

SECCIÓN QUINTA

Núm. 2664

DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa BSH Electrodomésticos España, S.A. (en plantas de Montañana y La Cartuja)

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España, S.A. (en plantas de Montañana y La Cartuja).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España, S.A. (en plantas de Montañana y La Cartuja), para los años 2023 a 2028 (código de convenio 50002962011996), suscrito el día 31 de octubre de 2024 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO. y UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 22 de noviembre de 2024, requerida subsanación y presentada documentación el 18 de marzo de 2025 y el 2 de abril de 2025, 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,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 4 de abril de 2025. — La subdirectora provincial de Trabajo, Ana María Catalán Cólera.

CONVENIO COLECTIVO 2023-2028 PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE MONTAÑANA Y LA CARTUJA DE LA EMPRESA BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

ÍNDICE

PREÁMBULO

CAPÍTULO I. CLAUSULAS GENERALES

1. ÁMBITO

1.1. ÁMBITO TERRITORIAL

1.2. ÁMBITO PERSONAL

1.3. ÁMBITO TEMPORAL

2. PRÓRROGA

3. DENUNCIA Y TRAMITACIÓN DEL CONVENIO

4. REVISIÓN Y ACUERDOS COMPLEMENTARIOS.

5. UNIDAD DE CONVENIO

6. OBLIGATORIEDAD

7. COMPENSACIÓN

8. ABSORCIÓN

9. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

10. COMISIÓN PARITARIA Y COMISIONES DE SEGUIMIENTO

CAPÍTULO II. POLÍTICA DE EMPLEO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

11. EMPLEO Y CONTRATACIÓN

11.1. ASPECTOS GENERALES

11.2. CONTRATACIÓN. REGULACIÓN Y LÍMITES

11.3. MOVILIDAD CENTROS BSH

11.4. CLÁUSULAS OBLIGACIONALES DE EMPLEO: JUBILACIÓN, CONTRATO DE RELEVO Y EMPLEO FIJO

12. ROTACIONES Y PROMOCIONES	
13. PERIODO DE PRUEBA Y PREAVISO DE CESE	
14. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
15. ASCENSOS	
CAPÍTULO III. TIEMPO DE TRABAJO.	
16. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	
16.1. TURNOS DE MAÑANA, TARDE Y CENTRAL...	
16.2. TURNO DE NOCHE Y OTROS TURNOS.	
16.3. HORARIOS ESPECIALES.	
16.4. TURNO ESPECIAL DE FIN DE SEMANA	
16.5. MODIFICACIONES DE PUESTOS, HORARIOS Y TURNOS DE TRABAJO	
16.6. EXCEPCIONES	
16.7. ACTIVIDAD MEILE	
16.8. DESCANSO POR NECESIDADES PERSONALES	
16.9. TURNOS DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR	
17. CONCEPTO DE ACTIVIDAD	
18. ACTIVIDADES PACTADAS	
19. JORNADA	
20. ORGANIZACIÓN DE JORNADA Y FLEXIBILIDAD	
20.1. CALENDARIOS	
20.2. HORARIOS	
20.3. HORAS EXTRAORDINARIAS	
20.4. VACACIONES	
20.5. FLEXIBILIDAD. DÍAS DE EXCESO DE CALENDARIO	
20.6. FLEXIBILIDAD DE JORNADA DE TRABAJO	
20.7. ACUMULACIÓN Y LÍMITES ANUALES A LA FLEXIBILIDAD DE CALENDARIO Y A LA FLEXIBILIDAD DE JORNADA.....	
21. PERMISOS Y LICENCIAS	
21.1. PERMISOS RETRIBUIDOS	
21.2. PERMISOS O REDUCCIONES DE JORNADA NO RETRIBUIDOS	
CAPÍTULO IV. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y MEDIO AMBIENTE	
22. SEGURIDAD Y SALUD. PRINCIPIOS GENERALES	
22.1 DELEGADO DE PREVENCIÓN	
22.2 COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD	
23 MEDIO AMBIENTE	
CAPÍTULO V. BENEFICIOS SOCIALES Y PLAN DE IGUALDAD	
24. SEGURO COLECTIVO	
25. COLOCACIÓN DEL CÓNYUGE O HIJOS HUÉRFANOS	
26. VENTA DE ELECTRODOMÉSTICOS NUEVOS AL PERSONAL	
27. PRÉSTAMOS	
28. PRESTACIONES POR NUPCIALIDAD.	
29. AYUDA ESCOLAR	
30. AYUDA POR HIJOS NECESITADOS DE REHABILITACIÓN O EDUCACIÓN ESPECIAL	
31. PRESTACIONES PARA FORMACIÓN	
32. PLAN DE IGUALDAD	
33. CLUB SOCIAL	
34. COMEDOR	
35. VALE DE NAVIDAD	
36. TRANSPORTE DEL PERSONAL	
37. GESTIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES	
CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DE CONDICIONES ECONÓMICAS	
38. INCREMENTO SALARIAL	
39. PRINCIPIOS GENERALES SOBRE RETRIBUCIÓN	
40. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	
40.1. SALARIO BASE	
40.2. ANTIGÜEDAD	
40.3. COMPLEMENTO FIJO DE ASISTENCIA	
40.4. COMPLEMENTO PERSONAL	
40.5. NUEVO PLUS DE FELXIBILIDAD REFORMAS 2011/2012	
40.6. COMPLEMENTO PLUS PERMANENCIA	
40.7. PLUS NOCTURNO	
40.8. TRABADOS EXCEPCIONALMENTE TÓXICOS Y PELIGROSOS	
40.9. PLUS DE JEFE DE EQUIPO Y OTROS	
40.10. PAGAS EXTRAS	
40.11. PRIMA DE PRODUCCIÓN. PERSONAL DE MANO DE OBRA DIRECTA	



40.12.	DEVENGO DE VACACIONES
40.13.	DIETAS
40.14.	PLUS COMIDA
40.15.	PLUS OTROS TURNOS Y HORARIOS ESPECIALES
40.16.	COMPENSACIÓN ASISTENCIA
40.17.	PLUS JEFE DE COCHE
40.18.	SISTEMA DE INCENTIVOS
40.19.	VARIABLES POR OBJETIVOS: CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD
41.	MEJORAS PRESTACIÓN IT-ENFERMEDAD-ACCIDENTES-ABSENTISMO
42.	PLUS DE TRANSPORTE
43.	LIQUIDACIÓN DE HABERES
CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	
44.	RÉGIMEN DISCIPLINARIO
45.	GRADUACIÓN DE FALTAS
46.	FALTAS LEVES
47.	FALTAS GRAVES
48.	FALTAS MUY GRAVES
49.	RÉGIMEN DE SANCIONES
50.	SANCIONES
51.	PRESCRIPCIÓN
CAPÍTULO VIII. DE LOS COMITÉS DE EMPRESA Y DE LAS SECCIONES SINDICALES	
52.	COMPETENCIA DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
53.	GARANTÍAS
54.	COMITÉ INTERCENTROS
55.	ACCIÓN SINDICAL Y CUOTA SINDICAL
56.	VOTACIÓN EN ASAMBLEAS
CAPÍTULO IX. FORMACIÓN	
57.	PLANES DE FORMACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO
ANEXOS	
ANEXO I.	PUESTOS DE TRABAJO EXENTOS
ANEXO II.	PUESTOS DE LIBRE DESIGNACIÓN
ANEXO III.	MAPA DE PUESTOS DE TRABAJO
ANEXO IV.	Sin contenido
ANEXO V.	TABLAS SALARIALES Y RESUMEN TOTAL SALARIO
ANEXO VI.	VALORACIÓN PRIMA PRODUCCIÓN Y COMPLEMENTOS DE NIVEL
ANEXO VII.	DEFINICIÓN DE NIVELES DE PRIMA DEL SISTEMA DE INCENTIVOS
ANEXO VIII.	MANUAL DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

PREÁMBULO

La misión de BSH Electrodomésticos España, S.A. (BSHE-E) es la de producir y suministrar electrodomésticos de óptima calidad que garanticen la máxima satisfacción de sus clientes a costes competitivos, así como la buena marcha de la empresa y el bienestar de todos sus trabajadores, actuando bajo criterios de seguridad y salud laboral, así como de respeto a las condiciones medioambientales.

Las partes asumen que la satisfacción del cliente es el objetivo explícito y constante de la empresa, que se conseguirá a través de todas las personas que trabajan en BSHE-E con una actitud de innovación y mejora continua, con el establecimiento de formas organizativas que mejoren la capacidad de respuesta y la adaptación a la demanda.

Para alcanzar los objetivos mencionados es necesario el mantenimiento de un clima de confianza mutua, cooperación y respeto entre todos los integrantes de la empresa. Para ello manifestamos nuestra intención de que el diálogo sea la forma de resolución de problemas.

CAPÍTULO I

CLÁUSULAS GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito del convenio.*

El presente convenio colectivo de trabajo tendrá los siguientes:

1.1. **Ámbito territorial.** Los centros de trabajo de planta de Montañana y planta de La Cartuja en Zaragoza de la empresa BSH Electrodomésticos España S. A (BSHE-E).

1.2. **Ámbito personal.** Este convenio afectará a todos los trabajadores de la plantilla de los centros de trabajo de Montañana y de La Cartuja ubicados en Zaragoza de

la empresa BSH Electrodomésticos España S. A (BSHE-E) sea cual sea su categoría profesional a todos los efectos, excluyéndose únicamente de las condiciones económicas del mismo:

—Al denominado personal «Exento» del anexo I, cuyas condiciones económicas son pactadas de forma individualizada en base al sistema de compensación del grupo BSH vigente en cada momento para exentos (MERCER).

—A los trabajadores contratados en prácticas cuya retribución de acuerdo con la facultad que para ello establece el Real Decreto 488/1998 que regula este tipo de contrato será, para toda la vigencia del mismo, del 85% del salario fijado en el convenio a la categoría del personal contratado.

1.3. **Ámbito temporal.** El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de la fecha de firma por la Comisión Negociadora del acta final, de fecha de 31 de octubre de 2024, concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 2028.

Los efectos económicos de los artículos 40 y 41, excepto el concepto de dietas, entrarán en vigor a fecha 1 de enero de 2023.

Artículo 2.º *Prórroga.*

Denunciado el convenio en tiempo y forma, y concluida la duración pactada, seguirá aplicándose provisionalmente hasta que se logre un nuevo acuerdo que viniere a sustituirlo o recayera arbitraje o resolución que tenga fuerza de obligar a las partes. En defecto de pacto en contrario, el convenio denunciado perderá vigencia una vez transcurrido el periodo máximo que la normativa aplicable contemple para estos supuestos con un máximo de veinticuatro meses de ultractividad.

Artículo 3.º *Denuncia y tramitación del convenio.*

Cualquiera de las partes, la empresa a través de sus órganos de dirección y los trabajadores mediante acuerdo mayoritario de sus representantes (comités de empresa y delegados de personal), podrán denunciar el convenio con un plazo mínimo de tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia. El escrito de denuncia y de promoción de nueva negociación deberá contener una exposición detallada de las materias objeto de negociación acompañándose de certificación del acuerdo adoptado en tal sentido. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión Negociadora y al inicio de las negociaciones, estableciendo un calendario o plan de negociación.

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

Artículo 4.º *Revisión y acuerdos complementarios.*

Durante el periodo de vigencia no se producirá ninguna revisión, salvo las previstas e indicadas en el presente texto articulado y aquellos acuerdos complementarios que se puedan alcanzar en el seno de la Comisión Paritaria de convenio.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.3 c), del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de desacuerdo durante el periodo 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.

Artículo 5.º *Unidad de 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 aplicación correcta será considerado global e individualmente pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

En el supuesto de que por disposición legal de rango superior se establezcan condiciones más favorables a las pactadas por cualquier concepto, estas deberán considerarse globalmente y en cómputo anual, aplicándose las más favorables en esta consideración anual y global si resultase más beneficiosa para el trabajador.

Artículo 6.º *Obligatoriedad.*

El presente convenio obliga tanto a la empresa como a la totalidad de los trabajadores a quienes afecta durante el tiempo de su vigencia, sin que durante este pueda modificarse por convenio de ámbito distinto.

Los firmantes, con la representatividad que ostentan y se han reconocido, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que, si cualquiera incumple las obligaciones que en él se establecen, se le reconozca expresamente a quien resulte afectado por ello, el derecho a ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza tendentes a lograr su efectividad.

Con carácter subsidiario al contenido normativo y obligacional del convenio, se aplicará el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, aprobada por Orden Ministerial de 29 de junio de 1970, así como disposiciones concordantes.

Artículo 7.º *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o autonómicas, 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.

Artículo 8.º *Absorción.*

Las disposiciones legales, 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.

Artículo 9.º *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan de lo que aquí se pacta, manteniéndose, estrictamente *ad personam*.

Todos los complementos personales que se pacten a título individual serán no consolidables, salvo que en la concesión se establezca lo contrario.

Artículo 10. *Comisión Paritaria del convenio y comisiones de seguimiento.*

Se designa la Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras del convenio que estará constituida por cinco vocales designados por la empresa y otros cinco por la representación de los trabajadores, entre los firmantes que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del convenio, con sus respectivos suplentes.

Cuando desarrolle funciones de adaptación, o en su caso, modificación del convenio durante su vigencia, deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación en los términos previstos en los artículos 87 y 88 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

- La Comisión Paritaria entenderá de las cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas. Igualmente entenderá sobre el establecimiento, adaptación o modificación de los procedimientos arbitrales contemplados en este convenio o aplicables en cumplimiento de la norma, pacto o acuerdo interprofesional.
- La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes integrantes. La petición se dirigirá a la otra parte expresando el asunto a considerar, el precepto normativo o acuerdo en el que se basa la competencia de la Comisión, para su conocimiento y cualquier otra documentación que considere necesaria.
- La Comisión deberá reunirse en un plazo máximo de diez días desde la comunicación anterior y se pronunciará en un plazo de diez días. En los supuestos

regulados en los artículos 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la comisión paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, en los términos previstos en el artículo 4 de este convenio. En todo caso, se levantará acta de las reuniones debiendo constar el acuerdo o la discrepancia y los puntos a los que afecta.

• El plazo máximo para la redacción del acta será de quince días hábiles de trabajo desde la fecha de la reunión. El plazo máximo para alcanzar acuerdo en la redacción del acta será de quince días hábiles de trabajo desde que se entregó la primera propuesta de acta. Transcurridos dichos plazos sin que se haya firmado el acta se entenderá que no hay acuerdo quedando las partes libres para acudir al arbitraje o a la jurisdicción competente.

Las discrepancias en el seno de la Comisión se resolverán mediante el sometimiento al sistema no judicial de solución de conflictos existente en Aragón (ASECLA: Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón, BOA de 9 de enero de 2006), sin perjuicio de los sistemas que puedan establecerse mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

COMISIONES DE SEGUIMIENTO.

Además de la Comisión Paritaria, se establecen las siguientes Comisiones encargadas del seguimiento de las diferentes materias del convenio y posibles reclamaciones al respecto:

Comisiones	Materias	Características
Comité de Seguridad y Salud	Seguridad, Salud, Prevención, Medio Ambiente y Absentismo Arts.: 22, 23, y 41	—Una en Montañana y una en La Cartuja. —Reunión mensual mínima. —N.º de miembros según disposiciones legales de aplicación.
Comisión de Igualdad	Plan de Igualdad. Art. 32	—Una en Montañana y una en La Cartuja. —Reunión semestral mínimo. —N.º de miembros según disposiciones legales de aplicación.
Comisión de Sociolaborales	Empleo, Contratación y Tiempo de Trabajo (Calendarios, Flexibilidad, Jornada, Arts. 11, 16 y 37.	—Una en Montañana y una en La Cartuja. —Reunión mensual mínimo y las que extraordinariamente puede convocar Dirección por cambios. —N.º de miembros: Mínimo un miembro por central sindical presente en el comité de empresa y un máximo de 7 por parte.
Comisión de Clasificación Profesional	Clasificación Profesional. Art. 14.	—Común para las dos plantas. —Reunión Semestral mínimo. —N.º de miembros: 5 máximo por parte.
Comisión Actividades y Tiempos	Art. 18.	—Una en Montañana y una en La Cartuja. —Reunión Trimestral mínimo y las que puede convocar Dirección por cambios de regulación o los Representantes de los Trabajadores. —N.º de miembros: 4 máximo por parte.
Comisión de Primas e incentivos	Sistema de Niveles, Retribución y Primas, Arts. 21, 39, 40.	—Una en Montañana y una en La Cartuja. —Reunión Trimestral. —N.º de miembros: 4 máximo por parte.

CAPÍTULO II

POLÍTICA DE EMPLEO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 11. Empleo y contratación.

11.1. Aspectos generales.

Como política de empleo, ambas partes coinciden en un modelo de plantilla estable y flexible, con la aceptación de un volumen justificado de temporalidad e interinidad, siendo ello posible por las políticas de contratación y flexibilidad acordadas en el presente convenio.

En virtud del artículo 15.8 del vigente Estatuto de los Trabajadores, se establece por ambas partes como cifra necesaria y adecuada para hacer frente a las oscilaciones de la demanda, la de un número de contratos de MOD eventuales por circunstancias de la producción y del mercado de aproximadamente a un 20% del total de la plantilla media de los centros de trabajo en el año natural.

La dirección pondrá en conocimiento del comité de empresa o delegados de personal, a través de las Comisiones de Sociolaborales de cada planta, las previsiones de producciones y necesidades de personal. Asimismo, se entregará al comité de empresa (presidente o secretario) las variaciones individualizadas de personal, incluyendo fechas de inicio de contrato, tipo de contrato y fin de contrato (copia básica) excepto de los puestos recogidos en el anexo II.

En la hipótesis de que se produzca una vacante, cualquiera que sea su origen, durante la vigencia de este convenio, de personal sujeto al mismo, la dirección podrá amortizar dicho puesto. Si no se produce dicha amortización, la cobertura de la vacante deberá producir una nueva incorporación de personal del exterior, bien directamente de la categoría correspondiente a la vacante, o de categoría inferior, si se cubriera por concurso interno.

Toda persona que haya trabajado en las dependencias de la empresa en producción con contrato eventual, en los dos últimos años, tendrá prioridad, si lo solicita y los informes internos son favorables, para ser llamada en el futuro para nuevos contratos eventuales, salvo lo dispuesto en el artículo 25.

11.2. Contratación. Regulación y límites.

La contratación del personal es, en todo caso, facultad de la dirección de la empresa. Para afianzar el modelo de plantilla estable con un volumen determinado de temporalidad se seguirá la siguiente política de contratación.

El uso de los tipos de contratos aquí recogidos no imposibilita la utilización de cualesquiera otros que se encuentren en la legislación vigente en cada momento.

La elección de los empleados que sean contratados con contrato indefinido, ya sea a tiempo completo o parcial, será realizada por la dirección de la empresa atendiendo a la antigüedad de los empleados en la planta correspondiente y a la valoración de desempeño de los empleados realizada por la empresa

1. Contratos temporales.

1.a) Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción a tiempo completo o parcial. Ambas partes se remiten a la legislación vigente y aplicable en cada momento a este tipo de contratos. Respecto a la duración de este contrato, en virtud del artículo 15.2. del ET, ambas partes se remiten al convenio sectorial provincial de aplicación vigente en cada momento.

En la medida de lo posible y con el objetivo de procurar mayor estabilidad social a trabajadores eventuales, se podrá plantear la contratación prioritaria de los mismos, a través de esta u otra tipología de contrato, por el periodo que reste para obtener coberturas aseguradas que puede conllevar el empleo, sin que en ningún caso supere los límites temporales de contratación legalmente establecidos.

1.b) Contrato de trabajo de duración determinada por sustitución de persona trabajadora a tiempo completo o parcial. Las causas que se podrán cubrir normalmente con este tipo de contratación son las sustituciones, en caso de ser necesarias, de trabajadores motivadas por:

- Ausencias por IT de larga duración.
- Excedencias con derecho a reserva de puestos de trabajo.
- Reducciones de jornada, acumulación de lactancia, periodo legal de adopción/acogimiento, riesgo durante el embarazo.
- Permisos legales por formación de larga duración.
- Personas en situación legal de víctimas por violencia de género.
- Cualquier otra que resulte aplicable según la legislación vigente.

Tal y como permite la legislación de aplicación, especialmente 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 desempeño 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. Para validar por ambas partes el correcto uso de esta modalidad se entregarán a la Comisión de Sociolaborales, en caso de que así lo solicite, las horas de ausencias de fijos con las de presencia de interinos al finalizar cada año.

Alcanzados treinta y seis meses de interinidad no interrumpida o alterna en un periodo de cuarenta y ocho meses y sea cual sea la causa que la ha provocado, excepto para sustituir excedencias con reserva de puesto de trabajo o reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, adquirirán la condición de indefinido.

2. Contratos a tiempo parcial.

Generalidades. Los trabajadores a tiempo parcial, ya sean fijos o temporales, tienen los mismos derechos económicos que los trabajadores a tiempo completo en proporción al tiempo trabajado, y los mismos derechos y obligaciones materiales. Tienen así mismo los mismos derechos y obligaciones de festivos, descansos semanales, flexibilidad de jornada, excesos de calendario, vacaciones y permisos que el resto de trabajadores. Todo ello excepto las condiciones que se puedan regular expresamente y especialmente para los trabajadores a tiempo parcial indefinidos del modelo de ocho horas de trabajo al día con periodo de referencia anual.

Sin perjuicio ni límites de uso de contratos a tiempo parcial de carácter temporal para cualquier situación, las partes acuerdan las siguientes causas que normalmente pueden justificar empleo a tiempo parcial y que tendrán una regulación específica:

2.a) Para turnos de ocho horas de trabajo al día con periodo de referencia anual con trabajadores con contrato indefinido.

El motivo por el que se ha creado esta modalidad de contratación es principalmente reducir la contratación temporal provocada por periodos de vacaciones de la plantilla y las oscilaciones imprevistas de la demanda de producción. A tal fin se establece el modelo de contratos a tiempo parcial por jornadas completas de 8 horas ordinarias de trabajo con las siguientes particularidades:

—El mínimo de prestación de servicios de carácter ordinario, y por lo tanto de jornada contratada, será del 72,02% (1.256 horas) respecto a la jornada anual.

—Los meses de prestación de las horas ordinarias se fijarán al inicio del contrato. Si por cualquier causa no fuese necesaria la prestación de servicios durante esos meses, la Dirección deberá preavisar el cambio de jornada con un preaviso de 5 días. De la misma manera deberá preavisar al trabajador los nuevos periodos de prestación de horas ordinarias con una antelación mínima de 5 días al inicio de los mismos.

—Mensualmente se computarán las horas ordinarias, complementarias y voluntarias realizadas, entregando informe al trabajador y un resumen, al menos trimestralmente, al comité de empresa.

—Inicialmente se realizarán las horas ordinarias contratadas en jornadas de ocho horas/día y una vez agotadas se realizarán las horas complementarias en jornadas de ocho horas/día bajo las condiciones recogidas en el presente convenio respecto a preavisos y realización de turnos habituales, respetando festivos, excesos de calendarios y días de vacaciones fuera del periodo de verano establecidos en el calendario laboral (24 y 31 de diciembre, cuarta semana en función del calendario laboral de su sección y los dos días de exceso de vacaciones).

—En el caso de contratos indefinidos, las horas voluntarias podrán utilizarse para prolongar jornada especialmente para grupos CIP, TPM, reoperación, etc.

—Tendrán preferencia en la contratación para cubrir vacantes a tiempo completo de la misma categoría/grupo profesional si lo solicitan expresamente. La denegación, en su caso, debe ser notificada por la empresa por escrito y de manera motivada.

—Por las especiales circunstancias por las que se ha creado esta modalidad de contratación, que entre otras es la de reducir la contratación temporal en periodos de vacaciones de verano, los días correspondientes de disfrute de vacaciones en el periodo de verano para este colectivo se fijarán de la siguiente manera: las tres semanas podrán disfrutarlas en el periodo de junio a septiembre, ambos meses incluidos, siempre que esas tres semanas de disfrute estén fuera del periodo oficial de vacaciones

de verano establecido para cada año en la planta. Asimismo, podrán disfrutar dos semanas en el periodo de junio a septiembre, ambos meses incluidos, siempre que esas dos semanas de disfrute estén fuera del periodo oficial de vacaciones de verano establecido para cada año en la planta y la tercera semana la podrán disfrutar en el resto del año fuera del periodo oficial a solicitud y con el preceptivo preaviso.

—El número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas y se retribuirán como ordinarias. Para su realización, el preaviso será de tres días. No obstante, se podrán realizar ese tipo de horas con un preaviso inmediato si el trabajador solicitado lo acepta y siempre que la jornada de ese día no exceda de ocho horas efectivas. El trabajador podrá negarse a realizarlas si no se cumple el preaviso sin que ello suponga ningún incumplimiento sancionable. Si por otro lado no resultan necesarias las horas complementarias preavisadas, se podrán anular avisando con doce horas de antelación y en ningún caso si las horas complementarias han motivado ya la presencia del trabajador en el centro de trabajo, a no ser que este mismo lo solicite. Solo se computarán y abonarán como horas complementarias las solicitadas por la empresa que han motivado ya la presencia del trabajador en el centro de trabajo. En el mismo contrato se establecerá el pacto de horas complementarias. Se podrán pactar también con posterioridad a la celebración del contrato siempre de mutuo acuerdo en el caso de que no se hubiese hecho al tiempo de formalizar el contrato, haciéndose copia básica de ese acuerdo para pertinente entrega al comité de empresa.

—Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30% por convenio colectivo de las horas ordinarias objeto del contrato. El ofrecimiento servirá tanto para ampliar la jornada diaria ordinaria más allá de 8 horas como para ampliar la jornada ordinaria semanal pactada. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable. Estas horas complementarias de aceptación voluntaria no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas.

Cotización y retribución para este modelo de tiempos parciales indefinidos de ocho horas de trabajo al día con periodo de referencia anual. Atendiendo a las reglas generales de retribución y cotización de la Tesorería General de la Seguridad Social para este tipo de modalidad contractual, se establecen las siguientes reglas:

—Retribución contratos indefinidos. Se cobrará según horas trabajadas cada mes. Cada mes incluirá los siguientes conceptos:

- Conceptos fijos horas ordinarias realizadas.
- Conceptos fijos horas complementarias realizadas.
- Complementos salariales que corresponda cada mes.
- Las pagas extraordinarias se abonarán de forma prorrateada en doce mensualidades.
- Las partes fijas garantizadas de las primas de calidad y productividad (DEP) se abonarán de forma prorrateada en doce mensualidades.
- El plus de «flexibilidad reformas 11/12» se abonará de manera íntegra, independientemente de la jornada ordinaria contratada y de forma prorrateada en doce mensualidades.

—Cotización contratos indefinidos. Estará formada por:

- Base de cotización mínima los doce meses:
 - Conceptos fijos horas ordinarias contratadas al año prorrateadas entre doce (72,02 % conceptos fijos mes).
 - Las pagas extraordinarias se abonarán de forma prorrateada en doce mensualidades.
 - Las partes fijas garantizadas de las primas de calidad y productividad (DEP) se abonarán de forma prorrateada en doce mensualidades.
 - El plus de «flexibilidad reformas 11/12» se abonará de manera íntegra, independientemente de la jornada ordinaria contratada y de forma prorrateada en doce mensualidades.

- Base de cotización real cada mes. Se añadirán a los anteriores conceptos:
 - Conceptos fijos horas ordinarias realizadas en el mes por encima de lo anterior.
 - Conceptos fijos horas complementarias realizadas en el mes.
 - Complementos salariales que corresponda cada mes.

Para la regularización de las bases de cotización se atenderá a las directrices de la tesorería general de la seguridad social, procediendo en todo caso al final de año si no se han podido realizar mes a mes o a mitad de año.

Este colectivo de trabajadores contará con un anticipo de nómina específico de manera que, en el caso de que haya meses en que no presten servicios, durante esos meses podrán solicitar un anticipo que cubra hasta el anticipo mínimo fijado en el artículo 43 del presente convenio.

2.b) Para turnos de ocho horas de trabajo al día con periodo de referencia anual con trabajadores con contrato temporal.

En el caso de realizar contratos temporales de este tipo de contrato a tiempo parcial de ocho horas de trabajo al día con periodo de referencia anual, sin perjuicio de las posibilidades legales vigentes, se harán preferentemente con una duración de once meses y un mínimo de cuatro meses con una jornada ordinaria contratada del 72,02% respecto de la jornada anual. No obstante, no les serán de aplicación ni las específicas condiciones de disfrute de vacaciones, ni las especiales condiciones de cotización (sí las mínimas legales), ni la retribución ni los anticipos previstos para el colectivo con este tipo de contrato a tiempo parcial indefinido de ocho horas de trabajo al día con periodo de referencia anual recogidas en los párrafos anteriores, siéndoles de aplicación el resto de condiciones.

Mensualmente se computarán las horas ordinarias y complementarias realizadas, entregando informe al trabajador y un resumen, al menos trimestralmente, al comité de empresa.

2.c) Resto de contratos a tiempo parcial.

