

SECCIÓN QUINTA

Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza

Área de Presidencia y Derechos Sociales

Servicio Administrativo de Derechos Sociales

Núm. 8.872

EXTRACTO del acuerdo del Gobierno de Zaragoza, de fecha 28 de septiembre de 2016, por el que se aprueba la convocatoria pública de subvenciones para el pago de tributos establecidos en el municipio de Zaragoza, ejercicio 2016, en régimen de concurrencia competitiva, procedimiento simplificado.

BDNS (identif.): 318651.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3 b) y 20.8 a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/index>):

Primero. — *Beneficiarios.*

Las unidades económicas de convivencia que, reuniendo los requisitos generales que les sean de aplicación establecidos en la Ordenanza General Municipal de Subvenciones, cumplan las condiciones aprobadas por el Reglamento de ayudas para el pago de los tributos del municipio de Zaragoza en especiales situaciones de necesidad.

Segundo. — *Objeto.*

La ayuda para el pago de los tributos de las unidades económicas de convivencia unipersonales o compuestas por varios miembros en el municipio de Zaragoza, con el objetivo de paliar la carga fiscal de aquellas que se encuentran en situación de desventaja económica, en lo relativo a alguno o todos de los tributos establecidos a continuación: Impuesto sobre bienes inmuebles; impuesto sobre vehículos de tracción; tasas por prestación de servicios o aprovechamientos especiales en el cementerio municipal de Torrero; tasas por aprovechamiento especial de dominio público local (badenes).

Tercero. — *Bases reguladoras.*

Ordenanza General Municipal de Subvenciones, aprobada por el Excmo. Ayuntamiento Pleno con fecha 11 de enero de 2005, y Reglamento de ayudas para el pago de los tributos del municipio de Zaragoza en especiales situaciones de necesidad, aprobado definitivamente por el Excmo. Ayuntamiento Pleno el 26 de septiembre de 2016.

Cuarto. — *Cuántía.*

La cantidad total asciende a 2.800.000 euros.

Quinto. — *Plazo de solicitud.*

La solicitud se presentará en el Registro General o en los auxiliares del Ayuntamiento, o por las vías previstas en las bases de la convocatoria, antes del 31 de octubre de 2016.

Zaragoza, a 27 de septiembre de 2016. — La jefa del Servicio Administrativo de Derechos Sociales, Asunción Heras Íñiguez.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa BSH Electrodomésticos España, S.A.
(Servicio al Cliente y Almacén Central)

Núm. 8.585

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España, S.A. (Servicio al Cliente y Almacén Central).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España, S.A. (centro de trabajo Servicio al Cliente y Almacén Central) para los años 2016 a 2019 (código de convenio 50002542011994), suscrito el día 1 de agosto de 2016 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en este Servicio Provincial el día 8 de agosto de 2106, requerida subsanación y presentada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 14 de septiembre de 2016. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

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 como 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 medioambiente.

— 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 conllevará un mejor resultado de nuestra empresa y, por lo tanto, un aseguramiento y mejora de las condiciones de todos sus trabajadores.

CAPÍTULO I

CLÁUSULAS GENERALES

1. Objeto y ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo provincial de empresa, que se aplicará con preferencia a las demás normas laborales, establece las condiciones por las que se rigen las relaciones de trabajo entre 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, 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.

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 IX, 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 cuatro años, desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019, a excepción de las dietas, pluses y del nuevo sistema de retribución variable, que se aplicarán a partir de la firma del acta de acuerdo.

2. Prórroga.

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

3. Denuncia.

Cualquiera de las partes, la empresa a través de sus órganos de dirección y los trabajadores a través del acuerdo mayoritario de sus representantes, podrá 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 86 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. Sustitución de condiciones.

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

5. Acuerdos complementarios.

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

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

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

6. Unidad del convenio.

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

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

La validez y aplicabilidad total o parcial de cualquiera de sus condiciones está condicionada a la validez y aplicabilidad total del conjunto de todas ellas. En consecuencia, la eventual ineficacia futura, total o parcial, de cualquiera de sus condiciones por nulidad, anulación, revocación u otra causa cualquiera, producirá la ineficacia total del conjunto de las mismas y de las actuaciones que de ellas se hayan derivado, con efectos del primero de enero de 2016.

7. Compensación.

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

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

8. Absorción.

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

9. Garantías personales (reconocimiento “ad personam”).

Se respetan en sus propios términos, en concepto de derecho adquirido, las condiciones que detentan 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.

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

- La comisión paritaria entenderá de las cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas. Igualmente entenderá sobre el establecimiento, adaptación o modificación de los procedimientos arbitrales contemplados en este convenio o aplicables en cumplimiento de la norma, pacto o acuerdo interprofesional.

- La comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes integrantes. La petición se dirigirá a la otra parte expresando el asunto a considerar, el precepto normativo o acuerdo en el que se basa la competencia de la comisión, para su conocimiento y cualquier otra documentación que considere necesaria.

- La comisión deberá reunirse en un plazo máximo de diez días desde la comunicación anterior y se pronunciará en un plazo de diez días. En los supuestos regulados en los artículos 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la comisión paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, en los términos previstos en el artículo 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: III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón, “Boletín Oficial de Aragón” de 9 de enero de 2006), 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 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) Contratos formativos en prácticas (art. 11.1 y 11.2 ET y art. 2 RD 1529/2012, de 8 de marzo). Podrán ser objeto de este contrato los trabajadores de cualquier grupo y nivel profesional, pudiendo hacer uso de las condiciones que en el artículo de referencia se detallan, 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 el grupo profesional 4.

A.2) Contrato de obra y servicio (art. 15.1 ET y art. 2 RD 2720/1998). Ambas partes acuerdan que se podrá utilizar el contrato de obra y servicio determinado en trabajos o funciones con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, y que, limitados en el tiempo y de duración incierta, estén directa y colateralmente relacionados con esa actividad. A título numerativo y no limitativo, se especifican algunas de las tareas encuadradas en este apartado:

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

— Campañas específicas de distribución por acciones promocionales de venta de aparatos.

— Campañas específicas de distribución por promociones de servicios comerciales asociados a actividades tales como atención promocional o similares.

— Picos de alta actividad en tareas de distribución para consolidación en el mercado de nuevas gamas o líneas de producto.

— Cualquiera de las actividades anteriores para marcas diferentes a las del grupo BSH que puedan ser contratados por BSHI.

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

— Puesta en marcha de sistemas informáticos, planes de acción determinados en prevención, medio ambiente y similares.

— Cualquier actividad y función que sea necesaria para realizar las anteriores.

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

Por lo que se refiere a la duración máxima de este contrato, las partes acuerdan que la misma se determine de igual manera a como quede regulado en el convenio provincial de la siderometalurgia, al que se remiten a este respecto como norma supletoria.

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

A.4) Contratos a tiempo parcial.

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 asimismo 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 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.

— 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 al 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.

Garantía de empleo de recursos humanos internos. Exclusivamente dentro del ámbito funcional del almacén central de repuestos de este centro de trabajo, y en concreto en su área operativa de trabajos directos que excluye a las oficinas del propio almacén, y siempre que se mantenga el volumen actual de pedidos/líneas/piezas, la empresa garantizará el mantenimiento de la plantilla actual de

directos de ese almacén central, que en concreto asciende a trece trabajadores, y siempre que el volumen de trabajo sea el necesario para mantener estos puestos.

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 realiza mediante el pertinente período de prueba. Dicho período variará según el grupo profesional:

- Grupos 1 y 2: Seis meses.
- Grupo 3: Dos meses.
- Grupo 4: Un mes.
- Grupo 4 Acoge: Tres meses.

14. Cesas voluntarios.

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

- Grupos 1 y 2: Tres meses.
- Grupo 3: Mes y medio.
- Grupo 4, A, B, C: Un mes.
- Grupo 4, D: Medio mes.

