**1567** *Instituto Canario de la Mujer.- Anuncio de 14 de abril de 2008, de la Directora, por el que se somete a información pública, de conformidad con la Resolución nº 133, de 11 de abril de 2008, el Proyecto de Decreto que crea y regula el Observatorio Canario sobre violencia de género.*

Por la Consejería de Bienestar Social, Juventud y Vivienda, a instancia del Instituto Canario de la Mujer, se ha elaborado el Proyecto de Decreto por el que se crea y regula el Observatorio Canario sobre violencia de género.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 24.1.c) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, así como en el artículo 84 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, se considera oportuno abrir un período de información pública sobre el mismo, con la finalidad de que cualquier persona interesada formule las alegaciones que estime oportunas.

En consecuencia y de conformidad con lo anteriormente establecido, se somete a información pública, durante un plazo de quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de Canarias, el citado Proyecto de Decreto por el que se crea y regula el Observatorio Canario sobre violencia de género, de forma que las personas interesadas podrán examinar dicho Proyecto en las dependencias del Instituto Canario de la Mujer sitas en Santa Cruz de Tenerife, calle San Sebastián, 53, Edificio Príncipe Felipe, 3ª planta, y en Las Palmas de Gran Canaria, calle Profesor Agustín Millares Carlo, 18, Edificio de Usos Múltiples II, 3ª planta, o en la página web del Gobierno de Canarias http://www.gobiernodecanarias.org/icmujer, y formular las alegaciones que estimen oportunas durante el mencionado período.

Santa Cruz de Tenerife, a 14 de abril de 2008.- La Directora, Isabel de Luis Lorenzo.

## Consejería de Empleo, Industria y Comercio

**1568** *Dirección General de Trabajo.- Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 31 de marzo de 2008, que dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España, S.A.-Zona 8-Islas Canarias.*

Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España S.A.-Zona 8-Islas Canarias, y de conformidad con lo dispuesto en el artº. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y los Reales Decretos 661/1984, de 25 de enero y 1.033/1984, de 1 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre depósito y registro de Convenios Colectivos, y el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, aprobado por el Decreto 405/2007, de 4 de diciembre (B.O.C. nº 249, de 14.12.07), esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA:

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

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

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

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

Las Palmas de Gran Canaria, a 31 de marzo de 2008.- El Director General de Trabajo, Pedro Tomás Pino Pérez.

CONVENIO COLECTIVO 2007-2010

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.
INTERSERVICE. ZONA 8: ISLAS CANARIAS

ÍNDICE

PREÁMBULO

CAPÍTULOS Y ARTICULADO

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. DOCUMENTO 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

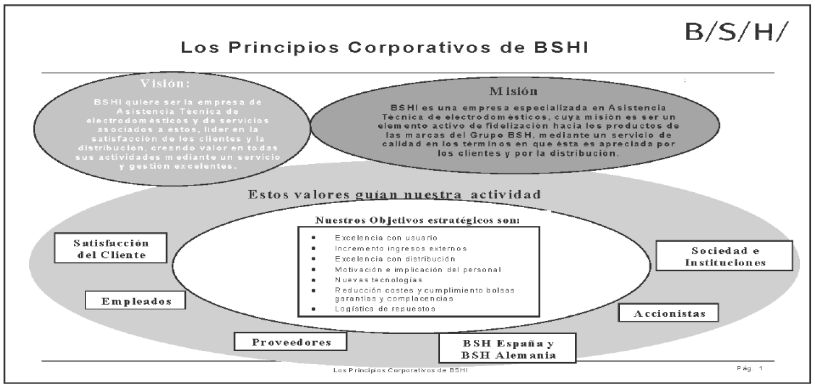
ANEXOS

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.

PREÁMBULO

La Dirección y los Trabajadores asumen y manifiestan que el presente Convenio Colectivo debe servir como un foro de encuentro más dentro de nuestra empresa desde el que se pueda colaborar en la consecución de todos aquellos retos que la Sociedad, y por ende el Mercado, solicitan del área de negocio Interservice de la empresa BSH Electrodomésticos España, S.A. (BSH). Así, el marco de relaciones laborales que este convenio pretende crear se orienta hacia la idea de que la prestación del trabajo de todos y cada uno de nosotros y la compensación por el mismo persiguen un mismo objetivo:

- La prestación del trabajo diario debe contribuir a cumplir la Visión, Misión y Valores de BSHI, especialmente en conseguir un Servicio de Atención y Fidelización del cliente Usuario de excelente Calidad y a un Coste Competitivo.



- La compensación a ese trabajo, sea de la clase que sea, debe seguir estando en parte proporcionalmente ligada a la Consecución Real de ese Servicio de Calidad a un Coste Competitivo.

Por otra parte, ambas partes entienden que este nuevo Marco Laboral debe seguir adaptándose a la actual gama de Servicios de Interservice, que, manteniendo las tradicionales de Asistencia Técnica a domicilio y Recuperación de Aparatos Electrodomésticos, se ha enfocado también hacia nuevas líneas de Servicios Comerciales asociados a ellas como son la venta de accesorios, repuestos, garantías y similares o los Servicios de Atención al Usuario que deben contribuir a consolidar su futuro fidelizando clientes y consiguiendo nuevos.

Como en el anterior texto, debemos seguir las líneas fijadas de homogeneización y equidad de sistemas de personal del Grupo BSH así las disposiciones de la Norma Magna del derecho laboral: el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

Para cumplir con tan importantes retos es imprescindible que reine un clima laboral de confianza, cooperación y respeto entre Dirección, Representantes y Trabajadores en el que:

- El diálogo debe ser la forma de solucionar conflictos.