Los trabajadores bajo esta modalidad contractual realizarán horas complementarias, ya sea aumentando las horas diarias de trabajo o aumentando los días de trabajo contratados, para cubrir incapacidades temporales de corta duración, permisos, ausencias, etc.) o por trabajos derivados de circunstancias imprevistas de la producción (acumulación de tareas concretas, trabajos imprevistos, correcciones de programación, etc.). Las horas complementarias se prestarán bajo las condiciones recogidas en el presente convenio respecto a preavisos, realización, etc.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas y se retribuirán como ordinarias. Para su realización, el preaviso será como muy tarde al inicio de la jornada. No obstante, se podrán realizar ese tipo de horas con un preaviso inmediato si el trabajador solicitado lo acepta y siempre que la jornada de ese día no exceda de ocho horas efectivas. El trabajador podrá negarse a realizarlas si no se cumple el preaviso sin que ello suponga ningún incumplimiento sancionable. Si por otro lado no resultan necesarias las horas complementarias preavisadas, se podrán anular avisando con doce horas de antelación y en ningún caso si las horas complementarias han motivado ya la presencia del trabajador en el centro de trabajo, a no ser que este mismo lo solicite. Solo se computarán y abonarán como horas complementarias las solicitadas por la empresa que han motivado ya la presencia del trabajador en el centro de trabajo. En el mismo contrato se establecerá el pacto de horas complementarias. Se podrán pactar también con posterioridad a la celebración del contrato siempre de mutuo acuerdo en el caso de que no se hubiese hecho al tiempo de formalizar el contrato, haciéndose copia básica de ese acuerdo para pertinente entrega al comité de empresa.

Las horas diarias de prestación de servicios, ya sean ordinarias o complementarias, podrán prestarse en dos turnos de trabajo diferentes solo si es en turno de mañana seguido de turno de tarde. Las horas de prestación serán seguidas y sin interrupción de la jornada salvo aceptación del trabajador. En esos casos en los que finalmente se preste un turno de más de seis horas seguidas prestadas en turno de mañana y tarde, el trabajador tendrá derecho a descanso de bocadillo y se abonará el plus comida íntegramente. Una vez organizado el turno de trabajo, a estos trabajadores se les facilitará el tiempo de bocadillo si no se les ha facilitado antes.

Uso de empresas de trabajo temporal (ETT). La reducción del uso de las ETT en el ámbito de producción se hace bajo las premisas de que con empleo interno se debe proporcionar la misma funcionalidad y coste y la remisión a legislación general al respecto. En este sentido el compromiso y objetivo de la empresa es la reducción de su uso, respetando en cualquier caso las disposiciones legales al respecto. Para los supuestos en que se sustituyan trabajadores en situación de maternidad, o en reducción legal de jornada o en situación de incapacidad transitoria de larga duración, se realizarán preferentemente contratos de trabajo directos entre la empresa y los trabajadores sustitutos.

Cambios legislativos en contratación. En el caso de que durante la vigencia del convenio se produjesen cambios legislativos de rango superior que supusiesen modificaciones a lo aquí recogido estos serán de aplicación automática.

11.3. Movilidad entre centros BSHE-E. En la hipótesis de que se produzca traslado entre los distintos centros de trabajo de Zaragoza, se preavisará a los afectados con un mínimo de tres días naturales de antelación a la de su fecha de incorporación al nuevo centro.

11.4. Contrato de relevo y jubilación parcial.

Desde el 31 de diciembre de 2022, la dirección, en función del coste y la legislación vigente en ese momento, analizará la viabilidad de las solicitudes de jubilación parcial que se presenten. A partir del 1 de enero de 2023, la dirección de la empresa realizará las jubilaciones parciales de aquellos empleados que cumplan los requisitos legales necesarios según la modificación introducida por el Real Decreto-ley 20/2018 a la disposición transitoria cuarta del Real Decreto legislativo 8/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Estos se jubilarán parcialmente, en la fecha que les corresponda, al 33% de jornada de trabajo y 67% de jubilación parcial, realizándose a los relevistas un contrato temporal a jornada del 67% con pacto de horas complementarias.

Retribución de los jubilados parciales. En su caso, para los jubilados parciales se establece un único concepto de nómina denominado «Salario base» que engloba los siguientes conceptos y pagadero lógicamente en proporción a la jornada de trabajo que se pacte con el jubilado parcial:

Salario convenio, antigüedad, plus permanencia, gratificación junio-diciembre, plus paga extra junio-diciembre, complemento fijo asistencia, plus comida, extrasalarial voluntario, prima producción, complemento personal de cada trabajador, nuevo plus de flexibilidad reformas 2011/12.

La liquidación a este colectivo de las primas pactadas de productividad y calidad se efectuará en proporción a la jornada de trabajo que efectivamente preste, por el número de horas productivas que efectivamente realicen y en la nómina del mes en que se haya prestado el trabajo y con la regulación establecida en el artículo 40.19.

En el supuesto de que se pacte y esté legalmente permitido que el empleado jubilado parcial preste el porcentaje de jornada que le corresponde de forma continua, seguida y acumulada en un solo periodo de tiempo, percibirá la paga de resultados, las primas de calidad y DEP solo mientras dure ese periodo acumulado de prestación efectiva de trabajo.

Artículo 12. *Ingresos.*

Los ingresos del exterior se realizarán como norma general en las categorías inferiores de cada grupo profesional, salvo aquellas vacantes que se produzcan en puestos de mando o para cuyo ejercicio se exija una singular confianza y responsabilidad, que figuran en los anexos I y II, y que serán cubiertas directamente por la dirección de la empresa, bien con personas de la plantilla o bien con personal del exterior. No obstante, se reconoce el derecho preferente a ocupar plazas en la categoría de ingreso, como trabajadores fijos, a quienes hubiesen desempeñado funciones de carácter eventual o interino; ello siempre a salvo de lo establecido en el artículo 25.

Las vacantes en los puestos de ordenanza, porteros y vigilantes, atendidas sus especiales características, serán asimismo cubiertas directamente por la dirección de la empresa, procurando reservar las mismas para aquellos de la plantilla cuya capacidad en el trabajo haya disminuido por accidente, enfermedad u otras causas. Esta situación es compatible con la externalización del servicio.

Artículo 13. *Periodo de prueba y preaviso de cese.*

Los ingresos de personal se realizarán a prueba, que será de:

- No cualificados y especialistas: Quince días.
- Cualificados, administrativos y técnicos no titulados: Dos meses.
- Titulados superiores y de grado medio: Seis meses.

Durante el transcurso del período de prueba cualquiera de las partes podrá solicitar la rescisión de la relación laboral, debiendo preavisar en el plazo siguiente:

- Cualificados, administrativos y técnicos no titulados: Quince días.
- Titulados superiores y de grado medio (exentos): Tres meses.

No podrá exigirse ningún tipo de indemnización por la mencionada rescisión, excepto la derivada del incumplimiento del preaviso correspondiente, en cuyo supuesto se deducirán o abonarán los días de retraso en el aviso en la liquidación de finiquito.

Una vez agotado el periodo establecido, no se incluirá periodo de prueba alguno en los contratos de especialistas y no cualificados en sucesivas renovaciones.

Superado el período de prueba, si la empresa desea rescindir un contrato de trabajo, lo participará, si la naturaleza del contrato lo permite, con quince días de antelación a la fecha de la posible rescisión a la representación de los trabajadores, que podrá emitir su informe en el plazo de siete días, y solicitar se estudie conjuntamente, antes de que aquélla decida.

Preaviso de Cese. Los trabajadores con contrato indefinido que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Cualificados, administrativos y técnicos no titulados: Quince días.
- Titulados superiores y de grado medio (exentos): Un mes.

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

Artículo 14. *Clasificación profesional.*

Es función de la dirección designar el grupo y la categoría profesional que corresponda a cada puesto de trabajo en función del esquema de clasificación profesional acordado en el presente convenio en base a los siguientes principios expuestos por las partes firmantes:

- El nuevo sistema de clasificación se ajusta a la legislación vigente en el momento de la firma del presente convenio.
- Respetar los acuerdos alcanzados en clasificación profesional.
- Tiene presente el esquema productivo y organizativo de la empresa.
- Conjuga los intereses profesionales, formativos y económicos de los trabajadores.
- Consolida el sistema actual de grupos profesionales, estableciendo niveles y/o divisiones funcionales a fin de garantizar la movilidad funcional dentro de cada grupo profesional sin vulneración de la dignidad de las personas.
- Actualiza nomenclaturas y puestos de trabajo y elimina categorías que no se usan.

—Se creará un manual de valoración de puestos de trabajo. Se recogerá como anexo VIII una vez acordado por las partes.

—Cada puesto de trabajo debe estar adscrito a un grupo profesional, a una categoría y, en su caso, a un nivel de incentivo de los previstos en el artículo 40.18 del presente convenio.

Se establece un sistema de clasificación profesional por grupos profesionales y categorías dentro de los mismos, donde quedan enmarcados los puestos de trabajo. Se entiende por grupo profesional el que agrupe unitariamente aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Supone una reducción de categorías y de grupos profesionales respecto al anterior sistema, pero con divisiones funcionales, interpretando así las funciones y criterios generales de las categorías adscritas a cada grupo y a cada división funcional. Garantizando de esta forma la movilidad funcional dentro de cada grupo profesional sin vulnerar la dignidad de los trabajadores y trabajadoras de las plantas de BSH en Montañana y La Cartuja.

Esta propuesta se adapta a la realidad productiva de la empresa y es indivisible al manual de valoración de puestos de trabajo del anexo VIII que sirve para valorar los puestos de trabajo desde una perspectiva más justa y equitativa.

Se establecen tres puntos previos respecto a la participación de la Representación de los Trabajadores:

1. Toda promoción deberá ser conocida obligatoriamente por la Comisión de Clasificación Profesional

2. Será función de la Comisión de Clasificación Profesional emitir informe sobre la categoría profesional asignada por la dirección a cada puesto de trabajo en función del manual de valoración que se acordará entre las partes en el plazo de un año desde la firma del convenio (anexo VIII). La Dirección informará también a esa Comisión de la creación de nuevos puestos de trabajo calificados como exentos y de su categoría profesional.

3. La representación de los trabajadores participará según los dos puntos anteriores en el desarrollo de la clasificación profesional de la plantilla sujeta a condiciones económicas de convenio. Así, los denominados puestos exentos, que también se encasillan dentro del sistema de grupos y categorías profesionales que les corresponden, son nominados por la dirección y siempre con las garantías salariales expuestas en el ámbito personal del artículo 1 de presente convenio.

Los grupos profesionales y categorías donde se enmarcan los puestos de trabajo y su definición atendiendo al manual de valoración de puestos de trabajo del anexo VIII, quedarían como sigue:

Grupo profesional 0.

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 todo el negocio, de todo el área comercial, estratégicas económicas de toda la empresa o estratégicas técnicas de toda la empresa y del más alto nivel, complejidad y trascendencia para la misma. Deciden los objetivos y planes 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 grupo de cotización 1.

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

Área funcional de dirección. Comprende la categoría profesional de directivos.

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

Grupo 1.

Aquellos empleados con la preparación y conocimiento al nivel de los que se pueden adquirir en grados universitarios en sus diferentes ramas o especialidades de actividad o experiencia acreditada que la supla. Realiza, en puestos de oficina o laboratorios tareas de dirección o gestión de los recursos de cualquier área que resultan necesarias para el funcionamiento de la actividad productiva. Teniendo mando directo o no sobre otros empleados u operarios y/ áreas dirige, gestiona, supervisa o ejecuta trabajos de su profesión o actividad indicando pautas y con la responsabilidad consiguiente sobre los mismos.

Comprende dos categorías profesionales: Directivos y técnicos senior/mandos intermedios.

Ocupan puestos de trabajo, a título enunciativo y no limitativo, de directores, jefes de departamento, expertos, responsables de área o proceso, coordinadores,

técnicos senior, líder proyectos, encargados, médico definidos como tales en el mapa de puestos de trabajo del anexo III.

Las responsabilidades, funciones y tareas de los puestos de trabajo de este grupo profesional así como la formación específica que requieren se recogen en el manual de valoración de puestos de trabajo del anexo VIII.

Grupo 2.

Comprende dos áreas:

—Técnicos y administración.

—Mantenimiento/matricería

Área técnicos y administración.

Es el empleado con la preparación y conocimiento al nivel de los que se puede adquirir como mínimo en los ciclos formativos de grado superior de centros de formación profesional en sus diferentes oficios o profesiones o experiencia acreditada que la supla. Realiza, en puestos de oficina o laboratorios, tareas de administración, de organización, de logística, de desarrollo y diseño, de control, de medición y de auditorías que resultan necesarias para el funcionamiento de la actividad productiva. Teniendo mando directo o no sobre otros empleados u operarios, supervisa o ejecuta trabajos técnicos de su profesión o actividad, indicando pautas técnicas, tiempo y herramientas a emplear, con la responsabilidad consiguiente sobre los mismos.

Comprende las categorías profesionales de analista 1.^a, delineante 1.^a, técnico administración, técnico, DUE (enfermero/a), técnicos entrada.

Ocupan los puestos de trabajo, a título enunciativo y no limitativo, de técnicos de administración o técnicos en áreas de laboratorio, de calidad, de producto, de ingeniería, de producción, de control, de proveedores, de compras, de servicios, delineantes, administrativos, proyectistas, ensayistas, planificadores definidos como tales en el mapa de puestos de trabajo del anexo III.

Las responsabilidades, funciones y tareas de los puestos de trabajo de este grupo y categorías profesionales, así como la formación específica que requieren se recogerán en el manual de valoración de puestos de trabajo del anexo VIII.

En este grupo se incluye una categoría de acceso a puestos englobados en los grupos profesionales 1 y 2 bajo la denominación de técnico de entrada hasta la definitiva ubicación del empleado en el grupo y categoría que corresponda al puesto que desempeñe. La permanencia máxima en esta categoría de técnico de entrada será de tres años. Esta categoría será de aplicación exclusivamente a trabajadores no indefinidos o que se incorporen como personal laboral por primera vez a BSH.

Área mantenimiento o matricería.

Es el operario, que salvo se haya contratado directamente como tal, tras años de oficial 2.^a de mantenimiento o matricería, se ha ascendido por la dirección porque además de reunir la preparación y conocimiento al nivel de los que se puede adquirir en los ciclos formativos de grado superior en sus diferentes especialidades de mantenimiento industrial o experiencia acreditada que la supla, ha demostrado un alto grado de autonomía, participación y compromiso. Realiza, en todos los puestos y lugares de trabajo, tareas de mantenimiento de instalaciones industriales relacionadas con el proceso productivo (maquinaria de prefabricación, líneas de montaje, instalaciones generales) así como tareas de dar formación de automantenimiento (TPM) a operarios de producción.

Comprende dos categorías: Oficial primera de mantenimiento y oficial primera de matricería.

Ocupan los puestos de trabajo, a título enunciativo y no limitativo, de personal de mantenimiento y matricero definidos como tales en el mapa de puestos de trabajo del anexo III.

Grupo 3.

Comprende las siguientes áreas: Área mantenimiento/matricería/calidad de producción, área de producción y otras áreas.

Área mantenimiento o matricería o calidad.

Es el operario que, tras cuatro años en puestos de especialista de mantenimiento o matricería o calidad percibiendo el plus de mantenimiento, matricería o calidad, y teniendo la preparación y conocimiento al nivel de los que se puede adquirir en

N o n

los ciclos formativos de grado superior en sus diferentes especialidades de mantenimiento industrial o matricería o calidad o experiencia acreditada que la supla, realiza, en todos los puestos y lugares de trabajo, tareas de mantenimiento de instalaciones industriales, matricería o calidad relacionadas con el proceso productivo (maquinaria de prefabricación, líneas de montaje, instalaciones generales) así como tareas de formación de automantenimiento (TPM) o calidad a operarios de producción.

Comprende las categorías de oficial segunda de mantenimiento o matricería o calidad.

Ocupan los puestos de trabajo, a título enunciativo y no limitativo, personal de mantenimiento, matricero, controlador de procesos, auditor de línea o central o calidad de recepción definidos como tales en el mapa de puestos de trabajo del anexo III.

Área de Producción. Comprende cuatro categorías:

Categoría capataz: Es el operario que realiza su trabajo en fábrica en una sección delimitada, dentro de la cual asume la responsabilidad jerárquica sobre personas y técnica sobre instalaciones con dependencia jerárquica del encargado. Asume, adicionalmente las responsabilidades en materia de seguridad, orden y limpieza, formación y evacuación en caso de emergencia en colaboración con el encargado, reportando directamente al encargado cualquier incidencia al respecto. Suple a trabajadores y hace relevos, realizando en este caso funciones de especialista en montaje de aparatos o de la actividad normal de la sección.

Ocupan los puestos de ayudante de encargado, responsable taller kaizen definidos como tales en el mapa de puestos de trabajo del anexo III.

Categoría oficial de producción. Es el operario que, en dependencia de un capataz o un encargado, además de realizar las funciones propias de especialista:

—O coordina la actividad de otros especialistas pero sin mando jerárquico sobre los mismos (a diferencia de la categoría de capataz). Ocupan los puestos de trabajo definidos como tales en el mapa de puestos de trabajo del anexo III.

—O coordina actividades y herramientas del BSH Production System (a diferencia de la categoría de especialista) Ocupan los puestos de trabajo definidos como tales en el mapa de puestos de trabajo del anexo III.

—O es el responsable de una instalación que ha superado la auditoría del nivel AM 5 de TPM (a diferencia de la categoría de especialista). Ocupan los puestos de trabajo definidos como tales en el mapa de puestos de trabajo del anexo III.

Todo ello en función del área donde desempeñan su actividad.

Categoría oficial reparador. Es el operario que realiza única y exclusivamente tareas del proceso de producción diagnosticando y reparando electrodomésticos en proceso de fabricación.

Ocupan los puestos de reparador definidos como tales en el mapa de puestos de trabajo del anexo III.

Categoría especialista: Es el operario que realiza tareas del proceso de producción con o sin herramientas que van desde la descarga de materia prima hasta la carga como producto acabado. Incluye por tanto tareas de prefabricación, premontaje, montaje, desmontaje, reoperación, reoperación de montaje, almacenamiento, aprovisionamiento, así como labores auxiliares tales como el orden y limpieza y el automantenimiento planificado de su puesto de trabajo. Tales tareas se desarrollan en las líneas de prefabricación, premontajes, montaje, almacenes, líneas de suministro, grupos de mejora continua.

Para la realización de dichas tareas se requiere principalmente aportación de actividad manual y física, e implica la responsabilidad directa o personal en su ejecución, sin constituir propiamente un oficio. Mediante la práctica en un periodo de tiempo se ha adquirido la capacidad suficiente para realizar dichas tareas con un acabado y un rendimiento correcto y adecuado a lo indicado por la organización.

Especialista de mantenimiento, matricería o calidad: Es el operario de producción que ha sido elegido para ocupar el puesto de especialista de mantenimiento, de matricería o de calidad con conocimiento al nivel de los que se puede adquirir en los ciclos formativos de grado superior en sus diferentes especialidades de mantenimiento industrial, matricería o calidad o experiencia acreditada que la supla. Realiza, bajo supervisión tareas de mantenimiento de instalaciones industriales relacionadas con

el proceso productivo (maquinaria de prefabricación, líneas de montaje, instalaciones generales) así como tareas de apoyar en la formación de automantenimiento (TPM) a operarios de producción, o similares en matricería o calidad. Trascurridos cuatro años seguidos o alternos percibiendo el plus de funciones de mantenimiento, matricería o calidad, accede automáticamente a la categoría de oficial 2.ª de mantenimiento/matricería/calidad. El puesto de Especialista de mantenimiento, de matricería o de calidad (de mano de obra indirecta) percibirá el nivel C de prima de producción.

Ocupan los puestos, a título enunciativo y no limitativo, de especialista de mantenimiento, de matricería o de calidad, relevador, reoperador, preparador, verificador, suministrador/carretillero, controlador, almacenero, montador, logístico transpaleta, hornero, molinero, definidos como tales en el mapa de puestos de trabajo del anexo III.

Otras áreas:

Es el empleado con la preparación y conocimiento al nivel de los que se puede adquirir como mínimo en los ciclos formativos de grado medio de centros de formación profesional en sus diferentes oficios o profesiones o experiencia acreditada que la supla. Realiza, en puestos de oficina o laboratorios, tareas de administración, de organización, de logística, de desarrollo y diseño, de control, de medición y de auditorías que resultan necesarias para el funcionamiento de la actividad productiva. Sin mando directo sobre otros empleados u operarios realiza trabajos técnicos de su profesión o actividad, siguiendo pautas técnicas, tiempo y herramientas, con la responsabilidad consiguiente sobre los mismos.

Comprende las categorías profesionales de analista 2.ª, delineante 2.ª, oficial administración 2.ª, auxiliar administración, auxiliar técnico.

Ocupan los puestos de trabajo, a título enunciativo y no limitativo, de delineantes, ensayistas, probadores, oficiales 2.ª y auxiliares en áreas de laboratorio, de calidad, de producto, de ingeniería, de producción, de control, de proveedores, de compras, de servicios, definidos como tales en el mapa de puestos de trabajo del anexo III.

Disposiciones finales.

Mapa de puestos de trabajo.

El mapa de todos los puestos de trabajo actualizado a la firma del convenio adscritos a los nuevos grupos profesionales, categorías y niveles de primas en su caso, así como las responsabilidades, funciones y tareas de los puestos de trabajo y la formación específica que requieren se recogerán en el manual de valoración de puestos de trabajo del anexo VIII.

Reglas de consolidación de categorías.

Estas reglas se aplican a todas las categorías excepto para el paso de los especialistas con plus de mantenimiento, matricería o calidad a oficiales 2.ª de mantenimiento, matricería o calidad y técnico de entrada, para los que se establecen reglas específicas recogidas en su definición en este mismo artículo. Con independencia de que se perciba el salario de la categoría mientras se desempeña, para ostentar y consolidar definitivamente la categoría, el empleado deberá cumplir las siguientes reglas:

Haber desempeñado la categoría durante doce meses continuos o alternos en un periodo de referencia de dieciocho meses.

Haber recibido los cursos de formación requerida para los puestos que dan derecho a esa categoría. Si bien, si la empresa no ha ofrecido fehacientemente esos cursos durante esos meses, también consolidará la categoría.

Garantías.

Si bien los grupos y las categorías deben tener vocación de permanencia mientras no cambien las circunstancias, los puestos de trabajo descritos en el mapa de puestos son los que actualmente se desempeñan en cada grupo profesional. Se recogen a título de referencia puesto que los puestos pueden desaparecer, se pueden modificar o pueden ser sustituidos por otros. En ese caso, y como ya contempla el propio convenio y el manual de valoración, es función de la dirección designar la categoría profesional que corresponda a cada puesto de trabajo en función del esquema de clasificación profesional comunicándolo a la comisión de clasificación profesional para que esta emita informe.

Esta nueva clasificación profesional no supone modificación alguna de la cuantía total del salario total de los trabajadores pero sí puede suponer un cambio en la

estructura salarial o distribución por conceptos de algunos empleados sin que nunca suponga una merma de salario en el cálculo de conceptos (incrementos complemento personal, paga de resultados, mejora IT y todos los pluses que usen el salario fijo) y supone también un cambio de nomenclatura de su categoría, así como la desaparición de categorías por su inexistencia u obsolescencia, bajo la condición de que si la empresa en un futuro vuelve a emplear una de las categorías eliminadas, esta será recalculada desde el día de su desaparición en el caso de que pudiese haber diferencias.

A este respecto se eliminan las siguientes categorías que no serán ya de aplicación. No obstante, esas categorías que se eliminan, que se mantienen a título personal y que no serán ya de aplicación, desaparecerán totalmente una vez causen baja los trabajadores que las ostentan.

Desaparecen las siguientes categorías a la firma del convenio:

- Encargado: Se asimilan a la categoría de técnico senior/mando intermedio.
- Técnico organización 1.^a: Hay ocho empleados que se asimilan a la categoría de técnicos administración/técnicos.
- Oficial 1.^a administrativo: Hay diez empleados que pasan a técnico de administración del grupo profesional 2.
- Jefe de 1.^a: (No hay ningún empleado con esa categoría).
- Maestro 2.^a: (No hay ningún empleado con esa categoría).
- Delineante proyectista: (No hay ningún empleado con esa categoría).
- Calcador: (No hay ningún empleado con esa categoría).
- Reproductor de fotografías: (No hay ningún empleado con esa categoría).
- Reproductor de planos: (No hay ningún empleado con esa categoría).
- Peón especialista: (No hay ningún empleado con esa categoría).
- Chófer de camión y chófer de turismo: (No hay ningún empleado con esas categorías).
- Jefe 1.^a laboratorio: (No hay ningún empleado con esa categoría).
- Jefe 2.^a laboratorio: (No hay ningún empleado con esa categoría).
- Auxiliar laboratorio: (No hay ningún empleado con esa categoría).
- Jefe de organización 1.^a: (No hay ningún empleado con esa categoría).
- Auxiliar organización: (No hay ningún empleado con esa categoría).
- Auxiliares 10 años: (No hay ningún empleado con esa categoría).
- Jefe de almacén: (No hay ningún empleado con esa categoría).
- Almacenero 1.^a: (No hay ningún empleado con esa categoría).
- Mozo especialista y mozo (No hay ningún empleado con esas categorías).
- Jefe administrativo de 1.^a: (No hay ningún empleado con esa categoría).
- Jefe administrativo de 2.^a: (No hay ningún empleado con esa categoría).
- Jefe sección administrativa: (No hay ningún empleado con esa categoría).
- Contable: (No hay ningún empleado con esa categoría).
- Listero: (No hay ningún empleado con esa categoría).
- Dibujante de 1.^a y dibujante de 2.^a: (No hay ningún empleado con esa categoría).
- Vigilante, portero, ordenanza, conserje: (No hay ningún empleado con esas categorías).
- Telefonista, recepcionista: (No hay ningún empleado con esas categorías).
- Cocinero principal, camarero, regidor de cocina: (No hay ningún empleado con esas categorías).
- Peón orden y peón: (No hay ningún empleado con esas categorías).

Desaparecen las siguientes categorías del sistema de clasificación profesional a la firma del convenio, pero se mantienen solo a título personal hasta que los empleados que las ostentan causen baja en la empresa o sean reclasificados por cambio de puestos o funciones:

- Oficiales 3.^a: Los que son reparadores pasan a oficial reparador; los que son de mantenimiento pasarán a oficial 2.^a a los cuatro años; los que son de esmaltería (ocho empleados) y otras secciones ostentarán la categoría a título personal.
- Almacenero 2.^a: (Hay un empleado, pero se le mantiene a título personal).
- Maestro de taller: (Hay dos empleados, pero se les mantiene a título personal).

- Jefe de taller: (Hay un empleado, pero se le mantiene a título personal).
- Jefe de organización 2.^a: (Hay un empleado, pero se le mantiene a título personal).
- Guarda jurado: (Hay dos empleados, pero se les mantiene a título personal).
- ATS: (Hay dos empleados, pero se les mantiene a título personal).
- Técnico organización 2.^a: Hay cuatro empleados que la mantendrán a título personal a no ser que a lo largo de la vigencia del convenio sean reclasificados a una de las categorías vigentes en función de sus puestos de trabajo, garantizando en todo caso su retribución actual sin perjuicio de una redistribución de la misma entre los conceptos de nómina de salario base o convenio y complemento personal.
- Oficial 1.^a de producción (fuera del ámbito de mantenimiento/matricería): Hay un empleado con esa categoría en producción pero se le mantiene a título personal y hay seis en calidad que pasan a categoría analista 1.^a del grupo profesional 2.
- Oficial 2.^a de producción (fuera del ámbito de mantenimiento/matricería/calidad): Hay un empleado con esa categoría en producción que se le mantiene a título personal.

Como garantía del buen funcionamiento del sistema de clasificación profesional, cuando haya trabajadores que ostenten categorías, obtenidas por movilidad funcional ascendente y que ya no vienen desempeñando, no servirán como referencia para la valoración del puesto que actualmente estén desempeñando, para que la categoría del empleado no marque la categoría del puesto sino que sea el propio puesto el que marque la categoría.

De la misma manera y sin perjuicio de las reglas de consolidación, desde el momento en que un trabajador desempeñe un puesto de categoría superior percibirá el salario que corresponda a esa categoría. Tal desempeño deberá ser comunicado al trabajador.

Pluses de puestos de trabajo.

Como complemento a la retribución fija que corresponde a cada categoría y queda recogida en las tablas salariales, cuando la Dirección designe expresamente a trabajadores para el desempeño de determinados puestos de trabajo, y mientras efectivamente se ejerza ese desempeño, corresponderán los pluses de puesto de trabajo y sistema de incentivos que quedan recogidos en los artículos 40.9, 40.9 bis y 40.18 del presente convenio (plus jefe de equipo, plus oficial coordinador, plus oficial production system, plus oficial de instalación, plus mantenimiento/matricería/calidad, nivel sistema de incentivos/niveles de prima). En el mapa de puestos quedan reflejados los pluses de puesto que corresponden a cada puesto de trabajo.

Cuadro resumen de clasificación profesional y pluses de puesto.