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

15. Jubilación.

La empresa viene adoptando medidas que garantizan el empleo a través del sistema de jubilación parcial y contrato de relevo que se recoge en el párrafo siguiente y del denominado “Plan Acoge”, que consiste en la contratación de aprendices para su paulatina formación e integración en la empresa, ya sea con contrato de relevo o incluso con contrato en prácticas si no hay trabajador que se jubila. El objetivo de este plan formativo, recogido y mencionado en los artículos 19 (apartado grupo 4, niveles Acoge) y 12.a) 1 de este convenio, es el mantener una plantilla estable y específicamente preparada y formada internamente para atender a los clientes y usuarios de nuestros productos y servicios. En los dos años que normalmente dura el Plan Acoge de formación de nuevos trabajadores, se invierte como mínimo un 5% de la jornada en cómputo anual en formación teórica y otro 10% en formación práctica, contemplándose además otras medidas como desplazamientos retribuidos a diferentes centros de trabajo de la empresa para eventos formativos tanto prácticos como teóricos.

Por ello, se acuerda mantener el vigente sistema de jubilación parcial y contrato de relevo (Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre) siempre que por supuesto haya acuerdo entre trabajador y empresa y ambas partes cumplan los requisitos establecidos legalmente en cada momento.

A tal efecto, se atenderá a los planes de jubilación que dirección y trabajadores pudieren pactar, si los hubiere.

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

Respecto a la retribución de jubilaciones parciales y contratos de relevo, tanto el empleado relevista como el relevado percibirán sus retribuciones en proporción a la jornada de trabajo pactada, efectivamente prestada.

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

En el supuesto de que por cambios en la normativa legal aplicable o por resolución de la autoridad laboral o la jurisdicción competente se impidiese la aplicación de todo o parte de lo pactado en el presente artículo, este quedará sin efecto.

16. Excedencias.

Los trabajadores/as tendrán derecho a cuantas excedencias se regulen en cada momento en el convenio colectivo sectorial provincial de la siderometalurgia y bajo las condiciones que en el mismo se detallen.

Excedencias voluntarias. Se permitirán excedencias voluntarias de duración inferior a la legalmente establecida bajo las siguientes condiciones:

— Duración mínima de un mes y máxima de tres meses.

— Preferentemente, pero no necesariamente, durante los meses de junio a agosto, en cuyo caso, deberán comenzar al finalizar o iniciar el turno de vacaciones establecido.

— Las solicitudes deberán presentarse por escrito con un preaviso de al menos dos meses, indicándose en la misma solicitud los motivos por los cuales se solicita la excedencia. La solicitud se presentará en el Departamento de Recursos Humanos de la ubicación.

— El trabajador que la solicite deberá acreditar una antigüedad mínima de tres años en el momento de solicitud de la excedencia.

— En este tipo de excedencias el trabajador tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo a la finalización de la excedencia, que no de las prórrogas.

—Para poder solicitar una excedencia de este tipo, es necesario no haber solicitado y disfrutado de una excedencia voluntaria, ya sea de esta naturaleza o de las recogidas en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores, durante los tres años anteriores a la solicitud.

—A efectos del cómputo de plazos máximos de disfrute de excedencias, recogidos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, las excedencias reguladas en este artículo se considerarán como tales, computándose los plazos que se disfruten con motivo de las mismas, y siempre que el motivo de la solicitud sea coincidente con los recogidos en el artículo 46.3, y en cualquier caso, con respecto a los plazos regulados en el artículo 46.2 del mismo texto legal.

—Los períodos durante los que el trabajador se encuentre en situación de excedencia de esta naturaleza no computarán a efectos de antigüedad.

—La solicitud y disfrute de este tipo de excedencias no supone la imposibilidad de solicitar las excedencias reguladas en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, salvo lo regulado al respecto en los puntos anteriores.

La dirección examinará las solicitudes que se presenten, cuya aceptación final quedará supeditada a:

—Que la solicitud de la excedencia esté motivada por necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar (por tales se consideran las enumeradas en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como realidades similares: a modo de ejemplo, cuidado de menores de entre 3 y 16 años), o por el desarrollo profesional del trabajador para su puesto de trabajo.

—Que la solicitud de excedencia no exija la contratación de personal. Por lo tanto, será necesario que las tareas del puesto de trabajo para el que se solicita excedencia, puedan quedar cubiertas por la organización del propio departamento, o por rotaciones internas de carácter temporal. En cualquier caso, será necesario que la solicitud de excedencia no genere perjuicio alguno al normal desarrollo del departamento en cuestión.

—Que en el mismo departamento no se presenten tantas solicitudes que imposibilite el normal funcionamiento del mismo.

Tras el examen de las solicitudes y su idoneidad o no de acuerdo a los requisitos contenidos en este artículo, la dirección aceptará o no la solicitud, lo cual se comunicará en un plazo de treinta días desde la presentación de la solicitud motivada.

17. Maternidad.

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 detallan.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

18. Dirección y control de la actividad laboral.

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

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

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

19. Clasificación profesional.

Ambas partes convienen, 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 1.

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una, varias o todas las áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos

empresariales concretos. Desempeñan sus funciones con total grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de la actuación del conjunto de diferentes departamentos, áreas funcionales, geográficas o similares.

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

Simplemente a título orientativo y para mejor entendimiento de esta nueva clasificación profesional se englobarían aquí los puestos de dirección/gestión. También a título orientativo corresponden normalmente a los grupos de cotización 1 y 2.

GRUPO PROFESIONAL 2.

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores/as que realizan tareas técnicas complejas con objetivos particulares y globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, actuando con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de la actuación efectuada por un conjunto de colaboradores en un mismo departamento o una misma área funcional, geográfica o similar.

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

A título orientativo y no limitativo, pertenecen a este grupo los puestos de gestión/técnicos. También a título orientativo, corresponden normalmente a los grupos de cotización 1, 2 y 3.

GRUPO PROFESIONAL 3.

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica, con autonomía dentro del proceso. Si ostentan responsabilidad de mando, realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor a los anteriores.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o medio o titulación profesional del grado más alto en cada momento o con experiencia dilatada en actividades o funciones similares a lo que el puesto requiere.

A título orientativo y no limitativo, pertenecen a este grupo los puestos técnicos/operativos. También a título orientativo, corresponden normalmente a los grupos de cotización 1, 2 y 3.

GRUPO PROFESIONAL 4.

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores/as que realizan funciones bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación que requieren ejecución autónoma con complejidad media, y que, 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 tres años.

Comprende cuatro niveles salariales: A, B, C y D.

A título orientativo y no limitativo, pertenecen al grupo 4 puestos operativos como:

— Nivel A o B, dependiendo del área funcional, los puestos de asistente de “controlling”, personal y servicios-normas, operadores de documentación de producto, de documentación de soporte y formación, asistente de ingeniero de producto/ calidad, operadores informáticos y operadores logísticos de compras o ventas.

— Nivel C, los puestos de auxiliares de cada área funcional.

— Nivel D, los operadores de almacén del área funcional de logística-almacén. También a título orientativo, corresponden normalmente a los grupos de cotización 4, 5, 6 y 7, y grupos 8, 9 y 10 si los hubiera.

NIVELES 4 “ACOGE”.

Pertenecen a estos niveles los trabajadores/as de los grupos 4 C y 4 D denominados “Acoges”. Son aquellos que recién entrados en la empresa todavía están en período de acogida y adaptación, y que bajo dependencia de mando de profesionales de más alta cualificación y/o experiencia, van adquiriendo los conocimientos y experiencia adecuada para asumir y entender los procesos establecidos, adquirir destreza en el uso de herramientas de manipulación de bienes, herramientas técnicas de diseño, herramientas y sistemas informáticos, herramientas y medios de comunicación, herramientas y procesos de distribución y almacenaje, uso de vehículos industriales y similares. Durante ese período van paulatinamente compartiendo autonomía, iniciativa y responsabilidad bajo supervisión.

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

Comprenden, dependiendo de su evolución, tres niveles salariales progresivos: 4C-1, 4C-2, 4C-3 y 4D-1, 4D-2 y 4D-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 4 nivel C Acoge o grupo 4 nivel D 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 el grupo 4, nivel 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 D del grupo 4 si realiza funciones de operador de almacén, y en el nivel C del grupo 4 si realiza otro tipo de funciones, y una vez alcanzado ese nivel no será posible la reasignación por parte de la dirección a niveles Acoge. A partir de ese momento podrá optar a niveles superiores si se van adquiriendo y desarrollando los factores mencionados de conocimiento, formación, adaptación, iniciativa, proactividad, responsabilidad, compromiso, mando, autonomía, flexibilidad y complejidad.

