



SECCIÓN QUINTA

Núm. 4335

**DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA,
ECONOMÍA Y JUSTICIA**

**SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA
CONVENIOS COLECTIVOS**

**Empresa BSH Electrodomésticos España, S.A.
(Servicio al cliente, almacén central y centro de recuperación)**

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. (Servicio de atención al cliente, almacén central y centro de recuperación).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España, S.A. (Servicio al cliente, almacén central y centro de recuperación), para los años 2024 a 2028 (código de convenio 50002542011994), suscrito el día 16 de abril de 2025 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (Grupo de Trabajadores Independientes y UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 22 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.

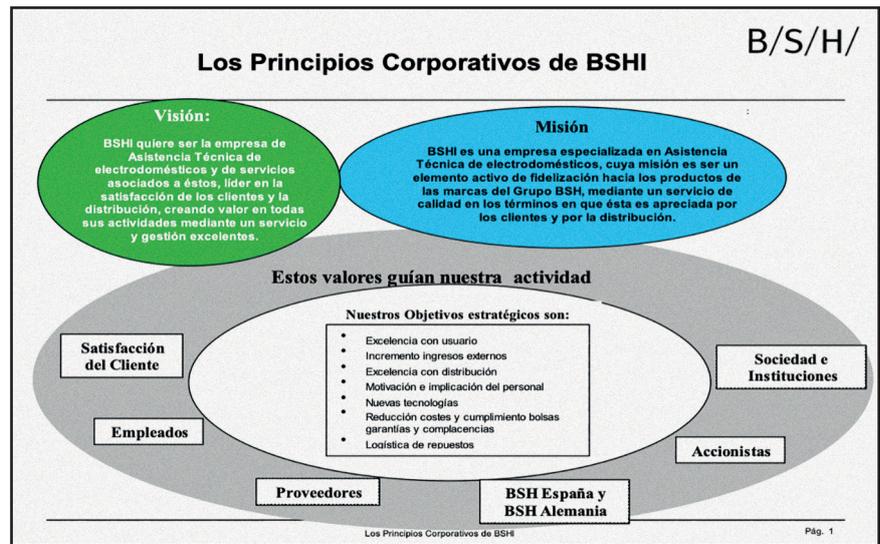
Zaragoza, 4 de junio de 2025. — La subdirectora provincial de Trabajo, Ana María Catalán Colera.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.
(SERVICIO AL CLIENTE, ALMACÉN CENTRAL Y CENTRO DE RECUPERACIÓN)**

PREÁMBULO

La dirección y los trabajadores asumen y manifiestan que el presente convenio colectivo debe servir como un foro de encuentro más dentro de nuestra empresa desde el que se pueda colaborar en la consecución de todos aquellos retos que la sociedad, y por ende el mercado, solicitan del Servicio BSH al Cliente. Así, el marco de relaciones laborales que este convenio pretende crear se orienta hacia la idea de que la prestación del trabajo de todos y cada uno de nosotros y la compensación por el mismo persiguen un mismo objetivo:

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



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

Por otra parte, ambas partes entienden que este nuevo marco laboral debe adaptarse para dar servicio a los centros de trabajo de la empresa que tienen contacto directo con el usuario y cuya tendencia va dirigida no solo a mantener las tradicionales actividades de Asistencia Técnica a Domicilio y Recuperación de Aparatos Electrodomésticos, se ha enfocado también hacia nuevas líneas de Servicios Comerciales asociados a ellas como son la venta de accesorios, repuestos, garantías y similares o los Servicios de Atención al Usuario que deben contribuir a consolidar su futuro fidelizando clientes y consiguiendo nuevos.

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

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

—El diálogo debe ser la forma de solucionar conflictos.

—La empresa desarrolle elementos de motivación y reconocimiento y preste la formación adecuada para, a través de nuevas formas de organización del trabajo basadas en la polivalencia, flexibilidad, mejora de la calidad, atención al usuario, participación, etc., logre adaptarse a los cambios que le demanda el mercado.

—La empresa acompañe a todas las formas de organización del trabajo con las oportunas medidas de prevención de riesgos laborales y respetando nuestras obligaciones con la sociedad, como es la protección del medio ambiente.

—Los trabajadores y sus representantes asuman estos como sus retos profesionales y participen en todos los proyectos y planes de la empresa a través de todos los cauces de comunicación y participación establecidos.

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



CAPÍTULO I

CLÁUSULAS GENERALES

1.º Objeto y ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo provincial de empresa, que se aplicará con preferencia a las demás normas laborales, establece las condiciones por las que se rigen las relaciones de trabajo entre BSH Electrodomésticos España, S.A., Servicio BSH al Cliente y los Trabajadores que queden comprendidos dentro de los siguientes ámbitos:

1.a) FUNCIONAL. Se aplicará a los trabajadores incluidos en su ámbito personal que presten su trabajo en el área funcional dedicada a la Asistencia Técnica de aparatos electrodomésticos y Servicios Asociados que el Grupo BSH Electrodomésticos España (Servicio BSH al Cliente), tiene establecidos en el Centro Logístico de Plaza, y que son:

—Oficinas centrales Servicio BSH al Cliente: La actividad básica del centro de trabajo de oficinas centrales es coordinar, organizar y dar servicio y apoyo administrativo, estructural, de gestión y técnico, este en coordinación con las plantas industriales de BSH y el área corporativa del Servicio BSH al Cliente, a los centros de trabajo de la empresa o área funcional de BSHE-E con atención directa al usuario:

- Los centros de servicio de las diferentes zonas geográficas de la empresa.
- Otros centros que también realizan, como es el caso del CAU, o puedan realizar atención directa al usuario.
- Almacén central de repuestos y varios.
- Talleres de recuperación de línea blanca y pequeño aparato electrodoméstico establecidos o que se puedan establecer en las diferentes zonas geográficas de la empresa.

—Almacén central de repuestos y varios: Las actividades básicas de este centro son labores de atención logística y distribución de repuestos y accesorios.

—Centro de recuperación de aparatos (CR-CLP): La actividad básica de este centro que el Grupo BSH Electrodomésticos España (Servicio BSH al Cliente), tiene establecido en el Centro Logístico de Plaza, es la recuperación de electrodomésticos de línea blanca y PAE así como los servicios asociados tanto al mencionado proceso de recuperación como a la fabricación de electrodomésticos y que son:

- Taller de recuperación de electrodomésticos de Línea Blanca (TRLB): La actividad básica del TRLB es la reparación y/o recuperación de electrodomésticos de línea blanca para su venta en los diferentes canales comerciales habilitados.
- Taller de recuperación de PAE (TR-PAE): La actividad básica del TR-PAE es la reparación y/o recuperación de pequeños aparatos electrodomésticos para su venta en los diferentes canales comerciales habilitados.
- Proceso de reembalado: La actividad básica del reembalado es el reembalaje de los electrodomésticos de línea blanca, completando así el proceso de recuperación de dichos electrodomésticos.

No obstante lo anterior podrán establecerse nuevas secciones/talleres, que, dedicadas a las funciones de recuperación, servicios a fábricas o servicios asociados a los mismos, puedan dar respuesta a las necesidades de la empresa.

— Funciones corporativas (*hubs* internacionales): Funciones de atención directa e indirecta a otros departamentos/áreas de la compañía para la creación, desarrollo, customización e implementación de sistemas, proyectos, herramientas y documentación técnica corporativos para la atención a usuarios, socios, proveedores y clientes de BSH.

Quedan expresamente excluidos trabajos de servicios logísticos de producto terminado (almacenaje, manipulación, gestión, carga, descarga, etc. de electrodomésticos) que corresponde a la actividad comercial de venta de electrodomésticos y se vienen gestionando desde la Dirección de Logística de BSH Electrodomésticos España S.A.

1.b) PERSONAL. El presente convenio afectará a todos los trabajadores de la plantilla indicada en el ámbito funcional sea cual sea su categoría profesional y a todos los efectos, excluyéndose únicamente de las condiciones económicas del mismo:



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

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

Así como cualquier otra exclusión expresa que pudiese acordarse entre las partes directamente afectadas.

1.c) TEMPORAL. El presente convenio tendrá una vigencia de cinco años, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2028, a excepción de los nuevos importes de las dietas, pluses y de las modificaciones en el sistema de retribución variable que se aplicarán a partir de la firma del acta de acuerdo.

2.º Prorroga.

Denunciado el convenio en tiempo y forma, y concluida la duración pactada, seguirá aplicándose provisionalmente, hasta que se logre un nuevo acuerdo que viniera 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, o de no haberlo, tras un máximo de veinticuatro meses de ultraactividad.

3.º Denuncia.

Cualquiera de las partes, la empresa, a través de sus órganos de dirección, y los trabajadores, a través del acuerdo mayoritario de sus representantes, podrán denunciar el convenio con un plazo mínimo de un mes de antelación a la fecha de terminación de su vigencia o, en su caso, de cualquiera de las prórrogas. El escrito de denuncia se presentará ante el organismo competente y se dará traslado del mismo a la otra parte.

Duración de las negociaciones. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación (denuncia), se procederá a constituir la comisión negociadora y al inicio de las negociaciones, estableciendo un calendario o plan de negociación, remitiéndose las partes al artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

4.º Sustitución de condiciones.

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente convenio colectivo.

5.º Acuerdos complementarios.

Si durante la vigencia de este convenio ambas representaciones llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas y, en general, sobre cualquier tema, recogido o no en el convenio, que se pacte, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como anexos al convenio, previo trámite oficial y conocimiento de la autoridad laboral.

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

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

6.º Unidad del convenio.

El presente convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, que forma un todo relacionado e inseparable y a efectos de



su correcta aplicación será considerado global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectivo grupo y nivel profesional.

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

La validez y aplicabilidad total o parcial de cualquiera de sus condiciones está condicionada a la validez y aplicabilidad total del conjunto de todas ellas. En consecuencia, la eventual ineficacia futura, total o parcial, de cualquiera de sus condiciones por nulidad, anulación, revocación u otra causa cualquiera, producirá la ineficacia total del conjunto de las mismas y de las actuaciones que de ellas se hayan derivado, con efectos del primero de enero de 2024.

A este respecto, la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre (convalidado en fecha 3 de febrero de 2022):

1.º Ha modificado el artículo 84.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores suprimiendo la prioridad aplicativa del convenio de empresa en cuanto a «La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa».

2.º Ha dispuesto en su disposición transitoria sexta:

«Aplicación transitoria de la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores prevista en esta norma.

1. Sin perjuicio de la preferencia aplicativa dispuesta en el artículo 84.1, la modificación operada en el apartado 2 de dicho precepto por el presente real decreto-ley resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a su entrada en vigor una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este real decreto-ley.

2. Las modificaciones operadas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores no podrán tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras.

3. Los textos convencionales deberán adaptarse a las modificaciones operadas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores por la presente norma en el plazo de seis meses desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional concreto, de conformidad con lo previsto en el apartado primero de esta disposición».

Si por efecto de esa adaptación, los artículos del presente convenio que se refieren a esas materias salariales, resultasen, por el proceso que fuese, alterados o modificados total o parcialmente o ineficaces total o parcialmente por nulidad, anulación, inaplicación, revocación u otra causa cualquiera, se producirá la ineficacia e inaplicación de los conceptos salariales y sus cuantías recogidas para la vigencia del presente convenio, aplicándose los del convenio colectivo de ámbito superior que resulte de aplicación.

No obstante, lo anterior, si las cuantías aquí pactadas una vez aplicado el presente convenio fuesen superiores a las establecidas en ese convenio colectivo de ámbito superior que resulte finalmente de aplicación, esa diferencia, como condición más beneficiosa, se mantendrá como elemento contractual de cada trabajador. Este concepto de «mejora individual por contrato» se mantendrá como concepto necesario para la adaptación que resulte necesaria por aplicación de las normas del Real Decreto-Ley 32/2021 aquí citadas, permaneciendo inalterado salvo pacto en contrario una vez realizada la adaptación en la fecha que sea.

7.º *Compensación.*

Las condiciones pactadas compensan en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, convenios colectivos, pactos colectivos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comárcales, regionales o autonómicos/as o por cualquier otra causa.

En el orden económico, para la aplicación del convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.



8. *Absorción.*

Las disposiciones legales o pacto o convenio de rango superior futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario se consideran absorbidas.

9.º *Garantías personales (reconocimiento ad personam).*

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

Dichos derechos quedarán expresados en un documento personal cuyo título será lógicamente de reconocimiento *ad personam*, cuyo modelo queda recogido como anexo I del convenio, y en el cual se determinarán las condiciones individuales para cada una de las materias que puedan resultar afectadas.

10. *Derecho supletorio.*

Con carácter subsidiario al contenido normativo y obligacional del convenio, será de aplicación el Convenio Colectivo Sectorial Provincial de la Siderometalurgia y 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.

11. *Comisión paritaria.*

Se designa la comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras del convenio que estará constituida por dos representantes de la empresa y otros dos de la representación de los trabajadores de entre los componentes de la comisión negociadora del convenio. Los acuerdos deberán adoptarse por mayoría simple y tendrán carácter vinculante para ambas partes.

Las funciones de adaptación, o en su caso, modificación del convenio durante su vigencia, recaerán sobre 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, y no sobre la comisión paritaria:

- 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 5 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.

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: IV Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón, BOA de 11 de junio de 2013), sin perjuicio de los sistemas que puedan establecerse mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

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

CAPÍTULO II

POLÍTICA DE EMPLEO

12. *Contratación.*

Dada la dispersión geográfica donde se desarrolla la actividad de la empresa y los diferentes volúmenes de trabajo que se presentan en cada área o zona geográfica, es imprescindible el uso de todos aquellos recursos que permitan adaptarse a cada

BOFN

necesidad y en cada momento. Por ello, será competencia de la Dirección definir los medios a utilizar para la realización del trabajo con aplicación de Recursos Humanos Externos tales como Servicios Oficiales Autorizados, Autónomos, *Outsourcing*, Contratas, Contratos de Puesta a Disposición, etc., a través de contratación mercantil o civil y de Recursos Humanos Internos a través de contratación laboral.

a) Recursos Humanos Internos. Por lo que se refiere a los medios humanos internos, entendiéndose por estos aquellos que quedan dentro del ámbito de dirección, organización y control de la empresa, la misma, para la cobertura de nuevos puestos de trabajo y/o vacantes que la empresa no decida amortizar, determinará el modelo de contrato laboral a utilizar para el personal de nuevo ingreso en cualquier grupo y nivel profesional, ya sea temporal o indefinido, a tiempo completo o parcial, conforme a las modalidades legales existentes en cada momento. La dirección pondrá en conocimiento del comité de empresa las contrataciones que vaya a realizar. No obstante, y atendiendo a la legislación vigente se determinan las siguientes condiciones para las modalidades que en adelante se detallan:

a.1) Contrato para la obtención de la práctica profesional: Podrán ser objeto de este contrato los trabajadores de cualquier grupo y nivel profesional pudiendo hacer uso de las condiciones que en el artículo de referencia se detallan, si bien y en cuanto a condiciones económicas y durante los dos primeros años, su salario nunca será inferior al correspondiente al del grupo y nivel al que pertenezca. Se procurará, cuando ello sea posible, que sea la forma más habitual de contratación para el personal denominado «Acoge» enmarcado en los grupos profesionales 2 y 3.

a.2) Contratos temporales por circunstancias de la producción: Por lo que se refiere a la duración máxima, así como al período exigible de los contratos temporales por circunstancias de la producción celebrados al amparo de la legislación que desarrolle el artículo 15 del E.T. en materia de contratos de duración determinada, las partes acuerdan que la misma se determine de igual manera que como quede regulado en el Convenio Provincial de la Siderometalurgia, al que se remiten a este respecto como Norma Supletoria.

a.3) Contratos de sustitución. Será la fórmula habitual para sustituir temporalmente a aquellos trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo por causas tales como incapacidades transitorias, reducciones de jornada, lactancia y excedencias, siempre que resulte necesario. Tal y como permite la legislación de aplicación, en los casos de reducción de jornada y lactancia, el contrato podrá ser a tiempo parcial, si bien se podrá realizar a tiempo completo en un solo turno para sustituir con el mismo interino varias reducciones de jornada al mismo tiempo.

