

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 2.138

### SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

#### CONVENIOS COLECTIVOS

##### **BSH Electrodomésticos, S.A. (oficinas centrales Plaza y red comercial)**

*RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos, S.A. (centro de trabajo oficinas centrales Plaza y red comercial).*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos, S.A. (centro de trabajo oficinas centrales Plaza y red comercial), para los años 2017 a 2021 (código de convenio 50100081012014), suscrito el día 29 de septiembre de 2017 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO.), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 8 de noviembre de 2017, requerida subsanación y presentada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 1 de marzo de 2018. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

#### TEXTO DEL CONVENIO

##### PREÁMBULO

Nuevamente, al iniciarse la negociación del presente convenio, dirección y trabajadores se reiteran en los valores que hasta hoy han venido rigiendo las relaciones laborales del centro de trabajo de Plaza y que se concretaban en los preámbulos de los anteriores convenios.

La satisfacción del cliente, desde la doble perspectiva de un producto y servicio óptimo a un coste competitivo, debe convertirse en el objetivo fundamental del trabajo.

La consecución del mencionado objetivo, redundará en un mejor posicionamiento de BSH Electrodomésticos España, S.A., y en el aseguramiento y mejora de las condiciones de todos sus trabajadores. De la misma manera todo ello puede contribuir al deseo de ambas partes de mantener el empleo y puestos de trabajo.

Para alcanzar este objetivo es necesario que exista un clima laboral de confianza cooperación y respeto entre dirección, representantes y trabajadores en el que:

- El diálogo sea la forma de resolver los problemas.
- Se desarrolle la motivación adecuada para conseguir con la necesaria formación hacer las cosas bien hechas, orientándose hacia nuevas formas de organización del trabajo basadas en conceptos de flexibilidad, calidad, capacidad de respuesta, etc., informadas siempre con criterios de seguridad y preservación de la salud laboral.

• Todos los colaboradores participen a través de los cauces de comunicación establecidos en los proyectos y planes que en cada momento constituyan el futuro de la empresa, en el ámbito de su actividad y con respeto de nuestras obligaciones con la sociedad (medio ambiente).

Las partes entienden que debe de continuarse en dicha línea de comportamiento para hacer posible los mencionados objetivos.

Plan de Igualdad. Queda recogido en el anexo VI. Si en el Plan se recogen medidas que matizan algún artículo del convenio con contenidos de igualdad, se indica



con la leyenda “Ver Plan Igualdad anexo VI”. Siguiendo las normas gramaticales del idioma castellano y para evitar interpretaciones erróneas, a lo largo del texto del convenio se usará la palabra “empleados” o “trabajadores” como genérico para referirse a ambos sexos. Es decir, el término trabajadores o empleados engloba tanto a trabajadores de sexo masculino como femenino.

La comisión negociadora del presente convenio colectivo, para el que se llegó a un acuerdo el día de 2017, ha estado formada, por parte de la dirección de la empresa y con la legitimidad que se les ha otorgado: Don David Garín Farjas, don Ignacio Álvarez Cobos, doña Alba Pérez Polo y don Joaquín Lasheras San Martín, y por parte de la representación de los trabajadores y con la legitimidad que les corresponde como representantes electos del comité de empresa del centro de trabajo de Plaza y red comercial de la empresa: Doña Charo Caraballo Navarro, como presidenta del comité de empresa (oficinas); doña Ana Guardiola Cestero, como secretaria del comité de empresa (oficinas); doña Marta Lázaro Remón (oficinas); doña Natalia Cilleruelo Enciso (oficinas); don Francisco Javier Relaño Berdejo (oficinas); doña Eva Berges Ferrando (oficinas); doña María Ángeles Planas Mombila (oficinas); doña Ruth Pérez Terrén (oficinas); doña Mónica Grimal Lledo (oficinas), y don Víctor Bernad Yago (red comercial).

## CAPÍTULO I

### CLÁUSULAS GENERALES

#### 1. Objeto y ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo, que se aplicará con preferencia a las demás normas laborales siempre que respete la prioridad aplicativa que puedan tener estas últimas, establece las condiciones por las que se rigen las relaciones de trabajo entre la empresa BSH Electrodomésticos España, S.A., y los trabajadores de la misma que queden comprendidos dentro de los siguientes ámbitos:

1.a) Funcional y territorial. Afectará a los trabajadores incluidos en su ámbito personal que prestan sus servicios en la empresa BSH Electrodomésticos, S.A., en su centro de trabajo de oficinas centrales ubicadas en la Ronda del Canal Imperial de Aragón, Parque Empresarial Plaza, de Zaragoza, y a los trabajadores de la red comercial dependiente de este centro de trabajo que la empresa pueda tener en cada momento. Se excluye expresamente el Centro Logístico Plaza (CLP), sito en la calle Manfredonia del mismo Parque Empresarial de Plaza.

1.b) Personal. El presente convenio afectará a todos los trabajadores de la plantilla de esos centros de trabajo, sea cual sea su grupo y nivel profesional, a todos los efectos, excluyéndose solo de las condiciones económicas, que serán pactadas de forma individualizada:

—Al denominado personal “Exento”, cuyas condiciones económicas son fijadas de forma individualizada en base al sistema de compensación del grupo BSH vigente en cada momento para exentos (MERCER). Para mejor aclaración se adjunta el listado de puestos exentos como anexo VII que deberá actualizarse en caso de modificaciones.

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

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

1.c) Temporal. Se acuerda que el convenio colectivo tenga vigencia durante cinco años, entrando en vigor el 1 de enero de 2017, excepto para aquellas normas que el propio convenio establezca una entrada en vigor diferente, y hasta el 31 de diciembre de 2021.

#### 2. Prórroga.

Ambas partes se remiten a lo dispuesto en el vigente artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

#### 3. Denuncia.

En virtud del artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, el convenio queda denunciado automáticamente al término de su vigencia (31 de diciembre de 2021) si no se ha denunciado con anterioridad por cualquiera de 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.

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

Si no se alcanza un acuerdo en la comisión paritaria, las partes podrán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

#### 6. *Unidad del convenio.*

El presente convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, que forma un todo relacionado e inseparable y a efectos de su correcta aplicación será considerado global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectivo grupo y nivel profesional.

Si por disposición legal de rango superior se establecieran condiciones más favorables a las pactadas por cualquier concepto, estas deberán considerarse globalmente y en cómputo anual, aplicándose las más favorables en cómputo anual y global, si resultasen más beneficiosas para el trabajador.

La validez y aplicabilidad total o parcial de cualquiera de sus condiciones está condicionada a la validez y aplicabilidad total del conjunto de todas ellas. En consecuencia, la eventual ineficacia futura, total o parcial, de cualquiera de sus condiciones por nulidad, anulación, revocación u otra causa cualquiera, producirá la ineficacia total del conjunto de las mismas y de las actuaciones que de ellas se hayan derivado, con efectos del primero de enero de 2017.

#### 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, contrato individual, 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. En ningún caso se permitirá discriminación salarial alguna por razón de género. (Ver anexo VI Plan de Igualdad).

#### 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 este. 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 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.*

Únicamente será de aplicación el convenio colectivo del sector de la Siderometalúrgica correspondiente, con carácter supletorio, en las cuestiones remitidas expresamente a lo largo del presente convenio.

Y en lo no previsto según los puntos anteriores, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

#### 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 dos representantes de la empresa y dos 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, Juzgados de lo Social, Tribunales de Justicia, etc.). A este respecto, acuerdan adherirse al ASECLA (Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón), artículo 4.2 a), “Boletín Oficial de Aragón” de 11 de junio de 2013, así como al Reglamento que lo desarrolla.

La intervención de esta comisión paritaria es previa y obligatoria antes de acudir cualquiera de las partes a los procedimientos previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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 quince días. El lugar de celebración de las reuniones será el del lugar de las reuniones del convenio.

## CAPÍTULO II

### POLÍTICA DE EMPLEO

#### 12. *Contratación.*

Será competencia de la dirección definir los medios a utilizar para la realización del trabajo con aplicación de recursos humanos internos vía contratación laboral o externos a través de contratación mercantil o civil.

a) Recursos humanos internos. Por lo que se refiere a los medios humanos internos, entendiéndose por estos aquellos que quedan dentro del ámbito de dirección, organización y control de la empresa, la misma, para la cobertura de nuevos puestos de trabajo y/o 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. La dirección pondrá en conocimiento del comité de empresa las contrataciones que vaya a realizar. 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 en prácticas. 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, si bien y en cuanto a condiciones económicas y durante los dos primeros años, su salario nunca será inferior al correspondiente al del grupo y nivel al que pertenezca. Se procurará, cuando ello sea posible, que sea la forma más habitual de contratación para el personal enmarcado en el grupo profesional 2, niveles formativos de adaptación D-1, D-2 y D-3 y grupo 3.

a.2) Contrato de obra y servicio. 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:

—Picos de alta actividad para actividades relacionadas con servicios administrativos o comerciales especialmente en atención de pedidos y de clientes, acciones logísticas y de marketing.



—Campañas específicas de distribución por acciones promocionales de venta de aparatos, de servicios comerciales asociados a actividades tales como atención promocional o similar.

—Puesta en marcha de sistemas informáticos y planes de acción determinados.

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 quince días de anticipación. Si se incumpliera este plazo el trabajador será indemnizado con los salarios correspondientes al plazo incumplido. Por lo que se refiere a la duración máxima, las partes acuerdan que la misma se determine de igual manera que como quede regulado en el convenio Provincial de la Siderometalurgia, al que se remiten a este respecto como norma supletoria.

a.3) Contratos eventuales: Por lo que se refiere a la duración máxima, así como al período exigible de los contratos eventuales por circunstancias de la producción celebrados al amparo de la legislación que desarrolle el artículo 15 del ET en materia de contratos de duración determinada, las partes acuerdan que la misma se determine de igual manera que como quede regulado en el convenio Provincial de la Siderometalurgia, al que se remiten a este respecto como norma supletoria.

a.4) Contratos a tiempo parcial. La jornada de referencia para la celebración de estos contratos será la anual. La jornada podrá ser de un número de horas inferior a la habitual en cómputo diario durante todos los días, semanas o meses contratados, o de un número de días inferior a la semana, al mes o al año trabajando a jornada completa, o una combinación de ambas modalidades, siempre que la jornada total a realizar sea inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. En el mismo contrato se establecerán las horas contratadas, fijando una distribución de jornada regular mínima (días y horarios) y una cláusula específica de estimación de jornada irregular adicional (saldo de flexibilidad) o pacto de horas complementarias si son fijos de plantilla. Se podrán pactar también con posterioridad a la celebración del contrato siempre de mutuo acuerdo.