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 1, 2 y 3 (A, B), la dirección podrá disponer o no normas diferentes a estas de manera individualizada. Para todo ello la dirección impulsará planes y actividades de formación y políticas multifuncionales que fomenten la polivalencia de los trabajadores.

A) Formación. Anualmente la empresa propondrá, comunicará y realizará un plan de formación que deberán avalar los representantes de los trabajadores siempre que se les requiera para la obtención de ayudas públicas y 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", mails 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 ET, que la dispersión geográfica organizativa y los diferentes volúmenes de actividad por zona que caracterizan a esta empresa se entienden aquí como causas válidas y aceptadas para poder trasladar a sus trabajadores.

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

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, 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 conformedo 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.

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

Constituye el salario variable las cantidades que los trabajadores del grupo profesional 4, así como los trabajadores del nivel C 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.

Se establecen dos primas, exclusivas para el colectivo de MOD del almacén central (grupo 4, nivel D, 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 serán 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:

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

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.

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

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.

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

A.2) Primas personal de oficinas centrales (grupo 4, niveles A, B, C, y grupo 3, nivel C).

A.2) 1. Prima QCalipso. Por la consecución del objetivo anual marcado por dirección para el denominado sistema de calidad QCalipso, 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.

—Los índices que forman el QCalipso, el objetivo a alcanzar y la cantidad de variable correspondiente al resultado final que se alcance se fijarán por dirección en el primer trimestre de cada año y deberán ser comunicados a los representantes de los trabajadores. Deberá ser la que se fije con criterio general para BSH 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 que no perciba las primas de productividad y calidad del almacén central (grupo 4, nivel D). 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.

—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.

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 las recogidas 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 2016 como compensación exclusivamente 61,88 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 el puesto de coordinador en el área de almacén de repuestos percibirán 2,38 euros por cada hora efectivamente realizada en tal puesto y mientras dure tal designación en 2016. 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 2016 será de 33,32 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 4,5 euros. Dicho importe no se incrementará durante los años de vigencia del convenio.

En el supuesto del trabajo en sábados 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 euros por día laboral desde la firma del convenio.

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 1.742 se calcularán mediante la división del salario fijo y la jornada anual de referencia (1.742 horas).

H) Actualización de importes. El importe nominal de los pluses y complementos recogidos en el presente artículo se actualizará de año en año en el mismo porcentaje en el que se actualicen las tablas salariales.

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 cada uno de los años de vigencia del convenio (2016, 2017, 2018 y 2019), los incrementos salariales vendrán conformados por los siguientes porcentajes:

1. Incremento garantizado:

- Un 1% a aplicar sobre todos los conceptos del salario fijo, consolidándose tanto en tablas como en complemento personal.

- Un 0,25% a aplicar sobre todos los conceptos del salario fijo, consolidándose únicamente en complemento personal.

- Pagas extra: incremento lineal de 30 euros en cada una de las pagas extra (total 60 euros/año) con el límite máximo, en su caso y si se diera, de igualar el importe de las pagas extra al del salario base mensual. Dicho incremento se aplicará una vez se hayan calculado y aplicado los porcentajes de incremento salarial.

2. Incremento variable:

a) Hasta un 0,25% adicional a aplicar sobre todos los conceptos del salario fijo, en función del resultado de Interservice (EBIT), consolidándose únicamente en complemento personal, y de acuerdo al siguiente objetivo de consecución:

- Consecución del EBIT < al 100%: incremento del 0%.
- Consecución del EBIT = al 100%: incremento del 0,15%.
- Consecución del EBIT = o > al 110%: incremento del 0,25%.

En el supuesto de que la consecución real del EBIT anual sea de entre el 100% y el 110%, se aplicará el oportuno escalado.

b) Un 15% de lo efectivamente percibido en cómputo anual en concepto de salario variable, consolidable en complemento personal, si se dan, de manera acumulativa, dos requisitos:

1) Que el porcentaje de consecución anual de todas las variables sea, en cómputo global de al menos el 100%.

2) No haber tenido tres o más bajas derivadas de enfermedad común en el año natural del devengo de la prima.

A comienzos de cada uno de los años de vigencia del convenio (2016, 2017, 2018 y 2019) se actualizarán los salarios de acuerdo al porcentaje de incremento garantizado a tablas y al incremento lineal de las pagas extra, regularizándose posteriormente al alza, dentro del primer trimestre los años 2017, 2018, 2019 y 2020, tanto la parte de incremento garantizado a complemento personal como, en su caso, la parte de incremento variable, y en el porcentaje que corresponda, en el supuesto de que se cumplan los requisitos enumerados para su consecución.

La parte variable de incremento salarial se aplicará solo al personal que se encuentre de alta en la empresa el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

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 establecen 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, marcapas 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.

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

Exceso 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 4, niveles D, Acoge, D-3, D-2 y D-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:

TURNOS NORMALES:

Lunes a viernes	Entrada	Salida
Turno oficinas centrales	08:30	17:00
Turno especial de oficinas almacén	11:30	20:00
Turno almacén mañana	06:00	14:00
Turno almacén tarde 1	11:30	20:00
Turno almacén tarde 2	14:00	22:00
Turno almacén noche.	22:00	06:00
Turno almacén central	08:30	17:00
Sábados		
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, 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 9:15 a 13:00 y de 15:00 a 17:00 horas.

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 7:30 a 19:00 horas.

3. cómputo de recuperación: todas las horas flexibles deberán haberse recuperado en cómputo mensual. Las horas de recuperación se computarán a partir de los diez minutos de la jornada ordinaria realizada.

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. El procedimiento a seguir será cumplir el impreso de ausencia o permiso, visado por el jefe de departamento.

5. La diferencia de saldos resultantes en cómputo mensual tendrá la siguiente consideración:

- Saldo negativo superior a quince minutos: se descontará.

- Saldo positivo: no se considerará ni tendrá la consideración de horas extras.

6. No obstante lo indicado en los puntos anteriores, en el supuesto de que el saldo flexible a final de mes sea negativo, mediante permiso del jefe de departamento correspondiente, podrán compensarse esos saldos flexibles negativos con saldos flexibles positivos que pudiesen generarse el mes inmediatamente posterior; o que se hubiesen generado el mes inmediatamente anterior, siempre y cuando el saldo flexible positivo generado el mes inmediatamente anterior no se hubiese tenido ya en consideración para compensar saldos flexibles negativos anteriores.

Ausencias de cómputo al flexible: mediante permiso del jefe de departamento correspondiente, siempre que no suponga un trastorno para el normal funcionamiento del departamento, y 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 15:00 horas los viernes, si bien no generará plus

de desplazamiento. En caso de hacerse uso del comedor, será necesario fichar en los relojes de control de presencia, no computándose como tiempo efectivamente trabajado el tiempo dedicado a la comida.

C. 2) Normas de turno especial de oficinas almacén.

1. Dirección podrá designar trabajadores de oficinas del almacén, 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: mañana, tarde 1, tarde 2, noche y central.

Los trabajadores del área de almacén central de repuestos 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.

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 central se aplicará lo dispuesto para el central en este artículo.

C. 4) Normas de trabajo en sábados.

La empresa, para atender necesidades del servicio, podrá establecer seis sábados de trabajo por persona al año para el personal de mano de obra directa del almacén central, 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 Comunidad Autónoma 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 período indicado, se compensará con un plus del 10% del salario día (tal y como está configurado en el art. 24 "in fine").

—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, comenzando la jornada:

• A las 12:30 horas si el colectivo de trabajadores afectados opta por hacer uso del servicio de comedor. En este caso, con una pausa de media hora, no retribuida, para comer.

• A las 13:00 horas si el colectivo de trabajadores afectados opta por no hacer uso del servicio de comedor.

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 cuarenta y ocho horas.

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

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

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

—El resto de días a convenir.

