepto emergencia que fije la empresa en cada momento.

B.3) Prima por no disfrute de vacaciones de junio a septiembre: aquellos trabajadores que a solicitud de la empresa disfruten todas las vacaciones a las que tienen derecho anualmente fuera de los meses comprendidos entre junio y septiembre, ambos inclusive, percibirán una prima de 200 euros.

C) Dietas. Si por necesidades del servicio algún trabajador hubiera de desplazarse de la localidad en que habitualmente tenga su residencia y lugares en que efectúa su trabajo, la empresa abonará, para el año 2007 y desde la fecha de la firma del convenio, los valores siguientes:

	Desayuno	Comida	Cena	Alojamiento
Ciudad Real	1,90	14,32	11,06	31,71
Salamanca	1,88	14,16	10,93	31,35
Valladolid	1,89	14,26	11,01	31,58
Badajoz	1,88	14,16	10,93	31,35

Para el resto de años de vigencia dichos valores se incrementarán según el método y valores recogidos en el artículo siguiente.

26. Incrementos salariales

Los incrementos salariales aquí recogidos se realizarán sobre los conceptos que conforman la parte fija del salario, que está constituido por el salario base fijado en las tablas salariales y el complemento personal, y para todos los trabajadores sujetos a la condiciones económicas del convenio. Para todos los años de vigencia del convenio el incremento se realizará en base a dos conceptos cumulativos: por una parte un incremento garantizado que variará a lo largo de los diferentes años de vigencia del convenio y que está basado en las expectativas de mejora de productividad general de interservice; y por otro lado, en función del índice de productividad de avisos de reparación (ipa), para cuyo cálculo se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

1.º El índice de productividad de avisos es la media anual de avisos de reparación a domicilio terminados por técnico y día en el centro de trabajo. Para la obtención de dicho índice se atenderá a las consideraciones descritas al final del presente artículo.

2.º Índice mínimo: para cada año de vigencia del convenio, se determina una media anual mínima de avisos de reparación a domicilio terminados por técnico y día en el centro de trabajo.

3.º Incremento salarial: determinado el índice mínimo, cada 0,01 media de avisos que supere ese mínimo al final del año natural y hasta una media de 7 avisos, supondrá un 0,01 de incremento en el salario fijo para el siguiente año. A cada 0,01 más de media conseguida a partir de 7, se le aplicará un coeficiente corrector que variará a lo largo de los diferentes años de vigencia del presente texto normativo. Las tablas se actualizarán una vez se tengan los datos, procurando que sea en el mes de enero.

4.º Repesca: una vez incrementadas las tablas salariales en base a lo anterior, si al final del año en curso, el índice de media anual de avisos es superior al que sirvió para actualizar las tablas a principios de año, se procederá a realizar un pago de repesca por la diferencia, el cual se consolidará en las tablas.

Los porcentajes de incremento salarial, así como el índice mínimo de avisos de reparación realizados de media quedarían establecidos del siguiente modo:

Años 2007 y 2008:

Incremento garantizado: 2% sobre la parte fija del salario.

Incremento por índice de productividad de avisos terminados: se establece el umbral mínimo en una media de 6 avisos terminados. Por cada 0,01 avisos que pasen de 7, dicho incremento se verá multiplicado por un factor corrector del 1,10 para calcular el incremento.

Año 2009:

Incremento garantizado: 1'75 % sobre la parte fija del salario.

Incremento por índice de productividad de avisos terminados: se establece el umbral mínimo en una media de 5'75 avisos terminados. Por cada 0,01 avisos que pasen de 7, dicho incremento se verá multiplicado por un factor corrector del 1,15 para calcular el incremento.

Año 2010:

Incremento garantizado: 1'50% sobre la parte fija del salario.

Incremento por índice de productividad de avisos terminados: se establece el umbral mínimo en una media de 5'50 avisos terminados. Por cada 0,01 avisos que pasen de 7, dicho incremento se verá multiplicado por un factor corrector del 1,20 para calcular el incremento.

Incremento para el año 2007 en relación al índice de productividad de avisos terminados. En base a lo anterior:

Conceptos	Datos		Incremento total real enero de 2007 (todo el fijo)
Incremento garantizado.	2%		
Datos índice de productividad 2006.	Ciudad Real: 7, 14. Salamanca: 5, 78. Valladolid: 6, 74. Badajoz: -.		Ciudad Real: 3,15%.
Incremento por índice de productividad.	6,01 a 7= 0,01 a 1 % A partir de 7 = x x 1.10.	Ciudad Real: 1%. Salamanca: 0. Valladolid: 0, 74%. Ciudad Real: 0,14 x 1.10 = 0,15. Salamanca: 0. Valladolid: 0.	Salamanca: 2%. Valladolid: 2,74%. Badajoz: 2%.
Revisión sólo al alza en diciembre de 2007.	Si el índice de productividad de 2007 supera el del año 2006		

Esta fórmula se aplicará en los años sucesivos de vigencia del convenio. Si en Badajoz se incorporan técnicos desde 2007, se seguirá esta misma fórmula.

A efectos del cómputo del ipa, se atenderá a las siguientes consideraciones:

En relación al número 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, sólo se considerarán para el cálculo del ipa, aquellos avisos terminados que hayan generado un idt de exterior.

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

Avisos gaggenau: en el supuesto de que hubiese técnico/s de plantilla exclusivo/s de la marca «Gaggenau», éstos se excluirán del cómputo del ipa.

Dada la novedad del sistema de incrementos salariales, y ante posibles casos de inflación excepcionalmente superior a la prevista, la comisión paritaria del convenio hará un seguimiento especial de dicho sistema para una posible revisión en caso de disfunciones de la misma.

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