

Directores: Dr. José Vallés Ferrer, Catedrático de Economía Aplicada de la Universidad de Sevilla, y Dr. Salvador Ramírez Gómez, Catedrático de Derecho Financiero y Tributario de la Universidad de Huelva.

3.º Curso: Metodología y Técnicas de Investigación en las Ciencias Sociales.

3 créditos = 2 teóricos + 1 práctico.

Directores: Miguel Revenga, Catedrático de la Universidad de Cádiz, y Agustín Ruiz Robledo, Profesor Titular de la Universidad de Granada.

4.º Curso: La modernización de la Administración Pública.

3 créditos = 2 teóricos + 1 práctico.

Director: Dr. José Ignacio López González, Catedrático de Derecho Administrativo de la Universidad Pablo de Olavide.

5.º Curso: Gerencia Pública y evaluación de las políticas públicas.

3 créditos = 2 teóricos + 1 práctico.

Director: Dr. Carlos Román del Río, Catedrático de Economía Aplicada de la Universidad de Sevilla, y Rafael Jiménez Asensio, Catedrático de Derecho Constitucional de la Universidad Ramón Llull. Jefe de los Servicios Jurídicos del Ayuntamiento de Barcelona.

6.º Curso: Opinión pública y Administración.

3 créditos = 2 teóricos + 1 práctico.

Director: Dr. Sebastián Rincken, Investigador del Instituto de Estudios Sociales Avanzados de Andalucía; Licenciado en Ciencias Políticas por la Universidad Libre de Berlín y doctor en Ciencias Políticas y Sociología por el Instituto Universitario Europeo de Florencia (IUE).

7.º Curso: Representación política y participación.

3 créditos = 2 teóricos + 1 práctico.

Director: Dr. Manuel Pérez Yruela, Profesor de Investigación (Catedrático) de Sociología del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) y Director del Instituto de Estudios Sociales Avanzados de Andalucía (IESA)

CURSO ACADÉMICO 2008-2009

8.º Curso: La participación ciudadana en la Administración Pública.

3 créditos = 2 teóricos + 1 práctico.

Director: Dr. Juan Montabes Pereira, Catedrático de Ciencia Política y de la Administración de la Universidad de Granada.

9.º Curso: El control jurídico de la Administración.

3 créditos = 2 teóricos + 1 práctico.

Director: Dr. José Ignacio Morillo-Velarde Pérez, Catedrático de Derecho Administrativo de la Universidad Pablo de Olavide.

10.º Curso: Derecho Autonómico.

3 créditos = 2 teóricos + 1 práctico.

Director: Dr. José Luis García Ruiz, Catedrático de Derecho Constitucional de la Universidad de Cádiz.

11.º Curso: El impacto de la OMC (y otras instituciones) en los ordenamientos jurídicos nacionales; tendencia a la homogeneización constitucional.

3 créditos = 2 teóricos + 1 práctico.

Director: Dr. Antonio Ávila Álvarez, Doctor en Derecho y en Ciencias Políticas; Presidente de la Federación de Gremios de Editores de España.

12.º Curso: Las Administraciones Públicas y la reforma de la Unión Europea.

3 créditos = 2 teóricos + 1 práctico.

Directores: Dra. Lucía Millán Moro, Catedrática de Derecho Internacional Público de la Universidad Pablo de Olavide, y Dr.

Luis Pérez-Prat Durban, Catedrático de Derecho Internacional Público de la Universidad Pablo de Olavide.

13.º Curso: Información, Administración y medios de comunicación.

3 créditos = 2 teóricos + 1 práctico.

Director: Dr. Plácido Fernández-Viagas Bartolomé, Magistrado Excedente, Letrado del Parlamento de Andalucía.

14.º Curso: Sistema de financiación de los distintos niveles de gobierno.

3 créditos = 2 teóricos + 1 práctico.

Director: Dr. Javier Lasarte Álvarez, Catedrático de Derecho Financiero y Tributario de la Universidad Pablo de Olavide.

MEMORIA FINAL DEL MÁSTER

Los trabajos, que deberán realizar los alumnos para obtener los 8 créditos establecidos para la obtención del Máster Universitario en Estudios Políticos, Constitucionales y de la Administración, serán dirigidos y tutelados por los profesores de los distintos cursos del Programa. Cada profesor dirigirá un máximo de 4 trabajos de este tipo.

MÓDULO DE INVESTIGACIÓN

(Sólo es obligatorio para quienes aspiren a obtener el Diploma en Estudios Avanzados)

Las tesinas, que deberán realizar los alumnos para obtener los 12 créditos establecidos para la obtención del Diploma de Estudios Avanzados en Estudios Políticos, Constitucionales y de la Administración, serán dirigidas y tuteladas por los profesores de los distintos cursos y seminarios del Programa. Cada profesor dirigirá a un máximo de 4 alumnos en la realización de la tesina.