- La empresa desarrolle elementos de Motivación y Reconocimiento y preste la Formación adecuada para, a través de nuevas formas de organización del trabajo basadas en la Polivalencia, Flexibilidad, Mejora de la Calidad, Atención al Usuario, Participación, etc., logre adaptarse a los cambios que le demanda el Mercado.

- La empresa acompañe a todas las formas de Organización del Trabajo con las oportunas medidas de Prevención de Riesgos Laborales y respetando nuestras obligaciones con la Sociedad, como es la protección del Medioambiente.

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

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

CAPÍTULO I

CLÁUSULAS GENERALES

1.- Objeto y ámbito de aplicación.

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

1.a) FUNCIONAL. Se aplicará a los Trabajadores incluidos en su ámbito personal que presten su trabajo en los Centros de Trabajo que tiene establecidos, o pueda establecer en el futuro, el área de negocio denominada Interservice de la empresa BSH en las Islas Canarias. La actividad de Interservice es prestar Servicios al Cliente Usuario de BSH, incluyendo tanto la tradicional Asistencia Técnica de aparatos electrodomésticos, como Actividades y Servicios Asociados que ya presta y que pueda desarrollar en un futuro.

1.b) PERSONAL. Las condiciones laborales recogidas en este convenio se aplicarán a todos los trabajadores de plantilla incluidos en su ámbito funcional sea cual sea su Grupo Profesional. No obstante, al denominado Personal Exento, encuadrado en los Grupos Profesionales 1, 2 y 3 Niveles A y B, se le fijarán las condiciones económicas de manera individualizada.

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

1.c) TEMPORAL. El presente convenio tendrá una vigencia de 4 años, desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2010, a excepción de las dietas y los nuevos porcentajes de las primas, que se aplicarán a partir de la firma del Acta de Acuerdo.

2.- Prórroga.

De no mediar denuncia, con los requisitos contenidos en el artículo siguiente, el convenio se entenderá prorrogado a su término de año en año, en sus propios términos.

3.- Denuncia.

Cualquiera de las partes, la empresa a través de sus órganos de Dirección y los Trabajadores a través del acuerdo mayoritario de sus Representantes, podrán denunciar el convenio con un mínimo de antelación de tres meses antes de la fecha de terminación de su vigencia, o en su caso de cualquiera de las prórrogas. El escrito de denuncia se presentará ante la

autoridad laboral competente, dando traslado a la otra parte por escrito.

Una vez denunciado el Convenio en tiempo y forma y al término de su vigencia, se seguirá aplicando hasta la negociación y firma del nuevo convenio que viniera a sustituirlo o recayera arbitraje o resolución que tenga fuerza de obligar a las partes.

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.

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, éstas 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 2007.

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 o pacto o Convenio 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 éste. En caso contrario se consideran absorbidas.

9.- Garantías personales (reconocimiento ad personam).

Se respetan en sus propios términos, en concepto de derecho adquirido, las condiciones que detenten a título personal los trabajadores que estén o puedan verse afectados por este Convenio que excedan o se diferencien de las establecidas con carácter general en el mismo.

Dichos derechos quedarán expresados en un documento personal cuyo título será lógicamente de Reconocimiento Ad Personam, cuyo modelo queda recogido como anexo I del Convenio, y en el cual se determinará las condiciones individuales para cada una de las materias que puedan resultar afectadas.

10.- Derecho supletorio.

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

11.- Comisión paritaria.

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano encargado de atender los conflictos de aplicación, interpretación y vigilancia del mismo. Estará compuesta por tres representantes de la empresa y tres representantes 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.

La intervención de esta Comisión Paritaria es previa y obligatoria antes de acudir cualquiera de las partes a los órganos de la administración o de justicia competentes (Tribunal de Solución de Conflictos Laborales si lo hubiese, Juzgados de lo Social, Tribunales de Justicia ...).

Para su correcto funcionamiento, cualquiera de las partes podrá convocar a la otra por escrito razonado, y detallando las cuestiones objeto de la convocatoria. Una vez convocada, la reunión se realizará en el plazo de 15 días. 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 éstos 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.A) del E.T. y artº. 2 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo]. Podrán ser objeto de este contrato los trabajadores de cualquier Grupo y Nivel profesional pudiendo hacer uso de las condiciones que en el artículo de referencia se detallan. Se procurará, cuando ello sea posible, que sea la forma más habitual de contratación para el personal denominado Acoge enmarcado en el Grupo Profesional 4.

a.2) Contrato de Obra y Servicio; (artº. 15.1 del E.T. y al artº. 2 del Real Decreto 2.720/1998). Ambas partes acuerdan que se podrá utilizar el contrato de obra y servicio determinado en trabajos o funciones con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa, y que, limitados en el tiempo y de duración incierta, estén directa y colateralmente relacionados con esa actividad. A título numerativo y no limitativo, se especifican algunas de las tareas encuadradas en este apartado:

- Campañas especiales de reparación o recuperación de aparatos debidas a disfunción de calidad de la producción de los mismos en serie o necesidad de modificar componentes de serie en mal estado.

- Campañas específicas o promocionales de Venta de Aparatos.

- Campañas específicas o promocionales de Servicios Comerciales asociados a actividades tales como atención promocional, ampliaciones de garantía o similares.

- Picos de alta actividad para consolidación en el mercado de nuevas gamas o líneas de producto.

- Cualquiera de las actividades anteriores para marcas diferentes a las del Grupo BSH que puedan ser contratados por Interservice.