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

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

a.4) 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 salvo las que se puedan regular expresamente. 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.

Jornada y contratación. Según establece la legislación vigente:

—La jornada de referencia para la celebración de estos contratos será la anual.

—La jornada de los trabajadores contratados a tiempo parcial podrá ser de un número de horas inferior a la habitual en cómputo diario durante todos los días, semanas o meses contratados, o de un número de días inferior a la semana, al mes o al año trabajando a jornada completa, o una combinación de ambas modalidades, siempre que la jornada total a realizar sea inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

N P O B

—En el contrato de trabajo se fijarán los días y horarios iniciales de prestación de las horas ordinarias contratadas, que se podrán ir modificando con un preaviso al trabajador de cinco días. Una vez fijados los horarios de prestación de horas ordinarias, estos tendrán una duración mínima de una semana laboral.

—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. El número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas (salvo que, de manera sobrevenida, por disposición legal o reglamentaria se estableciese un porcentaje mayor, en cuyo caso será de aplicación este y no aquel) y se retribuirán como ordinarias. Para su realización, el preaviso será como muy tarde una hora antes del inicio de la jornada. No obstante, se podrán realizar ese tipo de horas con un preaviso inmediato si el trabajador solicitado lo acepta. 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 que efectivamente se presten en el puesto de trabajo.

—Las horas diarias de prestación de servicios, ya sean ordinarias o complementarias, podrán prestarse en dos turnos de trabajo diferentes pero seguidos.

Cálculo del importe de la hora complementaria: estará conformado por los conceptos siguientes: salario base, pagas extra, complemento personal, complemento personal de la paga extra, vacaciones y exceso de calendario.

En ningún caso la concreta inclusión de estas modalidades de contratos laborales se entenderá como limitación al resto de modalidades que existan en la legislación laboral en vigor en cada momento, pudiendo por lo tanto hacer uso de cualquiera de las que están vigentes.

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

13. Incorporación.

La incorporación de los trabajadores se realizará, de mediar pacto por escrito en el contrato de trabajo, mediante el pertinente periodo de prueba. Dicho periodo variará según el grupo profesional:

Grupo 0: Seis meses.

Grupo 1: Seis meses.

Grupo 2: Dos meses.

Grupo 3: Quince días.

14. Ceses voluntarios.

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

Grupo 0: Dos meses.

Grupo 1: Dos meses.

Grupo 2: Un mes.

Grupo 3: Quince días.

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



15. *Jubilación.*

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

Por ello, se acuerda mantener el vigente Sistema de Jubilación Parcial y Contrato de Relevo siempre que por supuesto haya acuerdo entre trabajador y empresa y ambas partes cumplan los requisitos establecidos legalmente en cada momento.

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

Extinción del contrato de trabajo por cumplimiento por parte del trabajador de una edad igual o superior a 68 años: en virtud de lo regulado en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que, con la previa y preceptiva comunicación de la empresa al trabajador en la que se informe de la efectividad de la medida, el contrato de trabajo quedará extinguido cuando el trabajador cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva que le corresponda. Dicha extinción del contrato de trabajo, que no conllevará indemnización o compensación alguna, requerirá para su efectividad, además de la comunicación previa al trabajador por parte de la empresa y con carácter simultáneo, la contratación indefinida y a tiempo completo de un trabajador.

Dicha posibilidad quedará supeditada a que se mantenga o incremente el nivel de empleo en el centro de trabajo. A tal efecto se atenderá al último año natural. Dicha comprobación se realizará conjuntamente con los representantes de los trabajadores.

16. *Excedencias.*

Los trabajadores/as tendrán derecho a cuantas excedencias se regulen en cada momento en el Plan de Igualdad de la empresa y bajo las condiciones que en el mismo se detallen. En el supuesto de que, durante la vigencia del convenio, el Plan de Igualdad de la empresa se renueve y no recoja regulación alguna en materia de excedencia, se aplicará la regulación existente en el Plan vigente en el momento de la firma del acta de acuerdo del presente convenio.

17. *Nacimiento.*

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

CAPÍTULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO

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

La organización del trabajo es facultad de la dirección de la empresa, quién la ejercerá a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control de la actividad laboral y de las indicaciones necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes o propias de la actividad de la empresa.

La iniciativa de adopción de los sistemas productivos o de organización de la actividad, así como de las normas para incentivar dichos sistemas, corresponde a la empresa y podrá referirse a su totalidad, a secciones o departamentos determinados, a centros de trabajo o unidades homogéneas de trabajo que no rompan la unidad del conjunto productivo, debiendo de realizarse consultando a la representación legal de los trabajadores.



De la misma manera, seguirá siendo competencia de la dirección la selección, valoración, promoción y rotación de puestos del personal, así como el mantenimiento de la eficiencia, la organización del trabajo y la valoración de las tareas y puestos de trabajo.

19. *Clasificación profesional.*

Ambas partes convienen, siguiendo la tendencia que marca el Estatuto de los Trabajadores, y con el mismo espíritu y finalidad con los que se implantó, asentar el sistema de clasificación profesional de grupos profesionales y niveles salariales, que se resume de la siguiente manera:

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

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

—Niveles salariales. Cada grupo funcional se estructura en niveles retributivos. El número de niveles dentro de cada grupo depende lógicamente del volumen de funciones y actividades, y por lo tanto de trabajadores, que engloba cada grupo, siguiendo para ello el esquema recogido en el anexo II.

GRUPO PROFESIONAL 0.

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

—Área funcional de dirección:

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

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

GRUPO PROFESIONAL 1.

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

—Área funcional de dirección o gestión:

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una, varias o todas las áreas o departamentos de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos empresariales concretos. Desempeñan sus funciones con total grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de la actuación del conjunto de su departamento o de diferentes departamentos, áreas funcionales, geográficas o similares.

Simplemente a título orientativo y para mejor entendimiento de esta nueva clasificación profesional se englobarían aquí los puestos de dirección/gestión, como el de director de área, jefe de departamentos centrales, director regional o el de responsable de áreas similares que puedan surgir. Se aplicaría a otros puestos de contenido funcional similar que pudiesen crearse. También a título orientativo corresponden normalmente a los grupos de cotización 1 y 2.

Normalmente serán exentos según el listado de puestos exentos del anexo.

—Área funcional de mandos intermedios / técnicos sénior:

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas técnicas complejas con objetivos particulares y



globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual y de interrelación humana, actuando con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son responsables directos de la gestión, integración, coordinación y supervisión de la actuación efectuada por un conjunto de colaboradores en un mismo centro o área del mismo según sea la dimensión de esta. A título orientativo y no limitativo pertenecen a este Grupo los puestos de Jefe de Almacén, Responsables de Compras/Ventas Logística, Responsable de CR-CLP, Técnico de Producto, Ingeniero de Calidad, Responsable Equipamiento y Compras, Responsable Servicios SOA (LB y PAE), Técnico de Prevención y Medio Ambiente, Técnico de RRHH, Técnico de Control, Técnico Procesos IT, Técnico Procesos y Proyectos de Mejora, así como los responsables de las áreas similares que puedan surgir. Se aplicaría a otros puestos de contenido funcional similar que pudiesen crearse. También a título orientativo corresponden normalmente a los grupos de cotización 1, 2 y 3.

GRUPO PROFESIONAL 2. FUNCIONES OPERATIVAS Y TÉCNICAS

Formación: Titulación universitaria o grados medios o superiores de formación profesional o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completadas ambas con formación y adaptación en el puesto de trabajo durante al menos tres años.

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

—Área operativa:

A título orientativo y no limitativo, pertenecen a este grupo los puestos de aquellos trabajadores/as que realizan funciones bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación, que requieren ejecución autónoma con complejidad media, y que aun normalmente guiados por procesos establecidos, exigen habitualmente iniciativa y razonamiento por su parte, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas. No comportan mando y requieren principalmente del uso de herramientas técnicas o sistemas informáticos de diseño, de atención a clientes, proveedores, medios de comunicación y similares. Pertenecen a este grupo 2, sin nivel si está considerado exento, o, con nivel A, B, o C (y sus variantes Acoge C-1, C-2 y C-3) si no lo está y dependiendo del área funcional, el tiempo de desempeño y el rendimiento en los mismos, los puestos de Secretaría de Dirección, Operador de Controlling, de Organización y Servicios, de RRHH, de Logística compras/ventas, de Documentación y Formación, de Marketing, del Departamento Técnico, del CR-CLP, de Atención a SOA's, y similares. Serán exentos o no si por su responsabilidad y mando está considerado como puesto exento según el listado de puestos del anexo.

—Área técnicos de entrada:

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

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

GRUPO PROFESIONAL 3.

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores/as que realizan funciones bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación, que requieren ejecución autónoma con complejidad media, y que aun normalmente guiados por procesos establecidos, exigen habitualmente cierta iniciativa y razonamiento por su parte, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas. No comportan mando y requieren principalmente del uso de herramientas de manipulación de bienes, herramientas técnicas de diseño, herramientas y sistemas informáticos, herramientas y medios de comunicación, herramientas y procesos de distribución y almacenaje, uso de vehículos industriales y similares.

Formación: BUP, ESO, titulación profesional o equivalente o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completadas ambas con formación y adaptación en el puesto de trabajo durante al menos dos años.

—Área funcional operativa

Es personal de convenio y comprende los siguientes niveles salariales:

- Nivel A: pertenecen a este nivel los trabajadores/as del grupo 3 que ya han superado el período de acogida y adaptación, y que bajo dependencia de mando de



profesionales de más alta cualificación y/o experiencia, ya han adquirido los conocimientos y experiencia adecuada para realizar las tareas de operadores de almacén del área funcional de logística-almacén.

- Nivel B: pertenecen a este nivel los puestos de entrada de auxiliar de logística-almacén; técnico reparador de CR-CLP, así como el resto de trabajadores de mano de obra directa de CR-CLP que sin ser técnicos reparadores, realizan otras funciones como la de reembalado u otras análogas que se puedan realizar en el CR-CLP; y aquellos empleados contratados en régimen de Formación DUAL (combina formación y experiencia laboral práctico) u otros que se pueden incorporar a funciones operativas del área de negocio.

También a título orientativo corresponden normalmente a los grupos de cotización 8, 9 y 10 si los hubiera.

—Niveles «Acoge».

Pertenecen a estos niveles los trabajadores/as de los grupos 2 C, 3 A y 3 B denominados «Acoges». Son aquellos que recién entrados en la empresa todavía están en período de acogida y adaptación, y que bajo dependencia de mando de profesionales de más alta cualificación y/o experiencia, van adquiriendo los conocimientos y experiencia adecuada para asumir y entender los procesos establecidos, adquirir destreza en el uso de herramientas de manipulación de bienes, herramientas técnicas de diseño, herramientas y sistemas informáticos, herramientas y medios de comunicación, herramientas y procesos de distribución y almacenaje, uso de vehículos industriales y similares. Durante ese período van paulatinamente compartiendo autonomía, iniciativa y responsabilidad bajo supervisión.

Formación: BUP, ESO, titulación profesional o equivalente o conocimiento equivalentes equiparados por la empresa.

Comprenden, dependiendo de su evolución, de tres niveles salariales progresivos: 2C - 1, 2C - 2, 2C - 3, 3A - 1, 3A - 2 y 3A - 3 y 3B - 1, 3B - 2 y 3B - 3. A título orientativo, pueden corresponder a los grupos de cotización 6, 7, 8 y 9 y grupos 10 y 11 si los hubiera.

20. *Asignación y promoción profesional.*

—Asignación funcional. En virtud del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, es función de la dirección de la empresa asignar el grupo y nivel profesional que corresponde a cada función o actividad, atendiendo siempre a las funciones que se realizan y a los criterios ponderados que aquí se han establecido. Así, los trabajadores/as se integrarán en los distintos grupos profesionales produciéndose la movilidad funcional en su caso en el ámbito de los mismos.

Excepto para el personal denominado exento, o situaciones excepcionales como movilidad geográfica y/o funcional de unidades dentro del Grupo BSH u otras que estime la Dirección, el personal que se incorpore a esta empresa lo hará en el grupo 2 nivel C Acoge, grupo 3 nivel A Acoge o grupo 3 nivel B Acoge según las funciones para las que haya sido contratado.

—Asignación funcional de los trabajadores/as actuales. La asignación de los trabajadores actuales a cada grupo profesional y nivel salarial se hará igualmente atendiendo a la función y actividad que desempeñan y a la ponderación de criterios que aquí se han establecido.

—Promoción profesional. La dirección de la empresa procurará cubrir las vacantes que surjan, y que haya decidido no amortizar, a través de la promoción interna de los trabajadores de plantilla, y ello atendiendo al desempeño del trabajador/a, a su desarrollo y formación profesional y al grado de cumplimiento que muestra respecto al resto de factores ponderados que determinan la permanencia a un grupo profesional o a otro. No obstante, y como única limitación, existirá la siguiente promoción automática:

El personal clasificado en niveles Acoge:

- Ingresará en el nivel 3, en el que durante seis meses irá conociendo y adaptándose a los principales procesos, sistemas, herramientas, medios, productos, etc. y se comenzará a valorar sus conocimientos y formación externos e internos que para el desempeño de sus funciones se le van proporcionando.



- Accederá entonces y de manera automática al nivel 2 en el que permanecerá seis meses para ir poniendo más en práctica los conocimientos, formación y experiencia que va adquiriendo a la vez que se le continúa valorando su progresivo desempeño.

- Pasará desde ese momento al nivel 1 donde completará durante doce meses su período Acoge y culminando así el período de adquisición de autonomía, iniciativa y responsabilidad bajo supervisión.

Transcurrido el período conjunto de veinticuatro meses, será clasificado como mínimo en el nivel A del grupo 3 si realiza funciones de operador de almacén, en el nivel B del grupo 3 si realiza funciones de técnico reparador de CR-CLP y en el nivel C del grupo 2 si realiza otro tipo de funciones, y una vez alcanzado ese nivel no será posible la reasignación por parte de la Dirección a niveles Acoge. A partir de ese momento podrá optar a niveles superiores si se van adquiriendo y desarrollando los factores mencionados de conocimiento, formación, adaptación, iniciativa, proactividad, responsabilidad, compromiso, mando, autonomía, flexibilidad y complejidad.

En el caso de que un trabajador haya pasado en una contratación anterior por niveles Acoge, el tiempo que haya estado contratado en esos niveles computará para lo anterior en el caso de una nueva contratación.

21. Rotación y polivalencia.

Será competencia de la dirección la rotación funcional y/o geográfica del personal de cualquiera de los grupos profesionales del convenio. En ambos casos, lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores sin que la opinión de estos tenga carácter vinculante. No obstante, para el denominado personal exento de los grupos 0, 1 y 2, la dirección podrá disponer o no normas diferentes a estas de manera individualizada. Para todo ello la dirección impulsará planes y actividades de formación y políticas multifuncionales que fomenten la polivalencia de los trabajadores.

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

Se establece la posibilidad de organizar y desarrollar acciones formativas en sábado, con el límite de un sábado por trabajador y año. Caso de realizarse cursos de formación en sábado, las horas de formación en sábado se compensarán en tiempo, no generando compensación económica adicional alguna, concretándose el momento del disfrute de dichas horas por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Los sábados en los que se realicen acciones formativas, no computarán a efectos del número máximo de sábados a trabajar a los que se refiere el artículo 27.c) 4.

Planes de Formación del Puesto de Trabajo (PFPT's) en aplicación del permiso retribuido para la formación del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores. Para los trabajadores incluidos dentro del ámbito funcional del convenio, el derecho al permiso de veinte horas al año acumulables en cinco años se entiende cumplido, en las horas de formación que efectivamente se asista, cuando el trabajador de BSH participe o deba asistir a acciones formativas contempladas en el Plan de Formación Anual BSH desarrollado por iniciativa empresarial en la Comisión de Formación, incluida la formación en idiomas, o cuando participe en seminarios de formación internos o externos no planificados pero financiados por la empresa o cuando participe en eventos denominados «Inforums», Mailés de actividad o charlas colectivas internas programadas. Los cursos que indique la empresa en su plan prevalecerán sobre los que pudiese proponer cada trabajador individualmente.