El número de horas complementarias o de distribución irregular adicional no podrá exceder del porcentaje de jornada anual que indique la legislación vigente en cada momento y se retribuirán como ordinarias. Para su realización, el preaviso será en cuanto se conozca la necesidad y siempre y al menos un día antes. Si se preavisa al inicio de la jornada el trabajador podrá negarse a realizarlas sin que ello suponga ningún incumplimiento sancionable. Si por otro lado no resultan necesarias las horas complementarias preavisadas, se podrán anular avisando con antelación.

Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos económicos que los trabajadores a tiempo completo en proporción al tiempo trabajado, y los mismos derechos y obligaciones materiales salvo las que se puedan regular expresamente. Tienen asimismo los mismos derechos de festivos, descansos semanales, vacaciones y permisos. El exceso de jornada será en proporción al tiempo efectivo de trabajo. Tendrán preferencia en la contratación para cubrir vacantes a tiempo completo del mismo grupo profesional si lo solicitan expresamente. La denegación, en su caso, debe ser notificada por la empresa por escrito y de manera motivada.

Ver anexo VI Plan de Igualdad.

a.5) Contratos de interinidad. Será la fórmula habitual para sustituir temporalmente a aquellos trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo por causas tales como incapacidades transitorias, reducciones de jornada, lactancia y excedencias, siempre que resulte necesario. Tal y como permite la legislación de aplicación, en los casos de reducción de jornada y lactancia, el contrato podrá ser a tiempo parcial, si bien se podrá realizar a tiempo completo en un solo turno para sustituir con el mismo interino varias reducciones de jornada al mismo tiempo.

Para dotar de estabilidad a los trabajadores interinos, cuyo empeño haya sido satisfactorio, se podrán realizar con el mismo interino contratos de interinidad continuados conforme vayan siendo alta y baja los trabajadores fijos ausentes y siempre que se puedan probar los motivos en cada contrato.

Alcanzados treinta y seis meses de interinidad no interrumpida y sea cual sea la causa que la ha provocado, excepto para sustituir excedencias con reserva de puesto de trabajo, adquirirán la condición de indefinido.

Ver anexo VI Plan de Igualdad.



En ningún caso la concreta inclusión de 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.

#### 13. *Incorporación.*

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

- Grupo 0: Seis meses.
- Grupo 1: Seis meses.
- Grupo 2: Dos meses.
- Grupo 3: Quince días.

Ver anexo VI Plan de Igualdad.

#### 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:

- Grupo 0: Tres meses.
- Grupo 1: Tres meses.
- Grupo 2: Quince días.
- Grupo 3: Quince días.

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, excepto en casos de amortización del puesto. La rescisión no provocará el devengo de ningún tipo de indemnización.

#### 15. *Jubilación.*

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

Junto con los artículos anteriores de contratación y lo recogido en el preámbulo, la empresa adopta además otras medidas que garantizan un nivel de ocupación y empleo siempre que las necesidades reales del servicio lo posibiliten:

Sistema de jubilación por relevo. Como fórmula para la garantía de empleo recogida en el artículo 12, serán de aplicación los acuerdos generales de jubilación parcial suscritos por las partes el 20 de julio de 2011 y el 1 de marzo de 2010 que se adjuntan como anexo VIII. Por ello, la empresa aceptará la solicitudes de jubilación parcial que se le presenten por los trabajadores del centro, siempre que la jubilación parcial sea bajo las condiciones actuales (61 años, del 85% al 75% de jubilación según sea el tipo de contrato fijo o no y cotización por la jornada del contrato de trabajo del jubilado), quedando obligada la empresa a suscribir con el trabajador un contrato a tiempo parcial por jubilación parcial y paralelamente un contrato de relevo. Tal obligación se suspendería en caso de ERE o concurso y se retomaría una vez superados. Quedan adscritos al presente Plan de jubilación los trabajadores afectados por el convenio que hayan nacido hasta 1957, inclusive.

#### 16. *Excedencias.*

Los trabajadores/as tendrán derecho como mínimo a cuantas excedencias se regulen en cada momento en el convenio colectivo Sectorial Provincial aplicable y bajo las condiciones que en el mismo se detallen.

Ver anexo VI Plan de Igualdad.

#### 17. *Maternidad y paternidad.*

Los trabajadores/as tendrán derecho a lo que se regulen en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores y bajo las condiciones que en el mismo se detallen.

Ver anexo VI Plan de Igualdad.

### CAPÍTULO III

#### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### 18. *Dirección y control de la actividad laboral.*

La organización del trabajo es facultad de la dirección de la empresa, quien la ejercerá a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control de la actividad laboral y de las indicaciones necesarias



para la realización de las actividades laborales correspondientes o propias de la actividad de la empresa.

La iniciativa de adopción de los sistemas productivos o de organización de la actividad, así como de las normas para incentivar 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, 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.

#### 19. *Clasificación profesional.*

Ambas partes convienen mantener el sistema de clasificación profesional de grupos profesionales y niveles salariales pactado en anteriores convenios que logra en buena medida el cumplimiento de los objetivos expresados en el preámbulo de este convenio.

Grupos profesionales. Quedan estructurados en cuatro recogiendo y sistematizando distintas actividades y funciones y conjugando de forma más ponderada el resultado de los siguientes factores:

- Conocimiento y formación.
- Adaptación, experiencia y desarrollo.
- Iniciativa y proactividad.
- Responsabilidad y compromiso.
- Mando y autonomía.
- Complejidad y flexibilidad.

Niveles salariales. Cada grupo funcional se estructura en diferentes niveles retributivos. El número de niveles dentro de cada grupo depende lógicamente del volumen de puestos, funciones y actividades, y por lo tanto de trabajadores que engloba cada grupo y atendiendo a si son trabajadores sujetos a las condiciones económicas de convenio o no.

- Grupo profesional 0:

Formación: Titulación universitaria o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

- Área funcional de dirección:

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la dirección de la empresa o de varias empresas del grupo en su caso, desempeñando tareas estratégicas de negocio, económicas o técnicas del más alto nivel, complejidad y cualificación. Deciden objetivos empresariales. Desempeñan sus funciones con total grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de la actuación de la empresa. A título orientativo corresponden normalmente al grupos de cotización 1.

Simplemente a título orientativo y para mejor entendimiento de esta nueva clasificación profesional se englobarían aquí los puestos de director ejecutivo. Normalmente serán exentos según el listado de puestos exentos del anexo.

- Grupo profesional 1:

Formación: Titulación universitaria o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

- Área funcional de dirección o gestión:

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una, varias o todas las áreas o departamentos 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 su departamento o de diferentes departamentos, áreas funcionales, geográficas o similares.

Simplemente a título orientativo y para mejor entendimiento de esta nueva clasificación profesional se englobarían aquí los puestos de director, directores regionales, jefes de departamentos centrales, jefes de área o gestión, jefes de producto, jefe de



marca, jefe de cuentas cliente, jefes de proyecto. Normalmente serán exentos según el listado de puestos exentos del anexo.

- Área funcional técnicos sénior/mandos intermedios:

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 los anteriores.

A título orientativo y no limitativo, pertenecen a este grupo los puestos jefes de área operativa, encargados, responsables técnicos de proceso, de función o de proyecto; secretaria de dirección; técnicos de prevención y/o medio ambiente, delegados de ventas o vendedores, técnicos especializados de servicios a clientes, de finanzas, marketing, ventas, comercio, producto, logística, personal y recursos humanos e informáticos. Serán exentos o no si por su responsabilidad y mando está considerado como puesto exento según el listado de puestos del anexo.

- Grupo profesional 2. Funciones operativas y técnicas:

Formación: Titulación universitaria o Grados Medios o Superiores de Formación Profesional, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completadas ambas con formación y adaptación en el puesto de trabajo durante al menos tres años.

A título orientativo corresponden normalmente a los grupos de cotización 2, 3, 4, 5 y 6.

- Área operativa:

A título orientativo y no limitativo, pertenecen a este grupo los puestos 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 iniciativa y razonamiento por su parte, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas. No comportan mando y requieren principalmente del uso de herramientas técnicas o sistemas informáticos de diseño, de atención a clientes, proveedores, medios de comunicación y similares.

Pertenecen a este grupo 2, sin nivel si está considerado exento, o , con nivel A, B, C o D si no lo está y dependiendo del área funcional, el tiempo de desempeño y el rendimiento en los mismos, los puestos de operador de controlling, procesos, personal, servicios, operadores de logística de producto, almacenes y aduanas, de documentación y formación, operadores de atención a clientes, de ventas y de marketing, operadores de atención a proveedores, financieros, informáticos y similares; administrativo, asistente comercial. Serán exentos o no si por su responsabilidad y mando está considerado como puesto Exento según el listado de puestos del anexo.

- Área técnicos de entrada:

Pertenecen los puestos de técnico de entrada de cada área o departamento. Serán exentos o no si por su responsabilidad y mando está considerado como puesto exento según el listado de puestos del anexo.

- Auxiliares:

Pertenecerán los puestos consolidados de auxiliar de servicios, de distribución, carga y descarga de mercancía, con o sin uso de herramientas de distribución y almacenaje, de manipulación de bienes, de vehículos industriales.

Niveles salariales del grupo 2. Comprende siete niveles salariales, tres de ellos de formación y adaptación: A, B, C, D, D-1, D-2 y D-3.

Niveles de formación y adaptación 2D-1, 2D-2 y 2D-3: Pertenecen a estos niveles los trabajadores/as del grupo 2 niveles D-1, D-2 y D-3. 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 en la empresa, el diseño, herramientas y sistemas informáticos de la empresa, herramientas y medios de comunicación y herramientas y procesos de atención de clientes de la empresa, uso de vehículos. Durante ese período van paulatinamente compartiendo autonomía, iniciativa y responsabilidad bajo supervisión.



Comprenden los puestos de formación y adaptación de cada área y nivel funcional.