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

- Cualquier operación especial identificada.

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

a.3) Contratos Eventuales: tanto en lo que se refiere a la duración máxima como al período exigible de los contratos eventuales se estará a lo dispuesto al amparo de la legislación que desarrolle el estatuto de los Trabajadores y el Convenio Sectorial de aplicación en esta materia.

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

En ningún caso la concreta inclusión de todas estas modalidades de contratos laborales se entenderá como limitación al resto de modalidades que existan en la legislación laboral en vigor en cada momento,

pudiendo por lo tanto hacer uso de cualquiera de las que están vigentes.

b) Recursos Humanos Externos o Outsourcing. En casos de Contratos de Puesta a Disposición mediante empresas de trabajo temporal se estará a la legislación correspondiente. El resto queda fuera del ámbito de organización y control de la empresa, realizando por su propia cuenta y riesgo y de manera independiente los servicios que prestan y para los que fueron contratados. En casos tales como Servicios Oficiales Autorizados, Autónomos, Contratas, etc., se aplicarán las normas de Protección y Prevención de Riesgos Laborales que indica la legislación laboral, quedando el resto de condiciones sometidas a la pertinente jurisdicción civil o mercantil.

13.- Incorporación.

La incorporación de los trabajadores se realiza mediante el pertinente período de prueba. Dicho período variará según el Grupo Profesional:

Grupos 1 y 2: veinticuatro meses.
Grupo 3: doce meses.
Grupo 4: seis meses.
Grupo 4 Acoge: tres meses.

14.- Ceses voluntarios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso según el Grupo Profesional al que se pertenezca:

Grupos 1 y 2: tres meses.
Grupo 3: mes y medio.
Grupo 4: un mes.
Grupo 4 Acoge: medio mes.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación finiquito del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el aviso arriba acordado. La rescisión no provocará el devengo de ningún tipo de indemnización.

15.- Jubilación.

La empresa viene adoptando medidas que garantizan el empleo a través del sistema de jubilación parcial y contrato de relevo que se recoge en el párrafo siguiente y del denominado “Plan Acoge”, que consiste en la contratación de aprendices para su paulatina formación e integración en la empresa, ya sea con contrato de relevo o incluso con contrato en prácticas si no hay trabajador que se jubila. El objetivo de este plan formativo, recogido y mencionado en los artículos 20 (apartado Grupo 4 Niveles Acoge), 12.a).1, 22.d) y 25.a).5 de este convenio, es el mantener una plantilla estable y específicamente preparada y formada internamente para atender a los clientes y usuarios de nuestros productos y servicios. En los dos años que normalmente dura el Plan Acoge de formación de nuevos trabajadores, se invierte como mínimo un 5% de la jornada en cómputo anual en formación teórica y otro 10% en formación práctica, contemplándose además otras medidas como desplazamientos retribuidos a diferentes centros de trabajo de la empresa para eventos formativos tanto prácticos como teóricos.

Por ello, se acuerda mantener el vigente Sistema de Jubilación Parcial y Contrato de Relevo (Real Decreto 1.131/2002, 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.

Y sin perjuicio de lo anterior, y en relación al Sistema Especial de Jubilación Anticipada a los 64 años regulado en el Real Decreto 1.194/1985, de 17 de julio, y las correspondientes contrataciones de trabajadores sustitutos, la empresa las facilitará siempre que los trabajadores que no se hubiesen acogido al sistema de jubilación parcial y cumplan los requisitos legales y mínimos de cotización, estén de acuerdo.

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

16. Excedencias.

Los trabajadores/as tendrán derecho a cuantas excedencias se regulen en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores y bajo las condiciones que en el mismo se detallen. La empresa dará preferencias y cuantas facilidades le sea posible en excedencias por cuidado de hijos y familiares directos.

17.- Maternidad.

Los trabajadores/as tendrán derecho si lo solicitan a reducción de jornada por maternidad en los supuestos que en cada momento establezca el Estatuto de los Trabajadores y en las condiciones que en el mismo se detallen.

18.- Plan de igualdad.

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

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 para superar los inconvenientes señalados en esa negociación y que se presta en mayor medida a lograr el cumplimiento de los objetivos expresados en el preámbulo de éste 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.

Sólo comprende un Nivel Salarial “A” y es personal Exento.

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

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

Grupo Profesional 2

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.

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

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

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

Grupo Profesional 3

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.

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

Simplemente a título orientativo y para mejor entendimiento de esta nueva clasificación profesional, se engloban aquí los puestos de Responsables de Área, Sección o Equipo en función de los mismas/os, Técnicos Cualificados de Formación, de Producto, Técnicos Cualificados de Servicios de Atención y similares y que pasan a ser Grupo 3, Nivel A, B o C según tengan mando y sean Exentos o no.

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

Grupo Profesional 4

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: B.U.P., E.S.O., Titulación Profesional o equivalente o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completadas ambas con formación y adaptación en el puesto de trabajo durante al menos tres años.

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

Simplemente a título orientativo y para mejor entendimiento de esta nueva clasificación profesional, se englobaron aquí los hasta ese momento puestos de Oficiales Administrativos 1ª (A y B) y Técnicos de Organización 1ª y 2ª que pasaron a ser Grupo 4 Nivel “A”, los puestos de Oficiales Administrativos 2ª (A y B) y Almaceneros 1ª que pasaron a ser a Grupo 4 Nivel “B”, los puestos de Almacenero 2ª, Telefonista sin idiomas y Mozo Almacén que pasaron a ser Grupo 4 Nivel “C”, y los puestos Técnico Reparador que pasaron a ser Grupo 4 Nivel “D” .