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 cuatro 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 una hora y un máximo de tres horas, y una duración superior a veinte días.

En la comunicación a la representación de los trabajadores, a que se hace referencia en los párrafos anteriores, deberán incluirse las razones técnicas, organizativas o de 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.

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 (ochenta 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 disfrutarán 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.

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

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

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

Por último, la empresa procurará implantar un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales y de vigilancia de la salud donde se recojan, plasmen e implementen todas las iniciativas al respecto.

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 4,65% se compensará el 100% del salario.
- Entre el 4,65% y el 5,55% se compensará el 95% del salario.
- Entre el 5,55% y el 6,10% se compensará el 90% del salario.
- Si es superior al 6,10% 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 ésta 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 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 euros.

3. Por muerte o incapacidad permanente absoluta (con resolución administrativa o judicial firme) derivada de accidente de trabajo, el capital asegurado será de 32.000 euros.

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 2016 un importe de 1,17 euros diario.

Dicho coste se revisará a partir de este momento y con independencia de futuros convenios, incrementándose en el mismo porcentaje aplicado por el servicio contratado, siempre y cuando no sea superior al porcentaje de incremento salarial aplicado a cada uno de los años de vigencia del convenio.

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 establecerá un concierto con cooperativa de consumo, club de compras u otra fórmula que ofrezca beneficios de coste de los productos. A tal fin, concederá durante la vigencia del convenio la subvención de 40 euros por trabajador y año.

42. Ayuda escolar.

A partir de 2016 se abonarán en el mes de septiembre 85,86 euros por cada hijo comprendido entre los 3 y los 18 años cumplidos dentro del año natural. Para los años siguientes se aplicará un incremento igual al porcentaje de incremento salarial garantizado a tablas salariales que para cada año se establezca.

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 Inersa 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 1.427,51 euros para 2016 por hijo necesitado de rehabilitación o educación especial, y para el resto de años de vigencia se aplicará un incremento igual al porcentaje de incremento salarial garantizado a tablas salariales que para cada año se establezca.

El fondo destinado a este fin no podrá exceder para el año 2016 de 2.860,96 euros, y para el resto de años de vigencia se aplicará un incremento igual al porcentaje de incremento salarial garantizado a tablas salariales que para cada año se establezca.

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 Inersa 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 13 a 18.bis, ambos inclusive, del capítulo IV del Acuerdo Estatal del Sector del Metal ("Boletín Oficial del Estado" núm. 112, de 13 de mayo de 2013).

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 o/y 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 dos miembros del comité, tres horas mensuales del crédito de horas de cada miembro de este, hasta un máximo de veinticuatro horas/mes de acumulación, siempre que estos dos 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 veinticuatro horas por parte del interesado.

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

ANEXO I

Documento “ad personam”

De una parte, don, 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 personal, con facultades suficientes para el otorgamiento del presente documento.

Y de otra, don, 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 y almacén central 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, clasificado en el grupo profesional, nivel, percibirá como complemento personal, y por consiguiente a título personal, la cantidad de euros anuales. Esa cantidad se abonará en catorce mensualidades de manera prorrateada, y proviene de lo siguiente:

- Cantidad de euros derivada 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:

Préstamos:

* Préstamos personales: destinados a cubrir alguna grave necesidad económica de naturaleza imprevisible, cuya realidad se justifique suficientemente, hasta un importe para 2016 de 1.784,39 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.

* Préstamos para adquisición de vivienda: destinados a facilitar la adquisición de vivienda familiar, en cuantía máxima de 2.973,98 euros para 2016, 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 préstamos no podrá exceder de 9.516,74 euros para 2016. 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 compraventa (escritura propietario anterior).

* Cédula de calificación de vivienda por la Delegación Provincial.

* Certificación de obra.

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

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

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

Para poder disfrutar de las prestaciones antes referidas, es preciso 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 adquiera en los seis meses siguientes, si sigue en activo, según esta escala:

Antigüedad	Importes brutos año 2016
De hasta 2 años	143,94 euros
De 2 a 3 años	166,54 euros
De 3 a 4 años	201,04 euros
De 4 a 5 años	237,92 euros
De 5 a 6 años	280,73 euros
De más de 6 años	312,86 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 1.546,46 euros para 2016. 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.

Firmado: El jefe de personal. — El trabajador.

En Zaragoza, a de de 20....

ANEXO II

*Sistema de clasificación profesional y distribución de parte fija del salario
Tabla salarial Zaragoza Central 2016*

Grupo	Nivel	Salario base	Paga extra	S. bruto anual	h. extras
1	A				
2	A				
	B				
3	A				
	B				
	C	2.207,68	1.572,45	29.637,05	33,18
4	A	1.941,21	1.478,79	26.252,06	29,39
	B	1.836,40	1.392,62	24.821,99	27,79
	C	1.589,08	1.299,70	21.668,40	24,26
	C. acoge - 1	1.509,63	1.240,04	20.595,63	23,05
	C. acoge - 2	1.430,17	1.180,38	19.522,86	21,85
	C. acoge- 3	1.350,72	1.120,72	18.450,09	20,65
	D	1.649,28	1.314,57	22.420,46	25,10
	D. acoge - 1	1.566,81	1.254,17	21.310,09	23,85
	D. acoge - 2	1.484,35	1.193,77	20.199,71	22,61
	D. acoge - 3	1.401,88	1.133,36	19.089,34	21,37

ANEXO III

*Sistema de clasificación profesional y correspondiente salario variable en primas**

		Prima Q Calipso	Prima Consecución Objetivos Departamento	Prima Productividad Almacén	Prima Calidad Almacén	Objetivos Individuales
GRUPO 4	Nivel D Acoge 3			X	X	
	Nivel D Acoge 2			X	X	
	Nivel D Acoge 1			X	X	
	Nivel D			X	X	
	Nivel C Acoge 3	X	X			
	Nivel C Acoge 3	X	X			
	Nivel C Acoge 3	X	X			
	Nivel C	X	X			
	Nivel B	X	X			
	Nivel A	X	X			
GRUPO 3	Nivel C	X	X			
	Nivel B					X
	Nivel A					X
GRUPO 2	Nivel B					X
	Nivel A					X
GRUPO 1	Nivel A					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.

ANEXO IV

Permisos retribuidos	Nº días permiso	Documentos a aportar para su abono
Fallecimiento: • Padres, cónyuges o hijos. • Padres políticos, hermanos y abuelos. • Hermanos políticos, hijos políticos, nietos y abuelos políticos • sobrinos carnales, tíos carnales y primos carnales	5 laborables. 6 naturales (con desplazamiento). 3 laborables. 5 naturales (con desplazamiento). 2 laborables. 1 día natural	Certificado médico o fotocopia partida de defunción.
Enfermedad grave / hospitalización / intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario: • Padres, cónyuges e hijos. • Padres políticos, hijos políticos, nietos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos.	3 laborables. 5 naturales (con desplazamiento). 2 laborables. 4 naturales (con desplazamiento).	Certificado médico que acredite: - La gravedad de la enfermedad, así como el nº de días. - Fecha de hospitalización, número de días hospitalizado y fecha de alta médica Fecha de la intervención quirúrgica, así como período obligado de reposo domiciliario.
Alumbramiento esposa:	2 laborables. 4 naturales (con desplazamiento).	Libro de familia
Matrimonio:	14 laborables.	Permiso a través del superior correspondiente y documento que acredite el matrimonio. Cumplimentar el permiso para ausencia.
Matrimonios: • Hijos, hermanos, hermanos políticos, padres, sobrinos carnales y primos carnales.	1 día natural.	Permiso a través del superior correspondiente. Cumplimentar impreso permiso para ausencia. Documento que acredite el matrimonio.