A modo de simplificación y prevaleciendo siempre y especialmente la concreta especificación que se recoge en mapa de puestos, el nuevo sistema de clasificación profesional quedaría así:

GRUPO	CATEGORÍA		Puestos de trabajo OPERARIOS	Puestos de trabajo EMPLEADOS (enunciativos y no limitativos)
0	Directivos			CEO, CTO, CFO
1	Directivos			- Directores. - Jefes departamento. - Factory Leaders
	Técnicos Senior / Mandos Intermedios			-Responsables. -Encargados. -Técnicos.
2	Área Técnica y Administración	Analista 1. ^a Delineante 1. ^a		Analista de desarrollo Analista de calidad Delineante 1. ^a
		Técnico Administración Técnico		-Administrativos. -Proyectistas. -Planificadores. -Técnicos de Servicios.
		Técnicos de Entrada		Técnicos de Entrada
	Área Mantenimiento/ Matricería	Oficial 1. ^a	-Coordinador mantenimiento -Oficial mantenimiento -Oficial matricería	
3	Área Mantenimiento, Matricería y Calidad de Producción	Oficial 2. ^a	-Personal de mantenimiento y matricero -Controlador de procesos, -Auditor de línea o central, recepción calidad.	
	Área Producción	Capataz	-Ayudante de encargado. -Responsable Taller Kaizen	
		Oficial producción	-Volante de línea de montaje. -Técnico Production system. -Volante de Instalaciones	
		Oficial reparador	Reparador	
		Especialistas de producción	-Especialista de mantenimiento, de matricería, de calidad -Relevador -Reoperador -Preparador -Verificador -Suministrador/ carretillero -Controlador -Almacenero -Montador -Logístico transpaleta -Hornero -Molinero	
	Otras	Analista 2. ^a Delineante 2. ^a Oficial administrativo 2. ^a Auxiliar administración Auxiliar técnico		-Ensayistas/probadores -Delineantes 2. ^a -Administración 2. ^a -Auxiliares de áreas técnicas o administrativas, de servicios -Asistentes

Artículo 15. Rotaciones y promociones.

Las vacantes que se produzcan en la plantilla, y las promociones que la dirección considere necesarias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa, excepto aquellas que corresponden a puestos para los que anteriormente se ha indicado el derecho de la dirección a ser cubiertos directamente por esta, se cubrirán preferentemente por rotaciones o promoción interna siguiendo las siguientes pautas:

Comunicación de la vacante:

Se publicará la vacante de forma que se disponga, como mínimo, de una semana para la recepción de candidaturas.

Las comunicaciones de vacantes incluirán los siguientes puntos:

- Denominación del puesto
- Principales funciones a desempeñar
- Número de plazas.
- Procedimiento para la presentación de candidaturas.
- Requisitos necesarios para el puesto:

- Académicos.
- Otras formaciones necesarias.
- Experiencia.

* En el caso de vacantes temporales que se cubran por medio de este sistema se indicará la duración prevista para esa vacante.

- Duración del período de prueba.
- Pruebas de selección que se vayan a realizar cuando corresponda.

Simultáneamente a la publicación de la vacante, se trasladará la misma al comité de empresa.

Al objeto de cubrir el puesto con la mayor rapidez posible, se realizará una única convocatoria de carácter general para todos los trabajadores de la empresa.

Los puestos que queden desiertos por este sistema se cubrirán por contratación.

Periodo de prueba:

A no ser que se especifique algo en contrario en la comunicación de la vacante, existirá un periodo de prueba para la persona que vaya a ocupar el puesto a que se refiere dicha vacante. La duración del periodo de prueba será la prevista en el artículo 13 del presente convenio colectivo.

Durante dicho período de prueba mantendrá su categoría profesional anterior, percibiendo el sueldo de la categoría del puesto a cubrir. Si no supera dicho periodo de prueba quedará con su categoría anterior y remuneración, ocupando un puesto de la misma categoría.

CAPÍTULO III

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 16. *Organización del trabajo.*

En materia de organización del trabajo, la dirección de la empresa tendrá, en todo caso, las facultades que le confiere la legislación vigente.

Entre otras, son facultades de la dirección de la empresa:

- Adoptar nuevos métodos de trabajo
- Valorar las tareas y los puestos de trabajo.
- Realizar los análisis que sean necesarios
- Establecer y cambiar los puestos, horarios y turnos de trabajo.

El régimen de trabajo en estos centros será de trabajo a turnos en los términos regulados en este artículo.

16.1. Turnos de mañana, tarde y central:

Turno de mañana: 6:00 a 14:00 horas.

Turno de tarde: 14:00 a 22:00 horas.

Turno central: 8:30 a 17:00 horas.

16.2. Turno de noche y otros turnos.

Turno de noche: El trabajo en turno de noche en cualquier sección y actividad (22:00 a 6:00 horas) se realizará previa información al comité de empresa con dos semanas de antelación si el ámbito es de planta o sección, no requiriéndose comunicación alguna si es individual. En caso de ampliación regirán los plazos de comunicación individuales.

Si los trabajadores lo solicitan por mayoría y la dirección está de acuerdo, el turno de noche podrá comenzar el domingo a las 22:00 horas, siendo que esas dos horas

del domingo tendrán la consideración de horas ordinarias a efectos de retribución, y finalizar el viernes a las 6:00.

Otros turnos: La dirección, con la misma comunicación a la representación de los trabajadores y a los interesados mencionada anteriormente podrá establecer los turnos que se indican a continuación:

Cuarto turno: Martes-sábado mañana.

Quinto turno: Martes-sábado tarde.

Sexto turno: Martes-sábado Noche.

Séptimo turno: Miércoles-domingo mañana

Octavo turno: Miércoles-domingo tarde

Noveno turno: Miércoles-domingo noche.

Para su aplicación se harán calendarios rotativos. Para su designación se seguirán los siguientes criterios:

—Primero voluntarios cualificados.

—Si no se cubre el turno serán obligatorios. En este caso se tendrán en cuenta las razones alegadas relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de conformidad con el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Estos turnos se aplicarán para las siguientes actividades o secciones: TPM, CIP, mantenimiento e instalaciones o secciones cuyo rendimiento o capacidad productiva, estando ya cubiertos los turnos de lunes a viernes de dichas instalaciones o secciones, limita el rendimiento o capacidad general de la actividad de la sección o planta (como ejemplo a título enunciativo y no limitativo de este tipo de instalaciones o secciones, a día de hoy lo son pegados y cubas en Montañana y pintura en La Cartuja, secciones de prefabricación en general).

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 producción que justifiquen la decisión de la dirección, el número de trabajadores afectados, así como la duración.

La dirección convocará a la Comisión de Seguimiento de Sociolaborales y se reunirán no antes de los tres días ni después de los seis a partir de la fecha de la entrega de la comunicación antes mencionada a fin de discutir la propuesta ya comunicada.

En el plazo de una semana a partir de la reunión, la representación de los trabajadores podrá remitir a la dirección de la empresa su informe sobre la propuesta debatida, para que sea analizada por esta antes de la decisión final que tomará la dirección.

En todos los casos, en primer lugar, se intentará cubrir el turno de noche y los otros turnos con voluntarios, así como con la creación de empleo neto.

16.3. Horarios especiales. Igualmente, la dirección podrá establecer horarios especiales de trabajo a determinadas secciones o personas comunicándolo con cuatro días laborables de antelación tanto a la representación de los trabajadores como a los afectados. Debe entenderse como horario especial aquel que produzca un cambio sobre los horarios normales de un mínimo de una hora y un máximo de tres horas y una duración superior a veinte días.

En todos los casos (creación, modificación y supresión tanto de horarios como de turnos y en especial tercer y cuarto turno y horarios especiales, etc.), si se trata de personal voluntario, las comunicaciones a las que se hace referencia en los párrafos anteriores, se harán sin plazo de preaviso.

16.4. Turno especial de fines de semana.

La dirección tendrá la posibilidad de crear un turno especial, al margen de los ya existentes en el artículo 16 del convenio, para trabajar los viernes, sábados, domingos y lunes en cualquier tipo de actividad productiva con personal de nueva contratación.

Las personas de la plantilla actual que, para dar apoyo al personal de nueva contratación, tengan que trabajar en sábado y domingo, lo podrán hacer en cualquier actividad productiva, y serán elegidos siempre entre voluntarios cualificados. Si no se cubre el turno con voluntarios se designarán, aplicándoseles, en ambos casos, el plus establecido en el artículo 40.15 para los otros turnos (cuarto al noveno).

N P O M

El personal de nueva contratación, en tanto en cuanto esté adscrito a este turno especial de viernes, sábado, domingo y lunes, tendrá las condiciones salariales normales del convenio, sin que les sean de aplicación los pluses establecidos en el mencionado artículo 16 del convenio.

Si por alguna disposición legal se regulasen horas mínimas de trabajo efectivo a tiempo parcial para tener los mismos derechos que da la cotización por trabajo a tiempo completo, los turnos especiales de fin de semana tendrán la jornada mínima que se pudiese establecer en tal disposición.

16.5. Modificaciones de puestos, horarios y turnos de trabajo.

El comité de empresa deberá ser informado por la dirección con cuatro semanas de antelación, si se trata de modificaciones que afecten a la totalidad de la plantilla y con dos semanas si el ámbito es de planta o sección no requiriéndose comunicación si es individual.

La comunicación a los afectados se hará con una semana de antelación (siete días naturales), salvo que se trate de personal voluntario, que no generará ningún plazo de preaviso ni a las personas concretamente afectadas, ni al comité de empresa.

En el supuesto de horarios, solo regirán estos plazos en el caso de que se superen los límites de cambio de los horarios especiales que se establecen más adelante, en caso contrario serán de aplicación los plazos allí establecidos.

16.6. Excepciones. Los representantes de los trabajadores respetarán cuantos pactos acuerden a título individual los trabajadores y la dirección de la empresa acerca de las condiciones de jornada incluyendo vacaciones (siempre y cuando estos acuerdos no vayan en contra de la legislación vigente).

16.7. Actividad Meile. Se establecen cinco minutos por día efectivo de trabajo en el ámbito de la planta y por secciones para realizar la denominada actividad Meile del BSH Production System, consistente en charlas de información o formación rápida y similares. Son de participación y asistencia obligatoria para los trabajadores de la planta convocados, garantizando la empresa su realización independientemente de la finalidad y del contenido de los mismos y garantizando que durante esos cinco minutos por día efectivo de trabajo los trabajadores no realizarán actividad de producción.

Estos cinco minutos por día efectivo de trabajo, por razones de organización de la producción, se podrán acumular en diferentes bloques a lo largo de la semana (no excediendo el límite de la misma para su realización) si bien en líneas de montaje se efectuará diariamente en la mayor parte de los días del año salvo acumulación por motivos de formación o información. Dadas las particularidades de cada gama de producto, se informará la fórmula de aplicación para cada planta. Estos cinco minutos tendrán la consideración de trabajo efectivo a todos los efectos.

El Meile, a diferencia del descanso por necesidades personales, no genera un paro proporcional a la jornada efectiva de trabajo para las personas que no se encuentren presentes en el momento de su impartición.

16.8. Descanso por necesidades personales.

El descanso por necesidades personales (5% de la jornada efectiva de trabajo) se establece en veintitrés minutos en jornada completa y podrá realizarse de dos formas:

1.º En forma de relevos, que salvo voluntarios, solo podrán establecerse a partir de cuarenta y cinco minutos del inicio de la jornada y antes de la media hora del final de la misma.

2.º Paro programado. Se entiende como tal, el tiempo equivalente de descanso por necesidades personales que tomará una sección o línea de montaje a la vez (excepto voluntarios y reducciones de jornada que será proporcional al tiempo de trabajo). Cada planta tendrá definida una hora habitual de inicio de paro programado para cada turno.

Se prevén de manera ocasional dos posibles variaciones de la hora habitual de inicio de paro programado. Para aplicarlas, se preavisará a los afectados con quince minutos de antelación:

—Ligeros ajustes por necesidades productivas. Adelanto o retraso de la hora habitual hasta un máximo de sesenta minutos.

—Circunstancias especiales con grave impacto en la producción como avería grave, falta de material, inundaciones, apagones, etc. En este caso:

- La franja para la realización del paro programado se amplía a las seis horas centrales del turno.

- Este paro programado se ampliaría de los veintitis minutos a treinta y uno minutos en un bloque siempre que no quedasen cuatro horas o más de trabajo. Si quedasen cuatro horas o más de trabajo el paro será de ocho minutos (teniendo en cuenta que anteriormente se habrán otorgado los veintitrés minutos).

En caso de que por circunstancias especiales tales como averías, falta de material, etc. resulte necesario realizar un paro programado y el descanso se haya iniciado en forma de relevo, se podrá fijar el paro programado para aquellas personas que todavía no hubieran sido relevados.

3.º Fragmentación (tanto en forma de relevos como en forma de paro programado o mixto). Ambas representaciones acuerdan considerar la fragmentación del descanso por necesidades personales si con esta medida se obtienen mejoras en las condiciones de salud laboral de los trabajadores.

En casos de paros programados, se podrá establecer el tiempo de descanso de bocadillo, el de necesidades personales y el de actividad Meile, en caso de que esta se realice diariamente, de la siguiente manera:

—Un primer paro de cinco minutos de actividad Meile seguido de un paro de nueve minutos de necesidades personales; un segundo paro para los de quince minutos de bocadillo y un tercer paro de catorce minutos de necesidades personales.

—Un primer paro de catorce minutos de necesidades personales; un segundo paro para los de quince minutos de bocadillo y un tercer paro de cinco minutos de actividad Meile, seguido de un paro de nueve minutos de necesidades personales.

16.9. Turnos de conciliación laboral y familiar. 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:

—Reducciones de jornada. Sin perjuicio de las disposiciones legales al respecto, la dirección concederá de forma automática las reducciones de jornada de dos, tres y cuatro horas al principio o al final de la jornada de los turnos rotativos, siguiendo el régimen ordinario de rotación semanal salvo la acreditación de terceros de la necesidad de ir a turno fijo.

—Turnos fijos de tarde para personal con contrato indefinido. En el caso de que haya sido necesario establecer turnos fijos de tarde para trabajadores como consecuencia de que se hayan establecido turnos fijos de mañana por necesidades familiares, los trabajadores afectados permanecerán en dichos turnos fijos de tarde un máximo de tres meses consecutivos salvo acuerdos voluntarios.

Artículo 17. *Concepto de actividad.*

Actividad normal es la equivalente a la que desarrolla un hombre normalmente constituido, en condiciones normales, con una habilidad normal y un esfuerzo también normales, para recorrer en una hora cinco kilómetros, en un terreno llano y sin obstáculos, tiempo de recuperación incluido.

Mientras que en esta empresa esté establecido el sistema MTM se fija como actividad mínima exigible o normal la de 90.000 UMT/hora y como actividad óptima 120.000 UMT/hora.

Artículo 18. *Actividades pactadas (actividades y tiempos).*

Se fija como actividad pactada la de 112.500 UMT/hora en el sistema MTM.

Si existiera algún puesto en el que hubiera discrepancia sobre el tiempo fijado, se analizará el mismo por la Comisión de Actividades y Tiempos del artículo 10.

La empresa no planteará incrementar la actividad en lo sucesivo por encima de los 112.500 UMT/hora MTM.

Las discrepancias en materia de actividades y tiempo se dirimirán en la Comisión de Actividades y Tiempos. En caso de desacuerdo se levantará acta del mismo remitiéndose esta a la autoridad laboral en orden a solicitar la intervención de técnicos

que resuelvan las discrepancias surgidas. Tal Comisión se rige por el reglamento que tenga establecido.

Hojas de métodos y tiempos de los puestos de trabajos. Una vez se hayan acometido todas las reformas de instalaciones planificadas para los nuevos proyectos y antes del 31 de diciembre de 2020, todos los puestos sometidos a tiempo ciclo deberán contar con su correspondiente hoja de trabajo de MTM.

Artículo 19. *Jornada.*

Para la vigencia del convenio 2023-2028 se establece como jornada anual ordinaria de trabajo para todo el personal de la plantilla la de 1744 horas efectivas al año. La jornada anual podrá verse alterada por la aplicación de las medidas de organización de jornada y flexibilidad del artículo 20 del presente convenio (flexibilidad y excesos de calendario) y con los 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.

Para el personal que trabaja a turnos, mañana, tarde y noche, el 1/4 de hora de descanso de bocadillo tendrá la consideración de trabajo efectivo, a efectos del cumplimiento de la jornada establecida anualmente.

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.

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.

Artículo 20. *Organización de jornada y flexibilidad.*

BSH tiene como objetivo dar un excelente servicio de entrega de producto a sus clientes, objetivo que se mide a través del «porcentaje de entrega semanal al cliente final». La mejora de este objetivo implica a toda la cadena de suministro, pero tiene como condición necesaria la mejora de la capacidad industrial de suministro en la cantidad y modelo demandados.

La capacidad industrial de suministro está afectada por:

—Factores técnicos: cuellos de botella, disponibilidad de máquinas, capacidad de proveedores, etc.

—Factores organizativos: gestión de la complejidad, programación de producción, etc.

—Factores sociales: contratación de personal, calendarios de trabajo, días y horas de trabajo por semana, turnos, conciliación de la vida personal, etc.

La gestión de los factores técnicos y organizativos es competencia de la dirección de la empresa que desarrolla planes y programas específicos tales como el BSH Production System o el Análisis y Gestión de OEE. La gestión de los factores sociales implica el diálogo y el acuerdo social.

Se desarrolla bajo dos premisas: La puramente organizativa de adaptación de las jornadas de trabajo a las necesidades de producción y/o mercado y la necesidad de los empleados/as de la conciliación de la vida laboral y personal. Así, se podrá establecer por plantas, secciones, áreas, turnos o individualmente y se podrá usar para todo tipo de actividades que se desarrollan en las plantas, ya sean operaciones, reoperaciones o recuperaciones programadas o no. En caso de uso aplicación individual se cubrirá con voluntarios cualificados y en su defecto se designará por la dirección.

20.1. Calendarios

En razón de las características diferenciales de los distintos centros y secciones de trabajo o servicio: la dirección podrá establecer calendarios laborales distintos para cada uno de ellos, teniendo en cuenta en cada caso, la necesidad de proporcionar producción y/o de dar servicio el mayor número de días al año.

20.2. Horarios.

Jornada ordinaria: La jornada de trabajo efectivo se distribuirá manteniendo los actuales horarios diarios de trabajo (turno de mañana: 6:00 a 14:00; turno de tarde:

14:00 a 22:00; turno de noche: 22:00 a 6:00; turno central: 8:30 a 17:00 respetando en lo posible en el turno central la distribución de la jornada de lunes a viernes. Los turnos de mañana y tarde serán rotativos con carácter semanal como norma general y salvo que las partes pacten otro régimen.

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.

Turno central. El personal de turno central parará media hora para comer siendo este tiempo a su cargo. Esa pausa no formará parte de la jornada efectiva pactada.

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

Horario flexible: Se aplicará según necesidades de la empresa en aquellos departamentos o puestos que sea factible a juicio del jefe de departamento, cuyas alegaciones conocerán las partes o departamentos afectados.

La normativa de uso será la siguiente:

a) Horario fijo de permanencia en la empresa:

Lunes a jueves: De 10:00 a 13:00 horas y de 15:00 a 16:00 horas.

Viernes: De 10:00 a 14:00 horas y reuniones.

—Como máximo en cuatro ocasiones al mes se podrá hacer uso de horario flexible de 13:00 a 15:00 horas.

—El jefe de departamento correspondiente y siempre que no afecte al normal funcionamiento del mismo, podrá autorizar disposiciones adicionales.

En el centro de trabajo de Montañana, 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, debiendo en cualquier caso salir de los locales de la empresa con anterioridad a las 13,45 horas. Para salir posteriormente a esta hora se requiere autorización, como permiso de ausencia en cómputo flexible de su jefe inmediato o superior.

El incumplimiento de estas normas supondrá que dicha ausencia no se considerará flexible.

El resto del horario de trabajo según el calendario oficial de cada centro se considerará flexible.

b) 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 siguiente duración máxima de jornada: de 7:00 a 19:00 horas. En todo caso se respetarán las doce horas de descanso entre jornadas. 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.

El paro para la comida se establece con carácter obligatorio de una hora, excepto en el centro de trabajo de Montañana, que será de treinta minutos, no pudiéndose recuperar dentro de la misma nada en concepto de horario flexible.

c) Cómputo de recuperación: Los saldos positivos o negativos del personal con horario flexible se podrán recuperar o disfrutar a lo largo de los dos meses siguientes (en un trimestre). El saldo positivo de horario flexible acumulado en un trimestre que exceda veinte horas se podrá disfrutar en el siguiente trimestre.

Las horas de recuperación se computarán a partir de los diez minutos de la jornada ordinaria realizada.

d) Ausencias cómputo 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 cumplimentar el impreso de ausencia o permiso, visado por el jefe de departamento.

e) En posibles jornadas especiales, el horario flexible para dichos días será el que se haga constar a través de avisos por dirección de personal.

La diferencia de saldos resultantes en cómputo trimestral tendrá la siguiente consideración:

N o r m a

—Saldo negativo superior a quince minutos: Se descontará.

—Saldo positivo: No se considerará ni tendrá la consideración de horas extras.

f) Norma de viajes: Se aplicará la norma de empresa existente en cada momento que respetará en todo caso los mínimos legales vigentes en cada momento.

Tal norma regulará, entre otras, las dietas de manutención, normas de alojamiento y medios de locomoción, medios de pago, las horas de descanso entre jornadas, cómputo de horas, la regulación de horas de viaje en días no laborales o días festivos, ya sean viajes nacionales o al extranjero.

Descanso en viajes. Se recuerda la obligación general de respetar doce horas de descanso entre jornada y jornada de trabajo. En este sentido, las doce horas se computarán desde que finalice el viaje de vuelta. En caso de ser necesario incorporarse al trabajo más tarde del horario habitual por ese motivo, bastará con que lo comunique a su Departamento de Recursos Humanos con copia a su responsable.

20.3. Horas extraordinarias:

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 considerarán como extraordinarias las horas que sobrepasen de los horarios diarios establecidos para cada época del año en cada centro de trabajo, según los calendarios laborales. Para el personal con horario flexible, se considerarán como horas extras los excesos de jornada que se produzcan sobre la duración máxima de la jornada establecida para la recuperación de horas flexibles (artículo 20.2 b).

Las horas extras, para su realización, requieren la autorización previa de la dirección de la empresa.

A tenor de las disposiciones legales aplicables, la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la dirección de la empresa y la libre aceptación al trabajador, a excepción de las horas extras de fuerza mayor que serán de aceptación obligatoria por parte del trabajador.

Se considerarán horas extras de fuerza mayor las realizadas como prevención o reparación de siniestros y otros daños de carácter urgente o excepcional.

Las horas extraordinarias a que se refieren los anteriores apartados, tendrán respectivamente la consideración de fuerza mayor y normales a efectos de lo previsto en los Real Decreto 92/1983, de 19 de enero; O.M. de 1/03/83 y Real Decreto 2064/1995.

La dirección tendrá la obligación de informar y dar traslado a la representación legal de los trabajadores de las horas extraordinarias realizadas en cómputo mensual sea cual sea su forma de compensación.

En los casos en que fuese posible, las horas extras realizadas se podrán compensar por un tiempo equivalente de descanso dentro de los doce meses siguientes a su realización, abonándose la prima de producción correspondiente a la compensación en tiempo, cuando se disfrute del tiempo de descanso.

Mensualmente se comunicará a la autoridad laboral y al comité de empresa el número y los motivos de las horas de fuerza mayor realizadas.

Importe de las horas extraordinarias:

Las horas definidas como de fuerza mayor, que serán de obligado cumplimiento, se abonarán con el 75% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria de cada trabajador afectado o se compensarán con el 75 % en tiempo, en este caso, a elección del trabajador.

El resto de las horas extraordinarias que se realicen serán voluntarias, y se abonarán con un incremento del 30% sobre el valor de la hora ordinaria de la persona que las realice o se compensarán con el 30 % en tiempo.

Independientemente del abono de las horas extraordinarias, si estas coinciden en horario de nocturnidad, se percibirá también el plus de nocturnidad.

20.4. Vacaciones

Se fijan para todo el personal de la plantilla en treinta y dos días naturales.

a) Distribución:

La distribución normal de las mismas se hará por la dirección de cada planta de acuerdo con los siguientes criterios:

—Tres semanas de vacaciones en verano (última semana de junio, julio y agosto).

El número de turnos de vacaciones de verano dependerá de las necesidades de producción y el número de plantilla existente. Por ello cuando se establezcan al menos tres turnos de vacaciones de tres semanas cada uno en verano, o al menos dos turnos de vacaciones de cuatro semanas cada uno en verano, estas podrán empezar la última semana de junio con un máximo de siete días en ese mes y siempre empezarán en lunes y con la garantía de que cuando se establezcan al menos dos turnos de vacaciones en verano habrá al menos dos semanas de vacaciones en agosto para un turno.

Lógicamente se aplicará la excepción dispuesta para los trabajadores en turnos específicos de cobertura de periodos ordinarios de vacaciones de la plantilla recogidos en el artículo 11.2 a) (fijos a tiempo parcial).

—Una semana de vacaciones en Semana Santa, verano o Navidad.

Dos días de vacaciones a fijar por la dirección, fijando uno de ellos todos los años el día anterior o posterior al festivo del Pilar (12 de octubre) según sea lo idóneo en función de cómo caiga ese festivo en el calendario y atendiéndose como referencia en cualquier caso al calendario escolar. Esta disposición se aplicará también en el caso de que dicha festividad del 12 de octubre caiga en sábado o domingo y en este último caso sea desplazado.

—Días 24 y 31 de diciembre. En caso de que estos días de vacaciones coincidan con sábado o domingo, se moverán y disfrutarán en días a señalar por la dirección con un plazo de preaviso de siete días, conservando su calidad como día de vacaciones.

—Los días de la semana de vacaciones que caigan en festivo (Semana Santa o Navidad) se considerarán como día festivo y estos días de vacación se moverán y disfrutarán en días a señalar por la dirección con un plazo de preaviso de siete días, conservando su calidad como día de vacaciones.

—La cuarta semana de vacaciones se considerará fijada de acuerdo con lo establecido en convenio con independencia de que se muevan días de vacaciones por coincidencia con festivo o sábado o domingo.

b) Preavisos:

- El calendario de las semanas de vacaciones en verano deberá estar determinado por la dirección antes del último día de marzo de cada año.

- El plazo de preaviso para la cuarta semana de vacaciones (semana en Semana Santa, verano o Navidad) será de un mes.

- El plazo de preaviso para el día a fijar por la dirección será de un mes. El día a fijar en el puente del Pilar se señalará en el calendario una vez conocido el calendario escolar.

- Los días de la semana de vacaciones que caigan en festivo (Semana Santa o Navidad incluidos el día 24 y 31 de diciembre) o en el caso de los días 24 y 31 de diciembre caigan en sábado o domingo, se moverán y disfrutarán en días a señalar por la dirección con siete días de preaviso, conservando su calidad como día de vacaciones.

Estos plazos de preaviso lo son para la fijación de las semanas concretas de vacaciones en el calendario laboral de cada planta. El trabajador conocerá las fechas que individualmente le correspondan al menos dos meses antes del comienzo del primer turno de vacaciones.

Dejando a salvo la prioridad establecida en el punto c siguiente, las personas que el año anterior hubieran disfrutado de vacaciones en julio, tendrán prioridad, en proporción a los días que tuvieron en Julio del año anterior, para el disfrute en agosto, siempre a salvo de necesidades de producción.

Así, establecidos los turnos de vacaciones y los periodos de disfrute individual de los trabajadores, la dirección estudiará la posibilidad de realizar cambios de fechas de disfrute para aquellos trabajadores que así lo soliciten. Para cualquier cambio será necesario el mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

c) Aquellas personas a las que se les establezca su turno de vacaciones en septiembre (la mayor parte de las semanas de las mismas (ej.: una semana en agosto y dos en septiembre o más en su caso), tendrán una compensación de 175 euros brutos, no consolidable y pagadera, en la nómina del mes de septiembre, únicamente el año en el que se produzca dicha circunstancia.

d) El turno de vacaciones de septiembre, se cubrirá con personal prioritariamente voluntario, y solo serán designados por la dirección, si el número de voluntarios no fuera suficiente, y para cubrir funciones específicas para las que no se hayan presentado voluntarios; en el último caso, en el año siguiente estas personas tendrán prioridad, salvo necesidades de producción, para disfrutar sus vacaciones en los meses de julio y agosto.

e) Período de cómputo de las vacaciones.

—Centro de trabajo de Montañana. A los efectos de determinar la parte proporcional de vacaciones, este se calculará tomando el período comprendido desde el 1 de agosto del año anterior al 31 de julio del año de disfrute.

—Centro de trabajo de La Cartuja. Desde el 1 de enero de 2023 y en adelante, a los efectos de determinar la parte proporcional de vacaciones, este se calculará tomando el período comprendido desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año de disfrute.

Las vacaciones no disfrutadas en el año prescribirán el 15 de enero del año siguiente.

Vacaciones colectivas. Una vez iniciado el disfrute, no quedarán interrumpidas por ninguna causa, aunque esta sea justificada, excepto por las causas establecidas por la legislación vigente en cada momento.

20.5. Flexibilidad. Días de exceso 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 «días de exceso de calendario».

Los días de exceso de calendario se fijarán según disposición de la Dirección de la siguiente manera:

—Dos de esos días, los conocidos como «días de libre disposición de la empresa» no precisarán de ningún plazo de preaviso y se aplicarán siempre en el año natural. El devengo, pago y disfrute de estos dos días será el mismo que el de los días de vacaciones.

—Para el resto de los días de exceso de calendario que resulten anualmente, el plazo de preaviso será de siete días naturales, la dirección podrá desplazar cuatro días dentro del período de dos años naturales, desplazándolos al año natural siguiente o adelantándolo del año natural siguiente. Los otros días de exceso de calendario que todavía resulten se aplicarán en el año natural también con siete días naturales de preaviso.