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

Niveles 4 “Acoge”.

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: B.U.P., E.S.O., Titulación Profesional o equivalente o conocimiento equivalentes equiparados por la empresa.

Comprenden, dependiendo de su evolución, de tres niveles salariales progresivos: 4C-1, 4C-2, 4C-3 y 4D-1, 4D-2 y 4D-3.

Simplemente a título orientativo y para mejor entendimiento de esta nueva clasificación profesional, se englobarían aquí los actuales puestos de cualquier

área o función en fase de aprendizaje, como los puestos Acoges, así como Promotores/as, Demostradores/as y Auxiliares que pasarían a ser Grupo 4 Acoge excepto si han cumplido ya los períodos de adaptación por nivel.

También a título orientativo, pueden corresponder a los Grupos de Cotización 6, 7, 8 y 9 y Grupos 10 y 11 si los hubiera.

21.- Asignación y promoción profesional.

Asignación funcional. En virtud del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, es función de la Dirección de la empresa asignar el Grupo Profesional que corresponde a cada función o actividad, atendiendo siempre a las funciones que se realizan y a los criterios ponderados que aquí se 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 éstos 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 aquél cumpla con los requisitos. En las horas de formación impartidas o exigidas por la empresa, un porcentaje del 30% de las mismas serán por cuenta del trabajador en cuanto a las horas que excedan de la jornada laboral.

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

c) Desplazamientos geográficos temporales. Se conviene que, conforme a lo establecido en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, la dispersión geográfica organizativa y los diferentes volúmenes de actividad por zona que caracterizan a Interservice se entienden aquí como causas válidas y aceptadas para poder desplazar a sus Trabajadores hasta el límite de un año a población distinta a la de su residencia habitual y para abonar exclusivamente, además de los salarios, los gastos de un viaje de ida y vuelta semanal y las dietas referentes al alojamiento que se establecen en este mismo Convenio. No obstante lo anterior, y siempre que las circunstancias así lo permitan, se favorecerá que dichos desplazamientos se realicen a otras Delegaciones de la misma Zona.

En estos casos y cuando se trate de trabajadores del Grupo 4 Nivel D, el trabajador tendrá garantizada durante las dos primeras semanas de traslado la prima media conseguida en el mes anterior en el lugar de origen en el caso de que no la alcanzase en el lugar de desplazamiento.

El Trabajador deberá ser informado de ese desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cuatro días laborables en desplazamientos con duración superior a quince días o a cinco laborables en el caso de que la duración del desplazamiento sea superior a tres meses. Podrán compensarse con cuantía económica el disfrute de los días establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, para desplazamientos superiores a tres meses.

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

Las condiciones a que tendrá derecho el trabajador en supuestos de traslado geográfico que no se hayan establecido en este precepto serán las que determine el Estatuto de los Trabajadores.

Para los Técnicos Reparadores Acoge, los desplazamientos geográficos son una parte fundamental del período formativo Plan Acoge y por lo tanto deberán realizarlos en las fechas y en los lugares a los que sean destinados temporal o definitivamente.

## CAPÍTULO IV

## COMPENSACIÓN Y RETRIBUCIÓN ECONÓMICA

### 23.- Definiciones y principios salariales.

Consideración del salario. Todos los conceptos salariales que figuran en el presente Convenio tienen la consideración de retribuciones brutas y sobre ellos se efectuarán las correspondientes deducciones por Seguridad Social, retenciones a cuenta sobre el impuesto de la Renta de las Personas Físicas y cualquier otra que pudiera corresponder por aplicación legal.

Distribución salarial. La retribución total de los trabajadores está constituida por un salario fijo y por un salario variable.

### 24.- Salario fijo.

Constituye el salario fijo la cantidad mínima garantizada en convenio para cada Grupo y Nivel Profesional recogido en el anexo II, y que se distribuye en:

a) Salario Base: salario fijo para cada Grupo y Nivel basado en la consideración del hecho de prestar servicios en la empresa BSH como trabajador por cuenta ajena. Se incluye en este concepto la cantidad del absorbido plus contratado y la penosidad.

b) Pagas Extras: corresponden a las dos pagas tradicionales de junio y Navidad. Se abonarán cada una de ellas con 30 días de salario base.

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

Dado que cada Complemento Personal ofrece diferentes cantidades y es de aplicación para los trabajadores de plantilla a la firma del VI Convenio y, según los casos, de otros trabajadores de convenio de BSH que pidiesen incorporarse a Interservice, el concepto no se recoge en el anexo II.

### 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* | 7,5 | 2008 | 2009 | 2010 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| Las Palmas | 7,5 | 10 | 10 | 10 | 3,50 | 3,50 | 3,50 | 3,50 |
| Tenerife | 7,5 | 10 | 10 | 10 | 3, 50 | 3,50 | 3,50 | 3,50 |

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:

$$\frac{\text{Q calipso Real de la Delegación}}{\text{Q calipso objetivo del anual año}} \times \frac{\text{Q calipso Real de la Delegación}}{\text{Q calipso Real de Interservice}} \times 100$$

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 (Tipo de Intervención 31); 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:

• DÍAS NO TRABAJADOS/DÍAS TRABAJADOS = ÍNDICE

• FACTURACIÓN REAL TÉCNICO x ÍNDICE = AJUSTE DE FACTURACIÓN

• FACTURACIÓN REAL + AJUSTE DE FACTURACIÓN = 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 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.2) Primas para Funciones Reparación y Asistencia del Grupo 4 Acoge. Se les abonarán en su caso las anteriores primas en la cuantía que corresponda al apli-

carle un porcentaje según Nivel y período Acoge y en función de lo que determina la empresa en el Plan formativo Acoge en cada momento.