• Grupo 3. Funciones auxiliares de entrada, de promoción y formación dual:

Pertenecerán a este grupo exclusivamente puestos de entrada de auxiliar de servicios, de distribución, carga y descarga de mercancía, con o sin uso de herramientas de distribución y almacenaje, de manipulación de bienes, de vehículos industriales; puestos de promoción comercial (promotores); así como aquellos empleados contratados en régimen de formación dual (combina formación y experiencia laboral práctico). A título orientativo, pueden corresponder a los grupos de cotización 6, 7, 8 y 9 y grupos 10 y 11, si los hubiera.

Se incluye como anexo III una tablas resumen de la clasificación profesional.

#### 20. *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 y nivel 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 en el grupo 2 lo hará en el nivel D-3. No obstante, en el caso de que un trabajador haya pasado en una contratación anterior, por la empresa o por ETT, por niveles D-1, D-2, D-3 o D del grupo 2 o haya realizado alguna práctica becada no laboral, el tiempo que haya estado contratado en esos niveles o becas computará para lo anterior en el caso de una nueva contratación.

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 y formación 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 2:

—Ingresará en el nivel "D-3", en el que durante doce 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 "D-2" en el que permanecerá doce meses para ir poniendo más en práctica los conocimientos, formación y experiencia que va adquiriendo a la vez que se le continúa valorando su progresivo desempeño.

—Accederá entonces y de manera automática al nivel "D-1" en el que permanecerá al menos doce meses para consolidar los conocimientos, formación y experiencia adquiridos a la vez que se le continúa valorando su progresivo desempeño.

—Transcurrido el período conjunto de treinta y seis meses, será clasificado como mínimo en el nivel "D" del grupo 2.

—Transcurrido un año en puestos del grupo 2, nivel D, se pasará automáticamente al grupo 2, nivel C. Transcurridos cuatro años en puestos del grupo 2, nivel C, se pasará automáticamente al grupo 2, nivel B.

—A partir de ese momento podrá optar a niveles superiores en función del puesto que desempeñe y siempre que se vayan adquiriendo y desarrollando los factores mencionados de conocimiento, formación, adaptación, iniciativa, proactividad, responsabilidad, compromiso, mando, autonomía, flexibilidad y complejidad.

—En el caso de que un trabajador haya pasado en una contratación anterior, por la empresa o por ETT, por niveles D-1, D-2, D-3 o D del grupo 2 o haya realizado alguna práctica becada no laboral, el tiempo que haya estado contratado en esos niveles o becas computará para la promoción.

Para el cómputo de los nuevos plazos para el personal de grupo 2 y de alta en la empresa a la firma del convenio, se tomará como referencia la fecha de firma del convenio colectivo. Esto supone que aquellos que a la firma del convenio acumulen ocho años o más serán grupo 2, nivel B, como mínimo, los que acumulen cuatro años o más serán



grupo 2, nivel C, como mínimo, los que acumulen tres años o más serán grupo 2, nivel D como mínimo, los que acumulen dos años o más serán grupo 2, nivel D-1, como mínimo y los que acumulen un año o más serán grupo 2, nivel D-2, como mínimo.

En procesos de promoción no automática no se dará preferencia a ningún sexo. Ver Plan Igualdad anexo VI.

#### 21. Rotación y polivalencia.

Será competencia de la dirección la rotación funcional y/o geográfica del personal de cualquiera de los grupos profesionales del convenio. En ambos casos, lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores sin que la opinión de estos tenga carácter vinculante. No obstante, para el denominado personal exento, la dirección podrá disponer o no normas diferentes a estas de manera individualizada. Para todo ello la dirección impulsará planes y actividades de formación y políticas multifuncionales que fomenten la polivalencia de los trabajadores.

a) Formación. Anualmente la empresa propondrá, comunicará y realizará un plan de formación que deberán avalar los representantes de los trabajadores siempre que se les requiera para la obtención de ayudas públicas y aquel cumpla con los requisitos.

Planes de formación del puesto de trabajo (PFPT's) en aplicación del permiso retribuido para la formación del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores. Para los trabajadores de Plaza, el derecho al permiso de veinte horas al año acumulables en cinco años se entiende cumplido, en las horas de formación que efectivamente se asista, cuando el trabajador de BSH participe o deba asistir a acciones formativas contempladas en el Plan de Formación Anual BSH desarrollado por iniciativa empresarial en la comisión de formación, incluida la formación en idiomas, o cuando participe en seminarios de formación internos o externos no planificados pero financiados por la empresa.

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

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 esta empresa 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. En desplazamientos de duración semanal o mensual se estará a lo dispuesto en la norma interna de viajes.

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. Si fuere interés del empleado 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 del ET que la dispersión geográfica organizativa y los diferentes volúmenes de actividad por zona que caracterizan a esta empresa se entienden aquí como causas para poder trasladar a sus trabajadores, sin perjuicio de reclamaciones individuales.

Por ello, se conviene que las condiciones a que tendrá derecho el trabajador en supuestos de traslado geográficos serán las siguientes:

—Abono el 100% de su viaje y el de su familia en un medio de locomoción adecuado.



- Abono de la mudanza de sus enseres (previa presentación de la correspondiente factura).
- Una indemnización de dos mensualidades de su salario.
- Y aquellas que determine el Estatuto de los Trabajadores. Ver Plan Igualdad anexo VI.

#### CAPÍTULO IV

##### COMPENSACIÓN Y RETRIBUCIÓN ECONÓMICA

###### 22. *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.

En caso de existir diferencia de horas entre las trabajadas y las abonadas sobre el promedio en el momento del cese en la empresa, estas le serán regularizadas en su liquidación finiquito.

En las horas de ausencia que tengan repercusión salarial, la reducción se calculará en base a los valores hora de cada concepto salarial, por el número de horas de trabajo realizadas de menos, según su calendario que le sea de aplicación.

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

Ver Plan Igualdad anexo VI.

###### 23. *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 suma a este concepto la cantidad del anterior plus convenio quedando suprimido este concepto.

b) Pagas extras: Corresponden a las dos pagas tradicionales de junio y Navidad. Se abonarán cada una de ellas según la cuantía fijada en tablas para cada grupo y nivel.

Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

No se considerarán a los efectos del cómputo del prorrateo las ausencias por:

• IT enfermedad/accidente.

• Las ausencias que tengan la consideración de retribuidas (descansos semanales y festivos no recuperables vacaciones anuales, ausencias justificadas con retribución, ausencias sindicales legales).

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 provienen principalmente de la existencia de convenios aplicables a las ya desaparecidas empresas que finalmente han conformado el grupo BSH Electrodomésticos España al que esta empresa pertenece y que quedan recogidas en documento ad personam (anexo I).

—La cantidad de incremento anual por resultados que se recogen el artículo 25. Desde 2011, el concepto de complemento personal se crea para cada nuevo empleado la primera vez que haya participado en el incremento y consolidación por resultado según el citado artículo 25.

###### 24. *Salario variable. Primas, pluses y complementos.*

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 pluses y complementos.

a) Primas y bonus. Las primas aplicables a cada grupo y nivel quedan recogidas en el anexo III y se detallan a continuación.

a.1) Bonus anual por resultados de la empresa.

Por cada año de vigencia del convenio 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021, el personal sujeto a las condiciones económicas de convenio percibirá un bonus o paga anual por resultado no consolidable y atendiendo a la siguiente escala:

• 50% de consecución del objetivo económico anual\*: 0% de su salario fijo.

• 100% de consecución del objetivo económico anual\*: 1% de su salario fijo.

• 150% de consecución del objetivo económico anual\*: 2% de su salario fijo (máximo).

# BONUS

Este bonus o paga por resultado tiene las siguientes condiciones:

—\*El objetivo económico anual concreto se elegirá anualmente por el comité de entre los objetivos económicos fijados, en el año en que se trate, para el colectivo de exentos de convenio para la obtención de su salario variable. El 100% del objetivo coincidirá con el 100% del objetivo del colectivo de exentos. Se comunicará al comité en el primer cuatrimestre del año y este decidirá por cual de entre ellos opta.

—La escala de consecución y por lo tanto de abono será lineal, pudiendo por tanto ser entre un 50% y hasta un 150% y el bonus entre un 0% y un 2% del salario fijo (ejemplo: un 112,5% de consecución del objetivo supone un 1,25% de bonus).

—Se liquidará a año vencido dentro del primer trimestre del año siguiente (ejemplo: el de 2017 se abonarán entre enero y marzo de 2018 y así sucesivamente hasta 2022 para el correspondiente al año 2021).

—Se abonará por tiempo efectivamente trabajado. A este respecto se entiende que las situaciones de incapacidad transitoria y los permisos tomados que excedan del mínimo legal del Estatuto de los Trabajadores no son tiempo efectivo trabajado. En cambio, los días perdidos por accidente laboral, los días de hospitalización, las horas sindicales, las de maternidad/riesgo en el embarazo y paternidad si se considera efectivo a estos efectos.

a.2). Prima consecución objetivos área:

Por cada uno de los siguientes años de vigencia del convenio 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021, el personal sujeto a las condiciones económicas de convenio percibirá una prima por objetivos marcados en su área, atendiendo a la siguiente escala por grupo y nivel profesional, siendo el máximo alcanzable de consecución anual un 150%:

Grupo nivel	Tramo 1. Mínimo garantizado año 2017	Tramo 2. 100% consecución año	Tramo 3. Máximo de 150% consecución año
2-B	248,49 (82,83 €/cuatrimestre)	1.120,51 (373,50 €/cuatrimestre)	1.621,76 (540,58 €/cuatrimestre)
2-C; 2-D's.	109,74 (36,58 €/cuatrimestre)	2.017,02 (672,34 €/cuatrimestre)	3.025,53 (1.008,51 €/cuatrimestre)

Esta primas engloba y sustituye la anterior prima consecución objetivos (PCO) para aquellos que la venían percibiendo. Por ello, para el año 2017, esta nueva prima y sus valores se aplicarán desde la fecha de firma del convenio, que implica su aplicación en el último cuatrimestre de 2017.