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



b) Movilidad funcional. La movilidad funcional en la Empresa se regirá por las normas establecidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores conforme a la clasificación profesional por grupos pactada en este mismo convenio.

c) Desplazamientos geográficos temporales. Se conviene que, conforme a lo establecido en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, la dispersión geográfica organizativa y los diferentes volúmenes de actividad por zona que caracterizan a esta empresa se entienden aquí como causas válidas y aceptadas para poder desplazar a sus trabajadores hasta el límite de un año a población distinta a la de su residencia habitual y para abonar exclusivamente, además de los salarios, los gastos de un viaje de ida y vuelta semanal y las dietas referentes al alojamiento que se establecen en este mismo convenio.

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

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

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

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

—Abono de la mudanza de sus enseres (previa presentación de la correspondiente factura).

—Una indemnización de dos mensualidades de su salario fijo (conceptos mensuales de salario fijo).

—Y aquellas que determine el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

COMPENSACIÓN Y RETRIBUCIÓN ECONÓMICA

22. *Definiciones y principios salariales.*

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

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

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

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

23. *Salario fijo.*

Constituye el salario fijo la cantidad mínima garantizada en convenio para cada grupo y nivel profesional recogido en el anexo II, y que se distribuye en:

a) Salario base: Salario fijo para cada grupo y nivel basado en la consideración del hecho de prestar servicios en la empresa BSH como trabajador por cuenta ajena.

b) Pagas extras: Corresponden a las dos pagas tradicionales de junio y Navidad, y que vienen establecidas en el anexo II del presente convenio.

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



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

- IT enfermedad / accidente.
- Las ausencias que tengan la consideración de retribuidas.

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

No obstante lo anterior, para aquellos trabajadores que a la firma del presente convenio no tengan complemento personal, les será incorporado como parte de su retribución salarial fija en los términos establecidos en el artículo 25 relativo a los incrementos salariales, no siendo necesario recoger tal condición económica individual surgida de la aplicación del mencionado artículo 25 en documento alguno, al estar prevista y regulada ya su creación y devengo en el presente convenio.

Los trabajadores que, incluidos en el ámbito personal del presente convenio, se incorporen con posterioridad a la firma del acta de acuerdo, lo harán de acuerdo a las tablas salariales recogidas en el anexo II, no creándose complemento personal alguno salvo por motivos particulares (que se recogerían en documento *ad personam*), y salvo por la aplicación del sistema de incrementos salariales pactado en este convenio.

24. Salario variable. Primas, bonus, pluses y complementos.

Constituye el salario variable las cantidades que los trabajadores del grupo profesional 2 (niveles A, B o C), así como los trabajadores de los niveles A y B del grupo profesional 3, pueden conseguir en base a las diferentes primas variables aplicables concretamente a cada uno de esos grupos y niveles profesionales y en base a pluses y complementos.

a) Primas. Como compensación a la desaparición de los devengos de antigüedad, el personal sujeto a las condiciones económicas de convenio percibirá cada año de vigencia del convenio, las siguientes primas variables.

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

a.1) Primas colectivo MOD almacén central (grupo 3 niveles A):

Se establecen dos primas, exclusivas para el colectivo de MOD del almacén central (grupo 3 nivel A según el sistema de clasificación profesional), devengadas mes a mes, y abonadas a mes vencido, de acuerdo al resultado acumulado del año, medido mes a mes, de cada uno de los indicadores específicos para este colectivo, de productividad y calidad. Cada prima supone un 0,75% del salario fijo (total 1,5%), y variará en función de la consecución del objetivo, así como del escalado que cada año fije la dirección para cada una de las primas.

Las primas serían las siguientes:

a.1) 1. Prima de productividad: cada año la dirección fijará el objetivo de productividad para el almacén central. Este indicador de productividad es el indicador empleado para medir la productividad tanto en el almacén central de Fürth como en otros almacenes centrales del Grupo BSH. Aplicándose dicho indicador permite disponer de una forma de evaluación y seguimiento de la productividad similar a la que se emplea de forma corporativa en otros almacenes centrales del Grupo BSH.

Esta prima, que se calculará mensualmente, se obtiene de la siguiente manera:

$$\frac{\text{Número de líneas totalmente acabadas en el día}}{\text{Número de horas totales empleadas en el día}}$$

De cara al cálculo de esta prima, por «número de líneas totalmente acabadas en el día» se entienden las líneas que consten como totalmente embaladas en el día (que incluyan tanto el *picking* como el *packing*).

Por «número de horas totales empleadas en el día» se entienden las horas efectivas de trabajo de todo el personal del almacén central que realiza o da soporte directo a las acciones de *picking* y embalaje (almacén central – piezas), incluyendo las horas prestadas por el personal puesto a disposición, y excluyendo del cómputo



las horas efectivas del responsable de almacén. De cara al cálculo del indicador, no se considerarán horas efectivas de trabajo:

- a) Horas de vacaciones, exceso de calendario, y de compensación por trabajo en festivos, formación, horas extras (si se compensan en tiempo) y las derivadas de la aplicación a la baja de la jornada irregular.
- b) Horas dedicadas a la realización de prácticas de la brigada de emergencias.
- c) Horas sindicales
- d) Horas de baja por IT y AT, maternidad, paternidad, etc.
- e) Horas de ausencia por permiso retribuido.
- f) Horas dedicadas a la realización de inventario.

a.1) 2. Prima de calidad: cada año la dirección fijará los objetivos de calidad para el almacén central.

Esta prima, que se calculará mensualmente, se obtiene de dos indicadores de calidad, cada uno de ellos con un peso del 50% sobre el total de la variable de calidad, y que vienen a ser los siguientes:

- i) Calidad percibida por clientes

$$\frac{\text{N.º de líneas servidas con error}}{\text{Número total de líneas servidas}} = x * 1.000.000 \text{ (medido en partes por millón)}$$

De cara al cálculo de esta prima, por «líneas servidas» se entiende el número total de líneas nacional más exportación suministradas completamente en el mes (con exclusión de los stock transfers de exportación), y realizadas tanto por el personal de plantilla BSH, como por el personal puesto a disposición.

Por «líneas servidas con error», se entienden las líneas servidas (con exclusión de los stock transfers de exportación) que presenten los siguientes errores:

A01: piezas de menos

A06: piezas de más

A52: paquete mal preparado

A07: de este tipo de error solo se considerarán como error para el cálculo de la prima los errores relativos a cambio de agencia

- ii) Calidad realización de *picking*:

Este indicador viene a medir el nivel de calidad del picking mediante la comparativa del número de errores cometidos al realizar el picking y detectados y corregidos previamente a la expedición, respecto al número total de líneas servidas. Por estas, se entienden el número total de líneas nacional más exportación suministradas completamente en el mes (con exclusión de los stock transfers de exportación), y realizadas tanto por el personal de plantilla BSH, como por el personal puesto a disposición.

$$\frac{\text{N.º de errores detectados en picking}}{\text{Número total de líneas servidas}} = x$$

a.2) Primas personal de oficinas centrales (grupo 2 niveles A, B, C):

a.2) 1. Prima Calidad Oficinas (NPS). Por la consecución del objetivo anual marcado por Dirección para el indicador NPS, se establece una prima anual de un 0,75% de la parte fija del salario anual de cada trabajador no exento. Esta prima se regirá por lo siguiente:

—La cuantía de la prima oscilará entre un 50% como mínimo y un 150% como máximo de ese 0,75% de la parte fija del salario, partiendo de que la consecución exacta del objetivo equivale a un 100% de la prima y por tanto la consecución de un resultado menor o mayor de ese objetivo supondrá un cobro menor o mayor de la prima con los límites arriba marcados.

—El objetivo a alcanzar para cada año en el indicador NPS y la cantidad de variable correspondiente al resultado final que se alcance se fijarán por dirección en el primer trimestre de cada año, deberá ser comunicada a los representantes de los trabajadores y deberá ser la que se fije con criterio general para el Servicio BSH al Cliente y sus trabajadores. Si bien el objetivo que supone el 100% de la prima lo fijará dirección, los representantes de los trabajadores podrán participar en la fijación de los valores a percibir según la consecución que finalmente resultase.



a.2) 2. Prima consecución objetivos departamento (PCO) para personal no exento:

—La cuantía de la prima oscilará entre un 50% como mínimo y un 150% como máximo del 0,75% de la parte fija del salario, partiendo de que la consecución exacta del objetivo equivale a un 100% de la prima y por tanto la consecución de un resultado menor o mayor de ese objetivo supondrá un cobro menor o mayor de la prima con los límites arriba marcados.

—Los objetivos a alcanzar para cada uno de los responsables de departamento (o mandos intermedios que formen parte del personal exento) se fijarán anualmente por la dirección. De esos objetivos específicos (o generales o incluso ad hoc, caso de no fijarse objetivos específicos, o no ser estos adecuados respecto a la operativa de trabajo del empleado y/o área) fijados para cada uno de aquellos, podrá acordarse la fijación de uno de esos objetivos como prima consecución objetivos de departamento para el personal de convenio de oficinas que no perciba las primas de productividad y calidad del almacén central (grupo 3 niveles A) del CR-CLP (grupo 3 niveles B), o del colectivo de preparadores de avisos (Field Service Competence Center). De este modo, a lo largo del primer trimestre de cada año de vigencia del convenio, empleado/a y responsable fijarán de común acuerdo qué objetivo es el elegido para el devengo de esta prima. En caso de no fijarse un objetivo o no haber acuerdo, el indicador de referencia será el 2/85.

—Del mismo modo, empleado/a y responsable fijarán de común acuerdo el escalado a aplicar de acuerdo a unos niveles de consecución 50/100/150 ya fijados por el objetivo, teniendo en cuenta que el porcentaje máximo de variable a pactar para el supuesto de consecución al 150% sea del 1,125% del salario fijo, y que el porcentaje de variable mínimo a pactar para el supuesto de consecución al 50% sea del 0,375% del salario fijo.

Devengo de las primas. Una vez se conozcan los resultados de ambas, el valor resultante se devengará en una sola paga, a año vencido y dentro del primer trimestre del año siguiente.

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

a.3) Prima colectivo MOD CR-CLP (grupo 3 niveles B).

Se establece un sistema de retribución variable para todo el personal de convenio del CR-CLP, a través del cual se abonará a todo el personal de forma colectiva, con periodicidad mensual, y a mes vencido, una o varias primas en función del puesto de trabajo efectivamente desempeñado y que en su conjunto, representen un 10% del salario fijo mes (salario fijo mes se considera salario base mes + complemento personal mes). Porcentaje que variará en función de la consecución del objetivo, así como del escalado que cada año fije la dirección para cada una de las primas. Cada taller/sección podrá tener sus índices y resultados propios para cada una de la/s primas.

Anualmente, y dentro del primer trimestre de cada año, la dirección comunicará los objetivos y escalados aplicados al cálculo de la retribución variable. Con carácter preceptivo, pero no vinculante, previamente a la fijación definitiva de dichos objetivos y escalados, la dirección consultará a la representación legal de los trabajadores.

a.4) Prima colectivo preparadores de avisos (Field Service Competence Center).

Se establece un sistema de retribución variable para todo el personal de convenio que realice tareas de preparación de avisos de reparación para terceros países, a través del cual se abonará a todo el personal de forma colectiva, con periodicidad mensual, y a mes vencido, una o varias primas en función del puesto de trabajo efectivamente desempeñado y que en su conjunto, representen un 10% del salario fijo mes (salario fijo mes se considera salario base mes + complemento personal mes). Porcentaje que variará en función de la consecución del objetivo u objetivos, así como del escalado que cada año fije la dirección para cada una de las primas.

Anualmente, y dentro del primer trimestre de cada año, la dirección comunicará los objetivos y escalados aplicados al cálculo de la retribución variable. Con carácter preceptivo, pero no vinculante, previamente a la fijación definitiva de dichos objetivos y escalados, la dirección consultará a la representación legal de los trabajadores.



Para el año 2024 la estructura del salario variable queda de la siguiente manera, atendiendo a la consecución de objetivos colectivos e individuales:

VARIABLE COLECTIVA		VARIABLE INDIVIDUAL	
Objetivo	Peso sobre el 5%	Objetivo	Porcentaje de prima
VOLUMEN (30%) % de avisos semi-automatic / on proposal (los que no ha podido hacer APP) que se han quedado sin preparar manualmente	30%	Volumen de trabajo: N.º de avisos preparados/día de media:	<ul style="list-style-type: none"> • 70 avisos o menos: 1,25% • 100 avisos: 2,5% • 130 avisos o más: 3,75%
Prepp Success (50%) Success rate de manual preprepping	50%	Success rate: Tasa de acierto en los boletines preparados:	<ul style="list-style-type: none"> • 85% o menos: 1,25% • 90%: 2,5% • 95% o más: 3,75%
RETURNS (20%) Returns de manual preprepping (según WEBI, en returned parts/ FSO)	20%		

b) Pluses y complementos.

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

b.2) Plus de festivos. Aquellos que hayan sido designados por dirección para prestar servicios en los días oficialmente señalados como festivos conforme a lo recogido en el artículo 27 c. 6), percibirán como compensación el 10% sobre su salario día por cada festivo trabajado.

b.3) Plus de sábados. Aquellos que hayan sido designados por Dirección para prestar servicios en sábado conforme a lo recogido en el artículo 27 c. 5), percibirán como compensación el 30% sobre su salario día por cada sábado trabajado en turno de mañana. En el supuesto de los sábados trabajados en turno central, su compensación será la misma y en las mismas condiciones, que la recogida en el artículo 24 b. 2), para el trabajo en festivos.

b.4) Plus horarios especiales. Aquellos que hayan sido designados por dirección para prestar servicios en horarios especiales conforme a lo recogido en el artículo 27 f), percibirán como compensación el 12% sobre su salario real.

b.5) Plus guardias informáticas. Aquellos que hayan sido designados por dirección para realizar guardias informáticas, percibirán en 2024 como compensación exclusivamente 70,20 euros por cada guardia para la que hayan sido designados.

b.6) Plus de puesto de coordinador. Aquellos que sean designados por dirección para cubrir las funciones de coordinador en el área de almacén de repuestos percibirán un plus no consolidable 2,71 euros por cada hora efectivamente realizada en tales funciones y mientras dure tal designación en 2024.

Aquellos que sean designados por dirección para cubrir las funciones de coordinador en el CR-CLP percibirán un plus no consolidable de 1,60 euros por cada hora efectivamente realizada en tales funciones y mientras dure tal designación en 2024.

La regulación de este puesto de coordinador se recoge en el anexo VI.

b.7) Plus de responsable de transporte de personal. Aquellos que sean designados por dirección como responsables de transporte conforme a lo establecido en el artículo 40 percibirán una compensación mensual mientras dure tal designación. Para el año 2024 será de 35,72 euros.

c) Desplazamiento. Aquellos trabajadores que, desde la firma del convenio, sean asignados a turnos de trabajo que no dispongan de servicio de transporte colectivo, percibirán por cada día efectivamente trabajado en los mencionados turnos, un plus desplazamiento igual a 4,60 euros. Dicho importe se verá incrementado a 4,80 euros en el año 2026 y a 5 euros en el año 2027 y siguientes.

En el supuesto del trabajo en sábados recogido en el artículo 27 c.4), así como en el del trabajo en festivos recogido en el artículo 27 c.5) y siempre y cuando la



empresa no disponga de transporte colectivo a la hora de entrada y salida de los turnos de trabajo que pudieran establecerse, percibirá la compensación que por recorrido de ida o vuelta desde Zaragoza capital al centro de trabajo fija el Grupo BSH anualmente en norma interna.

d) Comida. Cuando por razones del horario de trabajo designado al trabajador este no pueda acceder al servicio de comedor recogido en el artículo 39, se le compensará el gasto de la comida en la cuantía de 4,60 euros por día laboral desde la firma del convenio. Dicho importe se verá incrementado a 4,80 euros en el año 2026 y a 5 euros en el año 2027 y siguientes.

e) Dietas. Si por necesidades del servicio algún trabajador hubiera de desplazarse de la localidad en que habitualmente tenga su residencia y lugares en que efectúa su trabajo, la empresa abonará los valores que fija el Grupo BSH anualmente en norma interna.

f) Plus noche. Aquellos trabajadores a los que se asigne el turno de noche, percibirán un plus del 20% del salario día por cada día efectivamente trabajado en dicho turno.

g) Horas de exceso. Las horas de exceso que se trabajen por encima de las 1742 se calcularán mediante la división del salario fijo y la jornada anual de referencia (1742 horas).

h) Actualización de importes. El importe nominal de los pluses y complementos recogidos en el presente artículo se actualizará a partir de enero de 2025 de año en año en el mismo porcentaje en el que se actualicen las tablas salariales, a excepción del plus comida y el plus desplazamiento, cuyos incrementos se detallan en los apartados c) y d) del presente artículo.