a.3) Prima de Vacaciones. La prima de vacaciones, exclusivamente para los técnicos sometidos al sistema de primas recogidos en los apartados inmediatamente anteriores, será la media de todas las primas variables cobradas en los tres últimos meses. En situación de Permiso Retribuido y horas o días de Formación, la prima será también la media de los tres últimos meses.

a.4) Prima 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.5) 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 2 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 abonarán las primas recogidas en el punto a.4) anterior en la cuantía que corresponda al aplicarle al total el porcentaje según sea su Nivel Acoge en los meses de junio y diciembre.

a.6) Prima Colectiva de Compromiso y Participación. Para compensar y afianzar la sustitución de la desaparecida antigüedad, se podrán tener en cuenta factores, por cada centro de trabajo, como el descenso de siniestros de vehículos, descenso de accidentes laborales, cuidado de herramientas, aportación a programas de sugerencias o participación (TOP IDEA), reducción de stock medio 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 de cada centro de trabajo.

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 este último percibirá el 50% del valor del concepto emergencia que fije la empresa en cada momento.

c) Dietas. Si por necesidades del servicio algún trabajador hubiera de desplazarse de la localidad en que habitualmente tenga su residencia y lugares en que efectúa su trabajo, la Empresa abonará, para el año 2008 y desde la fecha de la firma del convenio, los valores siguientes:

| 2008 | Las Palmas | Tenerife |
|---|---|---|
| Desayuno | 2,02 | 1,99 |
| Comida | 15,21 | 15,00 |
| Cena | 11,73 | 11,57 |
| Alojamiento | 33,66 | 33,19 |

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:

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

2º.- 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 trabajado en el centro de trabajo.

3º.- 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.

4º.- 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

<table>
<tr><td>CONCEPTOS</td><td colspan="2">DATOS</td><td rowspan="4">INCREMENTO TOTAL REAL ENERO DE 2007 (TODO EL FIJO )<br><br>Las Palmas; 3,03%<br>Tenerife3 %</td></tr>
<tr><td>INCREMENTO GARANTIZADO</td><td colspan="2">2 %</td></tr>
<tr><td>DATOS INDICE DE PRODUTIVIDAD 2006</td><td colspan="2">Las Palmas; 7,03<br>Tenerife: 7</td></tr>
<tr><td rowspan="2">INCREMENTO POR INDICE DE PRODUCTIVIDAD</td><td>6, 01 a 7= 0,01 a 1 %</td><td>Las Palmas 1 %<br>Tenerife: 1 %</td></tr>
<tr><td>A partir de 7 = x 1.10</td><td>Las Palmas : 0,03 x 1,10: 0,3<br>Tenerife: 0</td></tr>
<tr><td>REVISIÓN SÓLO AL ALZA EN DICIEMBRE DE 2007</td><td colspan="3">Si el Índice de productividad de 2007 supera el del año 2006.</td></tr>
</table>

Esta fórmula se aplicará en los años sucesivos de vigencia del convenio.

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, festivos, formación, 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 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 la mitad del exceso de calendario los fijará la empresa de manera individual o colectiva y la otra mitad los elegirá el trabajador en consulta con la empresa. Su disfrute se fijará con un preaviso de 3 días naturales.

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.

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 cinco turnos de sábado por persona al año con las siguientes condiciones:

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

- El turno de sábado podrá afectar a todo o parte del centro de trabajo, a todas las funciones del centro o a parte de ellas y a todos los trabajadores del centro o a parte de ellos. Si no afecta a todos los trabajadores del centro, se solicitarán en primer lugar voluntarios si los hubiere, y si no los hay se designarán procurando que sea de manera rotatoria.

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

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

Horarios especiales: también para atender necesidades al alza o a la baja del servicio, la empresa, tras informar a los Representantes de los Trabajadores, y siempre garantizando que se preste el servicio por el que se solicitan, podrá establecer jornadas con horario de inicio y fin diferente al habitual de lunes a viernes. El turno podrá afectar a todo o parte del centro de trabajo, a todas las funciones del centro o a parte de ellas y a todos los trabajadores del centro o a parte de ellos. En concreto, se establece ya la posibilidad de establecer semanas de trabajo en horario de 12,00 a 20,00 horas desde el mes de junio al mes de septiembre ambos inclusive.

e) Vacaciones.

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

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

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

f) Excepciones. En lo referente a las medidas anteriores, los Representantes de los Trabajadores respetarán los acuerdos con alcance diferente a lo aquí establecido, respetando siempre la jornada anual pactada, que a título individual firme cualquier trabajador con la empresa y queden legalmente rubricados como cláusula o anexo en el pertinente contrato laboral.

A este respecto, se recuerda que a los trabajadores que son alta en la empresa después de la entrada en vigor del anterior convenio se les aplican ya las excepciones recogidas en sus contratos especialmente en materia de sábados y vacaciones.

g) Guardias de Emergencia.

Se establece un servicio de emergencias de fin de semana con objeto de atender las necesidades de los usuarios en fin de semana en horario de 9,00 a 18,00 horas el sábado y de 9,00 a 14,00 horas el domingo.

Este servicio de emergencia se entenderá prorrogado, por el mismo o diferente Técnico si el anterior no desea seguir, siempre que el fin de semana de prolongue por festivos o puentes. El técnico en retén de emergencia, que deberá estar siempre localizado por los medios que determine al 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.

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 éste fuera retribuido.