Este prima de consecución de objetivos tiene las siguientes condiciones:

- Esta prima está ligada a objetivos de procesos comerciales o económicos de negocio fijados por los responsables de cada departamento y por lo tanto la variable la percibirán todos los empleados sujetos a las condiciones económicas de convenio a excepción, de entre estos trabajadores sujetos a las condiciones económicas del convenio, del personal adscrito a servicios y procesos de ingeniería, mantenimiento de instalaciones y servicios auxiliares a los que solo les será de aplicación el tramo 1, si bien en estos casos la cuantía de ese tramo podrá multiplicarse por un 0,50 en función del cumplimiento de los planes anuales de esos servicios a juicio de sus responsables.

- La variable se liquidará por períodos cuatrimestrales en función de los resultados conseguidos respecto a los objetivos fijados en esos períodos, salvo que el responsable del área o departamento indique que se abone anualmente.

- La variable no es consolidable y se abona, como viene siendo práctica habitual, en proporción a las jornadas efectivas y realmente trabajadas, descontando todas las ausencias excepto las del permiso de lactancia que no se descontarán (en lactancia se abonará el tramo 2 en caso de no tener datos concretos y reales de esa persona). No obstante lo anterior, el tramo mínimo garantizado se abonará independientemente de las jornadas efectivas realmente trabajadas. En caso de traslado a otro departamento o baja de empresa se abonará la parte proporcional trabajada.

- Todos los valores reflejados en la tabla se incrementarán en los años 2019 y 2021 con un 0,25% del salario fijo año.

- Los objetivos de cada área o departamento estarán claramente definidos y comunicados a los empleados.

- Tal y como se estableció, al ser una prima de carácter adicional se puede suprimir en cualquier momento, excepto la cuantía de entre un 0,5% y un 1,5% del salario fijo anual que se añadió a esta prima desde 2010 por eliminación de la prima colectiva

# ZN P O B

anual de ventas. A partir de la firma del convenio será renovada cuatrimestralmente de forma automática, salvo indicación expresa de la dirección de que se deja de abonar definitivamente.

- La cantidad se fija y se percibe en función del grupo y nivel y se empieza a percibir a partir de los seis primeros meses de entrada al departamento o a la empresa.

Garantía de continuación del sistema de primas variables. Con independencia de que se mantengan o no estas primas, se acuerda que en el próximo convenio colectivo de aplicación para los trabajadores de este centro, se mantenga en sistema de salario variable al menos el 1,5% de la parte fija del salario de cada trabajador.

b) Pluses y complementos.

b.1) Compensación asistencia. Los trabajadores por su asistencia diaria al trabajo, percibirán una prima mensual en la cuantía fijada en tabla al efecto para cada grupo y nivel.

Perderán el derecho a percibir esta prima, los trabajadores que falten al trabajo siempre que no concurren las circunstancias siguientes: Permiso retribuido, incapacidad transitoria con hospitalización, accidente de trabajo y ejercicio del derecho a huelga legal. El abono se hará a mes vencido para poder comprobar las incidencias de tiempos.

b.2) Gratificación extraordinaria. La dirección podrá establecer y abonar por este concepto aquellas situaciones de rendimiento excepcional o de funciones específicas de puesto que respectivamente considere. Si se instaura algún nuevo plus se deberá informar a los representantes de los trabajadores.

b.3) Plus de festivos locales, autonómicos y de festivos nacionales que no son de aplicación en todo el país. Aquellos que hayan sido designados para prestar servicios en los días oficialmente señalados como festivos locales de Zaragoza capital y de la Comunidad Autónoma de Aragón según lo recogido en el artículo 27.c.3), percibirán como compensación 100 euros. Si se trata de festivos nacionales que no son de aplicación en todo el país la compensación será de 110.

Guardias de festivos: No obstante, la dirección podrá designar a trabajadores para realizar guardias en festivos no nacionales. Por guardia se entiende la disponibilidad del trabajador durante ese día para prestar servicio en el caso de que surja la necesidad, sin ser necesaria por tanto la presencia en el centro de trabajo y compensándose esas horas de guardia al 110% del salario fijo. Si finalmente resulta necesaria la presencia en el centro de trabajo, las horas se retribuirán como plus festivo de 100 euros o de 110 euros si se trata de festivos nacionales que no son de aplicación en todo el país.

b.4) Plus de sábados: Aquellos que hayan sido designados para prestar servicios en sábado conforme a lo recogido en el artículo 27.c.2), percibirán como compensación el 140% sobre su salario base por cada hora trabajada en sábado. No obstante la compensación podrá ser en tiempo de disfrute siendo a razón de un día disfrute por las 5,75 horas del turno de sábado.

Guardias de sábados: No obstante, la dirección podrá designar a trabajadores para realizar guardias en sábados. Por guardia se entiende la disponibilidad del trabajador durante ese día para prestar servicio en el caso de que surja la necesidad, sin ser necesaria por tanto la presencia en el centro de trabajo y compensándose esas horas de Guardia y compensándose en ese caso al 110% del salario fijo. Si finalmente resultase necesaria la presencia en el centro de trabajo ese día, las horas se retribuirán como plus de sábado al 140%.

b.5) Plus emergencia. Aquellos que hayan sido designados por dirección para prestar servicios en la brigada de emergencia y mientras lo sean, percibirán como compensación 58,97 euros/mes.

b.6) Plus horario completo de atención cliente. Los trabajadores sin reducción de jornada que una vez finalizado el año hayan estado más de la mitad de los días de trabajo del año en turnos de trabajo 1, 2 y 3 de atención a clientes por causas organizativas derivadas de turnos de reducción de jornada en el departamento, percibirán a cierre de año 3 euros por cada día de trabajo que exceda de esa mitad de los días del año.

b.7) Prima promotores. Aquellos que hayan sido designados o contratados por dirección para prestar servicios como Promotores y mientras lo sean, podrán percibir una prima adicional a definir y concretar por la dirección.



b.8) Plus de puesto de trabajo por funciones o tareas especiales. Se establece un plus de puesto de 108 euros al mes no consolidable. Se percibirá cuando la empresa designe nominal y expresamente a un empleado de grupo 2, nivel B o C para realizar puntualmente funciones o tareas de especial relevancia y no permanentes. Se percibirá solo mientras se acometen dichas funciones efectivamente y en proporción al tiempo trabajado.

Las puestos concretos que justifican ese plus se determinan en cada área o departamento en cada momento dado los cambios de procesos y organizativos que se pueden producir, si bien los criterios que distinguen dichos puestos son:

—O bien se desempeña una función de coordinación de otros empleados.

—O bien se desempeña una función de coordinación de un proceso en el que participan otros empleados de otras áreas.

c) Desplazamiento. Cuando la empresa no disponga de transporte colectivo a la hora de entrada y salida de los turnos de trabajo que en este convenio se establecen o cualesquiera otros que se pacten, percibirá la compensación que por recorrido de ida o vuelta desde Zaragoza capital al centro de trabajo fija el grupo BSH anualmente en norma interna.

d) 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 los valores que fija el grupo BSH anualmente en norma interna.

#### 25. Incrementos salariales.

Cada año de vigencia del convenio 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021, todos los conceptos salariales se incrementarán un 0,75%.

Incremento adicional por resultados económicos positivos en el complemento personal. Se consolidará anualmente un 0,75% del salario fijo, que se compone de salario base, pagas extras y complemento personal, del que el 0,25% estará garantizado todos los años y el otro 0,50% estará condicionado a alcanzar, en el año precedente del que se trate, un EBIT-Ker de BSHEE del 3%. (Ejemplo: para el incremento de 2017 se toma el EBIT-Ker de BSHEE de 2016, siendo que superó ese 3% y por tanto procede el 0,50% de incremento en 2017.).

En el caso de que el Plan de EBIT-Ker fijado por la empresa sea menor al 3%, con el fin de facilitar este incremento adicional, se consolidará también ese 0,50% del salario fijo si, siendo el Plan menor que el 3%, se cumple el Plan de EBIT-Ker y el objetivo de ventas o de cuota de mercado u otro que se pueda determinar colectivamente a todos los empleados incluido el colectivo de exentos.

Las cantidades en su caso resultantes, calculadas en proporción al tiempo de alta en la empresa durante el ejercicio en cuestión, se añadirán al complemento personal de cada empleado, quedando consolidadas en el mismo. Se procederá en el primer trimestre de cada año una vez se tengan todos los datos.

#### 26. 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.

#### 27. Jornada y horarios.

a) Jornada anual. La jornada de trabajo se entenderá en cómputo anual. Se establece para todos los años de vigencia del convenio 1.744 horas efectivas de trabajo. La jornada anual podrá verse alterada por la aplicación de las medidas de organización de jornada y flexibilidad del presente artículo (guardias, flexibilidad y excesos de calendario) y con los únicos límites establecidos en el mismo.

El número de horas de presencia en cómputo anual será el resultado de sumar a las horas efectivas, el tiempo correspondiente a la parada para comer, marcajes de control u otros que se establezcan por disposiciones legales o pactos.



La jornada efectiva de trabajo en cualquiera de sus modalidades se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

La dirección de la empresa tiene establecido un sistema de registro de la jornada diaria efectiva que realiza la plantilla que permite comprobar, por los afectados y por la empresa, de manera diaria el adecuado cumplimiento de los horarios establecidos. Tanto al comienzo como a la finalización de la jornada de trabajo, todo el personal procederá a cumplimentar obligatoriamente los registros o controles manuales, mecánicos o informáticos de entrada y salida del trabajo.

b) Calendario laboral. Será competencia de la dirección realizar el calendario laboral anual básico del 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. Asimismo será competencia de la dirección establecer y cambiar los turnos de prestación de servicios de los trabajadores de cualquier sección del centro de trabajo conforme a los aquí establecidos.

Exceso o flexibilidad de calendario. Las horas que resulten cada año de la diferencia entre la jornada horaria anual pactada y los días que resulten laborales, se denominarán exceso de calendario.

—Se podrán usar todas en días completos de mutuo acuerdo con el responsable de cada departamento con una antelación de siete días.

—Una cuarta parte de esas horas de exceso de calendario podrán disfrutarse en horas enteras sueltas para asuntos. No generará plus de desplazamiento. Mediará un preaviso de al menos dos días a no ser que sea por imprevistos justificados y siempre que no haya pico de actividad demostrable en el departamento que lo imposibilite.