20.6. Flexibilidad de jornada de trabajo.

Aplicación. Para congeniar flexibilidad y conciliación, se establece de la siguiente manera:

1. Jornadas de trabajo o al alza. Se dispondrá de hasta diez jornadas de trabajo por año natural y trabajador para aplicar en turno de sábado de mañana. Para poder aplicar la misma flexibilidad a los trabajadores adscritos al turno de noche y repartir con ello esta medida de forma equitativa entre todos los trabajadores, la jornada de trabajo por flexibilidad al alza para este colectivo se realizará, cuando se fije, del domingo a las 22:00 horas al lunes a las 6:00. En el caso de que el turno de noche comenzase a las 22:00 horas del domingo, la jornada de flexibilidad al alza para este colectivo sería del viernes a las 22:00 horas hasta el sábado a las 6:00. Los trabajadores en turno de noche no podrán realizar dos semanas consecutivas de flexibilidad.

Los trabajadores con turno fijo de mañana de ocho horas no podrán realizar dos semanas consecutivas de flexibilidad salvo adscripción voluntaria. Los trabajadores con turno fijo de mañana y jornada reducida, para evitar la realización de jornadas de flexibilidad en sábados de forma consecutiva, podrán, si lo solicitan, acumular sus horas en un solo sábado a jornada completa (si no lo solicitan realizarán flexibilidad consecutiva cada uno con su jornada reducida). De la misma manera y para ello, los trabajadores que estén completando la jornada reducida de esos trabajadores y lo soliciten, acumularán sus horas en un solo sábado a jornada completa.

Se fijará por la dirección tras información y explicación de motivos a la Comisión de Sociolaborales de cada ubicación.

No se podrá usar esta posibilidad al alza en sábados o domingos noche durante los meses de julio y agosto ni el último fin de semana de junio si se ha fijado como periodo oficial de vacaciones, días de Fiestas del Pilar, festivos de Semana Santa y festivos de Navidad, ni si el viernes inmediatamente anterior o el lunes inmediatamente posterior es festivo y/o puente,

Compensación. Cada día al alza trabajado en sábado o domingo noche supondrá, además de la jornada a la baja correspondiente, un abono de un 30% en tiempo en el contador individual horario de los trabajadores. En los casos de aplicación de turno de flexibilidad a los trabajadores en turno de noche, estos recibirán como compensación adicional el plus de nocturnidad sobre los seis días de trabajo de la semana de flexibilidad y sobre el 30% de compensación en tiempo (sobre las 2,40 horas).

2. Jornada de paro o a la baja. Se dispondrá de hasta diez jornadas de paro (no trabajo) por año natural y trabajador. Será fijada por la dirección tanto si es para compensar un sábado de trabajo efectivo previo, como si es inicial por bajada del trabajo, y tras el cumplimiento del preaviso y explicación de motivos en la Comisión de Sociolaborales.

Cada día a la baja supondrá un debe de un 100% en tiempo en el contador troncal.

3. Bolsa horaria. Se dispondrán de hasta ocho horas al año bien para ampliar y reducir la jornada diaria en un máximo de una hora de ampliación al día y por turno y un máximo de cuatro horas de reducción al día y turno. Se compensan mutuamente al 100 % de tiempo. En caso de ampliación se efectuará de lunes a jueves respetando el viernes y en esa semana no se podrá fijar turno de sábado por flexibilidad. En caso de su uso se aplicarán las condiciones de transporte habituales. En caso de su uso solo se podrán realizar nueve días al alza al año natural.

4. Preaviso para aplicar flexibilidad de jornada. En todos los casos de aplicación de flexibilidad, al alza, a la baja o mediante bolsa, el plazo de preaviso para su aplicación será de siete días naturales y mediante escrito. Si no se respetaran estos plazos de preaviso quedará sin efecto la solicitud salvo acuerdo voluntario individual o con autorización de la Comisión de Sociolaborales. En caso de que la dirección conozca que no va a necesitar aplicar flexibilidad lo anunciará en la comisión de sociolaborales. En caso de reducción de jornada individual, se estará a lo que acuerde el trabajador con reducción de jornada y la dirección.

Cada año natural, se podrán usar cinco días de flexibilidad a la baja sin plazo de preaviso en casos graves y extraordinarios de avería, inundación, falta de materiales y similares que imposibiliten la notificación a los trabajadores el día anterior en planta. En esos casos, se les podrá preavisar vía telefónica, sms o por medios similares dentro de las dieciséis horas anteriores al inicio teórico de su turno o al inicio del mismo, abonando una hora y media de trabajo, que es lo que se estima como tiempo de desplazamiento de ida y vuelta, solo a aquellos trabajadores que no han podido ser preavisados y finalmente se han presentado y fichado en las instalaciones (excluidas situaciones de IT). En caso de que se use un segundo día de flexibilidad a la baja sin plazo de preaviso, solo se podrán realizar nueve días al alza ese año natural.

Varios. Para mejor aclaración, organización e interpretación de la flexibilidad se incorpora al convenio lo acordado al respecto en Comisión Paritaria a lo largo de 2010 y siguientes:

—El día al alza que se trabaje, debe ser considerado conceptualmente como un día más de trabajo a todos los efectos.

—Sobre todas las causalidades que se puedan dar debe primar la situación de IT. Ello implica que en caso de coincidencia de IT y flexibilidad se considera IT, sin modificación del contador troncal ni del contador individual. Antes de finalizar el periodo marcado de flexibilidad se hará un saldo de cada empleado para liquidarlo.

—La información que justifique la necesidad de aplicación de flexibilidad debe ser entregada por escrito en la reunión de la Comisión junto con el listado de personas afectadas para publicado en los tabloneros de anuncios de la empresa y ser firmado por los trabajadores afectados.

—Transporte: Se pondrá transporte colectivo en los casos en los que la flexibilidad se aplique a la planta entera adaptándose al número de usuarios. Por planta

se entiende La Cartuja, Montañana Lavavajillas, Montañana Hornos o Montañana Inducción. En el caso de que la flexibilidad se aplique solo a secciones, no se pondrá transporte colectivo y se abonará el plus de transporte. En cualquier caso, para estas situaciones ambas partes entienden que se deben aplicar criterios de optimización y racionalización de recursos y de sentido común.

—Servicio médico: Habrá cuando la flexibilidad se aplique a la planta entera y cuando, aplicándose solo a secciones, afecte al menos a setenta y cinco empleados. Si bien ambas partes coinciden en que lo deseable es que se fije siempre.

—Salario: Se abonará como un día de trabajo normal a excepción de los complementos de puesto. Los complementos de puesto se abonarán en los días de recuperación de trabajo efectivo en el caso de que corresponda el plus.

—Faltas de puntualidad: Se tratarán igual que un día normal de trabajo.

—Permisos retribuidos: Se tratarán igual que un día normal de trabajo, contando como flexibilidad, si bien y lógicamente, en caso de flexibilidad al alza no generará el 0,30% en tiempo.

—Empleados con reducciones de jornada y trabajadores a tiempo parcial. Igual que un día normal de trabajo si bien se respetarán acuerdos individuales al respecto. Precisiones:

- Los trabajadores a tiempo parcial deberán prestar la jornada de flexibilidad al igual que los de tiempo completo. La prestarán según el horario que tengan establecido para esa semana, pudiendo fijarse horas complementarias o no tal y como si se tratase de un día habitual de trabajo. Lógicamente tendrán derecho a la compensación establecida en proporción al tiempo prestado.

- En caso de jubilaciones parciales con prestación de trabajo a jornada completa diaria (ocho horas) se aplicará como al resto de trabajadores a tiempo completo.

20.7. Acumulación y límites anuales a la flexibilidad de calendario y a la flexibilidad de jornada.

—Horas jornada anual: Las 1744 horas de jornada anual no serán límite para trabajar efectivamente más o menos horas al año vía flexibilidad de sábados, horas y traslado de excesos de calendario de un año a otro aquí establecidos.

—Límite de sábados: Ningún trabajador podrá trabajar más de diez sábados en un año natural.

—Contadores: Se llevarán dos contadores diferenciados de cada trabajador (troncal e individual) (débito o crédito) que se liquidarán (débito o crédito) en finiquito en positivo o negativo en caso de baja de empresa. Significa que cuando se fija la flexibilidad al alza o a la baja, ya sea por planta o por sección, todos los trabajadores de la planta o de la sección deben ir a la flexibilidad fijada. Simultánea y automáticamente se modificarán el contador troncal y el contador individual de cada trabajador.

Así, hay dos contadores diferenciados para las personas trabajadoras:

Contador troncal. Se nutre del saldo producido por la aplicación de los turnos de flexibilidad al alza y a la baja (excluyendo la compensación del 30% en tiempo que genera cada turno de flexibilidad de jornada al alza) y de aplicación de la bolsa horaria. El trabajador puede solicitar contra este contador hasta un máximo de dieciséis horas por año natural a disfrutar en jornadas de hasta ocho horas con las restricciones y normas que se indican a continuación:

- Para su disfrute será necesaria la comunicación con un preaviso de siete días al responsable inmediato, quien para concederlo deberá comprobar que no hay un 8% de ausencias previstas en su sección por cualquier causa en el día o días solicitados. Se dará contestación al trabajador como tarde tres días antes del solicitado. En cualquier caso, bastará con el acuerdo del responsable inmediato aunque no se cumpla el preaviso.

- Una vez usadas esas dieciséis horas, el trabajador deberá tener al menos 24/32 horas en el contador troncal

- Topes del contador troncal. El contador troncal de cada empleado no podrá superar un debe de 128 horas o un haber de 104 horas, sin fecha límite para recuperación o compensación.

Contador de disposición individual de cada trabajador. Se nutre del 30% de compensación adicional del trabajo en turno de flexibilidad de jornada al alza en fin de

semana hasta un máximo de treinta y dos horas de saldo. El trabajador puede solicitar contra este saldo de disposición individual hasta un máximo de veinticuatro horas por año natural con las restricciones y normas que se indican a continuación:

- Para su disfrute será necesaria la comunicación con un preaviso de siete días al responsable inmediato, quien para concederlo deberá comprobar que no hay un 8% de ausencias previstas en su sección por cualquier causa en el día o días solicitados. Se dará contestación al trabajador como tarde tres días antes del día solicitado. En cualquier caso, bastará con el acuerdo del responsable inmediato, aunque no se cumpla el preaviso.

- Topes del contador individual. El saldo deberá estar siempre entre -16 horas y +32 horas, sin fecha límite para recuperación o compensación. Ello sin perjuicio de que cuando se fija la flexibilidad al alza todos los trabajadores convocados deben ir a la flexibilidad fijada y su compensación, en caso de haber llegado al máximo de +32, pasará al contador troncal del trabajador.

Se publicarán los saldos de los trabajadores por secciones cada vez que haya modificaciones en los mismos y una vez se haya comunicado a la Comisión de Sociolaborales.

En caso de baja empresa, ya sea trabajador fijo o temporal, se hace liquidación positiva o negativa (abono o descuento).

Artículo 21. *Permisos y licencias.*

Los trabajadores tendrán derecho, previo aviso y justificación, al disfrute de los permisos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores o cualquier otra normativa laboral de aplicación.

Igualmente tendrán derecho en los mismos términos a los permisos específicos que se regulan en este convenio, que suponen una mejora sobre los mínimos legales.

Se distinguen los permisos retribuidos del resto de permisos o reducciones de jornada no retribuidos

21.1. Permisos retribuidos.

Los periodos correspondientes a los permisos disfrutados generarán derecho a remuneración, incluyéndose en la misma todos los conceptos retributivos salvo los correspondientes al puesto de trabajo. La prima de producción se retribuirá aplicando la media individual que corresponda a la generada en el mes de disfrute del permiso.

Todos los permisos podrán disfrutarse siempre que se realice un preaviso con la suficiente antelación y previa justificación, sin perjuicio de los plazos de preaviso y documentos concretos que se contemplan en este artículo.

Se incorporan en la tabla siguiente y en notas aclaratorias los diferentes permisos, precisando si se aplica la duración pactada en convenio o la duración regulada en el Estatuto de los Trabajadores, la relación de justificantes o documentación que deberá aportarse para su disfrute y el régimen de aplicación, cuando corresponda.

Los derechos aquí recogidos serán aplicados a las parejas de hecho o parejas estables no casadas, previa acreditación del correspondiente registro oficial.

PERMISOS RETRIBUIDOS		
MATRIMONIO Y NACIMIENTO		
SUPUESTOS DE PERMISOS	DURACIÓN DEL PERMISO	Régimen de disfrute y/o justificación. Otros aspectos. Precisiones legales.
Matrimonio o pareja de hecho de empleados	14 días laborales	1 mes de preaviso al responsable inmediato. Posibilidad de disfrute durante los tres meses posteriores al hecho causante.
Matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos y padres	1 día natural	Permiso a través del superior correspondiente. Documento que acredite el matrimonio. 1 mes de preaviso al responsable inmediato.

Nacimiento de hijo, adopción o acogida.	3 días laborales 4 días naturales con desplazamiento	Libro de familia. La prestación se registrará por la legislación vigente en cada momento. Podrán disfrutarlos solamente aquellos trabajadores que no deseen o no se puedan acoger a la prestación "Otro progenitor distinto de la madre biológica" previsto en la legislación vigente en cada momento. Dos de ellos deberán tomarse necesariamente a partir del mismo día del alumbramiento. En caso de disfrutarse partido el permiso, los otros 2 días pueden separarse, pero en todo caso deben realizarse dentro del plazo de los 15 días siguiente al alumbramiento.
Nacimiento de hijo prematuro u hospitalización del nacido	1 hora de ausencia. (Se aplica Estatuto de los Trabajadores).	Además del permiso se contempla en el mismo apartado del Estatuto una reducción de jornada no retribuida, hasta un máximo de 2 horas.
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto dentro de jornada	Tiempo indispensable. (Se aplica Estatuto de los Trabajadores).	Documento oficial. 3 días de preaviso al responsable inmediato.
Lactancia de menor de 9 meses	1 hora de ausencia. Divisible en dos fracciones dentro de la jornada. (Incremento proporcional para múltiples). o Sustitución por reducción de jornada en media hora. o Acumulación de la hora de ausencia en jornadas completas. (Se aplica Estatuto de los Trabajadores). Se regula la posibilidad de acumulación contemplada en el Estatuto.	Para el personal con horario flexible la reducción de jornada se efectuará en el cómputo de este, respetándose los horarios rígidos. Cabe la acumulación de las horas diarias de ausencia en este caso, por decisión del trabajador/a. La acumulación de este permiso supone 80 horas de trabajo. A disfrutar en el período de un año a continuación de la maternidad/ paternidad. Para otro período distinto se deberá llegar a un acuerdo con el responsable inmediato. En el caso de que ambos progenitores trabajen debe aportarse certificado que acredite que el otro progenitor no ejerce el derecho. Se aplica el art. 37.6 del Estatuto de los trabajadores sobre la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada. 15 de días de preaviso al responsable inmediato.
ASISTENCIA MÉDICA A EMPLEADOS		
SUPUESTO	DURACIÓN DEL PERMISO	Régimen de disfrute y/o justificación. Otros aspectos. Precisiones legales.
Asistencia a médico de atención primaria	16 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.
Asistencia prescrita a consulta médica de especialista de la sanidad pública. Se acepta la sanidad privada en los siguientes casos: —Cuando sea derivado por la sanidad pública. —Inexistencia de especialidad en la pública. Se excluye la especialidad estética, salvo los supuestos incluidos en la carta de servicios de la sanidad pública.	Tiempo necesario	Se preavisará con 7 días de antelación o en el momento de conocimiento si la prescripción es posterior. Justificante expedido por médico que prescriba la visita y que le asista (Dicho documento lo iniciará el Departamento de Servicio Médico). Permiso para salida del trabajador.
Salida de trabajadores enfermos en jornada laboral	Resto de horas de jornada	Documentación de autorización del servicio médico de la empresa.

ASISTENCIA MÉDICA A FAMILIARES (ACCIDENTES, ENFERMEDADES E INTERVENCIONES)		
SUPUESTO	DURACIÓN DEL PERMISO	Régimen de disfrute y/o justificación. Otros aspectos. Precisiones legales.
Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella	5 días (Se aplica el Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento)	CERTIFICADO MEDICO que acredite alguno de los supuestos: La gravedad de la enfermedad o accidente, así como el nº de días. Fecha de hospitalización, número de días hospitalizado y fecha de alta médica. Fecha de la intervención quirúrgica, así como período obligado de reposo domiciliario. CERTIFICADO DE PARENTESCO (si no consta en su declaración anual de situación familiar). EN CASO DE CONVIVIENTES: Certificado de empadronamiento que recoja que el cuidado convive con el empleado. Declaración individual de cuidado efectivo por parte del empleado en modelo oficial BSH.
Ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata	Tiempo equivalente a 4 días al año (Se aplica el Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento)	En el supuesto de familiares: Fotocopia del libro de familia que justifique el parentesco. (Si no consta en su Declaración Anual de situación familiar). En el supuesto de parejas de hecho: documento que acredite su constitución y vigencia de acuerdo a la normativa vigente. En el supuesto de convivientes: certificado de empadronamiento que recoja la identidad de todos los que conviven con el empleado. Adicionalmente, deberán aportarse los siguientes documentos: Certificado que acredite la fuerza mayor así como la urgencia. Certificado que acredite la existencia de enfermedad o accidente del familiar. Declaración del empleado en modelo oficial BSH de que le requiere la asistencia inmediata.
Intervención quirúrgica con anestesia general o epidural de padres, cónyuges, hijos y hermanos	2 días naturales. Si este supuesto se canaliza a través del permiso por enfermedad grave u hospitalización se aplicará la duración correspondiente a estos últimos sin ser acumulativos. Para los afines de primer grado, 1 día natural.	Certificado del centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente. Preaviso de 7 días solo para las intervenciones programadas o en el momento de conocimiento si la prescripción es posterior.
Gravedad manifiesta en postoperatorio de padres, cónyuges, hijos y hermanos. (No incluye los afines).	1 día natural	Certificado del centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente indicando expresamente el grado de gravedad
Asistencia en urgencias hospitalarias de parientes de primer grado por consanguinidad	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 16 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

Ingreso directo o llamadas por ingreso en urgencias hospitalarias de parientes de primer grado por consanguinidad	Desde la hora de ingreso o llamada y hasta el final de la jornada cuando el ingreso coincida con la jornada de trabajo. Cuando el ingreso tenga lugar fuera de la jornada de trabajo 6 horas desde el momento del alta médica. En este segundo supuesto el trabajador podrá completar el permiso señalado con el uso de las 16 horas para asistencia médica por atención primaria.	Documento de ingreso en urgencias con indicación de entrada y salida, en su caso. Por ingreso se entiende observación o permanencia en urgencias a la espera de posible ingreso hospitalario. Si del ingreso en urgencia se deriva un ingreso hospitalario se aplicará el permiso correspondiente a continuación.
*Según el Manual de Definiciones estadísticas de centros sanitarios de atención especializada del Ministerio de Sanidad se entenderá por hospitalización todo ingreso en un Hospital para recibir asistencia médica o médico-quirúrgica que suponga al menos pasar una noche en el mismo o tener una cama asignada. No se considera hospitalización el pasar menos de 24 horas en un servicio de urgencias o en un servicio para la realización de pruebas diagnósticas o terapéuticas. **Deberá estar prescrito en el parte de alta. En caso de que se indique "reposo domiciliario relativo" el permiso será el día de la intervención.		
FALLECIMIENTO		
SUPUESTO	DURACIÓN DEL PERMISO	Régimen de disfrute y/o justificación. Otros aspectos. Precisiones legales.
Fallecimiento de padres o hijos	4 días laborales. 6 días naturales con desplazamiento.	Certificado médico o partida de defunción.
Fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho	7 días naturales. Ampliables hasta 10 con hijos menores de cinco años.	
Fallecimiento de padres políticos, hermanos y abuelos	3 días laborales. 5 días naturales con desplazamiento.	
Fallecimiento de hermanos políticos, hijos políticos, nietos y abuelos políticos.	2 días naturales. 4 días naturales con desplazamiento. (Se aplica Estatuto de los trabajadores).	
OTROS PERMISOS		
SUPUESTO	DURACIÓN DEL PERMISO	Régimen de disfrute y/o justificación. Otros aspectos. Precisiones legales.
Traslado de domicilio habitual.	1 día laboral.	Documento del Ayuntamiento que acredite el cambio de domicilio. Preaviso de 3 días.
Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal*, comprendido el ejercicio del sufragio activo.	Tiempo indispensable o tiempo regulado por norma específica. (Se aplica Estatuto de los Trabajadores).	Documento oficial. Preaviso de 5 días al responsable inmediato.
Exámenes obligatorios para la obtención de un título académico o profesional homologado por el Ministerio de Educación y Ciencia.	80 horas/ año.	Justificante firmado por el responsable del centro o profesor indicando horario del examen. La retribución comprenderá desde dos horas antes del inicio del examen y hasta una hora después de la finalización del mismo. Preaviso de 7 días al responsable inmediato.

"Por "deber inexcusable de carácter público y personal" se entiende la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad o sanción de índole penal, civil o administrativa. En consecuencia, y a modo de ejemplo, pueden considerarse como manifestaciones de dicho deber la pertenencia a un jurado (artículo 7. 2º de la Ley Orgánica 5/1995, de 22 de mayo, del Tribunal del Jurado), el deber de comparecer en aquellos procesos en calidad de testigos (artículo 292 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento civil) y, genéricamente, el cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo (artículo 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 julio, del Poder Judicial) o la designación de miembro de mesa electoral. No podrían considerarse como supuestos en los que cabría la concesión de este permiso todas aquellas actuaciones personales pero no de carácter público que impliquen la presencia del interesado pero que puedan realizarse fuera del horario de trabajo, y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad o sanción. En consecuencia, y a modo de ejemplo, no pueden considerarse como manifestaciones de dicho deber la asistencia a juicios en calidad de peritos, asistencia a notarías, registros, ayuntamientos, haciendas u otras administraciones, la realización o renovación de carnets públicos como DNI, Pasaporte, Licencia de Conducir, de armas, etc. Se aplicará cuando el trabajador sea tutor legal de un familiar dependiente que deba cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal.

Nota 1.ª En todos los supuestos deberá cumplimentarse por el trabajador el modelo de impreso de permiso para ausencia.

En el apartado documentos a aportar, en el que corresponde justificar los parentescos de familiares afines, deberá dejarse constancia clara en dichos documentos, el indicado parentesco con el trabajador, adjuntando el libro de familia correspondiente.

Nota 2.ª Para los supuestos de permisos expresados en días completos las jornadas laborales se computarán como días de permiso retribuido siempre que al inicio del disfrute del permiso no se haya consumido más del 50% de la jornada de trabajo, considerándose el resto de las horas como absorbidas y, en su defecto, retribuidas.

Nota 3.ª Los días a computar cuando estos sean laborables, lo serán todos los días excepto los domingos, festivos y puentes.

Nota 4.ª Los permisos aquí recogidos serán aplicados a las parejas de hecho o parejas estables no casadas según la legislación vigente, previa acreditación del correspondiente registro oficial.

Nota 5.ª Se entenderá como enfermedad grave la acreditada por los servicios médicos correspondientes, así como la hospitalización de más de dos días de duración en UCI o UVI.

Nota 6.ª Se entenderá como ingreso directo el acreditado por los servicios de urgencia correspondientes.

Nota 7.ª Para tener derecho a la ampliación de días de permiso por desplazamiento, el lugar a desplazarse debe estar a más de 175 Km del lugar de residencia.

Nota 8.ª Para todos los supuestos indicados en el cuadro, si el trabajador solicita el disfrute de las horas de flexibilidad, se le concederá automáticamente.

Nota 9.ª Para una adecuada organización del trabajo, en todos los supuestos indicados en el cuadro, es norma que el empleado preavise a su responsable inmediato en cuanto tenga conocimiento del hecho causante y su previsible ausencia. En los casos que por su naturaleza no es posible cumplir el preaviso, se deberá comunicar con la mayor inmediatez posible.

Nota 10.ª Los permisos deberán disfrutarse en la fecha del hecho causante, no pudiendo ser trasladados a días hábiles o laborables salvo en los casos expresamente regulados en contra en dicho convenio, y resultando irrelevante a estos efectos el que coincida con el periodo de vacaciones.

Nota 11.ª Las 16 horas del permiso para asistencia a médico de atención primaria, podrán ser utilizadas:

—Para el acompañamiento al médico de atención primaria o especialista de familiares de primer grado con discapacidad que no puedan valerse por sí mismos.

—Para acompañar al cónyuge a la realización de la prueba de amniocentesis o pruebas que en la citación requieran el acompañamiento de un familiar.

—Para acompañar a hijos menores de 14 años a médicos especialistas (no incluye pediatría ya que se considera médico de atención primaria para menores)

Nota 12.ª Las horas del contador individual y del contador troncal de flexibilidad a disposición del trabajador podrán ser usadas para complementar los permisos concedidos en el presente convenio u otras causas, especialmente para acompañar a menores de 14 años al pediatra.

21.2. Permisos o reducciones de jornada no retribuidos.

Se podrán disfrutar los permisos y reducciones de jornada no retribuidos contemplados en la normativa vigente y concretamente los regulados en los artículos 37.5, 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores

Estos supuestos no darán derecho a retribución, por lo que esta se reducirá proporcionalmente a la reducción de jornada aplicada.

CAPÍTULO IV

PREVENCIÓN DE RIESGOS Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 22. Seguridad y Salud. Principios generales.

Las representaciones firmantes de este convenio colectivo, desarrollarán 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 les sea 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 trabajadores de BSHE-E afectados por este convenio son objeto y sujeto de la Seguridad y Salud en el trabajo, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiendo que esta es esencialmente preventiva más que correctiva.

La Seguridad y Salud de los trabajadores se considera como parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la producción, la calidad y los costes, estableciéndose en 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 trabajadores y de sus representantes, la de formular una política preventiva así como aplicarla por y para todos sus componentes.

Consumo de alcohol y drogas: ambas partes se comprometen a difundir entre todos los trabajadores la información suficiente sobre los riesgos derivados del consumo de alcohol y drogas para la salud, así como a atender a las personas afectadas que muestren interés de rehabilitación, guardando la confidencialidad que el tema requiere, y dirigiéndolos hacia las asociaciones y personas adecuadas para dar solución a sus problemas.

Ropa de trabajo y equipos de protección individual: Se proveerá adecuadamente a los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio que según las disposiciones legales vigentes tienen derecho a ello, de ropa de trabajo y prendas de protección personal adecuadas a las necesidades de cada puesto de trabajo. Tanto la ropa de trabajo como las prendas de protección proporcionadas, deberán usarse durante la jornada laboral.

Asimismo, suministrará las prendas de protección homologadas y adecuadas para cada puesto de trabajo, teniendo siempre presente la evolución tanto técnica como ergonómica de las mismas con el fin de facilitar su uso. La reposición tanto de prendas de trabajo como de EPI (equipos de protección individual) se realizará a la mayor brevedad posible, una vez comprobado su deterioro.

Formación en prevención de riesgos laborales. Dentro de los planes formativos de la empresa y de acuerdo con el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se impartirá a cada trabajador/a formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

22.1. Delegado de prevención.

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Serán designados por y entre los representantes de los trabajadores en el ámbito del comité de empresa.

El número de delegados de prevención se determinará de acuerdo al artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Tendrán las competencias y facultades que le confiere el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Estarán a lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de garantías y sigilo profesional

22.2. Comités de Seguridad y Salud.

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

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en cada uno de los centros de trabajo de Montañana y La Cartuja que estará formado por el mismo número de delegados de prevención, designados por y entre los representantes de los trabajadores, que de representantes de la dirección de la empresa.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán 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 de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto a cuestiones concretas 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.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá mensualmente y deberá ser consultado con suficiente antelación, al objeto de emitir informe sobre las medidas de seguridad a tomar o equipos de protección a utilizar.

Tendrá las competencias y facultades que le confiere el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

Integrada la vigilancia de la salud dentro del marco normativo definido en materia de Prevención de Riesgos Laborales, las partes firmantes de este convenio acuerdan que, los reconocimientos médicos a realizar por prescripción legal, serán complementados con la aplicación de los protocolos de vigilancia sanitaria específica, definidos y desarrollados por los Servicios de Prevención de la empresa, que sean de aplicación a la propia actividad desarrollada y a los riesgos derivados de esta. Los trabajadores que tengan que realizarse reconocimientos médicos de empresa designados como obligatorios por la normativa de prevención de riesgos laborales fuera de su horario habitual de trabajo, serán compensados bien en tiempo o bien económicamente.

Anualmente se procederá a la revisión de puestos de trabajo aptos para personas especialmente sensibles. En este último caso, para su realización, se contará con la presencia de algún representante de los trabajadores, como marca el apartado 2 del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Estos listados serán revisados de forma sistemática para mantenerlos actualizados.

Siempre que haya actividad productiva o se vayan a realizar trabajos de especial peligrosidad en las plantas, se contará con un Servicio Médico u otras formas de asistencia y prevención sanitaria capaz de auxiliar ante un posible incidente o accidente.

Artículo 23. *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 y procedimientos deben ser compatibles con el medio ambiente.

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

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

—Tomar las medidas oportunas para impedir accidentes con daños medioambientales o minimizar sus efectos.

—Asegurar la gestión adecuada para una política medioambiental eficaz.

—Cumplir la leyes y normas de protección del medio ambiente, incluso ir más allá de lo exigido.

—Fomentar en cada uno de los miembros de la Empresa el comportamiento respetuoso con el medio ambiente.

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

—Informar a los clientes del uso medioambiental adecuado de los productos.