Los permisos no retribuídos que se concedan por la empresa se computarán, en cuanto a la ausencia y sus consecuencias, en días naturales. Será necesario un preaviso del trabajador de al menos 15 días salvo que se demuestren circunstancias excepcionales.

30.- Horas extraordinarias y jornada irregular.

Teniendo en cuenta el carácter restrictivo y excepcional de la realización de horas extraordinarias, ambas partes estiman la conveniencia de reducir al mínimo indispensable dichas horas.

Se clasifican en:

• HORAS EXTRAORDINARIAS DE FUERZA MAYOR.

• HORAS EXTRAORDINARIAS NORMALES.

Horas extras de fuerza mayor. Son aquellas que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, serán obligatorias y no computarán para el máximo de horas autorizadas.

Horas extras normales. Constituyen el resto de horas extraordinarias y serán siempre voluntarias.

Normas de uso. Se realizará siempre bajo consentimiento de la Dirección y se abonarán económicamente o se compensarán en tiempo, siempre a elección del trabajador. En caso de optar por la compensación en tiempo y para su posterior disfrute, el trabajador y su responsable inmediato deberán ponerse de acuerdo atendiendo siempre al nivel de absentismo y actividad del centro, debiendo no obstante comunicarlo posteriormente al Departamento de Personal.

En ningún caso los Trabajadores podrán realizar más horas extraordinarias que las que permite la legislación vigente, 80 al año.

Jornada Irregular. No tendrán consideración de extraordinarias en ningún caso las que se realicen como exceso de jornada pero posterior o anteriormente se compensen en tiempo. Dichas horas constituirán parte de la denominada "Jornada Irregular" y se disfrutarán conforme a lo previsto en este capítulo. Se entiende que las horas efectivas de trabajo lo son para el establecimiento del calendario del centro y para avisos de reparación, suponiendo ello que el tiempo destinado al desplazamiento y preparación de avisos quedan incluidos en el salario base y primas y por lo tanto no se consideran horas extraordinarias en ningún caso, precisamente por la irregularidad del servicio a domicilio. Si por razones de estacionalidad de los servicios se establecen jornadas irregulares, ampliando la jornada diaria o semanal y reduciéndola posteriormente para su compensación, o viceversa, se deberá respetar siempre la jornada en cómputo anual de manera que nunca supere el máximo pactado. Tal establecimiento se comunicará al Comité de Empresa/Delegados de Personal y simultáneamente al personal afectado.

## CAPÍTULO VI

## SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

31.- Política de prevención de riesgos laborales y salud.

Los representantes firmantes de este Convenio Colectivo, desarrollarán las acciones y medidas tendentes a garantizar la Seguridad y la Salud en el trabajo. Serán de aplicación, cada una en el ámbito y con la fuerza de obligar que le es propia, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los Convenios y Recomendaciones de la OIT, la Directiva Marco 89/391/CEE, además de las Directivas específicas de la CE y su normativa concordante que afecte a esta Empresa.

Todos/as 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 ésta 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 la Empresa. El número de Delegados de Prevención se determinará de acuerdo al artº. 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y tendrán las competencias y facultades que le confieren los artículos 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

33.- Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Dirección de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el Centro de Trabajo. El Comité de Seguridad y Salud de cada centro de trabajo estará formado por el/los Delegado/s de Prevención del Centro, designado/s por y entre los Representantes de los/as Trabajadores/as y por el/los Representante/s de la Dirección de la Empresa.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán participar con voz pero sin voto los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores/as de la Empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este Comité y Técnicos de Prevención ajenos a la Empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

34.- Protección del medio ambiente.

La protección del medio ambiente es un objetivo fundamental de BSH, considerándose particularmente responsable de la protección y conservación de un medio ambiente digno. Las innovaciones y progreso técnico de los productos, servicios y procedimientos deben ser compatibles con el medio ambiente.

Los principios por los que se debe regir nuestra política medioambiental deben ser:

1º) Reducir el impacto medioambiental para impedir accidentes con daños en todo el ciclo productivo.

2º) Tomar las medidas oportunas para impedir accidentes con daños medioambientales 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 entiende 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 dos primeros días de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la prestación IT se complementará hasta un 75% del salario medio de los tres meses anteriores obtenido de la siguiente manera: para los trabajadores del Grupo 4 Niveles D, el 75% del salario medio de los tres meses anteriores obtenido por los conceptos de salario base, complemento personal en su caso y primas de facturación fuera y dentro de garantía, rentabilidad y calidad (en su caso, prima de vacaciones). Para los trabajadores del resto de Niveles del Grupo 4 y del resto de Grupos, el 75% del salario medio de los tres meses anteriores obtenido por los conceptos de salario base, complemento personal en su caso, y prima QCalipso [artº. 25.a).4]. Dicho porcentaje se verá incrementado hasta el 95% desde el tercer 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.

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 sólo 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/la trabajador/a se haya accidentado o le haya provocado la enfermedad profesional.

• No seguimiento de las Instrucciones Generales de Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad.

Retirada del Complemento:

a) El enfermo tiene la obligación de permitir la visita o inspección en su domicilio de personal médico, así como atender los requerimientos semanales que pueda realizar el Servicio Médico de Empresa, o en quien la misma delegue, para el seguimiento de la enfermedad o accidente. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

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

Posibilidades de Repesca del Complemento:

a) El trabajador que haya dejado de percibir el complemento del 5% por períodos de IT a partir del decimoséptimo día, podrá recuperarlo a año vencido si

su absentismo médico individual anual no supera el 4,00% de las horas efectivas de trabajo.