Otras consideraciones. La referencia al salario día realizada en los diferentes apartados de este artículo 24, incluye los conceptos de salario base y complemento personal mes, quedando expresamente excluido el concepto de las pagas extra y complemento personal de la paga extra.

25. Incrementos salariales.

Para los cinco años de vigencia del convenio (años 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028), los incrementos salariales para el colectivo de trabajadores de convenio incluidos en los grupos 2 y 3 (todos los niveles retributivos de convenio), vendrán conformados por los siguientes porcentajes:

1. INCREMENTO GARANTIZADO:

Años 2024 y 2025: 3% a aplicar sobre todos los conceptos del fijo (tablas y complemento personal).

Año 2026: 2,75% a aplicar sobre todos los conceptos del fijo (tablas y complemento personal).

Años 2027 y 2028: 2,50% a aplicar sobre todos los conceptos del fijo (tablas y complemento personal).

2. INCREMENTO VARIABLE:

Se establece una cláusula de revisión salarial para los años 2025, 2026, 2027 y 2028. Para cada uno de los mencionados años, la cláusula de revisión será la siguiente:

• Año 2025:

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.



• Año 2026:

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.

• Año 2027:

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.

• Año 2028:

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.

26. *Liquidación de haberes.*

El pago de los salarios se realizará mediante transferencia bancaria el último día del mes al que correspondan. El abono de las pagas junio y Navidad se realizará el 30 de junio y 15 de diciembre respectivamente, o el día laborable inmediatamente anterior a los señalados.

CAPÍTULO V

TIEMPO DE TRABAJO

Conforme a lo manifestado en el preámbulo del convenio, es necesario que los centros de trabajo adapten su organización del tiempo de trabajo para cumplir con los objetivos definidos en el preámbulo del convenio.

27. *Jornada y horarios.*

a) Jornada anual. La jornada de trabajo se entenderá en cómputo anual. Se establece para todos los años de vigencia del convenio 1.742 horas efectivas de trabajo.

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.



En el caso de trabajo a turnos, el cuarto de hora de descanso 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.

b) Calendario laboral. Será competencia de la dirección realizar el calendario laboral anual básico del centro de trabajo que deberá ser publicado y deberá atender a las necesidades básicas del servicio. Para su elaboración se consultará a la representación de los trabajadores. Así mismo será competencia de la dirección establecer y cambiar los turnos de prestación de servicios de los trabajadores de cualquier sección del centro de trabajo conforme a los aquí establecidos.

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 exceso de calendario y se determinarán de mutuo acuerdo con el responsable de cada Departamento con una antelación de tres días.

No obstante lo anterior, y exclusivamente para los trabajadores encuadrados en el grupo profesional 3, niveles A, Acoge A-3, A-2 y A-1, y niveles B, Acoge B-3, B-2 y B-1, se establece la posibilidad de, a solicitud de la empresa compensar económicamente parte o la totalidad de las horas de exceso de calendario, en los términos establecidos en el artículo 24 g) del presente convenio. Para que esta compensación económica del exceso sea efectiva, será preceptiva la aceptación por parte del trabajador.

c) Turnos y horarios. La dirección podrá asignar a los trabajadores a los siguientes turnos (nota: para cada taller/sección se podrán establecer turnos y horarios distintos):

• Turnos normales:

Lunes a viernes	Entrada	Salida
Turno oficinas centrales	08:30	17:00
Turno especial Of. Almacén/CR-CLP	11:30	20:00
Turno mañana	06:00	14:00
Turno tarde 1	11:30	20:00
Turno tarde 2	14:00	22:00
Turno noche	22:00	06:00
Turno almacén/CR-CLP central	08:30	17:00
Sábados	Entrada	Salida
Turno mañana	06:00	14:00
Turno central	08:30	17:00

Turnos trabajo en festivos: Cuando los festivos a trabajar sean festivos locales o autonómicos, o nacionales sobre los que las comunidades autónomas pueden hacer uso de su facultad de sustitución, podrán realizarse en cualquiera de los turnos, a excepción del de noche.

c.1) Normas de turno oficinas generales o central.

Comida: Se establece media hora para comer en horario de 13:00 a 14:30 h, no formando este tiempo parte de la jornada efectiva pactada.

Puntualidad. Se establece asimismo 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 del flexible será la siguiente:

1. Horario fijo de permanencia en la empresa: De lunes a jueves de 10:00 a 13:00 y de 15:00 a 16:00 horas y los viernes de 10:00 a 14:00 (la presencia será obligatoria entre las 08:30 y las 17:00 cuando el trabajador haya sido convocado a una reunión de trabajo dentro de dicho horario).



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

3. Cómputo de recuperación: Todas las horas flexibles deberán haberse recuperado en cómputo trimestral (trimestres naturales). Las horas de recuperación se computarán a partir de los diez minutos de la jornada ordinaria realizada. El saldo positivo de horario flexible acumulado en un trimestre que exceda de veinte horas se podrá disfrutar en el siguiente trimestre, sirviendo como base de generación de flexible del siguiente trimestre. En cualquier caso, al año natural siguiente solo se trasladará el exceso sobre veinte horas correspondiente al último trimestre del año natural anterior.

4. Ausencias de cómputo al flexible: Mediante permiso del jefe de Departamento correspondiente, siempre que no suponga un trastorno para el normal funcionamiento del departamento, no exija la necesidad de sustitución o realización de horas extras por el afectado u otras personas, se podrá disfrutar de hasta una jornada al mes, o a partir de las 14:00 los viernes, si bien no generará plus de desplazamiento. En este caso, se haga uso del comedor o no, se descontará la media hora de la comida.

5. La diferencia de saldos resultantes en cómputo trimestral (trimestres naturales) tendrá la siguiente consideración:

—Saldo negativo superior a 15 minutos: Se descontará.

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

c. 2) Normas de turno especial de oficinas almacén/CR-CLP.

1. Dirección podrá designar trabajadores de oficinas del almacén o del CR-CLP, que normalmente trabajarán con el turno de oficinas generales, para cubrir ese turno de 11:30 a 20:00 horas de apoyo, que lo harán en sistema de rotación semanal.

2. Se les aplicará lo dispuesto respecto a comida y puntualidad para el turno central.

c. 3) Normas de turno de almacén/CR-CLP: Mañana, tarde 1, tarde 2, noche y central.

Los trabajadores de las áreas de almacén central de repuestos y CR-CLP podrán ser asignados a turnos fijos o rotatorios. En el caso de asignarse a turnos rotatorios, la distribución de trabajadores a esos turnos se realizará de forma equitativa y en régimen de rotación cada dos semanas, si bien podrá establecerse, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, un régimen de rotación diferente en función de los talleres y secciones.

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

2. En turno almacén/CR-CLP central se aplicará lo dispuesto para el central en este artículo en lo que se refiere a los apartados de puntualidad y comida.

c. 4) Normas de trabajo en sábados.

La empresa para atender necesidades del servicio podrá establecer ocho sábados de trabajo por persona al año para el personal de mano de obra directa del almacén central y del CR-CLP, siendo cuatro sábados por persona y año para el resto del colectivo, con las siguientes condiciones:

1. Se realizará en turno de mañana o turno central pudiendo afectar a todo o parte del centro de trabajo, a todas las funciones del centro o a parte de ellas y a todos los trabajadores del centro o a parte de ellos a criterio de los responsables de cada área o departamento. Si no afecta a todos los trabajadores del área se solicitarán en primer lugar voluntarios si los hubiere, y si no los hay o la empresa no los acepta, se designarán de manera rotatoria.

2. Para su establecimiento se procurará preavisar con el mayor tiempo posible a los afectados, y siempre y como mínimo no más tarde del primer día laborable de la semana en la que se vaya a trabajar en sábado. En todos los casos se informará a los representantes de los trabajadores. Su compensación se recoge en el artículo 24.

Guardias informáticas. La dirección podrá seguir designando a trabajadores del área de informática para realizar guardias en sábado sin limitación de número.



c. 5) Normas de trabajo en festivos.

La empresa, para atender las necesidades de todos los centros de servicio de las zonas geográficas que esos días tienen jornada laboral, podrá establecer trabajo en días oficialmente designados como festivos. A los efectos del presente artículo se entienden como festivos los festivos locales de la ciudad de Zaragoza, los festivos autonómicos de la C.A. de Aragón, y los festivos nacionales sobre los que las comunidades autónomas pueden hacer uso de su facultad de sustitución. El trabajo en festivos se regirá por las siguientes condiciones:

1. El trabajo en festivos podrá realizarse en cualquiera de los turnos a excepción del turno de noche. Si no afecta a todos los trabajadores del centro, se solicitarán en primer lugar voluntarios si los hubiere, y si no los hay o la empresa no los acepta, se designarán de manera rotatoria.

2. Para su establecimiento se procurará preavisar con el mayor tiempo posible a los afectados, y siempre y como mínimo con siete días de antelación. En todos los casos se informará a los representantes de los trabajadores.

3. La realización de un día festivo, además de la compensación recogida en el artículo 24, dará derecho a un día de disfrute antes o después de la realización de ese festivo. El disfrute será determinado de mutuo acuerdo con el trabajador si las necesidades del servicio lo permiten. No obstante lo anterior, en caso de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, alternativamente a la compensación del trabajo en festivos consistente en la compensación en tiempo indicada anteriormente además del plus festivos regulado en el artículo 24.b 2), el trabajo en festivos podrá compensarse por horas extraordinarias, no generándose en este caso compensación en tiempo adicional alguna.

4. Respecto al desplazamiento, y en defecto de transporte colectivo de empresa, se abonará el plus desplazamiento recogido en el artículo 24.c.

Guardias informáticas. La dirección podrá seguir designando a trabajadores del área de informática para realizar guardias en estos festivos.

c. 6) Bolsa de horas de flexibilidad:

En virtud de la posibilidad que establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 34.2 se establece una bolsa de horas de flexibilidad de 120 horas (6,89% de la jornada anual), quedando su uso a disposición de la empresa para modificar los turnos y horarios de trabajo habituales, respetando en todo caso los descansos mínimos diarios y semanales fijados por la ley.

Normas de uso de la bolsa de horas de flexibilidad:

—Preaviso: Aunque se procurará preavisar con la mayor antelación posible, el plazo mínimo de preaviso será el regulado por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 34.2. No obstante lo anterior, si durante la vigencia del convenio colectivo, la normativa reguladora del preaviso para la prestación de trabajo en supuestos de distribución irregular de la jornada fuese modificada de manera sobrevenida en el sentido de permitir plazos de preaviso inferiores a cinco días, se aplicará el plazo mínimo legalmente previsto, con el límite mínimo de doce horas de preaviso.

—Se hará uso de las horas de flexibilidad en momentos de estacionalidad al alza o a la baja demostrable, y siempre que no pueda hacerse frente a dicha estacionalidad, con los recursos humanos disponibles y con los turnos y horarios regulados en el convenio.

—Inicialmente, cada año se elaborará el calendario laboral sin concretar en el mismo en qué momento se llevará a cabo la utilización de la bolsa de horas. Utilización que se llevará a cabo de manera sobrevenida, y de acuerdo a la estacionalidad de cada momento.

—El uso de la bolsa de horas de flexibilidad siempre será preferente al uso de las horas extraordinarias.

—La realización de horas de flexibilidad al alza se compensará en tiempo, y la utilización de horas de flexibilidad a la baja, lógicamente con trabajo efectivo. Las horas se irán compensando con su propio uso en los dos sentidos, con los únicos límites de que el contador individual del trabajador no sobrepase 120 horas a su favor (el trabajador lleva ya 120 horas trabajadas y se le debe descanso) o de débito (el trabajador lleva ya 120 horas no trabajadas y debe trabajo efectivo).



—En el supuesto de uso de horas de flexibilidad a la baja, su compensación (por trabajo efectivo) podrá llevarse a cabo hasta el final del primer trimestre del año siguiente a cuando se haga aquel uso. En el supuesto de no poderse compensar el uso de horas de flexibilidad al alza en el periodo indicado, se compensará con un plus del 10% del salario día (tal y como está configurado en el artículo 24 *in fine*). Dicho plus será del 20% si el número de horas pendientes de compensar es superior a 24.

—En caso de uso de horas de flexibilidad tanto al alza como a la baja (salvo cuando sea por jornadas completas), no siendo posible el uso del transporte colectivo de empresa (por tal se entenderá en este caso tanto el servicio de autobús de empresa como cualquier otro medio de transporte puesto a disposición por la empresa y que permita el regreso a la ciudad de Zaragoza), se abonará la compensación económica recogida en la norma interna de viajes.

No obstante lo anterior, en determinadas situaciones excepcionales, por petición expresa y justificada del trabajador, y cuando con la compensación económica recogida en la norma interna de viajes no se cubriese la totalidad del desembolso económico necesario para el traslado del trabajador del centro de trabajo al casco urbano y viceversa, la empresa estudiará la posibilidad de compensar la diferencia, siempre y cuando quede justificada la necesidad de la medida y con un límite de 30 euros por persona y día.

—La realización de las horas de flexibilidad al alza, se llevará a cabo inmediatamente antes o después del inicio o fin de la jornada.

—Se procurará, siempre que sea posible, que la compensación de las horas de flexibilidad realizadas en momentos de estacionalidad al alza, se realice en jornadas completas.

—A la hora de aplicar horas de flexibilidad a la baja, y si el trabajador lo solicita, al menos el 50% de las que se hayan generado por aplicación de flexibilidad al alza podrán compensarse en jornadas completas.

—El otro 50% de las horas que se hayan generado por aplicación de flexibilidad al alza podrá compensarse en horas o jornadas completas, a discreción de la empresa.

—Salvo acuerdo individual entre empresa y trabajador, en el supuesto de aplicar horas de flexibilidad a la baja en viernes, se hará siempre en jornadas completas. En estos casos, las horas de flexibilidad a la baja señaladas, computarán respecto al porcentaje del 50% de horas a compensar en jornadas completas.

—El uso de estas horas de flexibilidad, tanto al alza como a la baja se hará de lunes a viernes (solo días laborables).

—En el supuesto de aplicación de horas de flexibilidad al alza a trabajadores que trabajen en turno de tarde (de 14:00 a 22:00), la jornada máxima diaria por aplicación de flexibilidad será de nueve horas.

Comisión de flexibilidad. Con el fin de hacer un seguimiento del uso de la bolsa de horas de flexibilidad, se crea una comisión de seguimiento que estará compuesta por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores de entre los componentes del comité de empresa. Dicha comisión se reunirá de manera discrecional, a solicitud de cualquiera de las partes, que podrá convocar a la otra por escrito razonado, y detallando las cuestiones de anticipación de la convocatoria. Una vez convocada, la reunión se realizará en el plazo mínimo de 48 horas.