Permisos retribuidos	Nº días permiso	Documentos a aportar para su abono
Asistencia a consulta médica: • Especialista. • médico cabecera.	Tiempo necesario 16 horas/año. Dentro de las mismas no se incluirá el tiempo que invierta el trabajador en llegar a un punto de acceso a transporte urbano).	Justificante expedido por médico que le asista. (dicho documento lo iniciará el departamento de servicio médico). Permiso para salida del trabajador. En el caso de asistencia a médico de cabecera, la retribución comprenderá desde 45 minutos antes del inicio de la visita y hasta 45 minutos después de la finalización de la misma (siempre y cuando dichos periodos formen parte del horario del trabajador). 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.
Salida de trabajadores enfermos en jornada laboral:	Resto de horas jornada.	Documento de autorización del servicio médico de la empresa. En su defecto, autorización del jefe de departamento correspondiente.
Ingreso directo o llamadas urgentes por ingreso de familiares directos de primer grado en hospital de urgencia:	Resto de horas jornada laboral / 1 día natural.	Documento de ingreso o de asistencia en hospital de urgencia.
Cumplimiento de deber inexcusable, público y personal:	Tiempo indispensable.	Documento oficial.
Traslado de domicilio habitual:	1 día laborable, dentro de los 30 días inmediatamente posteriores o anteriores a la fecha que conste en el documento del padrón municipal.	Documento del ayuntamiento que acredite el cambio de domicilio. Cumplimentar impreso permiso para ausencia. En el supuesto de coincidir traslado de domicilio con matrimonio del empleado, no se podrán acumular ambos permisos, siendo subsumido el permiso de traslado en el permiso por matrimonio.
Exámenes eliminatorios de estudios impartidos por el ministerio de educación y ciencia y asimilados:	80 horas/año.	Justificante firmado por el responsable del centro o profesor indicando horario del examen. La retribución comprenderá desde dos horas antes del inicio del examen y hasta una hora después de la finalización del mismo.
Lactancia:	1 hora al día de permiso o reducción de 1/2 hora de su jornada hasta 9 meses del hijo. La reducción de jornada se efectuará en los casos de disfrute de horario flexible en el cómputo de éste, respetándose los horarios rígidos. Cabe la acumulación de las horas de lactancia por decisión del trabajador/a. La acumulación de este permiso supone 80 horas de trabajo (10 días hábiles), a disfrutar en días completos y consecutivos, a continuación de la maternidad/paternidad.	Observaciones: En el caso de que ambos progenitores trabajen debe aportarse certificado que acredite que el otro progenitor no ejerce el derecho. El trabajador/a deberá preavisar con 15 días de antelación tanto a su responsable inmediato como al departamento de personal.
Operaciones de familiares: • Padres, cónyuges, hijos, hermanos (incluyendo los afines). • Con anestesia general o epidural de: padres, cónyuges, hijos, hermanos (no afines). Si el permiso se canaliza dentro del apartado como enfermedad grave, éste no será de aplicación, ya que no son acumulativos.	1 día natural. 2 días naturales.	Certificado del centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente.

Nota 1ª - en el apartado documentos a aportar, que corresponde justificar los parentescos de familiares afines, deberá dejarse constancia clara en dichos documentos, el indicado parentesco con el trabajador.

Nota 2ª - las jornadas laborables se computarán como días de permiso, siempre que al inicio del disfrute de la misma sea superior al 50% de la jornada de trabajo, considerándose el resto de las horas como absorbidas y en su defecto retribuidas.

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

Nota 4ª - en el supuesto de permiso por hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de familiares de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y 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.

Nota 5ª - bajo el término "desplazamiento" se entenderán los desplazamientos a localidades situadas a 150 km o más del centro de trabajo.

Nota 6ª- respecto a los supuestos no regulados en el presente cuadro de permisos, se atenderá a lo recogido en el estatuto de los trabajadores o normativa supletoria.

Se incluyen también este anexo de permisos, los correspondientes a las denominadas parejas de hecho acorde siempre con la legislación vigente en cada momento de carácter nacional o autonómico.

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 y almacén central del Centro Logístico de Plaza, así como el del Centro de Servicio de Asistencia de Zaragoza (Centro 27) y de los talleres de Reparación de Línea Blanca de Zaragoza y de Recuperación de PAE, 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 recibirá un plus de 2,38 euros por hora. 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.
- 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.
- 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.
- Seguimiento del orden y limpieza en los puestos.
- Responsabilidad sobre la seguridad de las instalaciones y de los stocks del almacén.

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, 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

Plan de igualdad de BSH Electrodomésticos España, S.A.

Plan de igualdad común 2013. Objetivos y medidas generales: "plan de igualdad común.1"

A. Objetivos generales Bshe-e.

El fin último de la renovación del plan no es sino seguir procurando una representación equilibrada entre hombres y mujeres en el ámbito laboral de Bsh Electrodomésticos España, S.A. (Bshe-e), prevenir la discriminación laboral, favorecer medidas de conciliación y cumplir con la legalidad vigente. Para ello se renuevan los objetivos generales para Bshe-e subiendo los límites de presencia de cada sexo y sin perjuicio de los que se pueda fijar específicamente en cada centro de trabajo:

Objetivo 1º: no concentración de género en direcciones o áreas. Objetivo: representación de un entre un 10 y un 20 % anual de cada sexo en cada dirección/área.

Objetivo 2º: no concentración de género en grupos profesionales. Objetivo: representación de entre un 10 y un 20 % anual de cada sexo en cada uno de ellos.

Objetivo 3º: no diferencias formativas por razón de género entre trabajadores que desarrollan las mismas funciones. Objetivo: que las horas de formación totales de cada ejercicio deben impartidas por sexo sea en proporción a la composición de la plantilla y en caso de diferencia que este no sea más del 20 % de las horas.

Objetivo 4º: no diferencias salariales por razón de género entre trabajadores que desarrollan las mismas funciones y puestos (se excluye las diferencias por complemento personal que se derivan de lo expuesto en los convenios colectivos).

Objetivo 5º: no concentración de uso de medidas de conciliación de tiempo de trabajo y personal y ventajas sociales en un único género. Un mínimo de entre un 10 y un 20 % anual de beneficiarios de cada sexo.

Junto a estos objetivos generales y junto con las medidas que para cada área se detallan a continuación, se fijan también unos objetivos menores o recomendaciones de índole cualitativa.

B. Medidas comunes.

Para éste periodo se mantienen y prorrogan las medidas comunes existentes en cada área y aprobadas en el plan 2010, sin perjuicio de las que se pueda desarrollar específicamente en cada centro de trabajo. Las medidas comunes Bsh para alcanzar los objetivos del plan se detallan a continuación.

1. Acceso al empleo.

Selección. Recomendación Bshe-e: en procesos de incorporación no dar preferencia a ningún sexo. Para ello, que haya entre un 10 % y un 20 % de cada sexo en las incorporaciones anuales que se produzcan.

Medidas	Responsable
- el nuevo personal encargado de la selección y contratación recibirá formación sobre el plan de igualdad.	Es/ba-hrp
- en puestos en los que haya exceso de un género, se favorecerá, siempre en igualdad de condiciones y competencias, la incorporación del sexo subrepresentado.	Es/ba-hrp xxx/hr
- mantener el acceso a la web del empleado a aquellas personas que se encuentran en situación de baja por maternidad, paternidad, excedencia por cuidado de familiares o suspensión por riesgo durante el embarazo, para que tengan acceso a información acerca de nuevas vacantes.	Es/ba-hr lt-e
- eliminar el lenguaje sexista de las ofertas de trabajo. No incluir en las fichas de incorporación y solicitud de empleo información relativa al estado civil y número de hijos, o en su caso darle una nueva redacción para que sólo consten los datos interesantes a efectos de irpf. Del mismo modo retirar el cuadro relativo a los familiares o amigos que trabajan en Bsh. Establecer campos opcionales en relación a aptitudes y deseos, pero nunca relacionados con la situación personal y familiar.	Es/ba-hrp

- publicar en las ofertas de empleo la existencia de una política activa de no discriminación.	Es/ba-hrp
- los trabajadores que se hayan considerado discriminados en procesos de selección por cuestión de género, podrán dar parte a la comisión de igualdad para que lo analice.	Comisión igualdad
- transparencia: mantener criterios de transparencia en los procesos de selección: convocatoria y publicidad de los criterios de selección.	Es/ba-hrp

Contratación. Recomendación Bshe-e:

- Mantener o aumentar el número contratos a tiempo parcial.
- Potenciar el uso del contrato de interinidad en casos necesarios.
- En el caso de contratos temporales, deberá haber representación de ambos sexos.