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

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

37.- Seguro colectivo.

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

1. Por muerte natural o incapacidad permanente absoluta (con resolución administrativa o judicial firme), el capital asegurado será de 10.856,60 euros.

2. Por muerte o incapacidad permanente absoluta (con resolución administrativa o judicial firme), derivada de accidente no laboral, el capital asegurado será de 24.667,86 euros.

3. Por muerte o incapacidad permanente absoluta (con resolución administrativa o judicial firme) derivada de accidente de trabajo, el capital asegurado será de 41.387,70 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 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 éstas 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.

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

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

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

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

c) Faltas Muy Graves. Se considerarán faltas muy 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 presente por clientes sobre la actuación de un trabajador. Tres reclamaciones presentadas en un mismo año sobre un mismo trabajador supondrán despido.

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

2. Régimen de sanciones.

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

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

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

Por faltas muy graves:

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

- Despido.

3. Prescripción.

Faltas Leves: 10 días.

Faltas Graves: 20 días.

Faltas Muy graves: 60 días.

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

## CAPÍTULO 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 y/o 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.

# A N E X O I

**Documento Ad Personam.**

De una parte D. Joaquín Lasheras San Martín, con D.N.I. nº 25.448.764, en nombre y representación de la Compañía Mercantil "BSH Electrodomésticos España, S.A." (BSH), con domicilio social en C/ Itaroa, Nº 1, Huarte, Pamplona (Navarra), representación que tiene acreditada en su calidad de Jefe de Personal, con facultades suficientes para el otorgamiento del presente Documento.

Y de otra D. , con D.N.I. nº y domicilio ,interviene en su propio nombre e interés, como sujeto de derecho y obligaciones.

Ambas partes se reconocen plena y recíproca capacidad legal para suscribir el presente Documento y en aplicación de lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo de la Empresa BSH para sus Centros de Trabajo en Las Palmas y Tenerife en su artículo GARANTÍAS PERSONALES (RECONOCIMIENTO AD PERSONAM), donde se establece *"Se respetan en sus propios términos, en concepto de derecho adquirido las condiciones que 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 10 Euros en compensación por la extinción del devengo de antigüedad.
- Cantidad de Euros por los diferentes pluses que viniese percibiendo.

Y en prueba de conformidad, suscriben por duplicado el presente documento en el lugar y fecha indicados.

Fdo.: Joaquín Lasheras San Martín. Fdo.:

Jefe de Personal El Trabajador

## TABLA SALARIAL 2.007 LAS PALMAS

| GRUPO | NIVEL | Salario Base | Paga Extra | S. Bruto Anual | H. Extras |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | A | | | EXENTO | |
| 2 | A | | | EXENTO | |
| | B | | | EXENTO | |
| 3 | A | | | EXENTO | |
| | B | | | EXENTO | |
| | C | 1.359,60 | 1.359,60 | 19.034,45 | 18,93 |
| 4 | A | 1.183,87 | 1.183,87 | 16.574,20 | 16,48 |
| | B | 1.096,00 | 1.096,00 | 15.343,94 | 15,26 |
| | C | 982,80 | 982,80 | 13.759,21 | 13,68 |
| | C. ACOGE - 1 | 884,52 | 884,52 | 12.383,29 | 12,31 |
| | C. ACOGE - 2 | 786,24 | 786,24 | 11.007,37 | 10,94 |
| | C. ACOGE- 3 | 638,82 | 638,82 | 8.943,48 | 8,89 |
| | D | 898,92 | 898,92 | 12.584,83 | 12,51 |
| | D. ACOGE - 1 | 719,13 | 719,13 | 10.067,86 | 10,01 |
| | D. ACOGE - 2 | 584,30 | 584,30 | 8.180,14 | 8,13 |
| | D. ACOGE - 3 | 584,30 | 584,30 | 8.180,14 | 8,13 |
| | E | 707,58 | 707,58 | 9.906,15 | 9,85 |

# TABLA SALARIAL 2.007 TENERIFE

| GRUPO | NIVEL | Salario Base | Paga Extra | S. Bruto Anual | H. Extras |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | A | | | EXENTO | |
| 2 | A | | | EXENTO | |
| | B | | | EXENTO | |
| 3 | A | | | EXENTO | |
| | B | | | EXENTO | |
| | C | 1.352,07 | 1.352,07 | 18.928,99 | 18,82 |
| 4 | A | 1.177,32 | 1.177,32 | 16.482,52 | 16,39 |
| | B | 1.089,94 | 1.089,94 | 15.259,14 | 15,17 |
| | C | 977,38 | 977,38 | 13.683,28 | 13,61 |
| | C. ACOGE - 1 | 879,64 | 879,64 | 12.314,95 | 12,24 |
| | C. ACOGE - 2 | 781,90 | 781,90 | 10.946,63 | 10,88 |
| | C. ACOGE- 3 | 635,30 | 635,30 | 8.894,13 | 8,84 |
| | D | 893,96 | 893,96 | 12.515,48 | 12,44 |
| | D. ACOGE - 1 | 715,17 | 715,17 | 10.012,39 | 9,96 |
| | D. ACOGE - 2 | 581,08 | 581,08 | 8.135,06 | 8,09 |
| | D. ACOGE - 3 | 581,08 | 581,08 | 8.135,06 | 8,09 |
| | E | 703,70 | 703,70 | 9.851,80 | 9,80 |