Compensación económica horas de flexibilidad: desde el año 2025 se establece para cada trabajador de mano de obra directa al que se le aplique la bolsa de horas de flexibilidad recogida en el presente artículo 27 c).6, una compensación económica que variará en función del número de horas de flexibilidad al alza trabajadas en el año natural, y siempre que a cierre del mismo año, en el saldo de horas del trabajador no haya horas a deber con trabajo. La cantidad a abonar será la recogida en el siguiente cuadro para cada uno de los tramos indicados para el número de horas de flexibilidad trabajadas al alza por el trabajador en el año natural:

Horas de flexibilidad trabajadas al alza en el año natural	Compensación
De 1 a 10 horas	25 €
De 11 a 20 horas	50 €
De 21 a 30 horas	100 €
De 31 a 40 horas	150 €
De 41 a 60 horas	275 €
Por encima de 61 horas	400 €

Dichas cantidades no son acumulativas ni proporcionales al número de horas trabajadas en cada tramo. Esta compensación, que se abonará en un único pago a año vencido y dentro del primer trimestre del año siguiente, es independiente de la compensación en tiempo y de la posible compensación económica si llegado el 31 de marzo del año siguiente no se han podido compensar en tiempo (a la baja) las horas de flexibilidad.

d) Vacaciones. Se fijan para todo el personal de la plantilla en treinta días naturales por año bajo la siguiente regulación:

El límite para disfrutar todas las vacaciones anuales será el 31 de enero del año siguiente al que se devengan (con la excepción de los supuestos contemplados en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores). Se disfrutarán proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa.

Oficinas. El disfrute de las mismas se realizará de mutuo acuerdo entre cada trabajador y el responsable de su departamento. El trabajador, siempre que lo solicite, podrá disfrutar de al menos tres semanas consecutivas de vacaciones en período estival y una en Navidad. No obstante y como limitación a lo anterior, cada departamento no podrá quedar desatendido en momento ni período alguno, para lo que el responsable del mismo coordinará la fijación de las vacaciones de su personal.

Almacén y CR. El disfrute de las mismas las fijará la empresa de la siguiente manera:

—En período estival, meses de julio y agosto, se disfrutarán 21 días de forma continuada y en los turnos que se determinen.

—En período de Navidad (dos últimas semanas de diciembre y primera de enero), se disfrutarán 7 días de forma continuada y en los turnos que se determinen.

—El resto de días a convenir.

—Se permitirán permutas de turnos de vacaciones entre empleados, o acuerdos entre empresa y trabajador que permitan disfrutar de vacaciones fuera de los turnos que se establezcan o de manera diferente a la recogida en el presente artículo, con un preaviso de 15 días y procurándose en todo caso que en cada uno de los turnos, el porcentaje de plantilla que disfrute simultáneamente de vacaciones no sea superior al 30% de la plantilla disponible en cada momento.

—Los turnos que se determinen, serán rotatorios.

Días 24 y 31 de diciembre. Estos días no se fijarán como vacación en el calendario. No obstante, cualquier trabajador podrá solicitar cualquiera de esos dos días como vacación, siendo esta solicitud de obligado cumplimiento para su Responsable inmediato en el sentido de concederla. En el caso de que en un mismo departamento, área o en todo el centro se presenten un número de solicitudes de vacación para esos días de manera que dificulte la organización del trabajo durante los mismos, el responsable podrá fijarlo como vacación para todo el área, departamento o centro correspondiente.

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

f) Horarios especiales. La dirección podrá establecer horarios especiales de trabajo a determinadas secciones o personas, comunicándolo con 4 días laborables de antelación a la representación de los trabajadores. Debe entenderse como horario



especial aquel que produzca un cambio sobre los horarios normales de un mínimo de 1 hora y un máximo de 3 horas, y una duración superior a 20 días.

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

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

g) Teletrabajo: Además de remitirse a la Instrucción BSH de Teletrabajo No Regular, entendiéndose por aquel que es inferior al 30% de la jornada trimestral, las partes se remiten al acuerdo de teletrabajo regular vigente o al que pueda alcanzarse con posterioridad durante la vigencia del convenio por la representación de la empresa y la de los trabajadores para este centro de trabajo de CLP.

28. Permisos y licencias.

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

29. Horas extraordinarias y jornada irregular.

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

Se clasifican en:

- Horas extraordinarias de fuerza mayor.
- Horas extraordinarias normales.

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

HORAS EXTRAORDINARIAS NORMALES: Constituyen el resto de horas extraordinarias y serán siempre voluntarias.

Normas de uso:

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

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

—No tendrán consideración de extraordinarias en ningún caso las que se realicen como exceso de jornada pero posterior o anteriormente se compensen en tiempo. Dichas horas constituirán parte de la denominada «Jornada irregular» y se disfrutará conforme a lo previsto en este capítulo. Si por razones de estacionalidad de los servicios se establecen jornadas irregulares, ampliando la jornada diaria o semanal y reduciéndola posteriormente para su compensación, o viceversa, se deberá respetar siempre la jornada en cómputo anual de manera que nunca supere el máximo pactado. Tal establecimiento se comunicará al comité de empresa / delegados de personal y simultáneamente al personal afectado.

Registro diario de jornada y jornada irregular.

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.



Se registrarán también bajo el concepto de «Jornada irregular» las horas que se realicen irregularmente fuera de los horarios y turnos de trabajo establecidos en este mismo capítulo (guardias, turnos de sábados, turno central, horas extras, etc.), pero que posterior o anteriormente se compensen en tiempo. Dichas horas se registrarán también bajo el concepto de «Jornada irregular». Por tanto, estas jornadas irregulares no tendrán consideración de horas extraordinarias en ningún caso excepto las que se designen expresamente por la empresa como tales.

En cualquier caso, se deberá respetar siempre la jornada en cómputo anual, con las excepciones que pudieran recogerse en el presente convenio o pactarse individual o colectivamente sobre traslado de días de excesos de calendario de un año otro, de manera que nunca supere el máximo pactado, si bien el disfrute de posibles horas de jornada irregular podrá ser pospuesto a voluntad el trabajador como máximo hasta el fin del año siguiente al que se realizaron.

Respecto a la obligación de registrar la jornada de trabajo, se acuerda que:

En régimen de turnos rotatorios o no con horarios fijos que principalmente se desarrollan en el almacén central de repuestos y el CR-CLP (turnos de mañana, tarde, central...):

- El tiempo de paro de quince minutos o bocadillo, los de necesidades personales y el de los inforum (reuniones, etc.), o formación dentro de la jornada quedan registrados de manera automática y colectiva sin necesidad de usar individualmente los sistemas de fichaje y tienen consideración de tiempo efectivo de trabajo.
- El tiempo que transcurre entre el registro de entrada en el sistema de control de tiempo de trabajo y el inicio de la jornada efectiva en el puesto, y entre el final de la jornada efectiva en el puesto y el registro de salida en los controles de tiempo de trabajo, destinado principalmente a cambios de vestuario y a acceder al puesto o abandonar el mismo, no se considerará tiempo de trabajo. A tal fin, en el sistema de registro de jornada se establece un margen de una hora de tiempo entre la entrada y el inicio efectivo del trabajo en el puesto y entre el abandono del puesto de trabajo y el registro de salida para estas situaciones.

En régimen de turnos con horario flexible continuo o partido (turno central) que principalmente se desarrollan en secciones de oficinas, se entiende por las partes que, dentro del tiempo registrado entre el registro de entrada y el de salida, hay tiempos de trabajo no efectivo que con la aceptación del responsable inmediato y a instancia del empleado suceden dentro del centro y jornada de trabajo. Son principalmente los del tiempo transcurrido entre el registro de entrada y llegada al puesto de trabajo, el de necesidades personales, pausas diversas, atención médica o similares, consulta de dispositivos personales, el tiempo de paro de comida o el tiempo transcurrido entre el abandono del puesto de trabajo y el registro de salida. Dada la naturaleza de los puestos de estos turnos y dada flexibilidad horaria fijada para los mismos, no será necesario registrar estos tiempos no efectivos de trabajo en los sistemas de registro, entendiéndose no obstante las partes que suponen diariamente entre media hora y una hora y media.

Por último y en todos los casos y para todos los empleados, el tiempo dedicado a actividades o eventos sociales, deportivos, culturales, formativos o informativos que se desarrollen fuera del centro de trabajo o fuera de las jornadas ordinarias de trabajo, que hayan sido promovidas o propuestas por la empresa, o por grupos de trabajadores de la empresa pero patrocinadas por esta, y cuya participación sea voluntaria para los trabajadores, no tendrán la consideración de jornada de trabajo a ningún efecto y por lo tanto no deberán registrarse.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

30. Política de Prevención de Riesgos Laborales y Salud.

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



Todos los/as trabajadores/as afectados por este convenio son objeto y sujeto de la seguridad y salud en el trabajo, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiendo que esta es esencialmente preventiva más que correctiva. La seguridad y salud de los/as trabajadores/as se considera parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la actividad, la calidad y los costes, estableciéndose una planificación, coordinación y control.

Corresponde a la dirección de cada centro de trabajo la responsabilidad de garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores/as y de comprometer a toda la empresa en la prevención de la seguridad y la salud, y con la cooperación y participación de los/as trabajadores/as y de sus representantes, la de formular una política preventiva, así como aplicarla por y para todos sus componentes.

31. *Delegados de prevención.*

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

Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito del comité de empresa. En igual número al determinado de acuerdo al artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los delegados de prevención tendrán las competencias y facultades que les confiere el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En materia de garantías y sigilo profesional estarán a lo dispuesto en el artículo 37 de la citada ley.

32. *Comité de Seguridad y Salud.*

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

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el centro de trabajo. El Comité de Seguridad y Salud de cada centro de trabajo estará formado por el/los delegados de prevención del centro, designado por y entre los representantes de los trabajadores/as y por el representante/s de la dirección de la empresa.

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

33. *Protección del medio ambiente.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII
SALUD Y PRESTACIONES SOCIALES

34. Absentismo médico y salud.

Se entienden por absentismo médico todas las ausencias de trabajadores debidas a procesos de incapacidad transitoria por enfermedad común o accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente laboral y permisos médicos.

Las partes firmantes de este convenio entienden que un elevado absentismo médico supone un grave perjuicio a la competitividad y a las posibilidades de presente y futuro.

Por ello la empresa trabajará más específicamente, a través de todos los departamentos y áreas implicadas, con el fin de que el índice de absentismo médico se reduzca y se mantenga en los valores más bajos posibles, controlando tanto el absentismo que puede producirse por motivos estrictamente profesionales y que requiere los correspondientes estudios técnicos, ergonómicos, higiénicos y ambientales, como el posible fraude que se puede dar en este tema a través de la simulación de la enfermedad o la prolongación de los procesos más allá de lo que se estima oficialmente según el diagnóstico correspondiente, y sea cual sea el motivo oculto del fraude. Este trabajo se compartirá también con los delegados de prevención en el seno del Comité de Seguridad y Salud, y a fin de que el Índice se mantenga en valores razonables, se expondrá en el tablón de anuncios correspondiente toda la información que al respecto se considere y, siempre y en cualquier caso, los índices de absentismo del centro de trabajo.

Por último, la empresa procurará implantar un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales y de Vigilancia de la Salud donde se recojan, plasmen e implementen todas las iniciativas al respecto.

35. Prestaciones por IT.

a) Enfermedad. 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:

1. 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, y de la siguiente manera:

- Si el índice de absentismo por enfermedad del mes anterior a la liquidación de nómina es inferior al 4,50%, se compensará el 100% del salario.
- Entre el 4,50% y el 5,10% se compensará el 95% del salario.
- Entre el 5,11% y el 5,70% se compensará el 85% del salario.
- Si es superior al 5,70% no se compensará ninguna cantidad.

2. Los conceptos salariales sobre los que se aplicarán los porcentajes son el salario base y el complemento personal. Los conceptos de horarios especiales se abonarán a aquellos que los vienen percibiendo habitualmente por jornada completa, como mínimo en un período de tres meses anterior a la baja. El resto de conceptos no entrará en la compensación.

b) Accidente. La empresa en caso de baja IT, derivada por 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).

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 o en los que esta delegue 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.

Garantía de mejora del absentismo médico y salud. En consideración a lo recogido en este precepto y en el anterior, ambas partes se comprometen a que si el índice de absentismo del 5% se supera en tres meses de un mismo año, la Comisión Paritaria deberá proponer un nuevo sistema de la mejora de la prestación por IT para su incorporación inmediata al convenio.



36. Seguro colectivo.

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

1. Por muerte natural o incapacidad permanente absoluta (con resolución administrativa o judicial firme), el capital asegurado será de 11.000,00 euros.

2. Por muerte o incapacidad permanente absoluta (con resolución administrativa o judicial firme), derivada de accidente no laboral, el capital asegurado será de 32.000,00 euros.

3. Por muerte, incapacidad permanente total para la profesión habitual o incapacidad permanente absoluta (con resolución administrativa o judicial firme) derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional el capital asegurado será de 36.500,00 euros. Dicho importe será de 37.600,00 euros en el año 2025 y de 38.750 euros en el año 2026.

4. Por muerte derivada de accidente de circulación el capital asegurado será de 63.301,21 euros.

37. Ropa de trabajo.

Para la previsión de ropa de trabajo a los trabajadores que habitualmente disponen de la misma, se concertará el suministro con una entidad de compra, siendo su uso, obligatorio.

En el supuesto que la prenda sufriera deterioro irreparable, como consecuencia del trabajo, la empresa vendrá obligada a su reposición en el plazo máximo de quince días, estando facultada la empresa para exigir la entrega de las mencionadas prendas.

No tienen consideración de ropa de trabajo los equipos de protección individual (EPI's), los cuales deberán ser proporcionados al trabajador siempre que así lo requiera la evaluación de riesgos laborales.

38. Venta de aparatos.

Se estará a la norma general y común editada por el Grupo BSH en cada momento para todas las empresas del Grupo en España.

39. Comedor.

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

El trabajador abonará parte del coste total diario del menú, siendo esta parte para 2025 un importe de 1,54 euros diario. Desde el 1 de enero de 2026, el importe de la parte del coste total diario del menú abonada por el trabajador será igual al que se venga abonando por los empleados en los centros de BSH donde existe el mismo servicio de comedor que en CLP.

Dicho coste se revisará desde el 1 de enero de 2027 en adelante y con independencia de futuros convenios, incrementándose en el mismo porcentaje aplicado por el servicio contratado, y como máximo, en el mismo porcentaje (definitivo) en el que se incrementen los salarios.

Aquellos trabajadores que por razón del horario al que son asignados no puedan hacer uso del servicio de comedor percibirán la compensación recogida en el artículo 24 c).

40. Transporte de personal.

La empresa facilitará a su personal del centro de trabajo del Centro Logístico de Plaza, 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.

Al frente de cada coche o similar podrá existir un responsable de transporte que será el responsable del recorrido y cuya misión principal será la de controlar los horarios para llegar puntualmente al trabajo y viceversa. Los recorridos serán establecidos

por Dirección de Personal previa consulta con los responsables de transporte. Estos responsables serán designados por Dirección de Personal y se les compensará conforme a lo recogido en el artículo 24 d).

Aquellos trabajadores que por razón del horario al que son asignados no puedan hacer uso del servicio de transporte percibirán la compensación recogida en el artículo 24 c). En el supuesto de reducción del servicio de transporte a un solo turno, si el gasto real que le supone el desplazamiento al trabajador afectado por la reducción es superior a esa compensación del artículo 24, la empresa abonará la cantidad correspondiente hasta sufragar el coste real.

41. *Economato.*

La empresa satisfará anualmente, y a año vencido, a toda la plantilla con al menos un año de antigüedad en la empresa y que se encuentre de alta en la empresa a fecha 31 de diciembre de cada uno de los años concretos de vigencia del convenio (2024, 2025, 2026, 2027 y 2028) una cantidad que se hará efectiva en forma de vale, tarjeta o similar, para su uso en cooperativa de consumo, club de compras u otra fórmula que ofrezca beneficios de coste de los productos, con las que la empresa haya suscrito un acuerdo. La cantidad será la siguiente para cada uno de los años de vigencia del convenio:

- Año 2024: 70 euros.
- Año 2025: 90 euros.
- Año 2026, 2027 y 2028: 95 euros.

42. *Ayuda escolar.*

A partir de 2024 se abonarán en el mes de septiembre 97,40 euros por cada hijo comprendido entre los 3 y los 18 años cumplidos dentro del año natural.

43. *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 18 años inclusive. Las ayudas fuera de los expresados años que en este momento se estén 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 INSERSO, 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 1.619,32 euros para 2024 por hijo necesitado de rehabilitación o educación especial.