Medidas	Responsable
- contratos de interinidad. Será la fórmula habitual para sustituir en su caso temporalmente a aquellos trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo en casos de paternidad, maternidad, lactancia acumulada, riesgo en el embarazo, riesgo durante la lactancia de un menor de 9 meses, excedencias por cuidado de familiares, de menores de 8 años y de más de 8 años en causas excepcionales como adopción de extranjeros, excedencias voluntarias y similares.	Xxx/hr
- contrato a tiempo parcial. Se potenciará el uso del contrato de tiempo parcial especialmente para cubrir jornadas enteras con diferentes trabajadores a tiempo parcial. En esos casos tendrán preferencia aquellos trabajadores y candidatos con hijos menores de edad y mayores y discapacitados a su cargo.	Xxx/hr
- colectivos en exclusión social. En su caso, y siempre que ello sea posible, adoptar medidas de ayuda o bonificaciones ofrecidas por la administración: acceder las bonificaciones por contratación de víctimas de la violencia de género, o mayores de 45 años.	Xxx/hr

2) clasificación, formación y promoción profesional

Promoción y rotación. Recomendación Bshe-e: que entre un 10 % y un 20 % de las promociones sea de un mismo sexo.

Medidas	Responsable
- en procesos de promoción no automática no se dará preferencia a ningún sexo.	Es/ba-hrp; xxx/hr; personas con gente a su cargo.
- transparencia: mantener criterios de transparencia en los procesos de rotación para cobertura de vacantes.	Es/ba-hrp; xxx/hr. Personas con gente a su cargo.
- en procesos de rotación no se dará preferencia a ningún sexo.	Es/ba-hrp; xxx/hr. Personas con gente a su cargo.
- en puestos en los que haya subrepresentación de un sexo, se favorecerá, siempre en igualdad de condiciones y competencias, la incorporación del sexo subrepresentado	Es/ba-hrp; xxx/hr. Personas con gente a su cargo.
- en los casos en los que la movilidad geográfica pudiese afectar a diferentes trabajadores, se valorarán especialmente situaciones con hijos en periodo escolar o en tratamiento hospitalario o con discapacitados a cargo.	Es/ba-hrp; xxx/hr
- discriminación positiva en igualdad de oportunidades a favor de uno u otro sexo cuando en el departamento en cuestión haya desequilibrio, tanto en selección como en promoción. En caso de apertura de nuevo centro de trabajo: hacer una selección equilibrada y repartida.	Es/ba-hrp; xxx/hr. Personas con gente a su cargo.
- posibilidad de que aquellas personas que se encuentran en situación de excedencia por cuidado de familiares puedan participar en procesos de selección para puestos de mayor responsabilidad: se informará de las vacantes vía web del empleado.	Es/ba-hrp; xxx/hr
- posibles acuerdos con organismos públicos para la selección de víctimas de la violencia de género.	Es/ba-hrp; xxx/hr
- en la denominación de los puestos de trabajo se eliminarán aspectos que se asocien al sexo de sus integrantes (limpiadora, mozo...)	Es/ba-hrp; xxx/hr

Formación. Recomendación Bshe-e: que entre un 10 y un 20 % de los asistentes a cursos de formación sea de un mismo sexo.

Medidas	Responsable
- en la convocatoria de cursos de formación se tendrá en cuenta a trabajadores en situación de maternidad, paternidad y excedencia por cuidado de hijos o discapacitados. Mantener el acceso a la web del empleado en los casos antes mencionados para poder acceder al catálogo de formación y participar de los cursos que Bsh pone a disposición de los empleados.	Es/ba-hrp; xxx/hr lt-e
- permitir participar a las personas que se encuentren en la anterior situación tanto en los cursos de formación organizados por la empresa, como en los procesos de selección: que tengan acceso a la web y puedan tener conocimiento tanto del catálogo de formación como de las vacantes del grupo.	Hr-p, xxx/hr
- inclusión de cursos específicos en materia de igualdad en el plan de formación con una frecuencia determinada.	Es/ba-hrp
- inclusión de referencias al plan de igualdad Bsh en la formación inicial a los/as nuevos/as empleados/as.	Es/ba-hrp
- acciones formativas tendentes a sensibilizar a aquellas personas que participan en procedimientos de selección, en materia de igualdad. En su defecto, campaña de comunicación interna, con elaboración de cartiles informativos que se expondrán en los tableros de los centros, así como de hojas informativas que se entregarán con las nóminas.	Es/ba-hrp
- una vez se han desarrollado cursos de formación destinados a mujeres para ejercer funciones de dirección, evaluar su resultado.	Es/ba-hrp
- desarrollar acciones formativas inversas: cursos que tradicionalmente eran para hombres, realizarlos para las mujeres y viceversa.	Es/ba-hrp
- igualdad de acceso a la formación con independencia de la jornada, completa o reducida, así como si se encuentra en situación de excedencia por cuidado de familiares (reciclaje profesional).	Es/ba-hrp; xxx/hr

3). Retribución y mejoras sociales.

Compensación. Recomendación Bshe-e: no diferencias salariales por razón de género entre trabajadores que desarrollan las mismas funciones (se excluye las diferencias por complemento personal que se derivan de lo expuesto en el convenio colectivo)

Medida	Responsable
Se mantendrá y revisará un análisis anual de las retribuciones percibidas en idénticas situaciones de grupo, nivel, puestos y antigüedad por hombres y mujeres.	Es/ba-hrp; xxx/hr

Mejoras sociales. Recomendación Bshe-e: se procurará mantener una oferta de productos y servicios externos que faciliten la conciliación de la vida personal-familiar y laboral. Y en la medida en que resulte posible, se estudiará y procurarán las siguientes:

Medida	Responsable
Planes de retribución flexible de exentos: servicios de guardería, seguros salud, vivienda, formación y hogares conectados a internet.	Es/ba-hr
- bienes y servicios de otras empresas para todos los empleados/as Bsh. Mantener y potenciar: seguros salud; formación externa; viajes y centros de ocio; sistemas de reparación y alquiler de vehículos y similares.	Es/ba-hrp xxx/hr
- mantener viva la norma venta de aparatos, accesorios y reparaciones Bsh.	Es/ba-hrl xxx/hr
- clubes sociales o similares donde los haya: permitir a los empleados/as que se encuentran en las situaciones de excedencia por cuidado de hijos y similares, poder acceder a todas esas actividades.	Es/ba-hrl; xxx/hr
- servicios de comedor o plus comida.	Es/ba-hrl; xxx/hr
- servicios de transporte colectivo.	Es/ba-hrl; xxx/hr
- no diferenciación ropa de trabajo por géneros.	Xxx/hr
Para las víctimas que tengan que abandonar el domicilio como consecuencia del maltrato: asesoramiento psicológico-médico y jurídico a aquellas personas que acrediten legalmente estar viviendo esa situación.	Es/ba-hrlh

4) tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal. Recomendación Bshe-e: reducción de horas fuera del lugar habitual y de la hora habitual de trabajo y no repercusión en el desarrollo profesional el uso de medidas de conciliación familiar.

Teletrabajo / reducción viajes empresa.

Medida	Responsable
- potenciar el uso de la videoconferencia, siempre que ello sea posible, con el fin de evitar los viajes de trabajo.	Jefes depart.
- habilitar, al menos (y siempre que técnicamente fuese posible) un token y pc genérico, para los departamentos que así lo requieran para facilitar el teletrabajo en momentos puntuales.	Jefe depart. - it

Excedencias voluntarias.

Medida	Responsable
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 bajo las siguientes condiciones: -Duración mínima de un mes y máxima de dos meses. -Durante meses a concretar por centro. -Que empien a finalizar o iniciar el turno de vacaciones establecido. -El trabajador que la solicite no deberá haber tenido ausencias de ningún tipo que supere el 3 % de las jornadas efectivas en los tres años inmediatamente anteriores. En el caso de trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea inferior a tres años, no sólo se debe dar el supuesto anteriormente mencionado, sino también tener una antigüedad de al menos 2 años. -Que en el mismo departamento no se presenten tantas solicitudes que imposibilite el normal funcionamiento del mismo.	Es/ba-hr; xxx/hr

Maternidad y paternidad.