—La mitad de las horas de exceso podrá ser determinada por la dirección por razones de baja actividad. Se procurará que sea en jornadas completas. En el caso de que llegado el 31 de septiembre la empresa no las haya usado, las mismas podrán disfrutarse por los trabajadores en días o en horas enteras sueltas para asuntos. No generará plus de desplazamiento. Mediará un preaviso de al menos dos días a no ser que sea por imprevistos justificados y siempre que no haya pico de actividad demostrable en el departamento que lo imposibilite.

—Se podrán aplicar y disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.

c) Turnos y horarios. La dirección podrá asignar a los trabajadores a los siguientes turnos:

- Centro de trabajo de Plaza:

TURNOS NORMALES:

Lunes a viernes	Entrada	Salida
Turno central	08:30	17:00
Turno 1 atención clientes	09:30	18:00
Turno 2 atención clientes	10:00	18:30
Turno 3 atención clientes	08:30	19:30

Jornadas irregulares de cierre. En los procesos de cierre y similares que requieran mayor disposición horaria en jornadas determinadas, el superior inmediato podrá establecer jornadas de más de horas sin flexible. Todas las horas de exceso se llevarán al flexible para su posterior disfrute. Bastará con que el superior inmediato informe de ello y de los afectados al departamento de personal.

Sábados	08:15	14:00
Festivos locales	08:30	17:00

- Red comercial: La jornada diaria del personal adscrito a la red comercial y una vez no haya delegaciones comerciales y por lo tanto centros de trabajo físicos, será irregular con el único límite de las 1.744 horas efectivas anuales. Como referencia de horarios y dada la naturaleza de su actividad, que fundamentalmente consiste en la visita comercial a clientes, estos estarán ligados al horario de apertura comercial del establecimiento de los mismos, y será principalmente de 9:00 a 13:00 y de 16:00 a 20:00 horas. Asimismo, los días laborables deberán estar disponibles vía e-mail y/o móvil de empresa. Bajo tal consideración, para cumplir con la obligación de registro

# N P O B

de su jornada de trabajo efectiva, y toda vez que el registro se produce de manera automática al conectarse los sistemas de gestión comercial, los empleados de la red comercial que por razones laborales se salgan fuera de esa franja horaria (con una flexibilidad de más o menos una hora) deberán registrarlo a través del medio informático que disponga la empresa (actualmente a través de la web del empleado).

#### c.1) Normas de turno central.

**Comida:** Se establece media hora para comer en horario de apertura del comedor, no formando este tiempo parte de la jornada efectiva pactada. En casos de turnos de atención a clientes se fija el inicio y final de comida según práctica y necesidades. En el caso del turno 3 atención clientes se establecen tres horas para comer.

En los casos de reducción de jornada, cuando el horario elegido por el trabajador comprenda horarios en mañana y tarde y se haga uso del servicio de comedor, la comida deberá ser o bien al final de la jornada de trabajo o bien deberá prestarse una hora de trabajo después de la comida.

**Puntualidad.** Se establece asimismo un margen de llegada tarde retribuida de cinco minutos/día, de aplicación en los horarios rígidos.

#### Horario flexible:

La normativa de uso del flexible será la siguiente:

1. El uso del horario flexible, como medida de conciliación, supone un ejercicio de responsabilidad de los empleados, asumiendo estos últimos que este derecho no puede justificar en ningún caso la no realización de las tareas encomendadas o la no presencia en su puesto cuando el trabajo así lo requiere. Así, si bien se establece el flexible como opción general, su uso no deberá interferir en el trabajo individual ni en el de otros procesos, siendo que en esos supuestos podrían derivar en medidas disciplinarias. Los responsables deberán y podrán velar porque el uso del flexible no interfiera en los procesos de trabajo.

Especialmente, los empleados que prestan servicios en departamentos cuya principal finalidad es atender a clientes o terceros de la empresa mediante medios telefónicos o telemáticos y cuya presencia es imprescindible, dada la naturaleza y necesidades de los mismos, para hacer uso del flexible deberá contar con el acuerdo expreso del responsable.

2. Horario fijo de permanencia en la empresa: De 10:00 a 13:00 y de 15:00 a 16:00 horas y horas fijadas de reuniones.

Durante el horario flexible de 13:00 a 15:00 horas, será condición para hacer uso del mismo, no utilizar los servicios de comedor de la empresa.

3. Jornada máxima de horas/día para recuperación. Todo el personal, para la recuperación de las horas flexibles, podrá realizar su jornada de trabajo con la duración máxima de 7:00 a 19:00 horas. Las horas fuera de ese horario de 7:00 a 19:00 no se computarán en el sistema de registro a no ser que haya autorización e indicación expresa del responsable.

4. Cómputo de recuperación: Todas las horas flexibles deberán haberse recuperado en cómputo trimestral, considerando trimestres naturales (enero-marzo, abril-junio, julio-septiembre, octubre-diciembre). En el supuesto de que el saldo flexible a final de cada trimestre sea positivo y superior a veinte horas, el exceso sobre dichas veinte horas se trasladará al saldo flexible correspondiente al trimestre inmediatamente posterior.

5. Ausencias de cómputo al flexible: Mediante permiso del jefe de departamento correspondiente, siempre que no suponga un trastorno para el normal funcionamiento del departamento, no exija la necesidad de sustitución o realización de horas extras por el afectado u otras personas, se podrá disfrutar de hasta una jornada al mes.

El procedimiento a seguir será comunicarlo al departamento de recursos humanos una vez sea visado por el jefe de departamento.

6. Flexible especial: No obstante lo anterior, y en aras a facilitar que determinados trabajadores de algunos departamentos, cuya especial dedicación motivada por la atención de necesidades que requiere su actividad profesional, puedan adaptar en forma diferente esta flexibilidad, se establece que en los supuestos en los que los directores correspondientes lo consideren oportuno, comunicaran a la dirección de recursos humanos las personas que pueden quedar sujetas a una flexibilidad diferente.



c.2) Normas de trabajo en sábados.

La empresa para atender necesidades del servicio podrá establecer turnos de sábado con las siguientes condiciones:

1. Se realizarán en el horario arriba indicado (8:15 a 14:00 horas) pudiendo 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 a criterio de los responsables de cada área o departamento. Si no afecta a todos los trabajadores del área se solicitarán en primer lugar voluntarios si los hubiere, y si no los hay o la empresa no los acepta, se designarán de manera rotatoria.

2. Para su establecimiento se procurará preavisar con el mayor tiempo posible a los afectados. Se informará a los representantes de los trabajadores previa o posteriormente.

3. Su compensación se recoge en el artículo 24.b).4.

Guardias de sábados. La dirección podrá seguir designando a trabajadores para realizar guardias en sábados pudiendo ser esta en forma de teletrabajo. Su compensación será según el artículo 24.b).4.

c.3) Normas de trabajo en festivos locales, autonómicos y nacionales que no son de aplicación en todo el país.

La empresa, para atender las necesidades de todos los centros de servicio de las zonas geográficas que esos días tienen jornada laboral o para los días de los procesos de cierre mensual, podrá establecer trabajo en días oficialmente designados como festivos locales de Zaragoza ciudad o de la Comunidad Autónoma de Aragón o festivos nacionales que no son de aplicación en todo el país a aquellos trabajadores que tienen que prestar esos servicios o cierres, con las siguientes condiciones:

1.<sup>a</sup> Se realizará en el horario indicado pudiendo 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 a criterio de los responsables de cada área o departamento. Si no afecta a todos los trabajadores del centro, se solicitarán en primer lugar voluntarios si los hubiere, y si no los hay o la empresa no los acepta, se designarán de manera rotatoria.

2.<sup>a</sup> Para su establecimiento se procurará preavisar con el mayor tiempo posible a los afectados. Se informará a los representantes de los trabajadores previa o posteriormente.

3.<sup>a</sup> La realización de un día festivo, además de la compensación recogida en el artículo 24, dará derecho a un día de disfrute antes o después de la realización de ese festivo. El disfrute será determinado de mutuo acuerdo con el trabajador si las necesidades del servicio lo permiten.

4.<sup>a</sup> En el calendario laboral se expresará qué festivos concretos son los que hay que realizar este servicio. Antes del 15 de enero se estimarán las fechas y el número de empleados que deberán prestar servicios esos días.

Guardias en festivo. La dirección podrá seguir designando a trabajadores para realizar guardias en festivos pudiendo ser esta en forma de teletrabajo. Su compensación será según el artículo 24.b).3.

c.4) Normas de trabajo para aplicación de la jornada flexible.

Se establece una bolsa de ciento veinte horas anuales para modificar de manera individual o colectiva la duración de los turnos de trabajo diarios establecidos en este artículo, de manera que se puedan establecer turnos de trabajo con las siguientes características y normas:

—Deberán tener una duración de entre un mínimo de cuatro horas y un máximo de nueve horas continuadas de trabajo efectivo al día por persona (9,5 horas de presencia).

—De lunes a viernes y en la franja horaria comprendida de 8:30 a 19:00 y respetando siempre los descansos mínimos diarios y semanales fijados por la ley. En el caso de aplicación a la baja, la empresa procurará que la hora de entrada esté en la franja de 8:30 a 9:30, sin que ello sea de obligatorio cumplimiento para todos los casos y situaciones.

—La notificación a los trabajadores afectados de esta flexibilidad de turnos y horarios en un sentido u otro, se hará regularmente con siete días de antelación. A principio de año se procurará informar si se prevé su uso y en qué fechas sin que ello sea óbice para su posterior aplicación.



—Podrá afectar a todo el centro, a un área o varias, departamentos, sección o de manera grupal o individual. Para una equilibrada distribución del tiempo de trabajo flexible y si no afecta a todo el centro o a todo un departamento, la designación entre los que hagan idénticas tareas dentro del mismo equipo se realizará de forma rotatoria excepto que haya voluntarios y sean aceptados por el responsable.

—Se respetará en todo caso el horario fijo establecido para reducciones de jornada legales por cuidado de hijos o mayores.

—En casos de aplicación de la bolsa horaria de flexibilidad mediante la ampliación de horas de la jornada ordinaria de cada trabajador, las horas de ampliación (una hora en casos de trabajadores a tiempo completo y las que resulten en casos de trabajadores con jornada reducida que voluntariamente acepten o tiempo parcial) podrán ser prestadas en régimen de teletrabajo y siempre y cuando se reúnan las condiciones técnicas (sistemas de comunicación especialmente) y legales para ello .