El fondo destinado a este fin no podrá exceder para el año 2024 de 3.245,39 euros.

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 certificado del INSERSO para poder seguir percibiendo la indicada subvención.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

44. Régimen de sanciones.

Para la regulación del régimen disciplinario este convenio se remite expresamente a los artículos 62 al 68, ambos inclusive, del capítulo XIII del IV Acuerdo Estatal del Sector del Metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022) o acuerdo que lo sustituya.

CAPÍTULO IX

DERECHOS SINDICALES

45. Derechos sindicales.

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

1. En el caso de acumulación del crédito de horas de los miembros del comité de empresa, se podrá acumular en un máximo de 2 miembros del comité, 3 horas mensuales del crédito de horas de cada miembro de este, hasta un máximo de 24 horas/mes de acumulación, siempre que estos 2 miembros pertenezcan a departamentos diferentes del centro de trabajo.

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

2. Para el cómputo de las horas dedicadas a función sindical, no se tendrán en cuenta las convocadas a iniciativa o requerimiento de la empresa y las dedicadas a reuniones oficiales de la Comisión de Seguridad e Higiene.

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 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

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.

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 Dirección 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 24 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 Dirección 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 normales del resto de personal.

46. Cuota sindical.

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

CAPÍTULO X

PLAN DE IGUALDAD

47. Plan de Igualdad y conjunto de medidas colectivo LGTBI.

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 el centro de trabajo afectado 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.

En cumplimiento de la Ley de Igualdad, el Servicio BSH al Cliente como parte integrante de la empresa BSH, se remite y acoge al Plan de Igualdad de empresa vigente en cada momento, sin perjuicio del establecimiento de medidas y objetivos específicos del centro si las partes firmantes del convenio así lo estiman.

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.



ANEXO I

Documento ad personam

De una parte don/doña, con DNI núm., en nombre y representación de la Compañía Mercantil BSH Electrodomésticos España, S. A., Servicio BSH al Cliente, con domicilio social en Parque Empresarial Plaza, Ronda Canal Imperial, 18-20, CP 50197, Zaragoza, representación que tiene acreditada en su calidad de jefe de Recursos Humanos, con facultades suficientes para el otorgamiento del presente documento.

Y de otra don/doña, con DNI núm. y domicilio, interviene en su propio nombre e interés, como sujeto de derecho y obligaciones.

Ambas partes se reconocen plena y recíproca capacidad legal para suscribir el presente Documento y en aplicación de lo dispuesto en el vigente convenio colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España, S. A., Servicio BSH al Cliente para sus centros de trabajo de oficinas centrales, almacén central y centro de recuperación de Zaragoza, en su artículo garantías personales (reconocimiento *ad personam*), donde se establece «Se respetan en sus propios términos, en concepto de derecho adquirido las condiciones que detentan a título personal los trabajadores afectados por este convenio que excedan de las establecidas con carácter general en el mismo»,

ACUERDAN:

Don/doña clasificado en el grupo profesional nivel percibirá como complemento personal, y por consiguiente a título personal, la cantidad de euros anuales. Esa cantidad se abonará en 14 mensualidades de manera prorrateada y proviene de lo siguiente:

- Cantidad de euros derivadas del exceso en la asignación a su nuevo grupo y nivel profesional a raíz de la entrada en vigor del convenio 2002-2007
- Cantidad de euros en concepto de antigüedad adquirida hasta la fecha incluyendo la que se abonaba en las pagas extras y la parte proporcional del año
- Cantidad de euros por los diferentes pluses o primas que viniese percibiendo en su caso.

También a título personal mantiene los siguientes derechos mientras perdure su relación laboral:

PRESTAMOS:

• Prestamos personales: Destinados a cubrir alguna grave necesidad económica de naturaleza imprevisible, cuya realidad se justifique suficientemente, hasta un importe para 2024 de 1.912,55 euros a devolver en plazo no superior a doce meses, sin interés ni recargo alguno. Para los años siguientes se aplicará un incremento igual al porcentaje acordado en el convenio colectivo para la actualización de las tablas salariales.

• Prestamos para adquisición de vivienda: Destinados a facilitar la adquisición de vivienda familiar, en cuantía máxima de 3.187,58 euros para 2024, a devolver en plazo máximo de cinco años, con un recargo del 3% por razones de financiación. Para los años siguientes se aplicará un incremento igual al porcentaje acordado en el convenio colectivo para la actualización de las tablas salariales.

El límite total pendiente de estos prestamos no podrá exceder de 10.200,25 euros para 2024. Para los años siguientes se aplicará un incremento igual al porcentaje acordado en el convenio colectivo para la actualización de las tablas salariales.

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

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



Concesión: El prestamos 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. En todo caso, el productor, en caso de concesión, no podrá enajenar la vivienda antes de la total amortización del préstamo y pago de intereses.

El 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 ser fijo de plantilla en el primer supuesto y tener un año de antigüedad en el caso número 2, siendo inexcusable en este caso no tener pendiente de amortización o cancelación 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.

PRESTACIONES POR NUPCIALIDAD:

El trabajador fijo o no fijo en plantilla con un año de antigüedad que contraiga matrimonio se beneficiará de una prestación consistente en la amortización de débitos pendientes por adquisición de aparatos a la Empresa, o una deducción de los que adquiriera en los seis meses siguientes, si sigue en activo, según esta escala:

Antigüedad	Importes brutos año 2024
De hasta 2 años	154,27 euros
De 2 a 3 años	178,50 euros
De 3 a 4 años	215,48 euros
De 4 a 5 años	255,01 euros
De 5 a 6 años	300,89 euros
De más de 6 años	335,33 euros

Para los años siguientes se aplicará un incremento igual al porcentaje acordado en el convenio colectivo para la actualización de las tablas salariales. 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.

PRESTACIONES PARA FORMACIÓN:

Para la formación y promoción humana del personal, la empresa establece un fondo de 1.657,53 euros para 2024. Para los años siguientes se aplicará un incremento igual al porcentaje acordado en el convenio colectivo para la actualización de las tablas salariales.

Estas ayudas podrán pedirse para estudios en relación con técnicas y profesiones relacionadas con cualquier faceta de la actividad del Servicio BSH al Cliente, dentro del período que anualmente se convoquen por la Dirección de Personal; consistirán en el importe de un 50% de los gastos de matrícula, honorarios de clase 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.

Fdo.	Fdo.
Jefe de Personal	El trabajador
En Zaragoza, a....de.....de 20....	

ANEXO II

Sistema de clasificación profesional y distribución parte fija del salario

Tabla salarial Zaragoza Central 2024

Grupo	Nivel	Salario base	Paga extra	S. bruto anual	H. extras
0					
1					
2					
	a	2.202,04	1.874,71	30.173,93	33,78
	b	2.083,15	1.776,97	28.551,70	31,96
	c	1.802,60	1.671,57	24.974,37	27,96
	c. acoge - 1	1.712,47	1.603,89	23.757,45	26,59
	c. acoge - 2	1.622,34	1.536,21	22.540,54	25,23
	c. acoge- 3	1.532,21	1.468,54	21.323,62	23,87
3	a	1.870,88	1.688,43	25.827,48	28,91
	a. acoge - 1	1.777,34	1.619,91	24.567,91	27,50
	a. acoge - 2	1.683,80	1.551,39	23.308,34	26,09
	a. acoge - 3	1.590,25	1.482,87	22.048,77	24,68
	b	1.495,40	1.495,40	20.935,65	23,44
	b. acoge - 1	1.420,63	1.101,72	19.251,05	21,55
	b. acoge - 2	1.345,86	881,38	17.913,12	20,05
	b. acoge - 3	1.271,09	881,38	17.015,87	19,05

Tabla salarial Zaragoza Central 2025

Grupo	Nivel	Salario base	Paga extra	S. bruto anual	H. extras
0					
1					
2					
	a	2.268,10	1.930,95	31.079,14	34,79
	b	2.145,64	1.830,27	29.408,25	32,92
	c	1.856,68	1.721,71	25.723,60	28,80
	c. acoge - 1	1.763,85	1.652,01	24.470,18	27,39
	c. acoge - 2	1.671,01	1.582,30	23.216,75	25,99
	c. acoge- 3	1.578,18	1.512,60	21.963,33	24,59
3	a	1.927,01	1.739,09	26.602,30	29,78
	a. acoge - 1	1.830,66	1.668,51	25.304,95	28,33
	a. acoge - 2	1.734,31	1.597,94	24.007,59	26,87
	a. acoge - 3	1.637,96	1.527,36	22.710,23	25,42
	b	1.540,27	1.540,27	21.563,72	24,14
	b. acoge - 1	1.463,25	1.134,77	19.828,58	22,20
	b. acoge - 2	1.386,24	907,82	18.450,51	20,65
	b. acoge - 3	1.309,23	907,82	17.526,35	19,62

Tabla salarial Zaragoza Central 2026

Grupo	Nivel	Salario base	Paga extra	S. bruto anual	H. extras
0					
1					
2					
	a	2.330,48	1.984,05	31.933,82	35,75
	b	2.204,65	1.880,61	30.216,98	33,82
	c	1.907,74	1.769,06	26.431,00	29,59
	c. acoge - 1	1.812,35	1.697,44	25.143,11	28,15
	c. acoge - 2	1.716,97	1.625,81	23.855,22	26,70
	c. acoge- 3	1.621,58	1.554,19	22.567,33	25,26
3	a	1.980,00	1.786,91	27.333,87	30,60
	a. acoge - 1	1.881,00	1.714,39	26.000,83	29,11
	a. acoge - 2	1.782,00	1.641,88	24.667,80	27,61
	a. acoge - 3	1.683,00	1.569,36	23.334,77	26,12
	b	1.582,62	1.582,62	22.156,73	24,80
	b. acoge - 1	1.503,49	1.165,98	20.373,87	22,81
	b. acoge - 2	1.424,36	932,78	18.957,90	21,22
	b. acoge - 3	1.345,23	932,78	18.008,33	20,16

Tabla salarial Zaragoza Central 2027

Grupo	Nivel	Salario base	Paga extra	S. bruto anual	H. extras
0					
1					
2					
	a	2.388,74	2.033,66	32.732,17	36,64
	b	2.259,76	1.927,62	30.972,40	34,67
	c	1.955,43	1.813,29	27.091,77	30,33
	c. acoge - 1	1.857,66	1.739,87	25.771,68	28,85
	c. acoge - 2	1.759,89	1.666,46	24.451,60	27,37
	c. acoge- 3	1.662,12	1.593,05	23.131,51	25,89
3	a	2.029,50	1.831,58	28.017,21	31,36
	a. acoge - 1	1.928,03	1.757,25	26.650,85	29,83
	a. acoge - 2	1.826,55	1.682,93	25.284,49	28,30
	a. acoge - 3	1.725,08	1.608,60	23.918,14	26,77
	b	1.622,19	1.622,19	22.710,64	25,42
	b. acoge - 1	1.541,08	1.195,13	20.883,21	23,38
	b. acoge - 2	1.459,97	956,10	19.431,85	21,75
	b. acoge - 3	1.378,86	956,10	18.458,53	20,66

BOP
Z

Tabla salarial Zaragoza Central 2028

Grupo	Nivel	Salario base	Paga extra	S. bruto anual	H. extras
0					
1					
2					
	a	2.448,46	2.084,50	33.550,47	37,56
	b	2.316,26	1.975,81	31.746,71	35,54
	c	2.004,32	1.858,62	27.769,06	31,08
	c. acoge - 1	1.904,10	1.783,37	26.415,98	29,57
	c. acoge - 2	1.803,89	1.708,12	25.062,89	28,06
	c. acoge- 3	1.703,67	1.632,87	23.709,80	26,54
3	a	2.080,24	1.877,37	28.717,64	32,15
	a. acoge - 1	1.976,23	1.801,19	27.317,13	30,58
	a. acoge - 2	1.872,22	1.725,00	25.916,61	29,01
	a. acoge - 3	1.768,21	1.648,81	24.516,09	27,44
	b	1.662,74	1.662,74	23.278,41	26,06
	b. acoge - 1	1.579,61	1.225,01	21.405,29	23,96
	b. acoge - 2	1.496,47	980,01	19.917,64	22,30
	b. acoge - 3	1.413,33	980,01	18.920,00	21,18

ANEXO III

Sistema de clasificación profesional y correspondiente salario variable en primas*

		Variable individual preparación	Prima productividad CR	Prima Calidad CR	Prima Calidad Oficinas (NPS)	Prima Consecución Objetivos Departamento	Prima Productividad Almacén	Prima Calidad Almacén	Objetivos Individuales
GRUPO 3	Preparadores (art. 24.a.4)	X	X						
	Nivel B Acoge 3		X	X					
	Nivel B Acoge 2		X	X					
	Nivel B Acoge 1		X	X					
	Nivel B		X	X					
	Nivel A Acoge 3						X	X	
	Nivel A Acoge 2						X	X	
	Nivel A Acoge 1						X	X	
	Nivel A						X	X	
GRUPO 2**	Nivel C Acoge 3				X	X			
	Nivel C Acoge 2				X	X			
	Nivel C Acoge 1				X	X			
	Nivel C				X	X			
	Nivel B				X	X			
	Nivel A				X	X			
	Nivel A (Exento)				X	X			
GRUPO 1									X
GRUPO 0									X

* Se abonan siempre que se realiza efectivamente la función descrita en el artículo 24. Para los Acoge se establece en el pertinente Plan Acoge establecido en cada momento.

NOTA: La clasificación del salario variable en función de los grupos profesionales es meramente orientativa, pudiéndose asignar prima, variables u objetivos individuales de un grupo profesional a otro y viceversa.

**El personal de oficina del centro de recuperación, en lugar de percibir la prima calidad oficinas y la prima de consecución de objetivos de departamento, percibirá la variable de productividad y calidad del CR en los porcentajes pactados en convenio.