Delegado de Medio Ambiente: Se creará la figura de dicho delegado que será designado por la dirección entre los propuestos por la representación de los trabajadores y de entre los miembros de dicha representación. Sus funciones serán designadas por ambas representaciones de mutuo acuerdo.

CAPÍTULO V

BENEFICIOS SOCIALES Y PLAN DE IGUALDAD

Artículo 24. *Seguro colectivo.*

La empresa mantendrá en favor de todos los trabajadores en activo de la misma el seguro de vida que tiene concertado, cuyas garantías son las siguientes:

Capital asegurado: 12.000 euros en 2024, en caso de muerte natural o incapacidad permanente y absoluta.

Capital asegurado: Cobertura de 24 horas al día los 365 días del año en caso de fallecimiento o incapacidad permanente y absoluta sobrevenida por cualquier tipo de accidente, sea laboral o no, el capital asegurado será de 50.000 euros.

Los nuevos capitales pactados tendrán efecto a partir de la fecha de la firma del convenio.

Artículo 25. Colocación del cónyuge o hijos huérfanos.

En caso de fallecimiento de un trabajador de la empresa, el cónyuge o hijos que en ese momento dependiesen económicamente del mismo y que careciesen de empleo, podrán solicitar a la empresa un puesto de trabajo alegando los títulos o condiciones de aptitud laborales y profesionales que posean; esta les ofrecerá, por una sola vez, la primera vacante que se produzca de cobertura exterior, sin perjuicio de las pruebas genéricamente establecidas.

El derecho recogido en el presente artículo será de aplicación a las parejas de hecho, previa acreditación del correspondiente registro.

Artículo 26. Venta de electrodomésticos nuevos al personal.

Ambas partes se remiten a la norma interna de BSHElectrodomésticos España, S.A. vigente. En caso de modificación de la misma se informará y consultará a la representación de los trabajadores vía Comisión de Sociolaborales.

Artículo 27. Préstamos.

Los trabajadores tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

Prestamos personales: Destinados a cubrir alguna grave necesidad económica de naturaleza imprevisible, cuya realidad se justifique suficientemente, hasta un importe de 2.150 euros, a devolver en plazo no superior a doce meses, sin interés ni recargo alguno. El límite total pendiente de estos préstamos no sobrepasará la cifra de 31.275 euros.

Prestamos para adquisición de vivienda: Destinados a facilitar la adquisición de vivienda familiar (primera vivienda), en cuanta máxima de 3.500 euros, a devolver en plazo máximo de cinco años con un recargo del 2,25% por razones de financiación.

El límite total pendiente de estos préstamos, no podrá exceder de 109.426,50 euros.

Tramitación: El personal interesado en la obtención de préstamos, remitirá a Jefatura de Personal la solicitud correspondiente en unión de los siguientes documentos según el caso:

- Escritura del Registro de Propiedad.
- Contrato de compraventa (escritura propietario anterior)
- Cédula de calificación de vivienda por la Delegación Provincial.
- Certificación de obra.

Concesión: El préstamo, se abonará directamente al empleado. La dirección de la empresa concederá o denegará el préstamo, en caso de no reunir los requisitos, haciéndoselo constar así al interesado.

No se podrá conceder el préstamo en caso de tener otro pendiente de cancelación, debiendo transcurrir como mínimo un año desde la fecha de cancelación para solicitar uno nuevo.

El empleado en caso de concesión, no podrá enajenar la vivienda antes de la total amortización del préstamo y pago de intereses.

En caso de incumplimiento de las condiciones de concesión, la empresa podrá retener el saldo pendiente de su sueldo. En caso de cese en la empresa, el empleado deberá amortizar el saldo pendiente.

Para poder disfrutar de las prestaciones antes referidas, es preciso tener un año de antigüedad, siendo inexcusable en este caso no tener préstamo pendiente de amortización o cancelación. El plazo de amortización no podrá ser, en ningún caso, superior al tiempo de vigencia del contrato que reste por cumplir en cada supuesto, contado a partir de la fecha de concesión del préstamo.

De efectuarse petición cuando estén agotados los límites establecidos dentro de cada modalidad se atenderán por orden de solicitud, salvo que razones de extrema urgencia aconsejen otra cosa, lo que se participará a los afectados.

Artículo 28. Prestaciones por nupcialidad.

Los trabajadores con un año de antigüedad que contraigan matrimonio se beneficiarán de una prestación consistente en la amortización de débitos pendientes por adquisición de aparatos a la empresa o una deducción de los que adquiera en los seis meses siguientes, si sigue en activo, según esta escala.

Importes brutos	
Antigüedad	2025/2028
De hasta 2 años	145 €
De 2 años a 3 años	175 €
De 3 años a 4 años	215 €
De 4 años a 5 años	250 €
De 5 años a 6 años	290 €
De más de 6 años	325 €

Las fracciones superiores a seis meses se computarán como años completos. Tendrán derecho a esta prestación en la cuantía que personalmente les corresponda a los dos contrayentes, cuando ambos sean trabajadores de la empresa.

Artículo 29. Ayuda escolar.

Desde 2024 se abonarán 90 euros, por cada hijo comprendido entre los 3 y los 16 años cumplidos dentro del año natural.

Se abonará en la nómina de septiembre.

Artículo 30. Ayuda por hijos necesitados de rehabilitación o educación especial.

Para facilitar los gastos de rehabilitación o educación especial en un centro oficial autorizado de los hijos de los trabajadores que necesiten tal tipo de tratamiento, se establece la siguiente subvención:

Procedimiento: Se destinará a sufragar los gastos por la asistencia a un centro especial de rehabilitación o educación especial a los hijos de los empleados en edad comprendida desde los 3 a los 25 años inclusive; Las ayudas fuera de los expresados años que en este momento se están percibiendo serán, no obstante, respetadas.

Se tendrá derecho a dicha subvención, siempre que el informe preceptivo que debe aportar consigne la necesidad de recibir rehabilitación o educación especial en un colegio especial y que el índice de coeficiente intelectual sea inferior a 0,75.

Solicitud: Se efectuará presentando los siguientes documentos:

—Certificado del Instituto Oficial correspondiente, manifestando lo indicado en el punto anterior.

—Presupuesto del Colegio Oficial de Rehabilitación o educación especial que indique el coste de gastos, desglosando matrícula; asistencia a clase, etc.

Cuantía. La subvención será hasta un máximo de 1.565 euros desde 2024 por hijo necesitado de rehabilitación o educación especial. El fondo destinado a este fin no podrá exceder de 25.020 euros desde el 2024.

Concesión: La empresa concederá o denegará dicha subvención en caso de no reunir los anteriores requisitos establecidos.

En caso de concesión, el empleado, mensualmente, deberá presentar al Departamento de Personal recibo del pago efectuado al colegio, como justificante para recibir la subvención en la cuantía que corresponda dentro del límite.

En el supuesto de que una persona de la plantilla reciba subvenciones oficiales, el importe de las mismas, excluido el gasto por manutención, se deducirá de la ayuda que pudiera corresponderle por aplicación de este artículo.

Las prestaciones de este artículo serán únicas, aunque ambos cónyuges trabajen en la empresa.

Concedida la subvención; anualmente deberá presentarse inexcusablemente el certificado para poder seguir percibiendo la indicada subvención.

Artículo 31. Prestaciones para formación.

Para la formación y promoción humana del personal, la empresa establece un fondo de 15.640 euros para cada año de la vigencia del convenio, para conceder ayudas al estudio al personal que lo solicite.

Estas ayudas podrán pedirse para estudios en relación con técnicas y profesiones relacionadas con cualquier faceta de la actividad de la empresa, dentro del período que anualmente se convoquen por la Jefatura de Personal; consistirá en el importe de un 50% de los gastos de matrícula, honorarios de clases y material didáctico, debidamente acreditados. Demostrando el aprovechamiento en tales estudios, se le completará la ayuda hasta el 100% de los gastos acreditados si este es pleno, o ha aprobado todas las materias, y hasta el 75% si al menos lo ha efectuado en la

mitad; en ambos casos entre las convocatorias ordinaria y la de recuperación del curso académico.

Dependiendo del número de solicitudes, el reparto del fondo se realizará de forma proporcional, con un límite por solicitud individual de 1.720 euros.

Se facilitará el cambio de turno o el disfrute de turno fijo a todo trabajador que desee participar de las acciones formativas que a tal efecto sean ofertadas por Formetal o programa equivalente siempre que no interfiera negativamente en el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 32. Plan de Igualdad y conjunto de medidas colectivo LGTBI.

1. Las partes firmantes se comprometen a trabajar para garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los centros de trabajo afectados por este convenio y manifiestan que este principio debe integrarse de forma transversal en todos los aspectos relacionados con la gestión empresarial.

Igualmente este convenio se basa en la no discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo o cualquier otra circunstancia prohibida por las normas.

2. La empresa BSH Electrodomésticos España, S.A., ha elaborado un Plan de Igualdad que sirve como marco para todas las acciones en esta materia en los centros de trabajo de la empresa. Este Plan se basó en la situación de la empresa en 2010, fue revisado en 2013 y 2014 incorporando el diagnóstico previo de cada uno de los centros de trabajo de BSH y se revisó en 2022.

3. Empresa y trabajadores consideran que el mencionado Plan constituye un punto de partida válido, asumiendo la estructura y metodología, los objetivos generales y medidas que en él se incluyen para ser aplicadas.

4. Por otro lado, algunos de los aspectos incluidos en este convenio, como las medidas de flexibilidad, los permisos y aspectos de prevención, entre otros, contribuyen a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando cumplimiento a los objetivos generales asumidos.

5. Sin perjuicio de lo anterior, dadas las características específicas de cada uno de los centros de trabajo de la empresa, el Plan marco señalado debe ser objeto de adaptación, desarrollo y seguimiento en los centros de trabajo de Montañana y La Cartuja.

6. A estos efectos a la firma de este convenio se encuentra constituida la Comisión de Igualdad de estos centros y está desarrollando los trabajos para la adaptación señalada.

7. Esta Comisión de Igualdad tendrá carácter paritario entre empresa y trabajadores. Cada una de las partes tendrá una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la comisión. En esta comisión podrán participar en calidad de asesores personas especializadas en aplicar políticas y medidas de igualdad.

8. La Comisión de Igualdad, según la estructura del Plan de igualdad marco, tiene los siguientes objetivos referidos a los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio:

—Actualización del diagnóstico de situación, para lo que dispondrá de la información que sea necesaria.

—Concretar y desarrollar los objetivos y medidas específicas en las diferentes áreas temáticas del Plan marco.

—Elaborar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

—La realización de labores de comunicación, información y difusión sobre esta materia a los trabajadores.

—Las tareas de evaluación y seguimiento del plan, en los plazos que se acuerden y en todo caso de forma bianual.

9. La falta acuerdo en la Comisión de Igualdad sobre aspectos específicos en la concreción o desarrollo no impedirá la consecución de los objetivos generales asumidos en el Plan.

10. Los objetivos y medidas específicas que se acuerden por la comisión de igualdad se ratificarán por las partes negociadoras del convenio y se tramitarán para su incorporación como plan específico de la planta correspondiente dentro del Plan

Común de BSH Electrodomésticos España, S.A., y como parte integrante de este convenio colectivo.

11. El seguimiento y evaluación del Plan de las medidas específicas se realizará por la Comisión de Igualdad, sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria del convenio.

12. La Comisión de Igualdad del grupo BSH ha desarrollado un conjunto de medidas para colectivo LGTBI al que las partes se remiten en sus propios términos.

Artículo 33. *Club Social.*

Anualmente, para facilitar el acceso a la cultura y actividades recreativas a todo el personal de la empresa, se destina una cantidad equivalente al 0,20% de los salarios brutos de cada centro de trabajo del ámbito de este convenio.

Dicha subvención se regirá según las normas establecidas en el Reglamento del Club Social aprobado por los miembros de la Comisión de Asuntos Sociales del comité de empresa y la representación de la empresa, según consta en acta de reunión de fecha 13 de julio de 1982.

Artículo 34. *Comedor.*

La empresa dispone en avenida de la Industria, 49, de Zaragoza, de un local y servicio de comedor, estando el mismo a disposición, exclusivamente, del personal de turno central de dicho centro de trabajo.

Para poder hacer uso del referido comedor, el personal de turno central que lo desee deberá notificarlo al responsable del comedor con una antelación mínima de siete días naturales. Dicha inscripción tendrá una duración mínima de treinta días. No será exigible el cumplimiento de dicho requisito en los supuestos de cambio de turno con carácter forzoso.

La empresa no vendrá obligada a instalar ningún otro comedor distinto al existente en avenida de la Industria, 49. El personal de turnos de los distintos centros de trabajo renuncia al uso del mencionado comedor.

El coste del menú para el año 2023 se fija en 4,50 euros, que se abonarán por partes iguales, entre la empresa y el empleado. Dicho coste se revisará a partir de este momento y con independencia de futuros convenios, incrementándolo en el mismo porcentaje que resulte en el artículo 38.

En caso de que la gestión del comedor fuese totalmente externalizada, dicho coste se revisará con independencia de futuros convenios, y se incrementará en un porcentaje similar al aplicado por el servicio contratado.

Artículo 35. *Vale Navidad.*

Desde el año 2024, la empresa satisfará anualmente la cantidad de 95 euros a toda la plantilla con al menos un año de antigüedad en la empresa. Esta prestación se materializará el 15 de diciembre de cada año.

Artículo 36. *Transporte de personal.*

La empresa facilitará a su personal de los centros de trabajo del ámbito de este convenio de Zaragoza, la llegada al centro de trabajo a la hora de inicio de la jornada, mediante concierto con una empresa de autobuses, con recogidas desde distintos puntos de la ciudad.

Asimismo, la empresa facilitará el retorno del personal, a la salida del trabajo, a los distintos puntos de la ciudad, mediante autobuses concertados con la misma empresa de autobuses que realiza el transporte a la entrada al trabajo.

Los recorridos serán establecidos por la Jefatura de Personal, previa consulta con los jefes de coche.

Al frente de cada coche podrá existir, un jefe de coche que será el responsable del recorrido, cuya misión será controlar los horarios para llegar puntualmente al trabajo y viceversa. Estos responsables serán designados por Jefatura de Personal. Se les abonará la compensación mensual regulada en el capítulo de condiciones económicas bajo el concepto jefe de coche.

La dirección se compromete a estudiar con la comisión correspondiente de cada planta de trabajo las medidas necesarias para el fomento del uso del transporte de personal puesto a disposición de los trabajadores, en aras de limitar, en la medida de lo posible, la utilización de vehículos particulares, bajo la decidida política de favorecer cuanto pueda, ayudar y mantener la calidad de nuestro medio ambiente.

Artículo 37. *Gestión de los beneficios sociales.*

Se mantendrán los reglamentos existentes para el funcionamiento de alguno de los servicios y cuando las necesidades aconsejen su modificación, o el establecimiento de otros para algún servicio o prestación, se acordará lo procedente por acuerdo de la dirección y el comité de empresa.

Una vez introducido un nuevo modelo salarial y de incrementos, y analizada y evaluada la situación existente, se estudiará la posibilidad del establecimiento de una retribución flexible, intercambiando voluntariamente mediante novación salarial, dinero por vales de guardería, seguros de salud y elementos de HCI (Hogar conectado a Internet) u otros que sean aplicables según normas fiscales de cada momento.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DE CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 38. *Incremento salarial.*

En el año 2023, las tablas y conceptos salariales del artículo 40 se incrementarán un 4,25%.

En dichos porcentajes se encuentra incluido el importe correspondiente a la nueva antigüedad que resulte según el artículo 40.2.

En el año 2024, las tablas y conceptos salariales del artículo 40 se incrementarán un 3%.

En dichos porcentajes se encuentra incluido el importe correspondiente a la nueva antigüedad que resulte según el artículo 40.2.

Cláusula de revisión salarial.

Si el IPC interanual de diciembre del año 2024 es superior al 3%, siempre que el EBIT del Grupo BSH (mundial) sea para ese año 2024 igual o superior al 8%, las tablas y conceptos salariales del artículo 40 de 2024 se incrementarán un 1%.

Si el IPC interanual de diciembre de 2024 es superior al 3%, siempre que el EBIT de Grupo BSH (mundial) sea ese año 2024 igual o superior al 5,50% pero inferior al 8%, por el año 2024 se abonará un 0,50% del salario anual del empleado (salario fijo y prima de producción) en una paga única no consolidable. No obstante, si el objetivo de EBIT de Grupo BSH fijado para el cobro del salario variable de personal exento es inferior al 5,50%, se tomará ese mismo objetivo inferior al 5,50% para la aplicación de esta parte de la cláusula de revisión. Se abonará una vez se tenga conocimiento del citado indicador, normalmente en abril y nunca más tarde de junio.

En el año 2025, las tablas y conceptos salariales del artículo 40 se incrementarán un 3%.

En dichos porcentajes se encuentra incluido el importe correspondiente a la nueva antigüedad que resulte según el artículo 40.2.

Cláusula de revisión salarial.

Si el IPC interanual de diciembre del año 2025 es superior al 3%, siempre que el EBIT del Grupo BSH (mundial) sea para ese año 2025 igual o superior al 8%, las tablas y conceptos salariales del artículo 40 de 2025 se incrementarán un 1%.

Si el IPC interanual de diciembre de 2025 es superior al 3%, siempre que el EBIT de Grupo BSH (mundial) sea ese año 2025 igual o superior al 5,50% pero inferior al 8%, por el año 2025 se abonará un 0,50% del salario anual del empleado (salario fijo y prima de producción) en una paga única no consolidable. No obstante, si el objetivo de EBIT de Grupo BSH fijado para el cobro del salario variable de personal exento es inferior al 5,50%, se tomará ese mismo objetivo inferior al 5,50% para la aplicación de esta parte de la cláusula de revisión. Se abonará una vez se tenga conocimiento del citado indicador, normalmente en abril y nunca más tarde de junio.

En el año 2026, las tablas y conceptos salariales del artículo 40 se incrementarán un 2,75%.

En dichos porcentajes se encuentra incluido el importe correspondiente a la nueva antigüedad que resulte según el artículo 40.2.

Cláusula de revisión salarial.

Si el IPC interanual de diciembre del año 2026 es superior al 2,75%, siempre que el EBIT del Grupo BSH (mundial) sea para ese año 2026 igual o superior al 8%, las tablas y conceptos salariales del artículo 40 de 2026 se incrementarán un 1%.

Si el IPC interanual de diciembre de 2026 es superior al 2,75%, siempre que el EBIT de Grupo BSH (mundial) sea ese año 2026 igual o superior al 5,50% pero inferior al 8%, por el año 2026 se abonará un 0,50% del salario anual del empleado (salario fijo y prima de producción) en una paga única no consolidable. No obstante, si el objetivo de EBIT de Grupo BSH fijado para el cobro del salario variable de personal exento es inferior al 5,50%, se tomará ese mismo objetivo inferior al 5,50% para la aplicación de esta parte de la cláusula de revisión. Se abonará una vez se tenga conocimiento del citado indicador, normalmente en abril y nunca más tarde de junio.

En el año 2027, las tablas y conceptos salariales del artículo 40 se incrementarán un 2,50%.

En dichos porcentajes se encuentra incluido el importe correspondiente a la nueva antigüedad que resulte según el artículo 40. 2.

Cláusula de revisión salarial.

Si el IPC interanual de diciembre del año 2027 es superior al 2,50%, las tablas y conceptos salariales del artículo 40 de 2027 se regularizarán al alza hasta alcanzar el porcentaje de ese IPC Real interanual de diciembre del año 2027 con un tope máximo de hasta un 1%, hasta el 3,50% final total como máximo para el año 2027.

Ello supone que:

—Si el IPC no pasa del 2,5%, no hay revisión.

—Si el IPC quedase en la franja del 2,6% al 3,4%, la revisión sería de entre un 0,1% y un 0,9%, en la décima final que se quedase el IPC real. (2,6% IPC= 0,1% de revisión; 2,7% IPC= 0,2% de revisión, ... 3,4% IPC = 0,9% de revisión)

—Si el IPC llegase al 3,5%, la revisión sería del 1% y;

—Si el IPC fuese del 3,6% en adelante, la revisión sería siempre y como máximo en todos los casos del 1%, fijando así y como máximo un 3,5% de incremento.

En el año 2028, las tablas y conceptos salariales del artículo 40 se incrementarán un 2,50%.

En dichos porcentajes se encuentra incluido el importe correspondiente a la nueva antigüedad que resulte según el artículo 40. 2.

Cláusula de revisión salarial.

Si el IPC interanual de diciembre del año 2028 es superior al 2,50%, las tablas y conceptos salariales del artículo 40 de 2028 se regularizarán al alza hasta alcanzar el porcentaje de ese IPC Real interanual de diciembre del año 2028 con un tope máximo de hasta un 1%, hasta el 3,50% final total como máximo para el año 2028.

Ello supone que:

—Si el IPC no pasa del 2,5%, no hay revisión.

—Si el IPC quedase en la franja del 2,6% al 3,4%, la revisión sería de entre un 0,1% y un 0,9%, en la décima final que se quedase el IPC real. (2,6% IPC= 0,1% de revisión; 2,7% IPC= 0,2% de revisión, ... 3,4% IPC = 0,9% de revisión)

—Si el IPC llegase al 3,5%, la revisión sería del 1% y;

—Si el IPC fuese del 3,6% en adelante, la revisión sería siempre y como máximo en todos los casos del 1%, fijando así y como máximo un 3,5% de incremento.

Paga a la firma del convenio. A la firma del convenio, los trabajadores de alta en la empresa sujetos a las condiciones económicas del convenio percibirán 150 euros.

Artículo 39. *Principios generales sobre retribución.*

1. 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, impuesto a cuenta sobre la renta de las personas físicas y cualquier otra que pudiera corresponder por aplicación legal.

2. Los importes de los conceptos salariales que figuran en este convenio, son cantidades mínimas garantizadas, abonables en proporción al tiempo realmente trabajado, cuyo módulo de base para su cálculo serán las horas pactadas en el artículo 19 de jornada del presente convenio.

3. Respetando la prioridad aplicativa establecida en el vigente artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, los siguientes conceptos salariales son los previstos en el vigente Convenio Colectivo del Metal Zaragoza: Salario Convenio recogido en las tablas salariales del presente convenio (concepto recogido en el artículo 40.1

del presente convenio); Pagas extra junio (concepto recogido en el artículo 40.10 del presente convenio); Paga extra Navidad (concepto recogido en el artículo 40.10 del presente convenio); Nocturno (concepto recogido en el artículo 40.7 del presente convenio); Tóxico-peligroso (concepto recogido en el artículo 40.8 del presente convenio); Prima de actividad/producción (concepto recogido en el artículo 40.11 del presente convenio).

El resto de conceptos salariales recogidos en el presente convenio y las cuantías de todos ellos provienen de las negociaciones del ámbito de la empresa.

Artículo 40. *Conceptos retributivos.*

El salario fijo estará compuesto por los conceptos de salario base para cada grupo/categoría, complemento personal o nuevo complemento personal, plus de permanencia, complemento fijo asistencia, antigüedad, nuevo plus de flexibilidad reformas 2011/2012 (sustituye al plus artículo 11 párrafo f) y pagas extras.

El resto de conceptos, pluses, primas y variables por objetivos, tienen la consideración de salario variable y se detallan a continuación en este artículo.

Para mayor aclaración se encuentran las tablas salariales en anexo V (tablas y resumen total salario).

40.1. Salario base:

Será el que para cada categoría profesional se establece en la tabla 1.

Su forma de pago se determina a continuación. En este valor están incluidos los importes por domingos y festivos.

Al personal del grupo mano de obra, cuyo salario se paga por jornal diario, se pacta que las horas reales de trabajo se abonen en proporción mensual, a fin de que el importe a percibir sea equitativo todos los meses. Las horas promedio que figuran en Nómina Mensual son las siguientes:

CUADRO HORAS PROMEDIO PAGO NÓMINA

Estas horas afectarán igualmente al personal con salario mensual.

Jornada anual efectiva 2023	Horas vacaciones (incluye días de reducción jornada asimilados en devengo)	Total horas año	Total promedio pago nómina
1744	187,320	1931.32	160.943

Si la diferencia surge como consecuencia de cambios de turno, estas se regularizarán bien recuperando las mismas o por el contrario disfrutando permiso, previo acuerdo con el interesado.

En el caso de no haberse podido aplicar el citado cuadro horario en nómina desde el 1 de enero, se regularizarán las horas a lo largo del año, con el fin de que resulten las horas totales año.

Las horas promedio nómina, serán la base para el cálculo del importe a pagar de los conceptos salariales de: Salario base, complemento personal, antigüedad, CFA y plus de permanencia.

4. 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 el calendario que le sea de aplicación.

5. El concepto salarial de productividad, en sus dos componentes de: prima fija de actividad 90.000 UMT MTM y de prima de rendimiento pactada de 112.500 UMT/hora para el sistema de complementos de nivel, por su propia naturaleza, se abonará tomando como base únicamente las horas de trabajo realizadas en el mes.

La prima de vacaciones se pagará por el promedio de los devengados en los 3 últimos meses anteriores al disfrute.

40.2. Antigüedad.

Se abonará el 1,25% anual del salario de convenio base. Su forma de pago se determina en el artículo 39.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

La fecha inicial de cómputo será la de ingreso en la empresa, incluido el período de aprendizaje. Si transcurren treinta o más días de interrupción de la prestación

laboral, volverá a reinicializarse el cómputo. Esta fórmula será aplicable únicamente a las situaciones que se produzcan a partir de la entrada en vigor del convenio, iniciándose este cómputo a partir de este momento. En ningún caso tendrá efecto sobre situaciones existentes a la firma.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del 1 de enero del año en que se cumpla cada anualidad, si la fecha de vencimiento anual es anterior al 30 de junio y desde 1 de enero del año siguiente si es posterior.

Ambas partes, están de acuerdo en que durante la vigencia del convenio se establecerán conversaciones a fin de buscar una mejor redistribución del concepto de antigüedad.

40.3. Complemento fijo de asistencia:

Será el que para cada categoría profesional se establece en la tabla 1. Su forma de pago se determina en el artículo 39.

40.4. *Complemento personal.*

Se utiliza el concepto de complemento personal, ya existente en nómina, para incorporar los conceptos salariales que se indican a continuación, con la finalidad de simplificar la estructura retributiva.

Por otro lado, se diferencian dos formas de cálculo y denominación del mismo en función de los trabajadores a los que se aplica:

Complemento personal:

- Consolidación consecuciones 2008.
- Tramo garantizado prima calidad.
- Tramo garantizado prima competitividad.
- Reconocimiento competitividad 2002.
- Prima productividad a cuenta de las consecuciones 2010.
- El 50% del anterior concepto artículo 11 F (flexibilidad).

Desapareciendo todos estos conceptos de nómina. Estos conceptos provenían de convenios anteriores a 2011 y sus cantidades se les mantienen a título personal a aquellos trabajadores que los percibían hasta esa fecha.

Entre los enumerados, se incluyen los tramos garantizados de primas anteriores al sustituirse estas por un nuevo sistema de primas variables aplicable a toda la plantilla. También se incluye el 50% del anterior plus de flexibilidad (artículo 11 F) al corresponder con la remuneración de medidas de flexibilidad de tiempo de trabajo anteriores a las modificaciones normativas sobre distribución irregular de la jornada.

Y a título personal, solo para los que los venían percibiendo, se les añadirá en este concepto:

- Extrasalarial voluntario.
- Ad personam.*
- Plus fijo de jefe de equipo.
- Plus líder de equipo.
- Compensación descanso bocadillo.

Desapareciendo también todos estos conceptos de nómina.

En cualquier caso, este concepto tendrá siempre un mínimo garantizado para todos los trabajadores que se recoge en las tablas salariales y cuya cantidad deviene de los siguientes conceptos colectivos:

- Consolidación consecuciones 2008.
- Reconocimiento competitividad 2002.
- Tramo fijo de la prima de competitividad.

Desapareciendo todos estos conceptos de nómina.

Esta cantidad mínima se abonará a todos aquellos trabajadores de nueva incorporación o a aquellos trabajadores que se reincorporen pero que estuviesen en situación de baja de empresa en la semana de la firma del convenio colectivo 2011-2015. Se fija en tablas a los únicos efectos de recoger la actualización económica anual del mismo prevista en el artículo 38 del convenio y para asignar una cantidad mínima por ese concepto a todos los trabajadores de nueva incorporación.

Así, una vez el trabajador consiga sus primeros incrementos a complemento personal por participación efectiva en el resultado de la empresa según reza el

artículo 38, y dado que estos se consolidan, se sumarán en el complemento personal de cada empleado.

De esta manera, todos los trabajadores que hayan participado en la consecución de los resultados de la empresa tendrán el mismo y único concepto por este motivo, denominado «Complemento Personal», aunque de cantidades diferentes y personales según haya sido su participación efectiva en la empresa en los años en los que han trabajado en la misma y se han repartido beneficios efectivamente.

Aquellos valores ahora incluidos en el complemento personal que sirven para el cálculo de otros conceptos salariales se desglosarán e indicarán como anexo V en las tablas salariales.

40.5. Nuevo plus de flexibilidad reformas 2011/2012.

Retribuye el nuevo sistema de flexibilidad de tiempo de trabajo implantado a través de este convenio y que todos los trabajadores percibirán desde 2012. En 2023, consiste en un plus fijo mensual de 25,49 euros por el concepto de flexibilidad.

40.6. Complemento plus permanencia.

Comenzará a percibirse el complemento plus de permanencia a partir del mes natural completo siguiente al que se alcancen los doce meses continuados o alternos de trabajo en la misma.