—Contadores. Se llevará un contador individual (débito o crédito). Significa que cuando se fija la flexibilidad al alza (más horas de trabajo) o a la baja (menos horas de trabajo), ya sea individual o colectivamente por centro, área, departamento o sección, todos los trabajadores afectados deben ir a la flexibilidad fijada. Simultánea y automáticamente se modificará el contador individual de cada trabajador.

Tope de los contadores: El contador de flexibilidad de cada empleado no podrá superar nunca un debe o un haber de ochenta horas, sin fecha límite para recuperación o compensación. En caso de baja empresa, ya sea trabajador fijo o temporal, se hace liquidación positiva o negativa (abono o descuento).

—Se crea una comisión de flexibilidad formada por dos miembros de la dirección y dos de la representación de los trabajadores para velar por su correcto desarrollo y aplicación.

#### d) Vacaciones.

Se fijan para todo el personal de la plantilla en treinta días naturales por año de servicio, devengándose del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

El disfrute de las mismas se realizará de mutuo acuerdo entre cada trabajador y el responsable de su departamento y para su determinación se considerará de manera prioritaria la atención de las necesidades de los diferentes servicios. Como norma general se consideran como períodos más adecuados de disfrute los meses de julio y agosto y el período de Navidad. Se podrán disfrutar como límite hasta el 31 de enero del año siguiente.

Respecto a la coincidencia en el tiempo de vacaciones e incapacidades temporales o períodos de suspensión del contrato de trabajo ambas partes se remiten a la legislación vigente en cada momento.

Días 24 y 31 de diciembre. Estos días se fijarán como vacación en el calendario. No obstante, cualquier trabajador podrá solicitar cualquiera de esos dos días como de trabajo sin derecho a servicio de transporte ni comedor.

e) 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.

f) Horarios especiales. La dirección podrá establecer horarios especiales de trabajo a determinadas secciones o personas, comunicándolo a la representación de los trabajadores.

Debe entenderse como horario especial aquel que produzca un cambio sobre los horarios normales de un mínimo de tres horas y un máximo de cuatro horas, y una duración superior a veinte días.

En la comunicación a la representación de los trabajadores, a que se hace referencia en los párrafos anteriores, deberán incluirse las razones técnicas, organizativas o de actividad que justifiquen la decisión de la dirección, el número de trabajadores afectados, así como la duración. En todos los casos, si se trata de personal voluntario, las comunicaciones, a las que se hace referencia en los párrafos anteriores, se harán sin plazo de preaviso.

La compensación para todos los días de duración de los horarios especiales para las personas afectadas se recoge en el artículo 24.

Ver Plan Igualdad anexo VI.



g) Turnos de conciliación para trabajadores en situación de reducción legal de jornada (cuidado de hijos o familiares) y compensaciones. Para atender necesidades personales de conciliación de la vida laboral y familiar establecidas en la legislación al efecto y para que estas causen el menor impacto organizativo en el trabajo y en la conciliación de la vida personal de otros trabajadores, se establecen las siguientes medidas organizativas.

Sin perjuicio de las disposiciones legales al respecto y los posibles acuerdos de horarios de trabajo entre dirección y cada trabajador, en casos de departamentos con diferentes turnos ordinarios de trabajo por su dedicación a la atención de clientes:

1. El primer año desde el fin de la prestación de maternidad o lactancia, los trabajadores que no opten por la reducción de jornada, podrán elegir por un turno fijo sin entrar en la rotación de turnos.

2. En caso de reducción de jornada, la prestación de la jornada reducida y el horario elegido por el trabajador deberá, o bien empezar a la hora de inicio del turno o bien finalizar a la hora de fin del turno, salvo en situaciones de fuerza mayor acreditadas de viudedad, separación o divorcio con guarda legal de menores de 12 años. En los casos en los que el horario elegido finalice a la hora de fin del turno se percibirá una compensación de 25 euros al mes.

3. En casos de aplicación de la bolsa horaria de flexibilidad mediante la ampliación de horas de la jornada ordinaria de cada trabajador, las horas de ampliación que resulten en casos de trabajadores con jornada reducida que voluntariamente acepten la ampliación, podrán ser prestadas en régimen de teletrabajo y siempre y cuando se reúnan las condiciones técnicas (sistemas de comunicación especialmente) y legales para ello.

4. Se respetarán los horarios ya concedidos de reducción de jornada antes la firma del convenio.

h) Horarios en viaje de empresa. Se estará a lo dispuesto en la norma o instrucción interna y general de viajes de empresa de BSH Electrodomésticos España, S.A.

#### 28. *Permisos y licencias.*

El trabajador tendrá derecho, avisando con la posible antelación y aportando los justificantes que se reflejan en el cuadro anexo IV, a los permisos que se detallan. Dichos permisos serán retribuidos con el salario fijo.

Ver Plan Igualdad anexo VI.

#### 29. *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 extraordinarias 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, serán obligatorias y no computarán para el máximo de horas autorizadas.

Horas extraordinarias 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, ochenta al año.

—La retribución será del 140% del salario fijo.

—No tendrán consideración de horas extraordinarias en ningún caso las que no se designen expresamente por la empresa como tales y, especialmente aquellas

que se realicen, fuera de los horarios flexibles u otros turnos de trabajo establecidos (cuartos turnos, guardias, turnos de sábados, etc.), como exceso de jornada diaria o semanal y posterior o anteriormente se compensen en tiempo. Dichas horas constituirán parte de la denominada "Jornada irregular". Se deberá respetar siempre la jornada en cómputo anual de manera que nunca supere el máximo pactado, si bien el disfrute de las horas de jornada irregular podrá ser pospuesto por el trabajador como máximo hasta el fin del año siguiente al que se realizaron".

## CAPÍTULO VI

### SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

#### 30. *Política de prevención de riesgos laborales y salud.*

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

Todos los/as trabajadores/as afectados por este convenio son objeto y sujeto de la seguridad y salud en el trabajo, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiendo que 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.

#### 31. *Comité de seguridad y salud y delegados de prevención.*

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la dirección de la empresa en materia de prevención de riesgos. Se constituirá un comité de Seguridad y Salud en el centro de trabajo. El comité de seguridad y salud de cada centro de trabajo estará formado por el/los delegados de prevención del centro, designado por y entre los representantes de los trabajadores/as y por el representante/s de la dirección de la empresa.

En las reuniones del comité de seguridad y salud, que se realizarán al menos trimestralmente, 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.

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados de acuerdo al artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### 32. *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:

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

2.º Tomar las medidas oportunas para impedir accidentes con daños medio ambientales o minimizar sus efectos.

3.º Asegurar la gestión adecuada para una política medioambiental eficaz.



4.º Cumplir las leyes y normas de protección del medio ambiente, incluso ir más allá de lo exigido.

5.º Fomentar en cada uno de los miembros de la empresa el comportamiento respetuoso con el medio ambiente.

6.º Requerir de los proveedores que procedan de la misma forma en política medioambiental.

7.º Informar a los clientes del uso medioambiental adecuado de los productos.

## CAPÍTULO VII

### SALUD Y PRESTACIONES SOCIALES

#### 33. *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 e implementen todas las iniciativas al respecto.

#### 34. *Prestaciones por IT enfermedad y accidente.*

En los casos de incapacidad transitoria por ambos supuestos, la empresa mejorará las actuales prestaciones obligatorias de la seguridad social, abonando durante dichos periodos el 100% del salario fijo.

Retirada del complemento:

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

b) El 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.

#### 35. *Seguro colectivo.*

La empresa mantiene concertado el siguiente seguro colectivo con entidad aseguradora los siguientes seguros:

• Seguro de vida. Capital garantizado por trabajador:

1. Fallecimiento: 10.517,71 euros.

2. Invalidez permanente absoluta: 10.517,71 euros.

• Seguro de accidentes. Capital garantizado por trabajador:

1. Fallecimiento por accidente: 30.412 euros.

2. Invalidez permanente absoluta por accidente: 30.412 euros.

Para 2018, la empresa instará una revisión de los riesgos y, al menos, del capital asegurado.



### 36. *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.

Ver Plan Igualdad anexo VI.

### 37. *Comedor.*

En el centro de trabajo de Plaza existe un local comedor donde se suministran comidas al personal de dicho centro a través de un servicio contratado. La empresa no vendrá obligada a instalar ningún otro comedor distinto del existente en futuros centros.

El trabajador abonará parte del coste total diario del menú, siendo esta parte para 2017 un importe de 2 euros/día. Dicho coste se revisará a partir de este momento y con independencia de futuros convenios, incrementándose en un porcentaje similar al aplicado por el servicio contratado.

## CAPÍTULO VIII

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### 38. *Régimen disciplinario.*

Para la aplicación del régimen disciplinario, las partes se remiten al recogido en cada momento en el Acuerdo Estatal del Sector Metal (AESM). En concreto y en el momento de la firma del presente convenio el régimen disciplinario del ASEM se transcribe en los apartados siguientes.

#### • Criterios generales:

1. La empresa podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta sesenta días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de noventa días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

En el caso de que durante este período el trabajador se encontrase en suspensión del contrato de trabajo que imposibilite la aplicación de la sanción, el plazo de sesenta o noventa días se ampliará en el mismo número de días que haya durado esa situación de ausencia del trabajador.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 51 del presente convenio (corresponde al 18 bis del AESM).

#### • Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.



f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica dentro de la jornada ordinaria de trabajo sin la debida justificación.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

• Faltas graves:

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando esta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comporte riesgo de accidente para las personas.

j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

# N P O B

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aún siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

• Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as 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.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de este, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar

# N P O B

a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

- Sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

—Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

—Amonestación por escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

—Amonestación por escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

—Despido.

- Prescripción:

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

a) Faltas leves: Diez días.

b) Faltas graves: Veinte días.

c) Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar 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.

- Procedimiento de actuación en situaciones de acoso:

La dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de dos personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de diez días. Durante el mismo se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.



La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el régimen disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

## CAPÍTULO IX

### DERECHOS SINDICALES

#### 39. *Derechos sindicales y cuota sindical.*

Las partes firmantes del presente convenio se someten en cuanto a los llamados derechos sindicales a las prescripciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, así como a la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto, y disposiciones concordantes o/y complementarias vigentes en cada momento.