ANEXO IV
Permisos retribuidos

	MOTIVO	DIAS DE PERMISO	CRITERIOS DE USO DEL PERMISO
1	Matrimonio o registro pareja de hecho de la persona trabajadora.	14 días laborales	<p>1 mes de preaviso.</p> <p>Justificante: certificado de matrimonio o registro de pareja de hecho.</p> <p>Posibilidad de disfrute durante los 3 meses posteriores al hecho causante, Siempre de forma seguida. Podrá sumarse esta licencia a las vacaciones si está dentro de ese periodo de tres meses. Una vez comunicadas, preavisadas y autorizadas las fechas de disfrute, estas no podrán modificarse salvo acuerdo entre empresa y trabajador.</p>
1. a	Matrimonio o registro de pareja de hecho de hijos, hermanos y padres, consanguíneos o afines, de la persona trabajadora.	1 día natural.	<p>1 mes de preaviso siempre que sea posible y se conozca con al menos dicha anterioridad.</p> <p>Justificantes: Certificado matrimonio o registro de pareja de hecho. De parentesco: certificado o similar que acredite el parentesco excepto si consta ya en su Declaración Anual de situación familiar.</p> <p>Disfrute el día del enlace o día de registro de la pareja de hecho.</p>
2	Nacimiento de hijo, adopción o acogida de la persona trabajadora.	Hasta 3 días laborales.	<p>Podrán disfrutarlos solamente aquellos trabajadores que no deseen o que no se puedan acoger a la prestación "Otro progenitor distinto de la madre biológica" prevista en el real decreto-ley 6/2019.</p> <p>Justificante: Libro de familia o partida de nacimiento, certificado oficial de adopción o acogida.</p> <p>Deberán tomarse necesariamente a partir del mismo día del alumbramiento, declaración oficial de adopción o acogida y de forma seguida.</p>
2. a	Nacimiento de hijo prematuro u hospitalización del nacido de la persona trabajadora.	Hasta 1 hora laboral de ausencia diaria. Reducción de jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional de salario.	<p>Justificante: Documento médico oficial. Deberán tomarse necesariamente a partir del mismo día del alumbramiento y de forma seguida y hasta el inicio de la prestación de "Otro progenitor distinto de la madre biológica".</p>
2. b	Realización por parte de la persona trabajadora de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.	Tiempo laboral que resulte indispensable.	<p>5 días laborales de preaviso, siempre que sea posible y se conozca con al menos dicha anterioridad..</p> <p>Justificante: Documento médico oficial al efecto que recoja fechas y horas, debiendo presentar previamente el trabajador a la empresa el volante justificativo de la requerida prescripción médica.</p>



	MOTIVO	DIAS DE PERMISO	CRITERIOS DE USO DEL PERMISO
2. c	Lactancia: nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento para el cuidado del lactante de la persona trabajadora hasta que este cumpla nueve meses.	Hasta 1 hora laboral de ausencia diaria al trabajo. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.	1 mes de preaviso. Justificante: Libro de familia o partida de nacimiento, certificado oficial de adopción o acogida. Se podrán dividir en dos fracciones o aplicar una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularla en jornadas laborales completas a disfrutar de manera continuada e ininterrumpida a continuación de la maternidad/paternidad y siempre hasta que el nacido o adoptado cumpla nueve meses. En el caso de que la Prestación por Nacimiento se disfrute hasta que el bebe cumpla 1 año, su disfrute será a continuación del disfrute completo e ininterrumpido de la prestación por nacimiento. Podrá disfrutarse indistintamente por ambos progenitores, si bien la empresa podrá solicitar el disfrute no simultáneo por razones organizativas, lo cual trasladará por escrito a la persona trabajadora, motivando la solicitud en razones fundadas y objetivas de funcionamiento, y proponiendo un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.
3	Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho e hijos.	Cónyuge o pareja de hecho: hasta 5 días laborales, ampliables hasta 7 naturales con desplazamiento entre diferentes localidades. Ampliables hasta 10 laborales con hijos menores de 5 años. Hijos: hasta 5 días laborales, ampliables hasta 7 naturales con desplazamiento entre diferentes localidades.	Justificantes: Documento médico oficial o partida de defunción al efecto. De parentesco: certificado o similar que acredite el parentesco excepto si consta ya en su Declaración Anual de situación familiar (Ej: Libro de familia, registro pareja de hecho, etc...) Disfrute desde el mismo día del hecho causante o desde el siguiente día.
3. a	Fallecimiento de resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de la persona trabajadora.	Padres, hermanos, nietos y abuelos (todos ellos consanguíneos o afines): hasta 3 días laborales, ampliables hasta 5 naturales con desplazamiento entre diferentes localidades.	Justificantes: Documento médico oficial o partida de defunción al efecto. De parentesco: certificado o similar que acredite el parentesco excepto si consta ya en su Declaración Anual de situación familiar (Ej: Libro de familia, registro pareja de hecho, etc...) Disfrute desde el mismo día del hecho causante o desde el siguiente día.



	MOTIVO	DIAS DE PERMISO	CRITERIOS DE USO DEL PERMISO
4	<p>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.</p>	<p>Hasta 5 días laborales.</p>	<p>Preaviso: En los casos intervención quirúrgica programada (no de urgencias), hospitalización (no de urgencias) y enfermedad grave (no de urgencias) el preaviso será de 5 días laborales (siempre que sea posible y se conozca con al menos dicha anterioridad.).</p> <p>Justificantes: Documento médico oficial que recoja fechas y con el número de días de cada circunstancia y fecha de inicio y fecha fin. De parentesco: certificado o similar que acredite el parentesco excepto si consta ya en su Declaración Anual de situación familiar (Ej.: Libro de familia, registro pareja de hecho, etc...) De conviviente en su caso: certificado de empadronamiento que recoja que convive con el empleado Uso formulario oficial BSH: Declaración responsable del empleado de cuidado efectivo por su parte del empleado incluida en el formulario oficial BSH</p> <p>Disfrute. A contar desde el día en que se generó el hecho causante. Siempre que el trabajador lo preavise y justifique con anterioridad, podrá hacer uso del permiso en días posteriores al del inicio del motivo del permiso, pudiendo hacer uso de aquellos en tanto en cuanto la causa, el motivo, que ha dado lugar al permiso, subsista. Se puede hacer uso de los días de forma fraccionada sólo mientras dure el hecho causante. En esos casos habrá que justificar que en cada uso fraccionado persiste el hecho causante.</p> <p>No procede el permiso cuando se trate de ingreso o intervención quirúrgica con hospitalización en centro médico, sea público o privado, o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo u hospitalización domiciliaria de parientes de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, si el motivo es someterse voluntariamente a una cirugía estética que no guarde relación alguna con un accidente, enfermedad o malformación congénita</p> <p>Por hospitalización se entiende todo ingreso en un hospital que suponga al menos pasar una noche o tener cama asignada. No se considera hospitalización pasar menos de 24 horas en un servicio de urgencias o en un servicio para hacer pruebas diagnósticas o terapéuticas.</p> <p>En todos los casos de reposo domiciliario se debe presentar documento y certificado médico que acredite tanto el reposo domiciliario prescrito como el número de días concreto de reposo domiciliario prescrito. No se considera como prescripción de "reposo domiciliario" la simple prescripción de "reposo relativo".</p>



	MOTIVO	DIAS DE PERMISO	CRITERIOS DE USO DEL PERMISO
4. a	<p>Por fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes de la persona trabajadora, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.</p>	<p>Hasta 4 días laborales o 32 horas laborales.</p>	<p>Este supuesto incluye siempre la asistencia acreditada en urgencias hospitalarias o ambulatorias y el ingreso directo o llamadas por ingreso en urgencia hospitalaria o ambulatoria.</p> <p>Justificantes: Documento que acredite la fuerza mayor y la urgencia que recoja fechas y horas . Documento que acredite la existencia de enfermedad o accidente del familiar. De parentesco: certificado o similar que acredite el parentesco excepto si consta ya en su Declaración Anual de situación familiar (Ej.: Libro de familia, registro pareja de hecho, etc...) De conviviente en su caso: certificado de empadronamiento que recoja que convive con el empleado Uso formulario oficial BSH: Declaración responsable del empleado de que se le requiere su presencia inmediata.</p> <p>Disfrute por horas o por días enteros. Las personas trabajadoras que no estén a jornada completa, tendrán las horas en proporción su jornada ordinaria realmente contratada primero o a la jornada ordinaria trabajada si finalmente esta es superior a la contratada.</p>



	MOTIVO	DIAS DE PERMISO	CRITERIOS DE USO DEL PERMISO
4. b	<p>Asistencia de la persona trabajadora a su médico atención primaria y otras necesidades médicas previstas para acompañar a familiares de primer grado incluida la pareja de hecho.</p>	<p>Hasta 16 horas laborales máximo al año en total ya sea para:</p> <p>Asistencia de la persona trabajadora a su médico de atención primaria pública.</p> <p>Acompañamiento por prescripción a cónyuge, pareja de hecho o hijos menores de 14 años a médicos especialistas públicos. La prescripción se presupone en menores de 14 años.</p> <p>Acompañamiento al médico de atención primaria o especialista de familiares de primer grado con discapacidad reconocida que no puedan valerse por sí mismos.</p> <p>Acompañamiento a familiares de primer grado (padres, cónyuges, parejas de hecho e hijos) a sesiones de quimioterapia, radioterapia, diálisis y pruebas médicas que requieran anestesia general (Ej: Colonoscopia)</p> <p>Acompañamiento a cónyuge o pareja de hecho a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.</p>	<p>5 días laborales de preaviso, siempre que sea posible y se conozca con al menos dicha anterioridad.</p> <p>Justificante: Documento expedido por médico que le asista que recoja fechas y horas. Embarazo: En caso de que la trabajadora opte por realizar un doble seguimiento del embarazo tanto por los servicios públicos de salud como por la sanidad privada, podrá asistir a la realización de las pruebas médicas y exámenes prenatales tanto de los servicios públicos de salud como a la sanidad privada. En tal caso, se considerará como permiso retribuido, con la única salvaguarda de que sólo se aceptará un permiso retribuido para cada una de los exámenes prenatales o pruebas médicas a realizar en cada momento, no pudiéndose por lo tanto, disfrutarse de dos permisos retribuidos para realizar el mismo examen prenatal o prueba médica, con la excepción de aquellos supuestos en que sea preceptiva la repetición del examen o prueba, y siempre que se lleve a cabo ante el mismo servicio de salud (público o privado) que prescriba dicha repetición. De parentesco: certificado o similar que acredite el parentesco excepto si consta ya en su Declaración Anual de situación familiar (Ej: Libro de familia, registro pareja de hecho, etc...) En caso de acompañante, documento que acredite el acompañamiento. Uso de formulario oficial BSH.</p> <p>Disfrute: Por horas o por días enteros.</p>

N
BOP
B

	MOTIVO	DIAS DE PERMISO	CRITERIOS DE USO DEL PERMISO
4. c	Asistencia de la persona trabajadora a médico especialista de la seguridad social.	Tiempo prescrito necesario.	5 días laborales de preaviso, siempre que sea posible y se conozca con al menos dicha anterioridad. Justificante: Documento expedido por médico que le asista que recoja fechas y horas (Dicho documento lo iniciará el Departamento de Servicio Médico donde lo haya). Sólo se aceptarán como válidos los justificantes emitidos por los servicios públicos de salud, salvo aquellos supuestos en los que la especialidad médica no estuviese cubierta por aquellos.
4. d	Salida de la persona trabajadora enferma el resto jornada laboral.	Resto horas de jornada laboral.	Justificante: Autorización del Servicio Médico de empresa donde lo haya o declaración responsable de trabajador y autorización del Responsable Inmediato donde no lo haya, indicando hora de salida.
5	Traslado del domicilio habitual de la persona trabajadora.	1 día laboral.	5 días laborales de preaviso siempre que sea posible y se conozca con al menos dicha anterioridad. Justificante: Deberá presentar certificado de nuevo empadronamiento. El disfrute podrá ser dentro de 30 días anteriores o posteriores a contar desde la fecha de cambio de empadronamiento.

	MOTIVO	DIAS DE PERMISO	CRITERIOS DE USO DEL PERMISO
6	<p>Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, de la persona trabajadora. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica</p>	<p>Tiempo laboral indispensable o tiempo regulado por norma específica.</p>	<p>5 días laborales de preaviso siempre que sea posible y se conozca con al menos dicha anterioridad.</p> <p>Justificante: Documento oficial al efecto que recoja fechas y horas del cumplimiento.</p> <p>Disfrute. 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 (Ley Orgánica 5/1995, de 22 de mayo, del Tribunal del Jurado; 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 o la designación de miembro de mesa electoral.</p> <p>Por ello, no podrán 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, la asistencia a juicios en calidad de demandante o demandado excepto bajo resolución judicial expresa, 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.</p> <p>Se aplicará cuando el trabajador sea tutor legal de un familiar dependiente que deba cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal.</p>
7	<p>Exámenes obligatorios para la obtención de un título académico o profesional homologado por el Ministerio de Educación y Ciencia por parte de la persona trabajadora.</p>	<p>Tiempo necesario hasta 80 horas año.</p>	<p>5 días laborales de preaviso 5 días laborales de preaviso siempre que sea posible y se conozca con al menos dicha anterioridad.</p> <p>Documento oficial que recoja fechas y horas del examen.</p> <p>Computan dos hora antes del examen, el examen y una hora después del mismo.</p>
8	<p>Para realizar funciones sindicales o de representación del personal.</p>	<p>Horas y disfrute en los términos establecidos legal o convencionalmente.</p>	<p>Tan pronto como sea posible y en cualquier caso 1 día laboral de preaviso salvo imprevisto justificado.</p> <p>Justificante: formulario de horas sindicales usado en cada centro de trabajo que recoja fechas y horas de la realización de funciones.</p>

CRITERIOS GENERALES DE USO DE TODOS LOS PERMISOS RETRIBIDOS.

1. Criterio del cómputo en días. Los días a computar como permiso lo serán en laborales o en naturales según se disponga para cada permiso en el convenio colectivo de aplicación (ver tabla de permisos aplicables al centro de trabajo), o en la ley o norma que los regula si no están recogidos en el convenio colectivo, con las siguientes consideraciones:

- En el supuesto de que el convenio colectivo, o la norma que los regula, no lo especifique: se computarán en días laborales.
- Se entienden por días laborales aquellos que resultan laborales según el calendario a aplicar al trabajador en el momento del permiso, incluyendo sábados, domingos, festivos o puentes (por ejemplo: turnos de flexibilidad en sábado, otros turnos en fin de semana, trabajo en festivo, servicios planificados en fin de semana o festivo...)
- En todo caso, el permiso de enfermedad o accidente graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y de personas distintas de las anteriores que convivan con la persona trabajadora y que requieran del cuidado de aquella: se computará en día laborales.

2. Criterio del inicio del permiso. Como norma general, y excepto que el convenio colectivo disponga otra cosa, empieza el mismo día que se produce el hecho causante.

Para los permisos que son en días y se tomen iniciada ya la jornada de trabajo, la jornada se computarán como día de permiso siempre que considerando el inicio del disfrute este sea superior al 50% de la jornada de trabajo, considerándose el resto de las horas como absorbidas y ya retribuidas.

3. Criterio de continuidad. Los disfrutes de los permisos, salvo indicación expresa en la regulación del uso del permiso en el convenio o en el Estatuto de los trabajadores, no son fraccionables.

En el caso del permiso de enfermedad o accidente graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y de personas distintas de las anteriores que convivan con la persona trabajadora y que requieran del cuidado de aquella: se puede hacer uso de los días de forma fraccionada solo mientras dure el hecho causante. En esos casos habrá que justificar que en cada uso fraccionado persiste el hecho causante.

4. Criterio de inmediatez. Dada la finalidad del permiso de atender a concretas situaciones, debe existir una cierta inmediatez entre la necesidad que cubre el permiso y el efectivo disfrute del mismo, salvo indicación expresa en la regulación del permiso en el convenio.

También supone que las personas trabajadoras no pueden reclamarlos por hechos acaecidos en periodos de vacaciones o de suspensiones de contrato recogidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores en los que no existe obligación de acudir al puesto de trabajo, para su disfrute en un momento posterior en el que se hubiera reanudado la prestación laboral. No obstante, si iniciado ya el permiso se da una situación de suspensión del contrato de trabajo prevalecerá el permiso siempre que subsista el hecho causante del mismo.

(Son: Mutuo acuerdo de las partes; Las consignadas válidamente en el contrato; Incapacidad temporal de los trabajadores.; Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes; Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses; Ejercicio de cargo público representativo; Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria; Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias; Fuerza mayor temporal; Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; Excedencia forzosa; Ejercicio del derecho de huelga; Cierre legal de la empresa; Decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género; Disfrute del permiso parental)



En el permiso de fuerza mayor, urgencia y presencia indispensable, se entenderá que la urgencia solo dura el día del hecho causante.

5. Criterio de la pervivencia del hecho causante. En cada uno de los días de permiso debe subsistir la situación de necesidad que lo justifica. Finalizada la situación de necesidad, debe entenderse finalizado el derecho al permiso retribuido.

Es de especial aplicación en el permiso de cinco días por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y de personas distintas de las anteriores que convivan con la persona trabajadora y que requieran del cuidado de aquella. Para estos supuestos, los criterios de aplicación son:

a) En caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización, si el alta recoge reposo domiciliario pero el justificante no recoge el número de días de reposo domiciliario, se entenderá que el permiso dura hasta el día de alta.

b) En caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización, si el alta recoge reposo domiciliario y el justificante sí recoge el número de días de reposo domiciliario, se entenderá que el permiso dura hasta la fecha de reposo prescrita con el máximo de cinco días.

c) En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario y el justificante no recoge el número de días de reposo domiciliario, se entenderá que el permiso es el día de la intervención.

d) En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario y el justificante sí recoja el número de días de reposo domiciliario, se entenderá que el permiso dura hasta la fecha prescrita con el máximo de cinco días.

6. Criterio de no acumulación inmediata ante el mismo hecho. Los permisos no son acumulativos. Así, a cada circunstancia o hecho le corresponde un solo permiso, siendo que, en el caso de que varios supuestos permisibles confluyan de forma inmediata en un solo hecho, solo corresponde un permiso. Ejemplos: Accidente o enfermedad y consiguiente hospitalización o intervención quirúrgica. Accidente o enfermedad y consiguiente hospitalización e intervención quirúrgica. Permiso por fuerza mayor y presencia inmediata por enfermedad o accidente y posterior hospitalización o intervención quirúrgica.