Medida	Responsable
Paternidad. Se establece la posibilidad de disfrutar la paternidad a tiempo parcial a razón del 50 % de la jornada diaria siempre que la legislación de seguridad social lo permita.	Es/ba-hr; xxx/hr
Lactancia. Se hace referencia en cada anexo de los centros los que en cada convenio mejoran el mínimo legal, especialmente en cuanto a acumulación.	Es/ba-hr; xxx/hr
Reducciones de jornada. Facilitar su uso y determinación horaria coincidiendo con el inicio o final de la jornada.	Es/ba-hr; xxx/hr
Vacaciones y exceso de calendario. Se establece la posibilidad de disfrutar las vacaciones y exceso de calendario que correspondan, o parte de los mismos, a continuación de la maternidad y/o lactancia y dentro del año natural en aquellos centros donde ambas contingencias no se deben establecer de manera colectiva a no ser que medie mutuo acuerdo individual.	Es/ba-hr; xxx/hr

Jornada y horarios.

Medida	Responsable
Bolsas de horas por compensaciones de flexibilidad o por excesos de jornada diarias por realización de jornadas irregulares. Establecer uso individual según convenios.	Es/ba-hr; xxx/hr
Turno central: establecer horarios flexibles según convenios y prácticas habituales.	Es/ba-hr; xxx/hr
Turno central flexible y reducción de jornada: poder aplicar por analogía el flexible normal a los horarios de reducciones de jornada.	Es/ba-hr; xxx/hr
Jornada irregular: acuerdos individuales para una distribución irregular de la jornada en el caso de trabajadores/as con hijos entre 8 y 10 años (hasta los 8 hay reducción de jornada), siempre y cuando, se pacte con el responsable inmediato (mutuo acuerdo).	Es/ba-hr; xxx/hr

- Permisos y licencias.

Medida	Responsable
General. En todos los convenios colectivos se mejora el mínimo legal de los permisos	Es/ba-hr; xxx/hr
Licencias no retribuidas: con una duración máxima a concretar por centro y compensable con flexible para casos de adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.	Es/ba-hr; xxx/hr
Permiso de asistencia a médico de cabecera (fijado en convenios); extenderlo a la posibilidad de usarlo para acompañar a familiares discapacitados de primer grado cuando sea necesario, con un límite fijado de horas al año.	Es/ba-hr; xxx/hr

5) disciplinario. Recomendación Bshe-e plasmar y perseguir faltas relacionadas con conductas y actos contrarios a la igualdad.

Medida	Responsable
- Incluir en el régimen de sanciones de los convenios allí donde no está ya: Faltas muy graves. Será causa inmediata de despido el maltrato, abuso de autoridad o falta de respeto o consideración por razón de género.	Es/ba-hr; xxx/hr
Establecer un único protocolo específico de prevención y actuación en casos de acoso sexual que se anexará a este plan	Es/ba-hr; xxx/hr

6) comunicación. Recomendación Bshe-e: contribuir en la sensibilización sobre igualdad.

Medida	Responsable
Formación en igualdad a los nuevos profesionales de comunicación corporativa.	Es/ba-hr; es/sm-ma
Evitar posible lenguaje y vocabulario sexista en las comunicaciones oficiales internas y externas.	Hr, mkkc personas con gente a su cargos.
Analizar posibles acciones de comunicación interna sobre: - el concepto de igualdad. - sensibilización a favor de la ayuda en las tareas del hogar. - sensibilización en contra del maltrato de género.	Es/ba-hr; es/sm-ma

7) seguridad y salud laboral. Recomendación Bshe-e: equidad de las evaluaciones de riesgos y análisis de indicadores.

Medida	Responsable
En las evaluaciones ergonómicas de los puestos de trabajo se seguirán protocolos en los que se distinguen métodos de evaluación y prevención en funciones de las características biológicas de cada sexo: -adaptación sap eh&s, método niosh a masas de referencia 15 - 25 kg. Para mujeres y hombres -evaluaciones de riesgos ergonómicas según check-list oca que si tiene en cuenta los riesgos ergonómicos en función de sexo. - adaptación evaluaciones niosh actuales a las nuevas masas de referencia para mujeres y hombres	Es/te-ess Es/te-xxx
En las áreas de producción y de tareas que requieren esfuerzo físico, se determinarán puestos de trabajo más indicados para situaciones de embarazo.	Es/te-xxx
Los datos de absentismo médico, tanto de contingencias comunes como profesionales (accidentes), se desglosarán por sexos en aras a analizar posibles medidas preventivas por razón de sexo: adaptación módulo safe de eh&s-sap para desglose cont. Prof. Por género	Es/bs-hrhl Es/te-ess
Vigilancia de la salud. Tener en cuenta el factor de género a la hora de realizar los reconocimientos médicos a través de los protocolos sanitarios específicos y en las consultas médicas. Ej: protocolo osteomuscular donde se hace una especial incidencia a la exploración de la espalda en mujeres, dada una mayor prevalencia de trastornos musculoesqueléticos, fundamentalmente escoliosis.	Es/bs-hrhl
Promoción de la salud. Planificar varios programas de promoción de la salud específicos para hombres, para mujeres y comunes: Ej: escuela de espalda, tabaquismo, suelo pélvico, cáncer de mama y útero, embarazo y maternidad, atención a la mujer climática y osteoporosis	Es/bs-hrhl
Higiene industrial: adaptación sistema gestión prl de fábricas al rd 298/2009, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia: mejora en la gestión de los productos químicos para evitar riesgo a la mujeres en el embarazo o lactancia.	Es/te-xxx
Se valorarán el paso a situaciones de riesgo en el embarazo a partir de la semana 18 ° con el tope de la 24. Varía según el factor de riesgo: - manejo repetitivo de pesos, arrastre y empuje de cargas. Según peso y nº de repeticiones, o flexión repetida de tronco entre la 18 y 26 semanas. - ruido, semana 22 - bipedestación mantenida, igual o superior a 4 horas, entre la 22 y 24 semanas. - agentes químicos, desde el momento que se conoce la situación de embarazo. Además, hay que tener en cuenta las particularidades de la trabajadora (peso, antropometría,...)	Es/bs-hrhl Es/bs-hrhl Es/te-xxx

ANEXO VIII

Protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral

PREÁMBULO

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de ese derecho, la empresa asume que las actitudes de acoso sexual y

acoso por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras, por lo que no se permitirá ni tolerará el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en BSH Electrodomésticos España, S.A.

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta, dando lugar a las sanciones que en este protocolo se determinan.

Todo el personal en la empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, en concreto, los mandos tienen la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzca el acoso sexual en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda al personal que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

Asimismo corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al acosador, por si o por terceras personas de su confianza, y en todo caso, puede utilizar cualquiera de los procedimientos que en este protocolo se establecen.

En consecuencia, la comisión de igualdad será la encargada de aplicar el presente protocolo cuyo objetivo será el de conseguir un ambiente exento de acoso, dirigido tanto a la prevención, en sus diferentes modalidades, como a la rápida solución de las reclamaciones que se puedan generar con las debidas garantías de confidencialidad e imparcialidad.

CAPÍTULO I

CONCEPTOS

Acoso sexual: es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual las conductas no deseadas que afecten a la dignidad de la persona y que sean realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo con o sin relación laboral, así como las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad.

Corresponderá a cada persona determinar el comportamiento que le resulta ofensivo, debiendo así manifestarlo, de forma que si la conducta persiste se convertirá en acoso sexual. No obstante, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Las conductas constitutivas de acoso sexual podrán ser:

1. De carácter ambiental:

Aquellas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo.

Podrán ser conductas tanto verbales como no verbales, desde imágenes de contenido sexual, hasta bromas, comentarios sobre la apariencia o condición sexual, mensajes, llamadas telefónicas, etc.