Dicho periodo de doce meses se computará sumando todos los periodos trabajados desde el día 1 de enero de 1996, excepto los correspondientes a las vacaciones de verano. Estos tan solo serán tenidos en cuenta en el supuesto de que hubiera un contrato anterior preexistente o posterior.

Será el que para cada categoría profesional se establece en anexo V.

40.7. Plus nocturno:

El personal cuya jornada laboral sea considerada como nocturna, según las disposiciones legales, se le abonará un 20% sobre los conceptos de salario base, antigüedad, complemento fijo asistencia, plus de permanencia, plus comida prima de producción teórica y el concepto de consecuciones 2008 que ahora está incluido en el complemento personal y sirve solo a efectos de calcular este plus (se revisará con el incremento para tablas y conceptos pactado) y referido a las horas en que se haya trabajado en el turno de noche.

40.8. Trabajos excepcionalmente tóxicos y peligrosos.

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya realizado aquellos trabajos

(Valor hora salario base + valor hora antigüedad) 20% x horas efectivas trabajadas. Dicha cuantía se reducirá a la mitad, si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a 60 minutos por jornada sin exceder de media jornada.

En los importes que están reflejados en el anexo V está incluida la reducción por cuarto de hora de bocadillo.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo superior de la industria, el 20% pasará a ser el 25% si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y el 30% si fuesen las tres.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada dicha desaparición, dejará de abonarse la citada bonificación, pudiendo recurrirse la decisión adoptada.

En el valor hora base + valor hora antigüedad, se excluirá el importe de domingos y festivos, siendo el coeficiente 0,8192, ya que en las tablas de salarios de convenio, se encuentran incluidos el domingo y festivos.

La determinación del personal que debe percibir este plus compete a la dirección de la empresa, previo informe del Comité de Seguridad y Salud.

40.9. Plus de jefe de equipo.

El plus que percibirá aquel operario que haya sido nominado como jefe de equipo consistirá en un 20% sobre el salario base más antigüedad de su categoría.

Este plus se percibirá mientras desempeñe dichas funciones, teniendo la consideración de complemento de puesto de trabajo no consolidable.

40.9. Bis. Plus de oficial coordinador, plus de oficial técnico de production system (PS), plus de oficial de instalaciones y plus de especialista de mantenimiento o matricería o calidad.

Plus de oficial coordinador, plus de oficial técnico de production system (PS), plus de oficial de instalaciones: Es el plus que percibirá aquel operario con categoría de oficial de producción durante el tiempo que realice las siguientes funciones:

—Plus Técnico PS: Lo percibe el operario que desempeñe las funciones de la categoría de oficial, no trabaja habitualmente de forma directa en el montaje del aparato y se encarga de coordinar actividades y herramientas del BSH Production System y tareas de mejora continua ayudando al encargado en la gestión de los indicadores. Todo ello referido a su ámbito de actividad. Como plus de puesto de trabajo se percibe exclusivamente mientras sea nominado a tal fin y ocupen el puesto.

—Plus coordinador: Lo percibe el operario que desempeñe las funciones de la categoría de oficial, y que además de realizar las funciones propias de especialista, coordina la actividad de otros especialistas pero sin mando jerárquico sobre los mismos. Ayuda en la organización del proceso productivo y organización de las personas y reporta cualquier incidencia que se produzca en su área para que se adopten las decisiones necesarias. Como plus de puesto de trabajo se percibe exclusivamente mientras sea nominado a tal fin y ocupen el puesto.

—Plus instalaciones: Lo percibe el operario que desempeñe las funciones de la categoría de oficial, y que además de realizar las funciones propias de especialista, ejerce efectivamente la responsabilidad de una instalación que ha superado la auditoría del nivel AM 5 de TPM. Como plus de puesto de trabajo se percibe exclusivamente mientras sea nominado a tal fin y ocupen el puesto.

En 2023 consiste en 606,45 euros anuales, en proporción al tiempo trabajado y desde el momento en que se ocupe el puesto.

Plus de especialista con funciones de mantenimiento o matricería o calidad: Es el plus que percibirá aquel operario con categoría de especialista y que haya sido nominado expresamente, mediante comunicado al efecto, para percibir el plus de especialista con funciones de mantenimiento, matricería o calidad. Así, mientras desempeñe puestos de mantenimiento, matricería o calidad, además del salario del especialista, percibirá el plus de mantenimiento, matricería o calidad.

En 2023, consiste en 346,39 euros anuales, en proporción al tiempo trabajado y desde el momento en que se ocupe el puesto.

40.10. Pagas extras.

Dichas gratificaciones se abonarán el 30 de junio y el 15 de diciembre respectivamente.

Se abonará cada una con treinta días calculados de la siguiente forma: (Valor hora salario base + antigüedad) x horas de pago establecidas a continuación:

El concepto salarial de pagas extras, se abonará de acuerdo con las siguientes horas de pago:

Personal técnico-administrativo	160,943
Subalterno	
Salario Mensual	
Personal Mano de Obra	158,737
Salario diario	

Cálculo de horas promedio pago nómina:

Días laborables = 270 (365 - (52 + 14 + 27+2))

Jornada anual = 1.744 horas

Jornada día = 6,4593 (1744 / 270)

Horas vacaciones = 187,320 (29 x 6,4593). Nota: 27 días vacaciones + 2 días de reducción de jornada asimilados en devengo a vacaciones

Horas pago nómina

Año = 1931,320 (1744 + 174,411+ 12,9186)

Horas promedio pago

Mes = 160,943 (1931,32 / 12)

Días promedio pago mes

Personal M.O. = 30,417 (365 / 12)

Horas pago extras

Personal M.O. = 158,737 = (160,943 x 30)/30,417

Horas pago prima M.O. = 1744 + 187,320

(Los días laborables del mes según calendario x 8)

El importe sin antigüedad figura en la tabla salarial del anexo V.

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:

I.T. enfermedad / accidente.

Las ausencias que tengan la consideración de retribuidas.

La cuantía del plus paga junio se suma a la paga de junio y la cuantía del plus paga diciembre se suma a la paga extraordinaria de Navidad, desapareciendo tales conceptos de nómina.

40.11. Prima de producción: Personal mano de obra directa.

La prima de producción se compone de:

40.11.1 Prima fija: La prima fija de producción se devengará al alcanzar individualmente una actividad real normal 90.000 UMT -MTM

Los valores correspondientes a cada grupo de calificación de puesto y niveles son los que figuran en la tabla II, anexo VI, en el sistema de complementos de nivel vendrá establecido su valor por la diferencia entre el complemento de nivel de cada uno de los niveles y el valor de la prima de rendimiento de cada uno de ellos.

Su fórmula de cálculo es la siguiente: (Valor hora del nivel x horas de trabajo mes).

En el supuesto de que un trabajador, por causas imputables a su voluntad, no alcance dicha actividad mínima de 90.000 UMT MTM, medido en promedio mensual, perderá el derecho a la percepción de la prima correspondiente a aquellos días en que el trabajador no haya alcanzado la actividad mínima

40.11.2 Prima de rendimiento; Con independencia de la prima fija del punto anterior, se devengará una prima de rendimiento para las actividades pactadas enumeradas en el artículo 18, cuyo valor hora figura en la tabla del anexo V, El valor de esta prima será igual para todos los niveles.

Su fórmula de cálculo es la siguiente: (Valor hora del nivel x horas de trabajo mes).

Si un trabajador, por causas imputables a su voluntad no alcanza las actividades pactadas en dicho artículo 18, medidas en promedio mensual, perderá el derecho a la percepción de la prima de rendimiento, de aquellos días en los que no haya alcanzado la actividad pactada.

Si su media mensual hubiera sido inferior en dos puntos a la actividad pactada en cada momento, perderá el derecho a la percepción de la prima de rendimiento correspondiente a todo el mes.

Estos apartados en su conjunto forman la prima de producción, por lo que en nómina figura la suma de ambas bajo dicha denominación.

Los cálculos de la actividad media mensual, tanto individual como colectiva, se realizarán teniendo en cuenta únicamente los tiempos dedicados a trabajos con valoración directa.

Cuando se realicen trabajos que no tengan valor de tiempo concedido, se abonará la prima de rendimiento correspondiente a la actividad media obtenida por la sección en que se realicen el mes anterior.

Todo el personal de mano de obra, cuando no realice trabajos como directo, percibirá la prima de producción sobre la actividad media general de cada centro de trabajo del mes anterior a la percepción correspondiente al personal de mano de obra directa.

40.12. Devengo de vacaciones:

El disfrute de las vacaciones se devengará de la siguiente forma:

1. Suma de valores hora de los siguientes conceptos fijos:

Salario base + antigüedad + C.F.A. + complemento personal o nuevo complemento personal + plus de permanencia / anexo V + prima de producción⁽¹⁾ + p. comida x horas de pago: (Apartado 3. Artículo 39).

⁽¹⁾ Se tomará el valor del promedio/hora percibido en los tres meses anteriores al disfrute. La fecha inicial para el cómputo del pago de estos conceptos, será el del comienzo del primer periodo general de vacaciones.

2. Los conceptos salariales de penoso, nocturnidad, otros turnos (del 4.º al 9.º turno) y horarios especiales se abonarán a aquellos que lo vienen percibiendo habitualmente por jornada completa en el período de los tres meses anteriores al mes de inicio del periodo oficial de vacaciones, y proporcionalmente tiempo percibido durante esos tres meses, siempre y cuando en el momento del cobro se mantengan las condiciones para el mismo. Su forma de pago será:

Suma de conceptos dividido entre días naturales del trimestre considerado, y X por n.º días de vacaciones, según corresponda.

3. Horas extras: Se computarán para su abono a aquellas personas que las vienen percibiendo asiduamente como mínimo en un período de tres meses anteriores al inicio de vacaciones. Su forma de pago será de igual forma que la que se establece en el punto 40.12.2.

40.13. Dietas:

Si por necesidades del servicio algún empleado tuviese que desplazarse de la localidad en que habitualmente tenga su residencia y lugares en que efectúa su trabajo, la Empresa abonará los gastos de locomoción de acuerdo con norma interna vigente en cada momento y las correspondientes dietas que se establecen en los siguientes valores:

Desayuno	4 euros
Comida (Intercentros	18 euros 15 euros)
Cena	20 euros
Total	42 euros

En el año 2024 estos importes tendrán efecto a partir de la firma del convenio.

Estas cuantías serán revisadas al alza en cualquier momento en que lo sea la norma de grupo que las contempla.

40.14. Plus comida.

Se abonará al personal de turnos rotativos, mañana, tarde y noche, en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose el importe total año en doce mensualidades. La cantidad mensual será de 42,57 euros en 2023.

El personal que cambiara de turnos mañana, tarde y noche, a turno central, dejará de percibir la citada cantidad; por el contrario, si una persona del turno central pasa a turnos mañana, tarde y noche, percibirá el citado plus de comida, siempre que se cumplan las condiciones que se establecen en el artículo 34.

40.15. Plus otros turnos y horarios especiales:

Otros Turnos recogidos en el artículo 16.2:

Se aplicará el porcentaje indicado abajo a cada turno sobre los siguientes conceptos: Salario base de cada grupo/categoría, complemento personal o nuevo complemento personal, plus de permanencia/CFA, antigüedad, prima de producción y plus comida.

Cuarto turno: Martes-sábado mañana. 15%.

Quinto turno: Martes-sábado tarde. 20%.

Sexto turno: Martes-sábado noche. 20%.

Séptimo turno: Miércoles-domingo mañana. 20%.

Octavo turno: Miércoles-domingo tarde. 25%.

Noveno turno: Miércoles-domingo noche. 20%.

Complementos adicionales a los otros turnos:

Turno de noche: Plus de nocturnidad adicional sobre los turnos de mañana.

Días de descanso alterno: Si los días de descanso semanal son alternos, un 5% adicional.

Los días de descanso podrán acumularse con acuerdo con el responsable de la sección y su disfrute podrá realizarse de forma continua en periodos máximos de cinco días. En caso de acumulación del disfrute no procederá el abono de ese 5% adicional.

Horarios especiales, artículo 16.3: La compensación para todos los días de duración de los horarios especiales para las personas afectadas será del 12% sobre los siguientes conceptos: Salario base de cada grupo/categoría, complemento personal o nuevo complemento personal, plus de permanencia/CFA, antigüedad, prima de producción teórica y plus comida.

Al personal afectado por otros turnos y horarios especiales se le aplicarán los porcentajes aquí establecidos, con excepción del complemento de puesto de trabajo y del complemento superior al mes, referido a las horas que se haya trabajado en estos turnos u horarios.

Forma de cálculo del plus de otros turnos: Para calcular el valor hora de estos turnos se tomará el valor mensual del salario base, el complemento personal o nuevo complemento personal, el plus de permanencia/CFA y la antigüedad del empleado divididas por el número de horas promedio (160,943); se tomará el valor hora de la prima de producción de las horas efectivamente trabajadas por el empleado en el mes y el valor mensual fijo del plus comida en función del tiempo trabajado. Sobre la suma de todo ello se aplicará el porcentaje que se establece para el otro turno que corresponda. Y el valor hora resultante se multiplicará por el número concreto de horas efectivamente realizadas en el turno que se retribuye con el plus.

40.16. Compensación asistencia.

Para dar cumplimiento al compromiso adquirido de mejorar el absentismo, los trabajadores por su asistencia diaria al trabajo, en 2023 percibirán una prima mensual de 6,08 euros. Perderán el derecho a percibir esta prima mensual individual los trabajadores que falten un día o más de trabajo en el mes por cualquier causa excepto las siguientes:

- Flexibilidad a la baja (individual o colectiva).
- Crédito sindical.
- Accidente de trabajo o enfermedad profesional.

El abono que finalmente resulte a cada empleado/a se realizará a mes vencido.

40.17. Plus jefe de coche.

Al frente de cada coche podrá existir un jefe de coche que será el responsable del recorrido, cuya misión será controlar los horarios para llegar puntualmente al trabajo y viceversa. Estos responsables serán designados por Jefatura de Personal. Se les abonará una compensación mensual de 42 euros en cada uno de los años de vigencia del convenio.

40.18. Sistema de incentivos:

A) Preámbulo

El actual sistema de incentivos, responde al establecimiento de un sistema que prima la participación en la creación de valor por medio del trabajo realizado, siempre a través del desarrollo profesional, la polivalencia y el establecimiento de grupos de trabajo homogéneos. Este sistema implica un grado creciente de compromiso y participación con los objetivos generales de la empresa.

Para el seguimiento de dicho sistema se usará la Comisión de Primas e Incentivos del artículo 10.

Este sistema se estructura de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Se establecen cinco niveles profesionales (A, B, C, D y Z), anexo VII, en los que se integrarán todos los puestos de trabajo de MOD y MOI de la empresa, a través de un análisis de las características de los puestos y de los conocimientos necesarios para el desempeño de los mismos.

b) Cada operario de MOD y MOI queda asimilado a un nivel, en razón de la aptitud profesional reconocida al mismo, así como de la disponibilidad de polivalencia

para poder asumir las tareas o funciones de los puestos del nivel asimilado o de los inferiores.

c) Esta asimilación se realizará por la dirección cuando se cumplan los requisitos antes mencionados en base del mapa de puestos de cada planta del anexo III y el manual de valoración de puestos de trabajo que se acordará entre las partes, para lo que existirá un programa de formación, en razón de las lagunas o carencias de las personas de MOD.

d) Las primas de actividad fija y de rendimiento están sustituidas por un complemento de nivel, cuyo cobro estará en una parte vinculado a alcanzar la actividad 90.000 UMT MTM, y otra parte vinculado a alcanzar la actividad 112.500 UMT MTM

e) Aquellos operarios que sean asimilados a niveles con salarios inferiores a los que tengan consolidados, mantendrán la diferencia por aplicación del artículo 9 del convenio, con los consiguientes incrementos que se pacten en convenio.

f) El nivel de entrada o de acceso al sistema, será el NIVEL A.

g) Los oficiales de 1.ª MOI pasarán a percibir la cantidad correspondiente a los antiguos grupos de prima mediante un complemento de nivel denominado Z. Los de 2.ª MOI se asimilarán al nivel D y los de 3.ª MOI al nivel C. El resto se asimilará según los criterios generales del sistema. Las cantidades que se vinieran percibiendo por encima de dichos niveles serán percibidas en concepto de ad personam y se incluirá dentro del complemento personal.

B) Normas de procedimiento:

El presente sistema de incentivos se regirá por las siguientes normas de procedimiento:

1.º Definición de niveles y asimilación de puestos a dichos niveles.

En el anexo VII al presente documento se recoge la definición de los cuatro niveles (A, B, C y D), y la asimilación de los puestos de trabajo a los mencionados niveles.

Los nuevos puestos de trabajo que se creen serán asimilados al nivel correspondiente previa consulta con la Comisión de Primas e Incentivos. El nivel de prima asignado a cada puesto de trabajo quedará recogido en el mapa de puestos del anexo III.

2.º Asimilación de personas a niveles.

Dicha asimilación será realizada directamente por la dirección en función de los siguientes criterios:

—El desempeño del puesto de trabajo actual de cada persona.

—El nivel de conocimiento básico exigido para el nivel al cual se va a asimilar, conforme al correspondiente programa de formación establecido.

—La capacidad demostrada para ocupar distintos puestos asimilados al nivel que se esté considerando (polivalencia del trabajador).

—La formación realizada correspondiente del sistema, definida por la dirección.

—En la hipótesis de que un trabajador no estuviera de acuerdo con la decisión de la dirección en cuanto a la asimilación del correspondiente nivel podrá acudir a la Comisión Paritaria, la que, analizado el tema, emitirá el correspondiente informe, que será considerado por la dirección para tomar la decisión final.

—La asimilación de personas a los distintos niveles será realizada por la Dirección según vayan desarrollándose los módulos del programa de formación.

La comisión al efecto se reunirá si hubiera materia a tratar y previa solicitud de una de las partes.

3.º Asimilación a niveles superiores:

a) Puestos de nueva creación.

Serán analizados en el seno de la Comisión y sus vacantes sacadas a concurso al que podrán optar todas las personas de nivel inferior, no más tarde de tres meses desde el momento en que sean cubiertos por primera vez.

Los criterios de elección, pruebas, valoración de méritos, etc. exigidos para ocupar las vacantes, serán determinados de forma particular para cada vacante publicada, consultados previamente en el seno de la Comisión Primas e Incentivos.

Los resultados de este concurso estarán exclusivamente vinculados al momento y puestos vacantes. No se establecerá referencia a ellos para futuras vacantes u ocupaciones coyunturales.

Se añadirán al mapa de puestos del anexo III.

b) Ocupación coyuntural de puesto de nivel superior.

Dada la movilidad necesaria de personas entre puestos, motivada por la requerida adaptación a la demanda (variaciones de volumen, trabajo en verano, etc.), es un hecho habitual la ocupación de puestos de nivel superior.

El desempeño efectivo de un puesto de nivel superior se compensa con el complemento de nivel correspondiente al puesto.

Esta compensación desaparece en el momento que deja de desempeñarse, salvo que por su duración pueda considerarse consolidado.

Con independencia de que, acabada la necesidad coyuntural, vuelva a ocupar un puesto de trabajo de su nivel, habrá consolidado el complemento de nivel superior, siempre que el trabajo realizado en el mencionado nivel superior tenga una duración superior a doce meses continuos o alternos en un periodo de referencia de veinticuatro meses. Incluirá consolidaciones de nivel C y nivel D de trabajadores con nivel A. Se exceptúa en el caso de desempeño de puestos de nivel B, cuyas reglas se establecen a continuación.

Desde el momento en que un trabajador ocupe un puesto de nivel superior percibirá la prima que corresponda a ese puesto.

Promoción de trabajadores actuales del nivel A al nivel B

Se realizará por la dirección con los siguientes criterios:

1) Criterio de antigüedad en el sistema de niveles: Cinco años desde el momento en que la relación contractual pasa a ser indefinida. Los cinco años se contarán de fecha concreta (día, mes y año) a fecha concreta (día, mes y año).

2) Criterio de formación: Realización y superación de los cursos correspondientes establecidos por la dirección de acuerdo con los representantes de los trabajadores. Estos cursos podrán ser programados hasta la finalización de la vigencia del Convenio. La negativa a realizarlos, supondrá la no posibilidad de promoción. Podrán ser declarados válidos a estos efectos los realizados por los trabajadores con anterioridad, programados por la dirección.

3) Serán absorbidas las cantidades por encima del nivel A que se vinieran percibiendo en concepto de ad personam.

4) Complementos de nivel - retribución:

Se hallan recogidos en las tablas del anexo V. Sustituyen los grupos de prima anteriores.

Serán absorbidas las cantidades que se vinieran percibiendo en concepto de ad personam, en caso de modificación de condiciones económicas.

40.19. Variables por objetivos: Calidad y productividad.

Se establecen las siguientes variables anuales por objetivos de calidad y productividad en sustitución de las anteriores primas de calidad y productividad.

Desde el año 2023:

		Año 2023 y en adelante		
		0 a 50% del Objetivo	100% del Objetivo	150% del Objetivo
PRODUCTIVIDAD	DEP Planta	50	100	150
CALIDAD	FPY Planta	50	100	150
	TCR			
	Audit Rate Planta			
	Chatarras y Recuperaciones Planta			
	Mix Calidad Planta			
TOTAL PRIMA EN EUROS		100	200	300
		mínimo garantizado año		máximo año

Características generales.

Base y cuantía de las variables. La base 100% de la prima se conseguirá si se alcanza el 100% del objetivo anual planificado en el indicador o indicadores elegidos en cada gama de producto. El 50% de la variable estará siempre garantizado y se podrá alcanzar hasta el 150%. Así, el abono de la variable es lineal entre el 50% mínimo y el 150% máximo y conforme al objetivo conseguido.

Abono y liquidación. Por su propia naturaleza es un concepto variable y no consolidable. Aunque parte de la efectiva aportación del trabajador en cada momento al proceso productivo, será percibida también durante las vacaciones del trabajador. Será requisito *sine qua non* para su percepción el permanecer en alta efectiva en la empresa y en proporción al periodo estimado percibiéndose en las situaciones de IT.

La parte garantizada de las primas se abonará en dos pagos en junio y diciembre. La liquidación final de las variables será anual, abonándose dentro del primer trimestre siguiente al año natural vencido. Aquellos trabajadores que sean comunes a varias gamas de producto cobrarán ponderadamente. Los trabajadores que hayan cambiado de gamas dentro del periodo cobrarán las variables de las respectivas gamas ponderadamente al tiempo asignado a la gama correspondiente.

Características particulares de cada variable.

Variable de calidad.

Indicadores de Calidad y establecimiento de los mismos. Se busca el “0” defectos en el producto que sale de nuestras Plantas, con el menor coste posible, mediante la participación activa de los trabajadores. Para ello se establece un incentivo a la mejora de la calidad de producción, cuyo importe depende de en qué medida se alcanza o mejora el objetivo planificado anual de uno o varios de los siguientes indicadores básicos y conocidos de la calidad para cada gama de producto: AUDIT RATE (AR), FIRST PASS YIELD (FPY), TCR y «CHATARRAS-REOPERACIONES» (ChR) u otros indicadores que puedan fijar las áreas de productos tales como el coste de calidad, el CR200, etc. que deberán ser acordados en la comisión de primas definiéndose su formulación y sus objetivos.

Cada planta industrial (FDCM, FCGM, FLCC) podrá elegir de entre estos sus propios indicadores de prima de calidad.

El indicador o indicadores concretos en los que se base la variable y el peso en la misma de cada uno de ellos, que podrá ser diferente, se establecerán en el primer trimestre de cada año en la Comisión de Primas e Incentivos, siempre y lógicamente

N o r m a

en base a las exigencias de calidad que para ese año tenga cada planta. La dirección trasladará el objetivo que ha sido asignado para cada uno de los posibles indicadores. La opinión de los expertos en calidad de los representantes de los trabajadores a la hora de fijar el indicador concreto será tomada en cuenta, siendo definitiva en último caso la decisión de la dirección. En caso de discrepancia se fijará el que se haya fijado al colectivo de estructura (exentos). La citada comisión será la encargada de su seguimiento.

Glosario de términos, especificaciones y ejemplos:

Audit Rate (AR): Es el índice ponderado de defectos detectados en la Auditoria final expresado en ppm's.

Cuanto más bajo sea el valor del indicador alcanzado, mayor será el incentivo y siempre hasta el límite establecido de mejora y cuantía de prima.

First Pass Yield (FPY): Es el número de aparatos sin defectos por cada cien aparatos fabricados (aparatos buenos a la primera).

—El cálculo para un determinado periodo de tiempo, se obtiene de la siguiente forma:

$$F.P.Y. = 100 \times \left(1 - \frac{N.º \text{ aparatos reparados}}{N.º \text{ aparatos fabricados}}\right)$$

Ejemplo de un día cualquiera:

- N.º aparatos reparados = 180
- N.º aparatos fabricados = 2000
- F.P.Y. = 91%

—Cuanto más alto sea el valor de FPY alcanzado, mayor será el incentivo y siempre hasta el límite establecido de mejora y cuantía de prima.

Chatarras y reoperaciones (ChR):

Chatarras: Es el coste estándar del material desechado por defectuoso en euros, dividido por el número de aparatos fabricados.

Reoperaciones: Es el coste, según tarifa estándar, de las horas empleadas de reparaciones y reoperaciones en euros, dividido por el número de aparatos fabricados.

El cálculo para un determinado periodo de tiempo, se obtiene de la siguiente forma:

$$\text{Chatarras + reoperaciones} = \frac{\text{Coste (€) chatarras + coste (€) reparaciones y reoperaciones}}{N.º \text{ aparatos fabricados}}$$

Cuanto más bajo sea el valor de chatarras y reoperaciones alcanzado, mayor será el incentivo y siempre hasta el límite establecido de mejora y cuantía de prima.

Technical Call Rate (TCR): Es un indicador del número de electrodomésticos que presentan un fallo de calidad en casa de nuestros clientes. Nos da la medida de la Calidad de nuestros productos en el domicilio del cliente.

El TCR se determina para el primer año de garantía (TCR 100) y para el segundo año de garantía (TCR 200)

Este indicador muestra la relación de electrodomésticos que presentan un fallo de calidad en relación al número total de electrodomésticos producidos en el mismo periodo de tiempo, calculándose del siguiente modo:

$$\text{Technical Call Rate} = \frac{N.º \text{ de llamadas al Servicio Técnico en periodo de garantía}}{N.º \text{ electrodomésticos en periodo de garantía}} (\%)$$

Variable de productividad.

Indicador de productividad. La prima de productividad busca la mayor eficiencia en la fabricación de nuestros productos mediante la participación activa de los trabajadores. Para ello se establece un incentivo a la mejora de la productividad, cuyo importe depende de en qué medida se alcanza o mejora el objetivo anual planificado del indicador estándar BSH de productividad industrial: Direct Employee Productivity (DEP). Así, cada planta industrial (FDCM, FCGM, FLCC) tendrá su propio objetivo de prima de productividad.

La dirección trasladará el objetivo de DEP que ha sido asignado a la planta en el primer trimestre de cada año a la Comisión de Primas e Incentivos. La línea de

mejora de la DEP a lo largo del año será calculada en función del valor acumulado final marcado como objetivo anual por la División de Producto correspondiente. La citada comisión será la encargada de su seguimiento.

Glosario de términos, especificaciones y ejemplos:

Direct Employee Productivity (DEP): Es el indicador del progreso en productividad de los empleados directos de la fábrica, comparando un periodo concreto con la media del año anterior. Mide la relación entre la producción obtenida y los recursos o medios utilizados para obtenerla. Elevar la productividad significa que se produce más con igual consumo de recursos o que se obtiene la misma producción utilizando menos recursos

—El cálculo sigue la siguiente fórmula:

$$DEP = \frac{\frac{\text{Valor añadido [€]}}{\text{Horas presencia [h]}}_{\text{Año actual}}}{\frac{\text{Valor añadido [€]}}{\text{Horas presencia [h]}}_{\text{Año anterior}}} - 1$$

Valor añadido: Costes de mano de obra y máquina por aparato.

Horas de presencia: Todas las horas de MOD de un periodo.

Para evitar influencias debidas al cambio de precios, los costes de producción tienen que ser evaluados con los precios del año anterior.

—¿Cómo se mejora la DEP?

• Incrementando el valor añadido por hora de presencia:

- ☐ Mejoras técnicas en los procesos.
- ☐ Nuevos equilibrados con mejor saturación.

• Reduciendo las horas presencia para el mismo valor añadido:

- ☐ Evitando paros por averías.
- ☐ Cumpliendo los planes de producción.
- ☐ Automatizando procesos.
- ☐ Reduciendo las pérdidas por calidad: Reparaciones, reoperaciones.
- ☐ Disminuyendo los desvíos.

—Cuanto más alto sea el valor DEP alcanzado, mayor será el incentivo y siempre hasta el límite establecido de mejora y cuantía de prima.

NOTA: Se seguirán las actualizaciones de definiciones de los índices de calidad y DEP que marque BSH.

Artículo 41. *Mejora prestación IT. Enfermedad. Accidentes. Absentismo.*

A) Enfermedad.

1. La empresa, en caso de baja por incapacidad temporal derivada por enfermedad mejorará las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social, desde el primer día de baja en base a los siguientes requisitos:

La cuantía de la mejora salarial se establecerá en base al índice de absentismo general de enfermedad de la empresa, cuyo índice será el que se determine en el cuadro de mando de Dirección de Personal.