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical en nómina siempre que así sea solicitado por el sindicato correspondiente y con la previa conformidad escrita del trabajador afiliado al mismo.

## ANEXO I

### **Documento “ad personam”**

De una parte, don ....., con DNI ....., en nombre y representación de la compañía mercantil BSH Electrodomésticos España, S.A., representación que tiene acreditada en su calidad de jefe de recursos humanos, con facultades suficientes para el otorgamiento del presente documento.

Y de otra, don ....., con DNI ..... 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 su centros de trabajo de oficinas centrales de Plaza, Zaragoza, en su artículo “Garantías personales” (Reconocimiento “ad personam”), donde se establece: “Se respetan en sus propios términos, en concepto de derecho adquirido las condiciones que detentan a título personal los trabajadores afectados por este convenio que excedan de las establecidas con carácter general en el mismo”,

#### ACUERDAN:

Don ....., 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 catorce mensualidades de manera prorrateada y proviene de lo siguiente:

- A título personal mantiene los derechos no económicos recogidos en su anterior documento “ad personam” y mientras perdure su relación laboral.
- Cantidad de ..... euros resultante de los derechos económicos recogidos en su anterior documento “ad personam”, descontada ya la parte que venía percibiendo en este mismo concepto correspondiente a la reclasificación de categoría que le fue realizada en 1996 y que queda absorbida al ascender de nivel salarial con fecha 1 de enero de 2011.

A partir de 2011 se incluirá aquí la posible consolidación anual pactada en convenio por resultado económico.

Anexo II

TABLAS SALARIALES. OFICINAS CENTRALES ZARAGOZA Y RED COMERCIAL. 2017

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	CONCEPTOS						TOTAL
		SALARIO BASE	1005	TOTAL PAGAS EXTRAORDINARIAS	6015 6020	Comp. Asistencia		
0 y 1		25.296,79	2.108,07	4.216,14	2.108,07	376,31	31,36	29.889,24
2	A	24.040,91	2.003,41	4.006,82	2.003,41	370,44	30,87	28.418,17
	B	21.418,27	1.784,86	3.569,71	1.784,86	358,17	29,85	25.346,15
	C	18.856,96	1.571,41	3.142,83	1.571,41	346,20	28,85	22.345,99
	D	18.630,64	1.552,55	3.105,12	1.552,56	345,13	28,76	22.080,88
	D1	18.006,17	1.500,51	3.001,03	1.500,52	342,19	28,52	21.349,39
	D2	15.305,22	1.275,44	2.550,87	1.275,43	329,58	27,47	18.185,67
	D3	14.404,94	1.200,41	2.400,82	1.200,41	325,36	27,11	17.131,12
3		14.404,94	1.200,41	2.400,82	1.200,41	325,36	27,11	17.131,12

PLUSSES ARTÍCULO 24	
Plus Festivo Local	100 euros día
Plus Festivo Nacional	110 euros día
Plus Sábado	140% salario base / hora
Guardias sábado o festivo	110% salario base / hora
Plus Brigada Emergencia	58,97 euros / mes
Plus Horario Atención Cliente	3 euros / día

ANEXO III. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CORRESPONDIENTE SALARIO VARIABLE EN PRIMAS \*.

GRUPO PROFESIONAL	Áreas Funcionales y Puestos de trabajo		Nivel Salarial si Convenio	Primas si Convenio
	Area Dirección, Gestión.	Area Operativa y Técnica		
0	CO's.			
1	Director, Jefe Departamento,	Responsable, Gestor, Coordinador, Técnico Experto/Senior.		
2		Técnicos, Operadores, Técnicos Entrada, Auxiliares.	A, B, C, D, D1, D2, D3	PCO, Bonus
3		Auxiliar de entrada, Promotores, Duales.		PCO, Bonus

Anexo IV. Permisos Retribuidos.

Motivo	Duración		Observaciones
	Sin desplazamiento	Con Desplazamiento. Se considera que hay desplazamiento cuando entre el lugar de origen y de destino medien al menos 175 kilómetros de distancia.	
Matrimonio	15 naturales		Se asimilan uniones de hecho registradas. Se deberá preavisar con un mes de antelación. Posibilidad de disfrute durante los tres meses posteriores al hecho causante.
Matrimonio hijos/hermanos/padres			Se deberá preavisar con un mes de antelación. Se asimilan uniones de hecho (si hay día de celebración y registrada)
Nacimiento Hijo	2 días	4 días naturales	Se asimila la adopción legal.
Nacimiento Hijo prematuro u hospitalización de éste	1 hora de ausencia al trabajo.	4 días naturales	Reducción de hasta dos horas de jornada diaria con la disminución proporcional del salario.
Lactancia.	1 hora diaria dividida en dos fracciones o reducción de su jornada diaria en media hora hasta los 9 meses del hijo		Podrá disfrutarse indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen en el mismo centro. Se puede acumular en días y disfrutar a continuación de la maternidad. Se deberá preavisar con un mes de antelación.
Enfermedad o accidente grave acreditados u hospitalización (con o sin intervención quirúrgica) de familiares hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad.	2 días	4 días naturales	2º Grado son: Padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos, cónyuge, yernos y nueras.
Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad.	2 días	4 días naturales	Se podrán usar en días sueltos en una franja de 7 días naturales a partir del hecho causante teniendo en cuenta los días generados según la fecha de devengo. Si éste es en fin de semana, será de un solo día laboral.  En caso de intervención planificada se deberá preavisar desde el momento en que se conozca
Fallecimiento de padres o hijos.	4 días laborales.	6 días naturales	Certificado médico o partida de defunción.
Fallecimiento de cónyuge.	7 días naturales. Ampliables hasta 10 con hijos menores de cinco años.		
Fallecimiento de resto de familiares hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad.	2 días	4 días naturales	
Traslado de domicilio habitual	1 día		Se deberá preavisar con un mes de antelación.
Violencia de Género acreditada.	Reducción de jornada con la disminución proporcional del salario		O reordenación del tiempo de trabajo.
Exámenes obligatorios de estudios oficiales impartidos por MEC y asimilados.	Se concederá el tiempo necesario que será no retribuido y no se deberá recuperar. Si se recupera el tiempo se retribuirá.		
Exámenes Prenatales y técnicas de preparación al parto.	Tiempo indispensable.		Se deberá preavisar desde el momento en que se conozca.
Llamada por ingreso en hospital vía urgencias de familiar de primer grado.	El tiempo pasado en la asistencia en urgencias más las 2 horas siguientes a la hora de la salida de urgencias.  Uso de horas con cargo a las 8 horas por asistencia de trabajador a médico de atención primaria		Documento acreditando el acompañamiento a la asistencia en urgencias con indicación de entrada y salida
Asistencia prescrita a consulta médica de especialista de la sanidad pública.	Tiempo indispensable.		Se deberá preavisar desde el momento en que se conozca.
Asistencia consulta médico cabecera.	8 horas año		Justificante expedido por médico que le asista. (Dicho documento lo iniciará el Departamento de Servicio Médico).  Permiso para salida del trabajador.  Preaviso cuando se dé la cita.  Se podrá usar para acompañar a familiares de primer grado con discapacidad. Justificante de acompañamiento expedido por médico que le asista.

Motivo	Duración		Observaciones
	Sin desplazamiento	Con Desplazamiento. Se considera que hay desplazamiento cuando entre el lugar de origen y de destino medien al menos 175 kilómetros de distancia.	
Salida de trabajadores enfermos en jornada laboral.	Resto de horas de jornada.		Documentación de autorización del servicio médico de la empresa.
Cumplimiento de deber público de carácter inexcusable y personal: Asistencia Juicio	Tiempo indispensable		Asistencia a Juicio como jurado, testigo o perito.
Cumplimiento de deber público de carácter inexcusable y personal: Sufragios.	Presidentes, vocales, interventores y apoderados: Día de la votación y reducción de 5 horas la jornada laboral siguiente a la votación		

Otras situaciones:

Motivo	Derecho	Observaciones
<b>Maternidad</b>	- Parto: 16 semanas desde el nacimiento. A disfrutar por la madre, o a elección de esta, por el padre si también trabaja. Las primeras seis semanas es obligatorio que descanse la madre. - Adopción. 16 semanas si son menores de 6 años o mayores de 6 y menores de 18 si es discapacitado.	Si el parto o la adopción es múltiple, se amplía en dos semanas más por cada hijo. También se amplía en dos semanas en caso de discapacidad. Por acuerdo con la empresa se puede disfrutar a tiempo parcial a partir de las 6 primeras semanas. Cotización sin retribución (Prestación pública del INSS)
<b>Paternidad</b>	- 4 semanas por parto o adopción a disfrutar en entre el día que acaba el permiso legal por nacimiento o resolución de adopción y hasta que finalice la maternidad o inmediatamente después. En el caso del tercer hijo o más y familia numerosa corresponden 20 días.	Si el parto o la adopción es múltiple, se amplía en dos días más por cada hijo. Por acuerdo con la empresa se puede disfrutar a tiempo parcial de un mínimo del 50 % de la jornada. Cotización sin retribución (Prestación pública del INSS)
<b>Reducción de Jornada por Guarda Legal. Quien tenga a su cuidado un menor de 8 años o una persona con discapacidad.</b>	Reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad.	La concreción horaria y la determinación del periodo corresponde al trabajador, siempre dentro de su jornada ordinaria. Preaviso del trabajador de 15 días antes de la reincorporación a la jornada ordinaria.
<b>Reducción de Jornada por neonato. Si por nacimiento prematuro el hijo debe permanecer hospitalizado.</b>	Reducción de dos horas diarias con la disminución proporcional del salario.	Para hombres y mujeres.
<b>Excedencia por cuidado de hijos</b>	Duración máxima de tres años a contar desde el nacimiento del hijo. Durante el primer año hay reserva del puesto de trabajo (15 meses si es familia numerosa) Después del primer año y hasta los 3, hay reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.	Para hombres y mujeres. Si ambos trabajan en la misma empresa, deben alternarse.

Ver Anexo VI Plan de Igualdad.



## ANEXO PLA-ZA. PLAN DE IGUALDAD DE BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S. A. (BSHE-E). 1ª REVISIÓN. 2013.