También por ello, en el caso de una única circunstancia o hecho suponga de forma interrumpida en el tiempo diferentes supuestos permisibles, se tendrá derecho a los posibles diferentes permisos. Ejemplos: accidente o enfermedad que suponga a la larga diferentes hospitalizaciones o diferentes intervenciones quirúrgicas diferidas en el tiempo; Permiso por fuerza mayor y presencia inmediata por enfermedad o accidente y, pasado un tiempo, posterior hospitalización o intervención quirúrgica; Permiso por hospitalización o intervención quirúrgica y posterior permiso por fallecimiento;

Si el permiso de fuerza mayor por accidente o enfermedad que requiera presencia inmediata deriva en ingreso o intervención quirúrgica, la persona trabajadora podrá decidir cómo aplicarlo, si contra las horas del permiso fuerza mayor o comenzar con permiso de ingreso el mismo día.

7. Criterio de justificación. Para justificar los días abonable, el trabajador deberá presentar documento o documentos acreditativos suficientes, aunque sea posteriormente dentro de un tiempo prudencial. De la misma manera, se deberá cumplimentarse por el trabajador el modelo de impreso de permiso para ausencia que disponga la empresa en cada centro de trabajo. En la regulación de cada permiso se establecen los documentos a aportar.

En aquellos que corresponde justificar el parentesco de familiares afines, deberá dejarse constancia clara en dichos documentos el parentesco con el trabajador.

En el caso permiso de enfermedad o accidente graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y de personas distintas de las anteriores que convivan con la persona trabajadora y que requieran del cuidado de aquella, el trabajador, para su disfrute:

—En todos los casos de reposo domiciliario se debe presentar documento y certificado médico que acredite tanto el reposo domiciliario prescrito como el número de días concreto de reposo domiciliario prescrito.



—No se considera como prescripción de «reposo domiciliario» la simple prescripción de «reposo relativo».

—En el caso de cuidado de convivientes que no sean el cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad, deben presentar certificado de convivencia.

8. Desplazamientos. Cuando la regulación del permiso recoja expresamente la ampliación por desplazamiento entre diferentes localidades, corresponderá un día natural adicional si el desplazamiento es de 200 Km o más y corresponderán dos días si el desplazamiento es 400 km o más.

Cuando el permiso suponga salir y volver del trabajo o solo acudir al trabajo o solo salir del trabajo en horario diferente al habitual de entrada y salida para atender la situación que provoca el permiso, corresponderán 30 minutos de desplazamiento si la distancia es de hasta 20 km y de 45 minutos si es de más de 20 Km. Lo cual será aplicable igualmente para aquellos permisos para los que se concede el tiempo indispensable, entendiéndose que este está referido al cumplimiento del permiso y no a los desplazamientos que pueda generar.

9. Preavisos y permiso de salida. Los trabajadores, con el fin de favorecer la organización del trabajo, cuando tengan conocimiento de la necesidad del uso de un permiso retribuido, informarán a su superior inmediato de las fechas en que harán efectivo dicho permiso. Los preavisos serán los fijados en la regulación concreta de cada permiso.

Para las ausencias no programadas se debe avisar, en la medida de lo posible, llamando al teléfono gratuito o el buzón de correo electrónico facilitados por la empresa.

Se deberán rellenar y presentar los permisos de salida que se apliquen en cada centro de trabajo.

10. Parejas de hecho. Todos los permisos se aplican a las denominadas parejas de hecho acorde siempre con la legislación vigente en cada momento de carácter nacional o autonómico correspondiente.

11. Uso de horas de libre disposición de las bolsas o saldos/contadores de flexibilidad de jornada, de flexibilidad de calendario y de jornada irregular. Para todos los supuestos indicados en el cuadro de permisos, si el trabajador solicita el disfrute de horas de libre disposición disponibles a su favor en esas bolsas o saldos/contadores, se le concederá automáticamente.

12. Retribución. Las horas o días de permiso se retribuirán conforme a lo previsto en el convenio colectivo BSH de aplicación o, en su defecto, conforme a la costumbre del centro de trabajo.

13. Teletrabajo. Los permisos son igualmente aplicables en régimen de teletrabajo.

14. Normas supletorias. Respecto a supuestos no regulados en el presente cuadro de permisos, se atenderá a lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores o normativa supletoria que resulte de aplicación al respecto.

15. Revisión de permisos y de su aplicación. En casos de revisión normativa de ámbito superior o de discrepancias en la aplicación o interpretación de los permisos retribuidos, la comisión paritaria del convenio colectivo elevará la cuestión que se suscite a la Comisión de Igualdad de la empresa BSH solicitando dictamen vinculante.

16. Criterios generales. Para todo aquello que no esté recogido en el presente anexo, ambas partes se remiten a la normativa laboral vigente, así como a los criterios generales de aplicación de los permisos publicados en la intranet de la compañía.

Permisos, reducciones de jornada, supuestos de adaptación de la jornada, excedencias o suspensiones de contrato con reserva de puesto, no retribuidos.

Se podrán disfrutar los permisos no retribuidos, reducciones de jornada, supuestos de adaptación de la jornada, excedencias o suspensiones de contrato con reserva de puesto, contemplados en la normativa vigente, concretamente los regulados en los artículos 37.4 (último párrafo), 37.5, 37.6, 37.7, 37.8, 46 y 48 del Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo que resulten de aplicación en cada momento. Se desarrollan y mejoran a continuación dos de esas situaciones:

<p>Art. 48.bis E.T. Permiso parental no retribuido para el cuidado por parte de la persona trabajadora de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.</p>	<p>Duración no superior a ocho semanas.</p>	<p>Por semanas naturales completas (lunes a domingo), con cotización a la seguridad social por semana completa, de lunes a domingo, salvo que por disposición reglamentaria se disponga otra aplicación.</p> <p>Disfrute a tiempo completo o parcial. Si el disfrute es a tiempo parcial no podrá superar esas 8 semanas.</p> <p>Justificante: Fotocopia del libro de familia que justifique el parentesco, excepto si consta en la Declaración Anual de Datos familiares para IRPF.</p> <p>Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días laborales salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. A este respecto, la concesión de este permiso no retribuido podrá aplazarse cuando en el período de disfrute solicitado haya un porcentaje de ausencias en el departamento/área al que pertenece el trabajador del 10% o más de su plantilla disponible. En tales casos, la concesión podrá aplazarse hasta la siguiente semana natural en la que el porcentaje de ausencias previsto quede por debajo del indicado.</p>
---	---	---



<p>Excedencias voluntarias con derecho a reserva del puesto de trabajo (Medida M 4 del Plan de Igualdad BSH 2022).</p> <p>Se podrán valorar, siempre que las circunstancias lo permitan y sea autorizado por el responsable inmediato y de personal, excedencias voluntarias de duración inferior a la legalmente establecida.</p>	<p>Duración mínima de un mes y máxima de tres meses.</p>	<p>Que empiecen al finalizar o iniciar el turno de vacaciones establecido.</p> <p>Que en el mismo departamento no se presenten tantas solicitudes que imposibilite el normal funcionamiento del mismo.</p> <p>Las personas que se acojan a este tipo de excedencia tienen derecho a reserva de puesto de trabajo y su reincorporación será inmediata.</p>
--	--	---

CRITERIOS GENERALES DE USO DE ESTAS SITUACIONES NO RETRIBUIDAS.

1. Criterios de aplicación conforme a su propia regulación normativa.
2. Estos supuestos no darán derecho a retribución, por lo que esta se reducirá proporcionalmente a la reducción de jornada aplicada.

ANEXO V

Club social

Anualmente y para facilitar el acceso a la cultura y actividades recreativas a todo el personal de la empresa, se destinará una cantidad equivalente al 0,20% de la suma de los salarios brutos de los trabajadores/as de este centro de oficinas centrales, almacén central del Centro Logístico de Plaza, y de los talleres de reparación de línea blanca de Zaragoza y de recuperación de PAE así como el del Centro de Servicio de Asistencia de Zaragoza (centro 27), también situados en el Centro Logístico de Plaza.

En el caso de que se determine en su respectivo acuerdo, también se destinará la cantidad equivalente al 0,20% de la suma de los salarios brutos de los trabajadores/as del Centro de Trabajo del Centro de Atención al Usuario (CAU).

Su funcionamiento se regulará por norma interna.

ANEXO VI

Regulación plus de puesto de coordinador

El trabajador/a que por su cualificación, experiencia y/o desarrollo profesional haya sido designado por la Dirección para desempeñar su trabajo en el puesto de trabajo de coordinador, recibirán un plus que será, para el año 2024, de 2,71 euros por hora en el caso del almacén central y de 1,60 euros por hora en el caso del centro de recuperación. Tal compensación se percibirá por las horas que permanezca efectivamente en el citado puesto y siempre que realice efectivamente las funciones que le sean encomendadas por su responsable y que, a título enunciativo y no limitativo, y bajo la supervisión de los mismos, comprenden como mínimo y entre otras:

—Responsabilidad sobre las actividades, organización y rendimiento del personal del almacén central/centro de recuperación.

—Recepción de material. Control cuantitativo y cualitativo, ubicación, custodia, embalado y puesta a disposición para las agencias de transporte.

—Responsabilidad sobre el funcionamiento, rendimiento y mantenimiento de los equipos, herramientas, maquinaria y activos de todo tipo al servicio del almacén central/centro de recuperación.

—Responsabilidad sobre los aspectos de seguridad e higiene en el trabajo así como en materia de prevención de riesgos y medio ambiente dentro del almacén central/centro de recuperación.

—Seguimiento del orden y limpieza en los puestos

—Responsabilidad sobre la seguridad de las instalaciones y de los stocks del almacén/centro de recuperación.

El plus de coordinador, por su característica de plus de puesto, tendrá el carácter de no consolidable.

Normalmente se designará un coordinador en ausencia del responsable del almacén/centro de recuperación, pero la ausencia de este no implica automáticamente el devengo del plus, sino que en todo caso el responsable deberá comunicar las horas mensuales efectivamente prestadas en el puesto de coordinador.

ANEXO VII
Personal exento

PUESTO	ÁREA
JEFE/A AREA TECNICA SAT	ÁREA TÉCNICA
TECNICO DOCUMENTACIÓN SAT	ÁREA TÉCNICA
INGENIERO/A CALIDAD CS	ÁREA TÉCNICA
COORDINADOR/A TECNICOS PRODUCTO SAT	ÁREA TÉCNICA
TECNICO PRODUCTO CS	ÁREA TÉCNICA
TÉCNICO EQUIPAMIENTO, DIAGNÓSTICO REMOTO Y PROCESOS CS ESPECIALISTA	ÁREA TÉCNICA
TÉCNICO ESPECIALISTA PRODUCTOS QUÍMICOS CS	ÁREA TÉCNICA
TECNICO PROCESOS CS	ÁREA TÉCNICA
TECNICO PROCESOS ESPECIALISTA CS (CAPABILITY OWNER, CO)	ÁREA TÉCNICA
DISEÑADOR/A GRAFICO SAT	ÁREA TÉCNICA
TÉCNICO CONTENIDOS FORMACIÓN CS	ÁREA TÉCNICA
JEFE/A CENTRO ATENCION USUARIO REU	CAU
RESPONSABLE CALL CENTER FRONT OFFICE	CAU
TECNICO PROCESOS Y PROYECTOS MEJORA CAU	CAU
RESPONSABLE CALIDAD Y FORMACIÓN CAU	CAU
RESPONSABLE CALL CENTER FRONT OFFICE INTERNACIONAL	CAU
RESPONSABLE MK Y VENTAS CAU	CAU
RESPONSABLE CALL CENTER BACK OFFICE	CAU
RESPONSABLE ATENCIÓN AL CLIENTE	CAU
JEFE/A CONTROL GESTION - CS	CONTROL ECONÓMICO
TECNICO CONTROL	CONTROL ECONÓMICO
JEFE/A TALLER LB	CONTROL ECONÓMICO
HEAD OF ES/SM-CS	DIRECCIÓN GENERAL
SECRETARIO/A DIRECCION	DIRECCIÓN GENERAL
TECNICO MEDIO AMBIENTE - SEGURIDAD	DIRECCIÓN GENERAL
DIRECTOR/A REGIONAL SAT	FIELD SERVICE
TECNICO FORMACION SAT	FIELD SERVICE
JEFE/A SERVICIO DELEGACION SAT	FIELD SERVICE
JEFE/A EQUIPO SAT	FIELD SERVICE
ANALISTA PREPPING CS	FIELD SERVICE CC
CS SERVICE REPAIR SPECIALIST	FIELD SERVICE CC
JEFE/A CENTRO COMPETENCIA FCC CS	FIELD SERVICE CC
RESPONSABLE PROCESOS FCC CS	FIELD SERVICE CC
RESPONSABLE PROYECTOS PREPARACION AUTOMATICA CS	FIELD SERVICE CC
TECNICO ESPECIALISTA PROCESOS FCC CS	FIELD SERVICE CC
CAPABILITY OWNER - CRM	HUB SPICE
ESPECIALISTA ROLL-OUT SERVICE MANAGEMENT	HUB SPICE
CS PRODUCT INFORMATION SPECIALIST	HUB SPICE
GESTOR CS BUSINESS SOLUTIONS DEMAND PROCESS	HUB SPICE
JEFE SERVICE MANAGEMENT HUB 1	HUB SPICE


 The logo consists of the letters 'B', 'O', 'F', and 'N' stacked vertically. The 'B' and 'N' are white with a dark outline, while the 'O' and 'F' are solid dark grey.

PUESTO	ÁREA
CAPABILITY OWNER - CRM Y RBLE. GLOBAL CAPABILITIES	HUB SPICE
CAPABILITY TECNICIAN - CRM	HUB SPICE
RESPONSABLE CS BUSINESS SOLUTIONS CONSULTANCY	HUB SPICE
TÉCNICO SERVICE MANAGEMENT SOPORTE Y REDEPLOYMENT	HUB SPICE
RESPONSABLE PARTS MANAGEMENT	HUB SPICE
JEFE/A LOGISTICA SAT	LOGÍSTICA
RESPONSABLE SCM SAT	LOGÍSTICA
RESPONSABLE GESTION PEDIDOS SAT	LOGÍSTICA
RESPONSABLE ALMACEN CLP SAT	LOGÍSTICA
CS ACCESORIES COUNTRY TECHNICIAN	MARKETING
CS WEB TECHNICIAN	MARKETING
HEAD OF CS MARKETING	MARKETING
CS BRAND COMMUNICATION SPECIALIST	MARKETING
CS INTERNATIONAL VIDEO TECHNICIAN	MARKETING
CS MK COMMUNICATION TEAM LEADER	MARKETING
CS CARE CONTRACTS SPECIALIST	MARKETING
GESTOR NPS CS	MARKETING
CS ECOMMERCE SPECIALIST	MARKETING
CS ACCESORIES SPECIALIST	MARKETING
CS PRICING TECHNICIAN	MARKETING
JEFE/A ORGANIZACIÓN SERVICIOS CS	ORGANIZACIÓN Y SOPORTE
RESPONSABLE COMPRAS SAT	ORGANIZACIÓN Y SOPORTE
RESPONSABLE PROCESOS CLIENTE SAT	ORGANIZACIÓN Y SOPORTE
RESPONSABLE PROCESOS/PROYECTOS MEJORA CS	ORGANIZACIÓN Y SOPORTE
RESPONSABLE SERVICIOS SOA - PAE	ORGANIZACIÓN Y SOPORTE
JEFE/A PERSONAL	RRHH
TECNICO RECURSOS HUMANOS - SELECCIÓN	RRHH
RESPONSABLE ADMINISTRACION PERSONAL	RRHH

NOTAS:

- Se considerará personal exento los puestos antes indicados, así como cualesquiera otros que pudieran surgir a lo largo de la vigencia del presente convenio con análogas características.
- Todas las denominaciones de los puestos o niveles de este convenio se entienden referidas tanto a mujeres como a hombres.
- Los puestos anteriormente descritos serán de libre designación por parte de la Dirección de la Empresa.