2. Si el índice de absentismo por enfermedad del mes anterior a la liquidación de nómina es inferior al 5,61% se compensará el 100% del salario.

Entre el 5,61% y el 6,10% se compensará el 90% del salario.

Si es superior al 6,10% no se compensará ninguna cantidad.

3. Los conceptos salariales sobre los que se aplicarán los porcentajes son: Salario base, antigüedad, C.F.A., complemento de permanencia, prima de producción y complementos de nivel, plus comida y los siguientes conceptos que ahora están incluidos en el complemento personal y sirven solo a efectos de calcular este complemento de mejora: Gratificaciones profesionales, primas de calidad y competitividad en sus tramos garantizados y prima «consecuciones 2008» (se revisarán con el incremento para tablas y conceptos pactado). Los conceptos de puesto de trabajo, penoso, nocturnidad, cuarto turno y horarios especiales se abonarán en proporción a

lo percibido durante los tres meses anteriores al mes de inicio de la baja, siempre y cuando se mantengan las condiciones por las que se abonan. El resto de los conceptos no entrarán en la compensación.

B) Accidente.

La empresa en caso de baja IT, derivada de accidente, mejorará las percepciones obligatorias de la Seguridad Social desde el primer día de baja en el 100% del salario según los conceptos que se indican en el apartado A.3.

Independientemente de lo establecido en los apartados A y B, la empresa podrá verificar el estado de IT por enfermedad o accidente del trabajador mediante reconocimientos médicos a cargo de los Servicios Médicos de la empresa en la periodicidad que considere pertinente. En caso de negativa del trabajador a dichos reconocimientos, la empresa podrá determinar la suspensión de la mejora de la prestación al trabajador.

Artículo 42: *Plus de transporte*

Centros de trabajo de Zaragoza. Todo el personal, cuyos horarios de trabajo de jornada normal sean diferentes a los oficiales, como consecuencia de servicios especiales, cuando no exista servicio de transporte de la empresa, percibirá en compensación al gasto de desplazamiento, por recorrido de ida o vuelta, las siguientes cantidades que refleje en cada momento la norma interna de BSHE-E. Para 2024 son:

—Montañana: 1,60 euros.

—La Cartuja: 3,20 euros.

A partir de 2025 se incrementarán con el incremento a tablas del artículo 38. Estas cuantías serán revisadas al alza en cualquier momento en que lo sea la norma del grupo que las contempla.

Artículo 43. *Liquidación de haberes.*

El pago de los sueldos y salarios se efectuará mediante transferencia bancaria, de modo que todo el personal con retribución mensual percibirá sus haberes el último día laborable de cada mes.

El personal que tenga consignado jornal diario, percibirá sus haberes (en la forma actual) el día 9 del mes siguiente, teniendo derecho al abono el día 25 de un anticipo de 700 euros, los cuales se percibirán mediante transferencia bancaria.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 44. 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 artículos siguientes.

Art. 45. *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 periodo 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).

Art. 46. *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.

Art. 47. *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 aún 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 comportase 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.

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.

Art. 48. *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: constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

n) Acoso moral: se entenderá por acoso moral toda conducta, practica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

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.

Art. 49. Sanciones.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá la apertura de expediente contradictorio, del traslado del pliego de cargos al trabajador al comité de empresa y al delegado sindical, en su caso, para que en el plazo máximo de cinco días formule las pertinentes alegaciones en su defensa, terminándose el expediente en el plazo de quince días, a partir del término del plazo para alegaciones.

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.

Art. 50. 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.

Art. 51. 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.

En cualquier caso se respetarán y aplicarán los procedimientos de actuación en situación de acoso pactados por las partes en las Comisiones de Igualdad y reflejados en los Planes de Igualdad.

CAPÍTULO VIII

DE LOS COMITÉS DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES

Artículo 52. Competencia de los órganos de representación.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconocen a los comités de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa:

a) Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional.

d) En función de la materia de que se trata:

1 Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos, y valoración de puesto de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa, y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

4. Sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas; los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias; los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

E) Los miembros del comité de empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de haber dejado de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

F) El comité velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 53. *Garantías.*

a) Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción, por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centros de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Normas de funcionamiento de los representantes de los trabajadores.

1) Para el ejercicio de su función sindical, los miembros del comité de empresa, delegados de personal o delegados de secciones sindicales, en su caso, dispondrán del crédito de horas retribuidas que señala el artículo 68 e) del vigente Estatuto de los Trabajadores, pudiendo establecerse la acumulación de las mismas, de la forma siguiente:

En el caso de acumulación de horas de miembros pertenecientes al comité de empresa, cada grupo del mismo podrá acumular sus horas de dedicación por periodos mensuales.

La designación de las personas que podrán acumular dichas horas, será nominativa y durará el tiempo de su mandato o revocación del mismo, o nuevo acuerdo de designación con la Jefatura de Personal.

2) Para el cómputo de las horas dedicadas a función sindical, se estará a lo dispuesto en el artículo 10 del presente convenio sobre Comisiones de Seguimiento.

En el caso de convocatoria de la dirección de la empresa que suponga desplazamiento de representante convocado, este podrá computar en tiempo con cargo a la empresa, una hora de ida y otra hora de vuelta.

3) Cuando un representante de los trabajadores precise abandonar su puesto de trabajo para ejercer funciones sindicales, dentro de su centro de trabajo, tanto en el momento de su ausencia como en el de su incorporación, deberá cumplimentar el impreso interno existente, como requisito indispensable para el abono de las horas de dedicación consumidas.

En el caso que la ausencia del puesto de trabajo tenga una duración superior a una hora, presumiblemente el representante deberá preavisar de dicha ausencia al jefe inmediato con la mayor antelación posible y en todo caso el día anterior a la ausencia o al inicio de la jornada salvo en caso de urgente e ineludible necesidad.

4) Cuando el ejercicio de funciones sindicales suponga la presencia del representante en una Sección o Departamento distinto al suyo habitual, deberá comunicarlo al Jefe de la sección o dependencia visitado sin perturbar la marcha habitual del trabajo de la Sección o Departamento visitado.

5) Para las salidas al exterior del centro de trabajo habitual del representante, este deberá cumplimentar el permiso de salida en impreso preexistente que será autorizado por la Jefatura de Personal.

En dicho supuesto y salvo circunstancias urgentes o excepcionales que habrán de ser alegadas y justificadas posteriormente, el Jefe inmediato deberá tener conocimiento de dicha ausencia con un preaviso mínimo de veinticuatro horas por parte del interesado.

Toda salida de carácter sindical del centro de trabajo habrá de ser justificada por el interesado, bien a través de la previa citación, bien con posterioridad a la misma por medio del oportuno justificante, en orden a su posterior abono, cuya decisión corresponderá a la Jefatura de Personal.

El control de ausencias internas de los representantes citados, será enviado para su oportuno cómputo por el jefe inmediato, al Departamento de Personal que, semanalmente, informará a los jefes inmediatos de los mismos acerca del crédito de horas consumido, semanal y mensualmente informando también al interesado, si este solicitara dicha información.

En el supuesto de agotar el crédito horario mensual antes de la finalización del mes, dicha circunstancia será comunicada al interesado y a su jefe inmediato, no pudiendo, salvo circunstancia excepcional y autorizada disponer de más horas de crédito sindical, debiendo ajustarse las peticiones de permiso o ausencia a las normas del resto de personal.

Cambios de turno:

Teniendo en cuenta los graves problemas que desde el punto de vista organizativo y productivo, producen los cambios de turno de los representantes de los trabajadores, se hace preciso regular las peticiones de cambios de turno, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Se autorizarán con un preaviso mínimo de veinticuatro horas a su jefe inmediato, siempre que dichos cambios de turno no sean consecuencia de reuniones preestablecidas por la dirección de la empresa o por las distintas comisiones del comité de empresa para sus reuniones con la representación de la empresa o plenos ordinarios del comité de empresa, ya que dichas reuniones tienen una previa planificación y fijación de fechas que serán comunicadas. con la debida antelación a los departamentos afectados por representantes que integren dichas reuniones o plenos.

b) En los demás casos, se exigirá, además del preaviso, la oportuna justificación, y la autorización será concedida únicamente por la Jefatura de Personal, previo aviso del interesado a su jefe inmediato.

c) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité de empresa o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación y otras entidades.

Artículo 54. *Comité intercentros.*

Se establece un comité de empresa conjunto, compuesto por trece miembros, nombrados de entre todos los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en la misma proporción que los sindicatos tengan sobre el total de los representantes de los trabajadores.

Dicho comité, se reunirá para tratar asuntos que afecten a la totalidad de la plantilla cuando la trascendencia de los mismos justifique la reunión.

Artículo 55. *De la acción sindical y cuota sindical.*

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales, de acuerdo con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose, establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de cese.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación

al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

En los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al comité de empresa se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: 1.
- De 751 a 2.000 trabajadores: 2.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: 3.
- De 5.001 en adelante: 4.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

1. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
2. Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad y salud, con voz, pero sin voto.
3. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Cuota sindical.

El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de este.

Artículo 56. *Votación en asambleas.*

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquellos, el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

CAPÍTULO IX

FORMACIÓN

Artículo 57. *Planes de formación de puesto de trabajo.*

Este artículo será revisable a lo largo del vigente convenio colectivo de acuerdo a lo que la comisión de formación de BSH pueda establecer.

Planes de formación del puesto de trabajo (PFPT's) para mano de obra directa (MOD y MOI de Producción) en los centros industriales de BSH en aplicación del permiso retribuido para la formación del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores (redacción dada al mismo por Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero):

Para garantizar que los trabajadores/as de MOD y MOI de Producción disfrutan del permiso para la formación del artículo 23.3 y que este se realiza de una manera efectiva y eficiente sin interferir en el proceso productivo de las fábricas, la Comisión de Formación de BSH acuerda lo siguiente:

1. El tiempo empleado por estos trabajadores en los «Planes de Formación del Puesto de Trabajo (PFPT's)», los cuales serán de un mínimo de diez horas al año (de las cuales seis podrán ser acumulables en cinco años), se imputarán siempre dentro del permiso retribuido establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, no pudiendo solicitar los trabajadores esas diez horas a título individual.

2. Regulación de los PFPT's. La regulación general de los PFPT's, su organización, revisión anual y publicación será competencia de la ya existente Comisión de Formación de BSH formada por representantes de los trabajadores de los centros de trabajo de BSH y representantes de la dirección. La Comisión trabajará sobre las propuestas elevadas por la representación de la dirección y la de los trabajadores de cada centro de trabajo.

En cada centro de trabajo, el comité de empresa y la dirección serán los únicos responsables de la aplicación práctica y del desarrollo anual de los PFPT's en sus centros de trabajo modulando los planes y la distribución de las horas concretas en base a lo aquí establecido y elevarán a la Comisión de Formación BSH cuántos temas estimen oportuno.

Los PFPT's se distribuirán de la siguiente manera:

a) Cuatro horas mínimo por año de formación interna en el centro de trabajo y en horario de trabajo. Se dirigirán a todos los trabajadores independientemente de su antigüedad y no son acumulables. Se computan automáticamente dentro de estas cuatro horas anuales los siguientes eventos formativos vinculados al puesto de trabajo:

- Meiles diarios de producción.
- Las acciones formativas que se recogen como tal dentro de los denominados «Inforums» o «Charlas colectivas».
- Las acciones formativas de polivalencia de puestos que ya se desarrollan en centros BSH.

Se podrán imputar otras 2 ó 4 horas a esos eventos siempre que la Dirección presente a la Comisión de Formación un manual de formación adaptado para esos eventos, se acuerde en cada Centro y efectivamente se imparta en el centro de trabajo correspondiente.

b) Hasta seis horas al año (treinta acumulables en cinco años), para trabajadores con un año de antigüedad, serán de las que se hayan establecido en el Plan Anual de Formación para MOD denominado «Mejora tu Equipaje» con las siguientes características:

- El contenido estará vinculado a cualquiera de los aspectos de la actividad de la empresa al puesto de trabajo y será determinado por la dirección de cada centro en base a las necesidades formativas de cada momento. A este respecto se incluirán aquí los denominados Ramp-Up (formación de producto o instalaciones) cuando corresponda.

• Así mismo la dirección conjuntamente con la representación de los trabajadores decidirá o no la acumulación de horas en base a las necesidades de producción de cada momento tras consulta a la representación de los trabajadores. Se fijarán módulos formativos de 2, 4, 6 y 8 horas para poder darlos en casos de paradas de producción (averías, siniestros y similares). Una vez iniciado el módulo formativo se finalizará su duración independientemente de que la avería sea solucionada en menos tiempo. También en función de ello decidirán si la formación se hace dentro del horario de trabajo o fuera del mismo. Si bien en este último caso, Esta formación se impartirá siempre dentro del horario de trabajo y los trabajadores dispondrán de una bolsa de horas a disfrutar en número igual a las horas dedicadas al evento formativo. El régimen de disfrute será tras autorización del superior quién deberá atender al absentismo previsto e imprevisto de la sección para el día solicitado por el trabajador.

c) Quedan excluidas de los PFPT's 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 generalista de productos fabricados e instalaciones, herramientas y maquinaria industrial.

3. El disfrute de las diez, ocho o seis horas al año restantes del permiso de formación del artículo 23.3 (treinta horas acumulables en cinco años) para trabajadores de un año de antigüedad, podrá ser disfrutado de la siguiente manera:

a) Eventos organizados por la representación de los trabajadores del centro de trabajo o sus organizaciones sindicales. En ese caso, la dirección deberá comprobar que el contenido se ajusta al puesto de trabajo, y ambas partes, dirección y representación de los trabajadores de cada centro, con el fin de una mejor organización que no interfiera el proceso productivo, acordarán el acceso de los trabajadores al evento, la acumulación o no de las seis horas en base a las necesidades de producción de cada momento así como si la formación se hace dentro del horario de trabajo o fuera del mismo. Si bien en este último caso, los trabajadores dispondrán de una bolsa de horas a disfrutar en número igual a las horas dedicadas al evento formativo. El régimen de disfrute será tras autorización del superior quién deberá atender al absentismo previsto e imprevisto de la sección para el día solicitado por el trabajador. Para una mejor planificación anual, si la representación de los trabajadores opta por ello deberá informar en la Comisión de Formación.

b) En caso de que la representación social no haya optado por lo anterior, cada trabajador podrá solicitarlas por su cuenta:

i. Solicitando voluntariamente acceder a más eventos formativos del Plan de Formación de MOD denominado «Mejora tu Equipaje» en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el apartado 2.b de este acuerdo.

ii. Fuera de los eventos anteriores, en cuyo caso y como indica el propio artículo 23.3, la dirección para concederlo deberá comprobar que la formación es sobre el puesto de trabajo y que el horario del permiso no afecta al proceso productivo. A este respecto el permiso procederá cuando el absentismo previsto e imprevisto de la sección para el día solicitado por el trabajador no impida la normal marcha del proceso productivo. (En secciones grandes, un 4% de absentismo puede ser orientativo, pero no para secciones pequeñas).

Planes de Formación del Puesto de Trabajo (PFPT's) para mano de obra Indirecta (MOI) de todos los centros de BSH en aplicación del permiso retribuido para la formación del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores. Para la MOI el derecho se entiende cumplido, en las horas de formación que efectivamente se asista, cuando el trabajador de BSH asista a acciones formativas contempladas en el Plan de Formación Anual BSH desarrollado por iniciativa empresarial en la Comisión de Formación. También se excluyen de estos planes las acciones recogidas en el punto 2.c de este acuerdo.

Con independencia de lo anterior, la dirección programará e impartirá cursos de formación voluntarios, en base a las necesidades reales existentes en todos los ámbitos y departamentos de la empresa con el objeto de formar a trabajadores en materias concretas.

ANEXO I

Listado puestos exentos

Denominación del Puesto EXENTO	GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL
CEO	0	DIRECTIVOS
CTO	0	DIRECTIVOS
CFO	0	DIRECTIVOS
DIRECTOR	1	DIRECTIVOS
CM Head of Commodity Management (PU31)	1	DIRECTIVOS
CT Head of Category & projects Management (PU32)	1	DIRECTIVOS
DES01-RESPONSABLE CENTRO COMPETENCIA	1	DIRECTIVOS
DES02-JEFE DESARROLLO CENTRO COMPETENCIA	1	DIRECTIVOS
DES03-JEFE DESARROLLO	1	DIRECTIVOS
DES05-TECNICO DESARROLLO EXPERTO SENIOR	1	DIRECTIVOS
JEFE CALIDAD	1	DIRECTIVOS
JEFE CONTROL INDUSTRIAL	1	DIRECTIVOS
JEFE FABRICACIÓN (2)	1	DIRECTIVOS
JEFE FABRICACIÓN (3)	1	DIRECTIVOS
JEFE GESTION TECNICA PRODUCTO	1	DIRECTIVOS
JEFE INGENIERIA 1	1	DIRECTIVOS
JEFE INGENIERIA 2	1	DIRECTIVOS
JEFE RECURSOS HUMANOS	1	DIRECTIVOS
JEFE PRODUCCIÓN (1)	1	DIRECTIVOS
JEFE SUPPLY CHAIN	1	DIRECTIVOS
LDES02-JEFE LABORATORIO	1	DIRECTIVOS
PDES04-LÍDER PROYECTOS DESARROLLO SENIOR	1	DIRECTIVOS
CCM2 Country Category/Commodity Manager 2, nivel C (PU8C)	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
CGCM1 Country Group Category/Commodity Manager 1, nivel C (PU3C)	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
DES04-RESPONSABLE GRUPO / LÍDER PROYECTOS DESARROLLO SENIOR	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
DES06-RESPONSABLE GRUPO / LÍDER PROYECTOS DESARROLLO	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
DES07-TECNICO DESARROLLO EXPERTO	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
DES08-TECNICO DESARROLLO ESPECIALISTA SENIOR	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
DES09-TECNICO DESARROLLO ESPECIALISTA	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
ENCARGADO MANTENIMIENTO (1)	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
ENCARGADO PRODUCCIÓN	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
GCM Global Category/Commodity Manager, nivel A (PU1A)	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
GPO COORDINATOR	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
GPO RESPONSABLE PROCESO INGENIERIA GLOBAL	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
JEFE CICLO VIDA PRODUCTO	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
JEFE INGENIERIA GAMA/SECCION	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
JEFE MANTENIMIENTO (1)	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
JEFE METODOS Y TIEMPOS	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
JEFE TURNO	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
LDES06-RESPONSABLE LABORATORIO	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
LPO RESPONSABLE PROCESO INGENIERIA LOCAL	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
MEDICO	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
ENFERMERIA DUE	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
PDES041P-LÍDER PROYECTOS DESARROLLO SENIOR	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
PDES06-LÍDER PROYECTOS DESARROLLO	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
RCM1 Regional Commodity/Category Manager, nivel B (PU51B)	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
RCM2 Regional Commodity/Category Manager, nivel C (PU52C)	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
RESPONSABLE ADMINISTRACIÓN PERSONAL	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
RESPONSABLE CALIDAD PROYECTOS DESARROLLO	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
RESPONSABLE DE CALIDAD MERCADO	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
RESPONSABLE DE CALIDAD PROCESOS Y/O PRODUCTO	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
RESPONSABLE DE CALIDAD PROVEEDORES	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
RESPONSABLE DE INGENIERÍA DE MANTENIMIENTO (1)	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
RESPONSABLE DE LOGÍSTICA	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
RESPONSABLE DE PLANIFICACIÓN (1)	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
RESPONSABLE DE PROVEEDORES (1)	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
RESPONSABLE DE PROVEEDORES (2)	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
RESPONSABLE LABORATORIO	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
RESPONSABLE MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
RESPONSABLE MÓDULO DE LABORATORIO	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
RESPONSABLE OPERATIVA LOGÍSTICA (2)	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
RESPONSABLE PROCESOS/PROYECTOS MEJORA	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
RESPONSABLE PROYECTOS 6 SIGMA (planta)	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
RESPONSABLE SISTEMAS DE CALIDAD	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
RGCM Regional Group Commodity Manager, nivel B (PU2B)	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
TECNICO CALIDAD PROVEEDORES	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
TECNICO ESPECIALISTA GESTION PRODUCTO	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
TECNICO INGENIERIA ESPECIALISTA	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
TECNICO INGENIERIA ESPECIALISTA DIVISIÓN	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
TECNICO PROCESOS/PROYECTOS MEJORA	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
TECNICO RECURSOS HUMANOS - SELECCIÓN	1	TÉCNICOS SENIOR/MANDOS INTERMEDIOS
DES10-TECNICO DESARROLLO	2	TÉCNICOS
LDES09-TECNICO LABORATORIO ESPECIALISTA	2	TÉCNICOS
LDES10-TECNICO LABORATORIO	2	TÉCNICOS
PLANIFICADOR DE MANTENIMIENTO Y TPM	2	TÉCNICOS
TECNICO DE PRODUCCIÓN	2	TÉCNICOS
TECNICO CALIDAD MERCADO	2	TÉCNICOS
TECNICO CALIDAD PROCESOS PRODUCTO	2	TÉCNICOS
TECNICO INGENIERIA	2	TÉCNICOS
TECNICO INGENIERIA LOGÍSTICA	2	TÉCNICOS
TECNICO LABORATORIO	2	TÉCNICOS
TECNICO LABORATORIO ESPECIALISTA	2	TÉCNICOS
TECNICO MEDIO AMBIENTE - SEGURIDAD	2	TÉCNICOS
TECNICO SISTEMAS DE CALIDAD	2	TÉCNICOS
SB Strategic Buyer (Responsible), nivel C (PU9C)	2	TÉCNICOS ADMINISTRACIÓN
SECRETARIA DIRECCION	2	TÉCNICOS ADMINISTRACIÓN
TECNICO COMPRAS	2	TÉCNICOS ADMINISTRACIÓN
TECNICO CONTROL	2	TÉCNICOS ADMINISTRACIÓN
TECNICO DE RR.HH	2	TÉCNICOS ADMINISTRACIÓN
TECNICO DE PLANIFICACIÓN	2	TÉCNICOS ADMINISTRACIÓN
TECNICO DE PROVEEDORES	2	TÉCNICOS ADMINISTRACIÓN
TECNICO GESTION PRODUCTO	2	TÉCNICOS ADMINISTRACIÓN



ANEXO II

Puestos de libre designación

- Todos los puestos del anexo I
- Secretario de Dirección
- Jefe de Departamento
- Delineante
- Téc. Investigación - Desarrollo de Laboratorio en nuevos proyectos o productos
- DUE. Enfermero/a
- Vigilante en caso de que exista
- Portero en caso de que exista
- Guarda Jurado
- Administrativo o Técnico Responsable de Nóminas /Administración de Personal
- Técnico en Selección de Formación
- Comprador del Departamento de Aprovisionamiento

NOTA: Todas las denominaciones de los puestos o categorías de este convenio se entienden referidas tanto a mujeres como a hombres. Según la Real Academia de la Lengua Española el uso del género masculino en las palabras cuando no se precisa si se refiere a mujeres u hombres es comprensivo de ambos géneros.

ANEXO III

Mapa de puestos de trabajo del convenio colectivo 2024

PUESTOS COMUNES AMBAS PLANTAS

AREA/SECCION	Responsabilidad	Puesto	NUEVO			
			Grupo Proefes.	Categoría	Nivel de Prima	Plus no consolidado
FABRICACIÓN Y ADMINISTRACIÓN	GENERALES	DIRECTOR/A FABRICA	1	Directivos	x	
		RESPONSABLE MEDIOAMBIENTE Y SEGURIDAD	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
		RESPONSABLE PROCESOS/PROYECTOS DE MEJORA	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
		RESPONSABLE PROYECTOS 6 SIGMA (Planta)	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
		TECNICO MEDIO AMBIENTE - SEGURIDAD	2	Técnicos		
		SECRETARÍA DIRECCION	2	Técnicos Administración	x	
		Auxiliar	3	Auxiliar	X	
	FABRICACIÓN	JEFE DE PRODUCCIÓN	1	Directivos	x	
		JEFE DE FABRICACIÓN (2)	1	Directivos	x	
		JEFE DE FABRICACIÓN (3)	1	Directivos	x	
		JEFE DE TURNO	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
		ENCARGADO DE PRODUCCIÓN	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
		TECNICO DE PRODUCCIÓN	2	Técnicos	x	
		Administrativo Fabricación	2	Técnicos Administración	x	
	CONTROL	JEFE DE CONTROL INDUSTRIAL	1	Directivos	x	
		TECNICO DE CONTROL	2	Técnicos Administración	X	
	RRHH Y SERVICIOS	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	1	Directivos	x	
		RESPONSABLE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
		TECNICO RECURSOS HUMANOS - SELECCIÓN	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
		TECNICO RECURSOS HUMANOS	2	Técnicos Administración	x	
		Médico	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
		Enfermería DUE	2	Técnico Senior	x	
		Oficial Administración 1*	2	Técnicos Administración	x	
	COMPRAS	Guarda Jurado	3	Guarda Jurado	x	
		CM Head of Commodity Management (PU31)	1	Directivos	x	
		CCM2 Country Category/Commodity Manager 2, nivel C (PU8C)	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
		CGCM1 Country Group Category/Commodity Manager 1, nivel C (PU3C)	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
		GCM Global Category/Commodity Manager, nivel A (PU1A)	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
		GPO COORDINATOR	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
		RCM1 Regional Commodity/Category Manager, nivel B (PU51B)	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
		RCM2 Regional Commodity/Category Manager, nivel C (PU52C)	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
		RGCM Regional Group Commodity Manager, nivel B (PU2B)	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
		SB Strategic Buyer (Responsable), nivel C (PU9C)	2	Técnicos Administración	X	
		TECNICO COMPRAS	2	Técnicos Administración	X	
INGENIERIA MANTENIMIENTO MATRICERÍA	INGENIERIA	JEFE DE INGENIERÍA (1)	1	Directivos	x	
	INGENIERIA	JEFE DE INGENIERÍA (2)	1	Directivos	x	
	INGENIERIA	GPO RESPONSABLE PROCESO INGENIERIA GLOBAL	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	INGENIERIA	JEFE INGENIERÍA GAMA/SECCIÓN	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	INGENIERIA	LPO RESPONSABLE PROCESO INGENIERIA LOCAL	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	MANTENIMIENTO	JEFE DE MANTENIMIENTO	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	MANTENIMIENTO	ENCARGADO MANTENIMIENTO	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	INGENIERIA	JEFE DE METODOS Y TIEMPOS	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	INGENIERIA	RESPONSABLE DE INGENIERÍA DE MANTENIMIENTO (1)	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	INGENIERIA	TECNICO INGENIERIA ESPECIALISTA DIVISIÓN	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	INGENIERIA	TECNICO INGENIERIA ESPECIALISTA	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	INGENIERIA	TECNICO PROCESOS/PROYECTOS MEJORA	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	MANTENIMIENTO	PLANIFICADOR DE MANTENIMIENTO Y TPM	2	Técnicos	x	
	INGENIERIA	TECNICO INGENIERIA	2	Técnicos	x	
	INGENIERIA	TÉCNICO INGENIERÍA LOGÍSTICA	2	Técnicos	x	
	MANTENIMIENTO/ MATRICERÍA	Oficial de 1*	2	Oficial 1* Mantenimiento/Matricería	Z	
	INGENIERIA	Técnico de Organización de 1*	2	Técnicos Administración	x	
	MANTENIMIENTO	Especialista	3	Especialista	C	Plus función mantenimiento
	MANTENIMIENTO/ MATRICERÍA	Oficial de 2*	3	Oficial 2* Mantenimiento /Matricería	D	
	DESARROLLO Y PROYECTOS	CT Head of Category & projects Management (PU32)	1	Directivos	x	
	DESARROLLO	DES01-RESPONSABLE CENTRO COMPETENCIA	1	Directivos	x	
	DESARROLLO	DES02-JEFE DESARROLLO CENTRO COMPETENCIA	1	Directivos	x	
	DESARROLLO	DES03-JEFE DESARROLLO	1	Directivos	x	
	DESARROLLO	DES05-TECNICO DESARROLLO EXPERTO SENIOR	1	Directivos	x	
	PRODUCTO	JEFE GESTIÓN TÉCNICA DE PRODUCTO	1	Directivos	x	
	LABORATORIO	LDES02-JEFE LABORATORIO	1	Directivos	x	
	PROYECTOS	PDES04-LÍDER PROYECTOS DESARROLLO SENIOR	1	Directivos	x	
	DESARROLLO Y PROYECTOS	PDES041P-LÍDER PROYECTOS DESARROLLO SENIOR	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	DESARROLLO Y PROYECTOS	PDES06-LÍDER PROYECTOS DESARROLLO	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	LABORATORIO	LDES06-RESPONSABLE LABORATORIO	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	LABORATORIO	RESPONSABLE LABORATORIO	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	LABORATORIO	RESPONSABLE MODULO DE LABORATORIO	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	PROYECTOS	DES04-RESPONSABLE GRUPO / LÍDER PROYECTOS DESARROLLO SE	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	PROYECTOS	DES06-RESPONSABLE GRUPO / LÍDER PROYECTOS DESARROLLO	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	

PUESTOS COMUNES AMBAS PLANTAS

AREA/SECCION			NUEVO			
	Responsabilidad	Puesto	Grupo Proefes.	Categoría	Nivel de Prima	Plus no consolidado
DESARROLLO DE PRODUCTOS	DESARROLLO	DES07-TECNICO DESARROLLO EXPERTO	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	DESARROLLO	DES08-TECNICO DESARROLLO ESPECIALISTA SENIOR	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	DESARROLLO	DES09-TECNICO DESARROLLO ESPECIALISTA	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	PRODUCTO	JEFE CICLO VIDA PRODUCTO	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	DESARROLLO	TECNICO GESTION PRODUCTO	2	Técnicos Administración	x	
	PRODUCTO	DES10-TECNICO DESARROLLO	2	Técnicos	x	
	LABORATORIO	LDES09-TECNICO LABORATORIO ESPECIALISTA	2	Técnicos	x	
	LABORATORIO	LDES10-TECNICO LABORATORIO	2	Técnicos	x	
	LABORATORIO	TECNICO LABORATORIO	2	Técnicos	x	
	LABORATORIO	TÉCNICO LABORATORIO ESPECIALISTA	2	Técnicos	x	
	DESARROLLO	Analista de 1ª	2	Analista 1ª	x	
	DESARROLLO	Delineante de 1ª	2	Analista 1ª	x	
	DESARROLLO	Técnico de Organización de 1ª	2	Técnicos	x	
	DESARROLLO	Delineante de 2ª	3	Analista 2ª	x	
	DESARROLLO	Responsable Prototipos	2		x	
	DESARROLLO	Analista 2ª	3	Analista 2ª	x	
	DESARROLLO	Auxiliar	3	Auxiliar	x	
CALIDAD	CALIDAD	JEFE CALIDAD	1	Directivo	x	
	LABORATORIO	LDES02-JEFE LABORATORIO	1	Directivos	x	
	LABORATORIO	LDES06-RESPONSABLE LABORATORIO	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	CALIDAD	RESPONSABLE CALIDAD PROYECTOS DESARROLLO	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	MERCADO		1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	PROCESOS	RESPONSABLE DE CALIDAD PROCESOS Y/O PRODUCTO	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	PROVEEDORES		1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	CALIDAD	RESPONSABLE SISTEMAS DE CALIDAD	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	CALIDAD	TECNICO CALIDAD PROVEEDORES	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	CALIDAD	TECNICO ESPECIALISTA GESTION PRODUCTO	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	MERCADO	TECNICO CALIDAD MERCADO	2	Técnicos	x	
	PROCESOS	TECNICO CALIDAD PROCESOS PRODUCTO	2	Técnicos	x	
	CALIDAD	TECNICOS SISTEMAS DE CALIDAD	2	Técnicos	x	
	CALIDAD	METROLOGO	2	Analista de 1ª	x	
	PROCESOS	Controlador de Procesos	3	Oficial 2ª	D	
	CALIDAD	Auditores de línea	3	Oficial 2ª	D	
	PROCESOS	Especialista Calidad Controlador Procesos	3	Especialista	C	Plus fución calidad
	CALIDAD	Especialista Auditor de línea	3	Especialista	C	Plus fución calidad
	PROVEEDORES	Analista calidad de proveedores	2	Analista 1ª	x	
	MERCADO	Analista de calidad de mercado	3	Analista de 2ª	x	
	CALIDAD	Auxiliar	3	Auxiliar	x	
LOGISTICA	SUPPLY CHAIN	JEFE SUPPLY CHAIN	1	Directivos	x	
	LOGISTICAS	RESPONSABLE DE LOGÍSTICA	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	LOGISTICAS	RESPONSABLE DE PLANIFICACIÓN (1)	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	ALMACEN LOGISTICO	RESPONSABLE DE PROVEEDORES (1)	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	ALMACEN LOGISTICO	RESPONSABLE DE PROVEEDORES (2)	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	LOGISTICAS	RESPONSABLE OPERATIVA LOGÍSTICA (2)	1	Técnicos Senior/Mandos Intermedios	x	
	ALMACEN LOGISTICO	TECNICO PROVEEDORES	2	Técnicos Administración	x	
	SUPPLY CHAIN	TECNICO DE PLANIFICACIÓN	2	Técnicos Administración	x	
	LOGISTICAS	Administrativo Logística	2	Técnicos Administración /Técnicos	x	
	LOGISTICAS	Técnico de Organización de 1ª	2	Técnicos	x	
	LOGISTICAS	Oficial Administración 2ª	3	Oficial Adtvo. 2ª	x	
	LOGISTICAS	Auxiliar	3	Auxiliar	x	

x Sin categoría concreta / Sin nivel de prima.