### Diagnóstico y objetivos y medidas específicas del Centro de PLA-ZA.

Se reúne la Comisión de Igualdad del Centro de Trabajo de de BSHE-E en PLA-ZA formada por

- Dª Carmen Gutierrez, miembro del Comité de Empresa, Representantes de los Trabajadores.
- Dª Arancha Fajardo, Dª María Alonso y D. Joaquín Lasheras, Representantes de la Dirección.
- Dª. Natacha Lahuerta y Dª. Esmeralda Andrés, empleadas del centro de PLA-ZA y propuestas tanto por la Representación de los Trabajadores como por la Dirección.

y actualizan el diagnóstico específico del centro de PLA-ZA, se adhieren a la renovación del Plan de Igualdad Común de BSHE-E e incorporan las medidas específicas del centro que a continuación se recogen.

#### OBJETIVOS Y MEDIDAS ESPECÍFICAS 2013. "ANEXO PLAZA .1"

Se asumen los objetivos y medidas generales del Plan Común de BSH como aplicables para este centro y se añaden los siguientes específicos para el centro de PLA-ZA:

#### Retribución y Mejoras Sociales.

Medida	Responsable
Analizar la implantación del PRF para personal de convenio.	RHL
El concepto complemento personal no se deberá usar para fijar diferencias salariales por razón de género. Solo atenderá a razones económicas históricas colectivas de negociación de convenios o personales profesionales.	RHL
Medida	Responsable
Se analizará si es factible alguna compensación por un desplazamiento en casos de reducción de jornada cuyo horario de salida o de entrada (nunca los dos), no coincida con el del autobús colectivo.	RHL

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

<b>Medida</b>	<b>Responsable</b>
<b>Teletrabajo:</b> Se analizará si en los pools de atención a cliente-usuarios es factible realizar jornadas de teletrabajo total o parcial y para todos los empleados o para aquellos con necesidades de conciliación por guarda legal de hijos o discapacitados. También se analizará para situaciones puntuales fuera de esos pools.	PS-PGP-AFC
<b>Flexible.</b> Se regula ya en el convenio del centro para el turno central. Siguiendo la práctica habitual, se podrá solicitar el uso del flexible en horas sueltas dentro de la jornada de presencia de acuerdo con el responsable inmediato.	
<b>Excedencias Voluntarias.</b> Se podrán valorar, con reserva del puesto de trabajo siempre que las circunstancias lo permitan y sea autorizado por el responsable inmediato y de personal, excedencias voluntarias de duración inferior a la legalmente establecida bajo las siguientes condiciones: -Duración mínima de un mes y máxima de tres meses. -Preferiblemente al finalizar o iniciar las vacaciones. -El trabajador que la solicite no deberá haber tenido ausencias de ningún tipo que supere el 3 % de las jornadas efectivas en los tres años inmediatamente anteriores. En el caso de trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea inferior a tres años, no sólo se debe dar el presupuesto anteriormente mencionado, sino también tener una antigüedad de al menos 2 años.	PS's
-Que en el mismo departamento no se presenten tantas solicitudes que imposibilite el normal funcionamiento del mismo.	
<b>Flexible y Reducción de Jornada.</b> Se podrá aplicar igualmente el flexible en casos de reducción de jornada en turno central.	
<b>Bolsa de Horas-Exceso calendario.</b> Usar parte de las horas de exceso de calendario anuales en horas sueltas para libre disposición de acuerdo con lo regulado en convenio. Lo mismo se podrá aplicar si se opta por la compensación en tiempo por realizar turno de sábado.	RHL
<b>Permiso flotante.</b> 1 días/8 horas año para usar en los permisos tasados según lo dispuesto en convenio.	RHL
<b>Reducciones de Jornada.</b> Facilitar su uso y determinación horaria. Se podrá ampliar hasta el tope de 12 años de edad del hijo siempre que haya mutuo acuerdo entre las partes.	PS's - RHL
<b>Medicamentos Servicio Médico.</b> Los pedidos de farmacia atenderán más a las necesidades que supone la existencia de mayor porcentaje femenino.	

Los miembros de la Comisión de Igualdad:

Fdo: D<sup>a</sup> Carmen Gutierrez.

Miembros de la Comisión del Comité de Empresa, Representantes de los Trabajadores.

Fdo: D<sup>a</sup> Arancha Fajardo. Fdo: D<sup>a</sup> María Alonso. Fdo: D. Joaquín Lasheras.

Miembros de la Comisión, Representantes de la Dirección

Fdo: D<sup>a</sup>. Natacha Lahuerta. Fdo: D<sup>a</sup>. Esmeralda Andrés,

Miembros de la Comisión, empleadas del centro de PLA-ZA y propuestas tanto por la Representación de los Trabajadores como por la de Dirección.



## ANEXO VIII

En Zaragoza, a 26 de marzo de 2013. — Reunidos la representación de la dirección de la empresa y la de los trabajadores del centro de trabajo de Plaza de la empresa BSH Electrodomésticos España, S.A., ambas partes, tras reconocerse mutuamente la capacidad legal necesaria, alcanzan el presente,

«Acuerdo colectivo de empresa sobre jubilación parcial.

Es voluntad de ambas partes regular en el ámbito de la empresa la jubilación parcial tras la publicación del Real Decreto legislativo 5/2013, de 15 de marzo, estableciendo, de conformidad con lo dispuesto en su artículo 8 un plan de jubilación parcial, que proceden a formalizar conforme a las siguientes

## CLÁUSULAS

Primera. — El presente acuerdo entrará en vigor el 1 de enero de 2013 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2018.

Segunda. — El presente acuerdo será de aplicación al personal de esta empresa reseñados en el anexo I, que durante el ámbito temporal del presente acuerdo cuenten con la edad, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de la pensión de jubilación parcial vigentes antes de la entrada en vigor del Real Decreto legislativo 5/2013 (que cumplan 61 años durante los años 2013 a 2018, inclusive; que la jubilación parcial sea del 85% al 75% según sea el tipo de contrato fijo o no y la cotización sea por la jornada del contrato de trabajo jubilado).

Tercera. — Las partes acuerdan, en todo caso, que la adhesión al mismo se caracterizará por su voluntariedad, entendida por la posibilidad que asiste a cada empleado que reúna los requisitos objetivos para ello, de solicitar acceso a la situación de jubilación parcial por escrito.

La solicitud de acceso será objeto de estudio de forma individualizada, verificando inicialmente que el solicitante reúne los requisitos legalmente establecidos. Una vez comprobado, será potestad de la empresa conceder la solicitud del empleado. En cualquier caso comunicará la decisión tomada, tanto si la deniega como si no, de manera expresa.

Cuarta. — La aceptación por parte de la empresa de la solicitud de acceso a la situación de jubilación parcial presentada por el solicitante implicará la imprescindible concertación de un contrato de relevo. El empleado que sea contratado mediante este contrato de relevo, o relevista, podrá ser de mano de obra directa o indirecta (incluidos exentos) independientemente del tipo de mano de obra del trabajador jubilado, siempre que se respeten la equivalencia de bases establecidas legalmente con la legislación anterior al Real Decreto 5/2013. La elección del relevista será siempre potestad de la dirección de la empresa en cada centro de trabajo.

Asimismo, la aceptación por parte de la empresa de la solicitud de acceso a la situación de jubilación parcial presentada por el solicitante implicará la imprescindible concertación de un contrato “duración determinada a tiempo parcial” en modelo oficial, desde el inicio de su acceso a la jubilación parcial hasta el momento en que se jubile totalmente, pactándose expresamente el porcentaje de reducción de jornada de trabajo efectiva sobre la estipulada en el convenio colectivo.

Quinta. — No obstante lo recogido en las cláusulas tercera y cuarta, y dado que en el momento actual las partes se hallan en plena negociación de un nuevo convenio colectivo, este sistema de jubilación parcial se convertirá en obligatorio si se alcanza un acuerdo de convenio que incluya el siguiente precepto: “Sistema de jubilación por relevo. Como fórmula para la garantía de empleo recogida en el artículo 12, ambas partes retoman el acuerdo general suscrito el 1 de marzo de 2010 y a los acuerdos personales suscritos con los trabajadores/as en base al mismo, y siguiendo con el espíritu del mismo acuerdan un nuevo plan de jubilaciones parciales. Por ello, la empresa aceptará las solicitudes de jubilación parcial que se le presenten por los trabajadores del centro, siempre que la jubilación parcial sea bajo las condiciones actuales (61 años, del 85% al 75% de jubilación según sea el tipo de contrato fijo o no y cotización por la jornada del contrato de trabajo del jubilado); quedando obligada la empresa a suscribir con el trabajador un contrato a tiempo parcial por jubilación parcial y paralelamente un contrato de relevo. Tal obligación se suspendería en caso

A vertical grey bar on the left side of the page contains the letters 'N', 'P', 'O', and 'B' stacked vertically. The 'N' is dark grey, while the 'P', 'O', and 'B' are white with a dark outline.

de ERE o concurso y se retomaría una vez superados. Quedan adscritos al presente plan de jubilación los trabajadores nacidos hasta 1957 (aquellos que tengan 55 años o más durante la vigencia del convenio).

La prestación de trabajo de ambos empleados en su caso, la del trabajador con contrato parcial por jubilación parcial y la del trabajador relevista, se hará de forma que se adecúe la distribución de la jornada a las necesidades de la organización del trabajo. Respecto a la retribución, tanto el empleado relevista como el relevado, percibirán sus retribuciones en proporción a la jornada de trabajo pactada.

En caso de fallecimiento del trabajador jubilado anticipadamente, se asegurará al sustituto el mantenimiento en la empresa por el período restante de su contrato inicial”.

El no reconocimiento de la pensión de jubilación por cualquier causa imputable al trabajador impedirá la aplicación del presente acuerdo suscrito entre las partes, retrotrayéndose su situación laboral a las mismas condiciones que tenía antes de iniciar el proceso de jubilación parcial.

Sexta. — El presente acuerdo ha sido concebido teniendo en cuenta la actual regulación legislativa sobre la materia, quedando sujeto a las modificaciones de derecho necesario absoluto que pudiera establecer la normativa aplicable, en tanto no se desvirtúen las recíprocas contraprestaciones asumidas por las partes.

En prueba de conformidad con el contenido y alcance del presente acuerdo, las partes proceden a su firma en el lugar y fecha señalados.