2. De intercambio.

Chantaj sexual: Proposiciones o conductas producidas por un superior jerárquico o personal de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, en el acceso a la formación, la promoción, la retribución o cualquier otra decisión relativa al mismo.

Conductas que provengan de compañeros o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que impliquen contacto físico, invitaciones persistentes, comprometedoras, peticiones de favores sexuales, etc.

El acoso sexual se distinguirá de las conductas libremente aceptadas y reciprocas.

Acoso por razón de sexo: es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Serán conductas de acoso por razón de sexo, entre otras:

• Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o la paternidad.

• Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional etc.).

• Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de la persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.

Acoso moral o “mobbing”: es cualquier comportamiento realizado por una persona o grupo de personas de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona, en el lugar de trabajo, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Serán conductas constitutivas de acoso moral, mobbing, entre otras:

• Las medidas organizacionales ejecutadas con fines degradantes (exclusión, aislamiento, minusvaloración o desprecio de la labor profesional, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).

• Comportamiento, conductas o prácticas explícitas que tengan efecto sobre el empleo de la persona o sus condiciones de trabajo.

CAPÍTULO II

MEDIDAS PREVENTIVAS

Este protocolo de actuación se enmarca en el cumplimiento de los principios de protección, prevención y evaluación de riesgos establecidos en los artículos 14, 15 y 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las oficinas centrales y almacén central del servicio BSH al cliente, en el Centro Logístico de Plaza, y será de aplicación tanto al personal contratado como al personal subcontratado.

Se establecerán acciones encaminadas a la prevención en diferentes ámbitos:

- Información: a través de campañas divulgativas que fomenten el respeto entre todas las personas de la empresa.
- Formación: realizando campañas de concienciación realizando cualquier otra acción que se estime necesario para el cumplimiento de los fines de este protocolo.

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

Se cuenta con una comisión de Igualdad que se encarga de dar cauce a las denuncias o reclamaciones que el trabajador o trabajadora pueda formular.

Se podrá reclamar la intervención de personas especializadas en alguna de las materias a tratar, siempre que la C.I. lo determine. La C.I. se compromete a:

- Proceder con la discreción necesaria, protegiendo la intimidad, dignidad y confidencialidad de las personas afectadas.
- Realizar las investigaciones sin demoras.
- Buscar el esclarecimiento de los hechos resolviendo de forma imparcial y objetiva.

La persona afectada o aquella que tenga conocimiento de actos de acoso deberá realizar la denuncia siguiendo el siguiente procedimiento, sin perjuicio de la utilización de la vía legal correspondiente:

Metodología

La comunicación de la denuncia se hará verbalmente o por escrito, tanto por la propia víctima como por la persona en quien delegue, y se dirigirá a cualquier miembro de la C.I., quien dará traslado de la misma al pleno de la C.I. quien podrá tomar medidas preventivas en el mismo momento de la recepción de la denuncia si así lo estimara conveniente.

La C.I. nombrará una comisión de investigación, C. Inv., compuesta por tres miembros que llevarán el proceso y que serán elegidos para garantizar la imparcialidad de informe final. No se excluye que esta comisión de investigación pueda estar compuesta por personal especializado.

La C. Inv. Se entrevistará tanto con la parte afectada y con la denunciada o cualquier otra persona que se estime necesario con el fin de conseguir la interrupción del acoso y alcanzar una solución. El proceso desde la recepción de la denuncia hasta la propuesta de acciones final no podrá exceder de treinta días.

Durante todo el proceso tanto el denunciante como el denunciado podrán ser asistidos por un representante sindical o por una persona de su confianza.

A continuación, la C. Inv. elaborará un informe de conclusiones detallado, que contendrá los hechos probados y acontecidos y que será presentado a la C.I., quien, tras deliberación propondrá a la dirección de BSH las medidas que crea oportunas.

Los informes emitidos por la C. Inv., deben ser asumidos por la dirección de la empresa, y ésta aplicará las medidas pertinentes conforme al régimen sancionador recogido en el presente protocolo.

CAPÍTULO IV

MEDIDAS A ADOPTAR, SANCIONES

Las sanciones, siempre conforme con el convenio colectivo o norma vigente, podrán ser consideradas graves o muy graves en función del grado de repercusión de los hechos.

CAPÍTULO V

PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

En caso de que se determine la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades y la sanción impuesta no determine el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto de trabajo, medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de su condiciones laborales.

La C.I. podrá proponer el apoyo psicológico y social al acosado o acosada y a su familia si así lo considerase necesario.

CAPÍTULO VI

OTRAS DISPOSICIONES

A. La persona denunciada tendrá, hasta la resolución del expediente, el beneficio de la presunción de inocencia.

B. Si la persona denunciante sufriera represalias o actos de discriminación, se haya determinado o no la existencia de acoso en cualquier a de sus modalidades, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

C. Si el resultado del expediente fuera la determinación de la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, dicha conducta será considerada como falta laboral grave o muy grave, incoándose el expediente disciplinario correspondiente.

D. Dentro del informe de conclusiones, la C.I. propondrá:

- El sobreesimiento del expediente si las pruebas no son concluyentes.
- La propuesta de acciones indicando tipo e intensidad de la conducta.
- Si el resultado del expediente es de sobreesimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario.

E. Confidencialidad. Todas las personas participantes en el proceso guardarán confidencialidad sobre todo lo tratado, con el fin de salvaguardar la intimidad de los afectados. En los documentos por escrito no se mencionarán los nombres de los afectados, sino que se les asignará un código numérico a las partes afectadas, cuya recepción deberán firmar como garantía de confidencialidad e intimidad.

F. Comunicación. La dirección de la empresa pondrá en conocimiento de todos los trabajadores el contenido del presente protocolo, a través de su difusión eficaz y generalizada. Igualmente, proporcionará información asesoramiento sobre el tema objeto del mismo a toda personal de la plantilla que lo requiera. Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

G. Todo empleado de BSH tiene la obligación de colaborar con la comisión de investigación para aclarar al máximo cualquier circunstancia.

H. Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a si mismos o frente a terceros.

CAPÍTULO VII

Ante cualquier norma legal o convencional de ámbito superior que afecte al contenido del presente Protocolo, las personas firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

El contenido del presente protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de la empresa. Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla. Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro. El protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal a través de los cauces de comunicación oficiales entre la empresa y la plantilla.

ANEXO IX

Personal exento

Puesto	Área
Jefe area tecnica sat	Área técnica
Tecnico documentacion especialista	Área técnica
Tecnico producto sat	Área técnica
Diseñador gráfico	Área técnica
Coordinador técnicos de producto sat	Área técnica
Ingeniero calidad sat	Área técnica
Técnico video sat	Área técnica
Técnico formación sat	Área técnica
Jefe centro atencion usuario	Cau
Responsable call center front office	Cau
Responsable calidad y formacion cau	Cau
Responsable mk y ventas cau	Cau
Responsable call center back office	Cau
Responsable atención al cliente cau	Cau
Responsable cs proyectos y soluciones e-business	Hub spice
Técnico cs crm especialista	Hub spice
Técnico cs procesos e-business	Hub spice
Change manager spice	Hub spice
Jefe control gestion - is	Control económico
Jefe taller lb	Control económico
Tecnico control	Control económico
Director regional sat	Dirección general
Encargado delegacion sat	Dirección general
Jefe servicio delegacion sat	Dirección general
Responsable scm sat	Dirección general
Secretario direccion	Dirección general
Jefe logistica sat	Logística
Responsable scm sat	Logística
Responsable almacén clp sat	Logística
Responsable gestión pedidos sat	Logística
Responsable marketing sat	Marketing servicios
Gestor de proyectos marketing sat	Marketing servicios
Digital assets expert sat	Marketing servicios
Jefe organización servicios (is)	Organización y soporte
Responsable compras	Organización y soporte
Responsable procesos cliente	Organización y soporte
Responsable servicios soa - lb	Organización y soporte
Responsable servicios soa - pae	Organización y soporte
Tecnico medio ambiente - seguridad	Organización y soporte
Tecnico procesos it	Organización y soporte
Tecnico procesos/proyectos mejora	Organización y soporte
Jefe personal	Personal
Responsable administracion personal	Personal

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.