MAPA DE PUESTOS CONVENIO COLECTIVO FLCC 2023. Actualizado noviembre 2024

LAVADORAS

AREA/SECCION	Nomenclatura	Puesto	NUEVO			
			Grupo	Categoría	Nivel	Plus no consolidado
Tampo decoración	TPO - 01	Ayudante Tampo	3	Capataz	-	
	TPO - 01	Tintas / MPP's	3	Especialista	D	
	TPO - 01	F&G	3	Especialista	B	
	TPO - 01	M1&M2	3	Especialista	B	
	TPO - 01	M3&M4 ó F&G	3	Especialista	B	
	TPO - 02	Soldadura	3	Especialista	B	
	TPO - 02	Soldadura Siemens	3	Especialista	B	
Control Panel	Laser AVG	Laser cuadro+Led Modul	3	Especialista	B	
	1CP - VL	Volante CP	3	Oficial	D	Plus Coordinador
	1CP - 01	Atornillado+conexión AVG	3	Especialista	A	
	1CP - 02	Montaje+Programación	3	Especialista	A	
	1CP - 03	Testing				
Montaje	1CP - 04	Atornillado carcasa	3	Especialista	A	
	1 - AYD	Ayudante Montaje	3	Capataz	-	
	1GO - VL	Volante GO	3	Oficial	D	Plus Coordinador
	1GO - 10	Semicuba Trasera	3	Especialista	A	
	1GO - 15	Suministrar Semicuba trasera	3	Especialista	A	
	1GO - 50	Semicuba delantera + fuelle	3	Especialista	A	
	1GO - 51	Fuelle embocadura + brida	3	Especialista	A	
	1GO - 70	Fuelle entrada	3	Especialista	A	
	1GO - 80	Contrapeso superior	3	Especialista	A	
	1GO - 100	Fuelle salida	3	Especialista	A	
	1GO - 110	Contrapeso frontal derecho	3	Especialista	A	
	1GO - 120	Contrapeso frontal izquierdo	3	Especialista	A	
	1GO - 160	Polea+Motor	3	Especialista	A	
	1GO - 170	Correa	3	Especialista	A	
	1GO - 190	Verificación GO	3	Especialista	B	
	1GO - 200	Wedding	3	Especialista	A	
	1M - VL	Volante Montaje	3	Oficial	D	Plus Coordinador
	1BAS - 30	Bandeja AQS + 6 tornillos	3	Especialista	A	
	1BAS - 40	Mantas	3	Especialista	A	
	1BAS - 50	Mantas	3	Especialista	A	
	1BAS - 60	Cachava	3	Especialista	A	
	1PM-01	Montaje PUMU	3	Especialista	A	
	1PM-02	Montaje PUMU	3	Especialista	A	
	1BAS - 80	PUMU	3	Especialista	A	
	1BAS - 90	Cableado	3	Especialista	A	
	1M - 10	Placa iDos	3	Especialista	A	
	1M - 20	Tubos EV iDos	3	Especialista	A	
	1M - 30	Conexionado motor	3	Especialista	A	
	1M - 50	Fuelle entrada a cubeta	3	Especialista	A	
	1M - 60	Travesaño	3	Especialista	A	
	1M - 70	Amortiguadores delanteros	3	Especialista	A	
	1M - 70	Motobomba	3	Especialista	A	
	1M - 80	Atornillado Motobomba	3	Especialista	A	
	1M - 100	Recirculation Pump	3	Especialista	A	
	1M - 110	Fuelle salida a MB+Heater calibration	3	Especialista	A	
	1M - 120	Verificación inferior	3	Especialista	B	
	1M - 130	Drum illumination	3	Especialista	A	
	1M - 140	Montar EV a Bastidor	3	Especialista	A	
	1M - 150	Tubos EV	3	Especialista	A	
	1M - 160	Amortiguador trasero	3	Especialista	A	
	1M - 170	Conexionado cable de entrada	3	Especialista	A	

MAPA DE PUESTOS CONVENIO COLECTIVO FLCC 2023. Actualizado noviembre 2024

LAVADORAS

AREA/SECCION	Nomenclatura	Puesto	NUEVO			
			Grupo	Categoría	Nivel	Plus no consolidado
Montaje	1M - 180	Montar presostato+Verificación	3	Especialista	B	
	1M - 190	Frente panel	3	Especialista	A	
	1M - 200	Montaje Control panel	3	Especialista	A	
	1M - 230	Fuelle embocadura	3	Especialista	A	
	1M - 240	Motaje puerta	3	Especialista	A	
	1M - 241	Submontar puerta (Lin-Puertas)	3	Especialista	A	
	1M - 242	Montar lentilla (Lin-Puertas)	3	Especialista	A	
	1M - 243	Montra frame (Lin-Puertas)	3	Especialista	A	
	1M - 260	Conexionar sensor de turbidez	3	Especialista	A	
	1M - 270	Cachava exterior	3	Especialista	A	
	1ZF - VL	Volante Zona Final	3	Oficial	D	Plus Coordinador
	1ZF - TST	Verificación testing area	3	Especialista	B	
	1ZF - RO	Reparación	3	Oficial Reparador	C	
	1ZF - 10	Anciajes	3	Especialista	A	
	1ZF - 20	Tape trasero	3	Especialista	A	
	1ZF - 50	Tapa	3	Especialista	A	
	1ZF - 60	Pegatinas Marketing	3	Especialista	A	
	1ZF - 70	Etiquetas+Verificación	3	Especialista	B	
	1EMB - 20	Cantoneras + base + caja carton	3	Especialista	A	
	revisar	Montaje PUMU	3	Especialista	A	
	1EMB - VL	Volante Embalaje	3	Especialista	D	AM 5 Oficial
Prefabricación	LBP01	Volante Línea bastidor	3	Especialista	D	AM 5 Oficial
	Aydt.	Ayudante de Prefabricación	3	Capataz	-	
	LPP01	Volante panel frontal	3	Especialista	D	AM 5 Oficial
	LPP02	Colgar panel	3	Especialista	A	
	LTP01	Volante Tellen	3	Especialista	D	AM 5 Oficial
	LTP02	Volante Miramondi	3	Especialista	D	AM 5 Oficial
	LTP03	Volante banda láser	3	Especialista	D	AM 5 Oficial
	LTP04	Casquillos + Estrellas	3	Especialista	A	
	LTP05	Rompientes	3	Especialista	A	
	LTP06	Verificador tambor	3	Especialista	B	
	RECP01	Ayudante Recubrimientos	3	Capataz	-	
	RECP02	Verificador recubrimientos	3	Especialista	B	
	MECRP1	CHAPISTA	3	Especialista	C	
Almacén	ALMACÉN	Ayudante de Almacén	3	Capataz	-	
	ALMACÉN	Recogedor	3	Especialista	C	
	ALMACÉN	Preparador lotes L14	3	Especialista	C	
	ALMACÉN	Preparador lotes L24	3	Especialista	C	
	ALMACÉN	Milk run ext. L14	3	Especialista	B	
	ALMACÉN	Contrapesos+rodamientos+retenes	3	Especialista	B	
	ALMACÉN	Milk run ext. L24	3	Especialista	B	
	ALMACÉN	Picking interior	3	Especialista	B	
	ALMACÉN	Picking exterior+100% Paneles	3	Especialista	B	
	ALMACÉN	Preparador cubas	3	Especialista	C	
	ALMACÉN	Milk run cubas	3	Especialista	B	
	ALMACÉN	Preparador motores y contrapesos	3	Especialista	C	
	ALMACÉN	Milk run motores y contrapesos	3	Especialista	B	
	ALMACÉN	Apoyo Picking	3	Especialista	C	
	ALMACÉN	Gestor flota AGV	3	Especialista	B	
	MECCAR	CARRERO PREFABRICACIÓN	3	Especialista	C	

TABLA SALARIAL año 2023																									
ANEXO I CONVENIO																									
BSH ELECTRODOMESTICOS ESPAÑA, S.A.																									
INCREMENTO 4,25% (incluida nueva antigüedad)(Categoría base cálculo Especialista Nivel A) HRS AÑO PARA 2023 (1744)																									
GRUPOS	CATEGORIA	Salario Convenio				Complern.Fijp Asistencia				Plus Permanencia				COMPLEMENTOS SALARIALES											
		(Incluido Domingos y Festivos)				con mas de 12 meses antigüedad				Compl personal	Plus Pago Junio	Plus Pago Diciembre	Plus Pago Día Extra	Plus Pago Extra	BRUTO ANUAL Importe	ANUAL Importe	ANTIGÜEDAD				TÓXICO-PENOSO				
		Valor Hora	Importe Día	Importe Mes	Valor Hora	Importe Día	Importe Mes	Valor Hora	Importe Día								Importe Mes	Valor Hora	Importe Mes	Valor Hora	Importe Mes	Valor Hora	Importe Mes	Valor Hora	Importe Mes
GRUPO 0	Directores	7,50		1207,04	5,45		877,19	2,55		411,10	69,51	998,95	998,95	1207,04	30.257,00	35.190,22	0,09	15,09							
GRUPO 1	Directivo	5,86		942,73	4,76		766,69	2,10		337,26	69,51	998,95	998,95	942,73	25.230,55	29.277,68	0,07	11,78							
	Técnicos Senior/ Mandos interm																								
GRUPO 2	Analista 1*	5,48		882,34	4,78		769,35	2,11		339,51	69,51	998,95	998,95	882,34	24.416,94	28.491,03	0,07	11,03							
	Deliberante 1*																								
	Técnico Administración / Técnico	5,52		889,19	4,65		748,18	2,18		350,79	69,51	998,95	998,95	889,19	24.258,83	28.468,26	0,07	11,11							
	Técnico de entrada	4,68		752,87	3,99		642,90	1,91		307,95	69,51	998,95	998,95	752,87	21.087,09	24.782,49	0,06	9,41							
	Oficial 1* Mantenimiento																								
	Oficial 1* Materiales	5,49	29,06	883,78	0,52	2,77	84,40	2,01	10,63	323,20	69,51	998,95	998,95	871,67	16.193,49	20.071,90	0,07	11,05		0,87		0,01			
GRUPO 3	Oficial 2* Mantenimiento																								
	Oficial 2* Materiales																								
	Oficial 2* Calidad																								
	Capataz Espec.	5,25		845,64	4,48		720,48	1,92		309,15	69,51	998,95	998,95	845,64	23.316,82	27.026,62	0,07	10,57							
	Oficial de Producción	4,95	26,17	795,91	0,21	1,14	34,58	1,70	9,00	273,72	69,51	998,95	998,95	785,01	14.367,93	17.652,59	0,06	9,95		0,78		0,01			
	Oficial Reparador	4,94	26,16	795,85	0,14	0,76	23,16	1,74	9,23	280,82	69,51	998,95	998,95	784,95	14.230,02	17.599,83	0,06	9,96		0,78		0,01			
	Especialista	4,81	25,43	773,61	0,21	1,11	33,61	1,65	8,75	266,05	69,51	998,95	998,95	763,02	14.044,76	17.237,40	0,06	9,67		0,76		0,01			
	Analista 2*																								
	Deliberante 2*	5,18		834,09	4,39		707,11	2,47		397,20	69,51	998,95	998,95	834,09	22.994,65	27.761,03	0,06	10,43							
	Oficial Administrativo 2*																								
	Auxiliar Administración	4,69		755,48	3,56		573,18	2,20		353,95	69,51	998,95	998,95	755,48	20.286,91	24.534,29	0,06	9,44							
	Auxiliar Técnico																								
Categorías sólo a título personal hasta la salida o cambio de puesto/funciones de sus titulares.																									
Grupo 2	Ayde Tec.San	7,01		1128,57	5,59		899,54	2,48		399,94	69,51	998,95	998,95	1128,57	29.426,42	34.213,71	0,09	14,85							
Grupo 2	Oficial 1 Producción	5,49	29,06	883,78	0,52	2,77	84,40	2,01	10,63	323,20	69,51	998,95	998,95	871,67	16.193,49	20.071,90	0,07	11,05		0,87		0,01			
Grupo 3	Oficial 2 Producción	5,29	27,39	851,30	0,51	2,69	81,88	1,94	10,25	311,76	69,51	998,95	998,95	839,94	15.700,48	19.450,57	0,07	10,64		0,84		0,01			
Grupo 3	Jefe Organ.2	6,30		1013,80	5,31		854,86	2,28		367,47	69,51	998,95	998,95	1013,80	27.283,56	31.693,15	0,08	12,67							
Grupo 3	Oficial 3*	4,94	26,16	795,85	0,14	0,76	23,16	1,74	9,23	280,82	69,51	998,95	998,95	784,95	14.230,02	17.599,83	0,06	9,95		0,78		0,01			
Grupo 3	Guarni Jurado	4,72		759,88	3,99		641,94	1,88		303,34	69,51	998,95	998,95	759,88	21.173,66	24.813,70	0,06	9,50							
Grupo 3	Maestro Taller	6,29		1012,76	5,24		843,97	2,27		365,32	69,51	998,95	998,95	1012,76	27.138,36	31.522,18	0,08	12,66							
Grupo 3	Técnico Org.2	5,27		848,68	4,32		695,13	2,41		388,14	69,51	998,95	998,95	848,68	23.055,16	27.712,84	0,07	10,61							
COMPLEMENTO PERSONAL		x €																							
CANTIDAD MÍNIMA (Para todos los trabajadores)		69,51																							
CANTIDAD POR CONCEPTOS ANTERIORES CONVENIO 2011 actualizados a 2020 (Para trabajadores con derecho a la firma del convenio 2011. Es la cantidad resultante de la suma de los siguientes conceptos desagregados: Consideración Consecuciones 2009; Tramo garantizado prima calidad anterior; Tramo garantizado prima competitividad anterior; Reconocimiento competitividad 2002; Prima productividad a cuenta de consecuciones 2010; el 50 % del anterior concepto 11 F (Flexibilidad))		142,01																							
CANTIDAD INDIVIDUAL DE CADA TRABAJADOR POR INCREMENTO ANUAL POR RESULTADOS DE LA EMPRESA (Para todos los trabajadores en función de los años de alta en la empresa y participación por tanto en los resultados de la empresa en sus años de alta)		"X"																							
CONCEPTOS BASE MEJORA IT ARTICULO 41																									
x €																									
Salario Base de cada trabajador																									
Tablas																									
Antigüedad de cada trabajador																									
Tablas																									
CFA de cada trabajador																									
Tablas																									
Plus Permanencia de cada trabajador																									
Tablas																									
Prima (Producción) Nivel de Prima de cada trabajador																									
Tablas																									
Plus Comida																									
43																									
Cantidad por conceptos anteriores convenio 2011 Incluidos en CP																									
87																									
* Incluye gratificación Profesional en caso de que se tenga en Complemento personal (trabajadores a la firma del convenio 2011)																									
x €																									
* Incluye Prima Consecución 2009 en caso de que se tenga en Complemento personal (trabajadores a la firma del convenio 2011)																									
25																									
* Incluye Tramo garantizado Prima Calidad en caso de que se tenga en Complemento personal (trabajadores a la firma del convenio 2011)																									
30																									
* Incluye Tramo garantizado Prima Competitividad en caso de que se tenga en Complemento personal (trabajadores a la firma del convenio 2011)																									
31																									
TABLA VALORES DE PRIMA PERSONAL GRUPO MANO DE OBRA																									
Grupo	Valor	Jornada Efectiva		TOTAL																					
Calific.	Hora	Mes*12	Vacaciones	AÑO																					
A	2.737	4773,70	512,73	5286,44																					
B	3.050	5318,36	571,24	5889,60																					
C	3.328	5804,73	623,48	6428,20																					
D	3.607	6291,09	675,71	6966,80																					
Z	3.694	6443,09	682,04	7125,13																					
B. PRIMA RENDIMIENTO. ACTIVIDAD 75 PUNTOS BEDAUX																									
Grupo	Valor	Jornada Efectiva		TOTAL																					
Calific.	Hora	Mes*12	Vacaciones	AÑO																					
A	0,677	1180,56	126,80	1307,36																					
B	0,677	1180,56	126,80	1307,36																					
C	0,677	1180,56	126,80	1307,36																					
D	0,677	1180,56	126,80	1307,36																					
Z	0,677	1180,56	126,80	1307,36																					
ANEXO VI (Valor prima de producción y comp de nivel)																									
RESUMEN TOTAL AÑO 2023																									
PERSONAL DE MANO DE OBRA																									
CATEGORIA	Nivel	Jornada Efectiva		TOTAL AÑO		Pers. sin Plus		TOTAL AÑO																	
		TOTAL AÑO		TOTAL AÑO		TOTAL AÑO		TOTAL AÑO																	
Especialista	A	23.831,20		23.831,20		20638,56		20638,56																	
	B	24.434,36		24.434,36		21241,72		21241,72																	
	C	24.972,96		24.972,96		21780,32		21780,32																	
	D	25.511,56		25.511,56		22319,82		22319,82																	
Oficial Producción	D	25.526,75		25.526,75		22642,09		22642,09																	
Oficial Reparador	C	25.335,39		25.335,39		21965,59		21965,59																	
Oficial 2*	D	27.724,73		27.724,73		23983,65		23983,65																	
Oficial 1*	Z	28.514,39		28.514,39		24635,98		24635,98																	
Oficial 3*	B	24.796,79		24.796,79		21426,99		21426,99																	
Oficial personal	C	25.335,39		25.335,39		21965,59		21965,59																	

75

INCREMENTO 4,25

CÁLCULO NÓMINA AÑO 2023

Horas efectivas año	1744,00	
Días laborables de vacaciones	29,00	
Días laborables año	270,00	(Es igual a días año, menos domingos año (52), menos festivos (14), menos días laborab de vacac (29))
Horas día	6,4593	(Es igual a las horas efectivas año, divididas por días laborables año)
Horas vacaciones	187,320	(Es igual a días laborables de vacaciones, multiplicadas por, horas día.)
Horas año	1931,320	(Es igual a horas efectivas año más horas de vacaciones)
Horas día vacaciones	5,5094	(Es igual a horas vacaciones, divididas por días naturales de vacaciones)
Horas promedio mes	160,943	(Es igual a horas año, divididas por meses año)
Horas promedio mes paga extra	30,417	Es igual a días año dividido por meses año
Horas pago extras MOD	158,737	Es igual a horas promedio mes, multiplicadas por 30 y divididas por horas promedio mes paga extra

	4,25 %		
Salario Especialista 2022 =	746,13 x	12 meses =	8953,5600
Paga extra 2022 =	735,91 x	2 pagas =	1471,8200
			10.425,3800
	10.425,3800 x	1,25 =	13.031,7250
% Nueva Antigüedad =		<u>13.031,7250</u>	0,5670
		<u>22.984,7200</u>	
% Incremento Convenio 2023=	INCREMENTO =	4,2500	
	Nueva Antg. =	<u>0,5670</u>	
		3,683027	

INCREMENTO 3%

CÁLCULO NÓMINA AÑO 2024

Horas efectivas año	1744,00
Días laborables de vacaciones	29,00
Días laborables año	270,00 (Es igual a días año, menos domingos año (52), menos festivos (14), menos días laborables de vacac (29))
Horas día	6,4593 (Es igual a las horas efectivas año, divididas por días laborables año)
Horas vacaciones	187,320 (Es igual a días laborables de vacaciones, multiplicadas por, horas día.)
Horas año	1931,320 (Es igual a horas efectivas año más horas de vacaciones)
Horas día vacaciones	5,5094 (Es igual a horas vacaciones, divididas por días naturales de vacaciones)
Horas promedio mes	160,943 (Es igual a horas año, divididas por meses año)
Horas promedio mes paga extra	30,417 Es igual a días año dividido por meses año
Horas pago extras MOD	158,737 Es igual a horas promedio mes, multiplicadas por 30 y divididas por horas promedio mes paga extra

3,00 %			
Salario Especialista 2023 =	773,61 x	12 meses =	9283,3200
Paga extra 2023 =	763,02 x	2 pagas =	1526,0400
			10.809,3600
	10.809,3600 x	1,25 =	13.511,7000
% Nueva Antigüedad =	13.511,7000		0,5670
	23.831,2000		
% Incremento Convenio 2024=	INCREMENTO =	3,0000	
	Nueva Antg. =	0,5670	
		2,433025	

Concepto	AÑO 2022	Año 2023	Año 2024
Ayuda Escolar	85,00	85	90,00
Plus Comida	40,83	42,56	43,84
Plus Jefe de Coche	40,00	42,00	42
Nuevo Plus de flexibilidad	24,45	25,48	26,25
Compensación de asistencia	5,83	6,08	6,26
Plus PS/Coordinador/Instalaciones	581,73	606,46	624,65
Plus Esp. Mto. Matr. Cal	332,27	346,39	356,78
Plus transporte MON	1,49	1,56	1,60
Plus transporte CAR	2,98	3,11	3,20
Art. 11. Párrafo F (50%)	24,45	25,48	26,25
Prima productividad	11,81	12,31	12,68
Recon. Comp. 2002	16,65	17,36	17,88
Prima de Competitividad	29,99	31,27	32,21
Nueva Prima Calidad	29,04	30,27	31,18
Consecuciones 2008	24,28	25,32	26,08

ANEXO VI. VALORACION PRIMA PRODUCCION Y COMPLEMENTOS DE NIVEL 2023 Y 2024

TABLA VALORES DE PRIMA				2023
PERSONAL GRUPO MANO DE OBRA				
Grupo	Valor	Jornada Efectiva		TOTAL
Calific.	Hora	Mes*12	Vacaciones	AÑO
A	2,737	4773,70	512,73	5286,44
B	3,050	5318,36	571,24	5889,60
C	3,328	5804,73	623,48	6428,20
D	3,607	6291,09	675,71	6966,80
Z	3,694	6443,09	692,04	7135,13

B. PRIMA RENDIMIENTO. ACTIVIDAD 75 PUNTOS BEDAUX				2023
Grupo	Valor	Jornada Efectiva		TOTAL
Calific.	Hora	Mes*12	Vacaciones	AÑO
A	0,677	1180,56	126,80	1307,36
B	0,677	1180,56	126,80	1307,36
C	0,677	1180,56	126,80	1307,36
D	0,677	1180,56	126,80	1307,36
Z	0,677	1180,56	126,80	1307,36

TABLA VALORES DE PRIMA				2024
PERSONAL GRUPO MANO DE OBRA				
Grupo	Valor	Jornada Efectiva		TOTAL
Calific.	Hora	Mes*12	Vacaciones	AÑO
A	2,804	4889,85	525,21	5415,06
B	3,124	5447,76	585,13	6032,89
C	3,409	5945,96	638,64	6584,60
D	3,695	6444,15	692,15	7136,31
Z	3,784	6599,85	708,88	7308,72

B. PRIMA RENDIMIENTO. ACTIVIDAD 75 PUNTOS BEDAUX				2024
Grupo	Valor	Jornada Efectiva		TOTAL
Calific.	Hora	Mes*12	Vacaciones	AÑO
A	0,693	1209,29	129,89	1339,17
B	0,693	1209,29	129,89	1339,17
C	0,693	1209,29	129,89	1339,17
D	0,693	1209,29	129,89	1339,17
Z	0,693	1209,29	129,89	1339,17



ANEXO VII

Definición de niveles de prima del sistema de incentivos.**NIVEL A**

Se debe estar en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos, y las capacidades necesarias, para realizar trabajos repetitivos de acuerdo con un método establecido, empleando, máquinas, instalaciones, herramientas, instrumentos y utillajes, tanto fijos como portátiles de manejo simple.

NIVEL B

Se debe estar en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos, y las capacidades necesarias para realizar trabajos variados de tipo cerrado (con casuística limitada), centrados sobre una determinada actividad, para la realización de los cuales es necesario aportar un cierto grado, si bien elemental, de iniciativa y criterio; habilidad manual media.

NIVEL C

Se debe estar en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos, y las capacidades necesarias para realizar trabajos variados de tipo abierto (con casuística variada), centrados sobre un producto, un proceso o una instalación, para la realización de los cuales es necesario aportar un grado medio de iniciativa y criterio, habilidad manual alta.

NIVEL D

Se debe estar en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos, y las capacidades necesarias para realizar trabajos variados de tipo abierto (con casuística variada y compleja), centrados sobre un producto, un proceso o una instalación para la realización de los cuales es necesario aportar un elevado grado de iniciativa y criterio, con responsabilidad sobre trabajo de otras personas y/o instalaciones.

Varios:

- El presente Sistema de Incentivos supuso la renuncia a los grupos de prima anteriores y su sustitución por el sistema de complementos de nivel, sistema en cuya valoración de niveles se entienden comprendidos cuantos factores y condiciones de trabajo fueron considerados para determinar la valoración anterior de grupos de prima.
- Se acordó la posibilidad de absorción de las cantidades que en concepto de ad personam se asignen si en adelante se accedía a un nivel superior al que en su momento se asimiló.



ANEXO VIII

Manual de valoración de puestos de trabajo

Las partes se comprometen a desarrollar un manual de valoración de puestos de trabajo en el plazo de un año a la firma del convenio.

En ese ejercicio se deberán tener en cuenta, sin perjuicio de otros posibles factores, los sistemas de valoración de puestos inherentes al actual sistema de producción de las plantas, denominado BSH Production System, y en concreto las matrices de valoración de puestos de trabajo denominadas BSH Responsibility Matrix y BSH Qualification Matrix.

De la misma manera se respetará el actual sistema de valoración de los puestos denominados «Exentos» recogidos en el anexo I (sistema de valoración Mercer).