## TABLA SALARIAL 2.008 LAS PALMAS

| GRUPO | NIVEL | Salario Base | Paga Extra | S. Bruto Anual | H. Extras |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | A | | | EXENTO | |
| 2 | A | | | EXENTO | |
| | B | | | EXENTO | |
| 3 | A | | | EXENTO | |
| | B | | | EXENTO | |
| | C | 1.422,56 | 1.422,56 | 19.915,89 | 19,80 |
| 4 | A | 1.240,54 | 1.240,54 | 17.367,56 | 17,27 |
| | B | 1.149,52 | 1.149,52 | 16.093,25 | 16,00 |
| | C | 1.032,27 | 1.032,27 | 14.451,79 | 14,37 |
| | C. ACOGE - 1 | 929,04 | 929,04 | 13.006,61 | 12,93 |
| | C. ACOGE - 2 | 825,82 | 825,82 | 11.561,43 | 11,50 |
| | C. ACOGE- 3 | 670,98 | 670,98 | 9.393,66 | 9,34 |
| | D | 945,38 | 945,38 | 13.235,37 | 13,16 |
| | D. ACOGE - 1 | 756,31 | 756,31 | 10.588,29 | 10,53 |
| | D. ACOGE - 2 | 614,50 | 614,50 | 8.602,99 | 8,55 |
| | D. ACOGE - 3 | 614,50 | 614,50 | 8.602,99 | 8,55 |
| | E | 747,20 | 747,20 | 10.460,79 | 10,40 |

# TABLA SALARIAL 2.008 TENERIFE

| GRUPO | NIVEL | Salario Base | Paga Extra | S. Bruto Anual | H. Extras |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | A | | | EXENTO | |
| 2 | A | | | EXENTO | |
| | B | | | EXENTO | |
| 3 | A | | | EXENTO | |
| | B | | | EXENTO | |
| | C | 1.403,13 | 1.403,13 | 19.643,86 | 19,53 |
| 4 | A | 1.223,63 | 1.223,63 | 17.130,84 | 17,03 |
| | B | 1.133,87 | 1.133,87 | 15.874,19 | 15,78 |
| | C | 1.018,25 | 1.018,25 | 14.255,47 | 14,17 |
| | C. ACOGE - 1 | 916,42 | 916,42 | 12.829,92 | 12,76 |
| | C. ACOGE - 2 | 814,60 | 814,60 | 11.404,37 | 11,34 |
| | C. ACOGE- 3 | 661,86 | 661,86 | 9.266,05 | 9,21 |
| | D | 932,56 | 932,56 | 13.055,90 | 12,98 |
| | D. ACOGE - 1 | 746,05 | 746,05 | 10.444,72 | 10,39 |
| | D. ACOGE - 2 | 606,17 | 606,17 | 8.486,34 | 8,44 |
| | D. ACOGE - 3 | 606,17 | 606,17 | 8.486,34 | 8,44 |
| | E | 737,13 | 737,13 | 10.319,77 | 10,26 |

# 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<br>5 naturales con desplazamiento | Certificado Médico o Fotocopia partida de defunción |
| Fallecimiento de Hermanos Políticos, hijos políticos, nietos, abuelos políticos, sobrinos carnales, tíos carnales y primos carnales. | 2 laborables | Certificado Médico o Fotocopia partida de defunción |
| Enfermedad Grave de Padres, Cónyuges o hijos. | 3 laborables<br>5 naturales con desplazamiento | Certificado Médico que acredite gravedad y nº de días. |
| Enfermedad Grave de Padres Políticos, hijos políticos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos. | 2 laborables<br>4 naturales con desplazamiento | Certificado Médico que acredite gravedad y nº de días. |
| Alumbramiento Esposa | Se atenderá a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente. | Libro de familia o Partida de Nacimiento |
| Matrimonio trabajadores | 14 laborables | Libro de familia o Certificado Matrimonio. |
| Matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos, padres, primos carnales y sobrinos carnales. | 1 día natural (el de la fecha de la boda). | Certificado Matrimonio. |
| Asistencia a consulta médica para médico de cabecera o prescrita para especialista | Tiempo necesario de consulta con un máximo de 24 horas al año, incluyendo especialistas (los odontólogos se considerarán especialistas). | Justificante del Médico |
| Salida de trabajador enfermo en jornada laboral | Resto horas jornada | Documento de ingreso, de asistencia en urgencias o parte de baja. |
| Ingreso directo o llamadas urgentes por ingreso de familiares directos en urgencia. | Resto de horas jornada / 1 día natural. | Documento de ingreso o de asistencia en urgencias. |
| Operaciones quirúrgicas de Padres, Padres políticos, Cónyuges, hijos, hermanos o hermanos políticos. | 1 día natural. 2 días naturales si requieren anestesia general (los días de intervención). | Certificado hospital. |
| Gravedad manifiesta en postoperatorio. | 1 día natural (el día del postoperatorio) | Certificado hospital acreditando gravedad. |
| Cambio de domicilio habitual | 1 día laborable | Certificado empadronamiento. |
| Cumplimiento de deber inexcusable, público y personal | Tiempo indispensable | Documento oficial. |
| Lactancia | 1 hora día o reducción ½ hora de jornada hasta los 9 meses del hijo/a | |
| Exámenes de estudios del Ministerio de Educación | Máximo de 80 horas año. 2 horas antes y 1 después del examen. | Justificante del Centro o Profesor. |
| Acompañar a consulta médica a hijos menores de 12 años y mayores dependientes a cargo del trabajador, cuando esté debidamente acreditado. Acompañar a cónyuges a médico especialista cuando sea necesario o esté médicamente recomendado. | Tiempo necesario de consulta con un máximo de 8 horas al año. | Justificante del Médico. |

**Normativa general:**

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