CONSEJERÍA DE EMPLEO

RESOLUCIÓN de 26 de septiembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa BSH, Interservice, S.A. (Cód. 7100502).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa BSH, Interservice, S.A. (Cód. 7100502), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 3 de septiembre de 2007, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 13 de julio de 2007, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 11/2004, de 24 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social

R E S U E L V E

Primero. Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del mencionado Convenio al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación de dicho Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 26 de septiembre de 2007.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

Í N D I C E

PREÁMBULO

CAPÍTULOS Y ARTICULADO

CAPÍTULO I. CLÁUSULAS GENERALES

1. Objeto y ámbito de aplicación.
2. Prórroga.
3. Denuncia.
4. Sustitución de condiciones.
5. Acuerdos complementarios.
6. Unidad del convenio.
7. Compensación.
8. Absorción.
9. Garantías personales. Documento Ad Personam.
10. Derecho supletorio.
11. Comisión Paritaria.

CAPÍTULO II. POLÍTICA DE EMPLEO

12. Contratación.
13. Incorporación.
14. Ceses voluntarios.
15. Jubilación.
16. Excedencias.
17. Maternidad.
18. Plan de igualdad.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

19. Dirección y control de la actividad laboral.
20. Clasificación profesional.
21. Asignación y promoción profesional.
22. Rotación y polivalencia.

CAPÍTULO IV. COMPENSACIÓN Y RETRIBUCIÓN ECONÓMICA

23. Definiciones y principios salariales.
24. Salario fijo.
25. Salario variable. Primas.
26. Incrementos salariales.
27. Liquidación de haberes.

CAPÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

28. Jornada y horarios.
29. Permisos y licencias.
30. Horas extraordinarias y jornada irregular.

CAPÍTULO VI. SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

31. Política de prevención de Riesgos Laborales y Salud.
32. Delegados de prevención.
33. Comité de Seguridad y Salud.
34. Protección del Medioambiente.

CAPÍTULO VII. SALUD Y PRESTACIONES SOCIALES

35. Absentismo médico y salud.
36. Prestaciones por IT.
37. Seguro colectivo.
38. Ropa de trabajo.
39. Venta de aparatos.

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

40. Régimen de sanciones.

CAPÍTULO IX. DERECHOS SINDICALES

41. Derechos sindicales.
42. Cuota sindical.

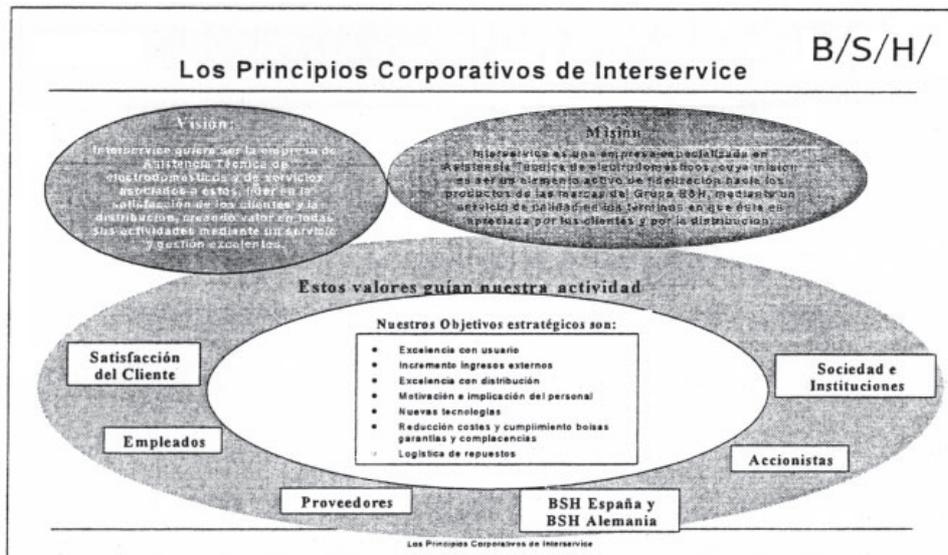
ANEXOS

- I. Documento Ad Personam. Complemento personal.
- II. Sistema de clasificación profesional y distribución parte fija del salario.
- III. Sistema de clasificación profesional y su correspondiente salario variable.
- IV. Permisos y licencias.

P R E Á M B U L O

La Dirección y los Trabajadores asumen y manifiestan que el presente convenio colectivo debe servir como un foro de encuentro más dentro de nuestra empresa desde el que se pueda colaborar en la consecución de todos aquellos retos que la sociedad, y por ende el mercado, solicitan del área de negocio Interservice de la empresa BSH Electrodomésticos España, S.A. (BSHE). 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 los trabajadores y trabajadoras de Interservice 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 Interservice, especialmente en conseguir un Servicio de Atención y Fidelización del Cliente Usuario de Excelente Calidad y a un Coste Competitivo.



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

Por otra parte, ambas partes entienden que este nuevo Marco Laboral debe seguir adaptándose a la actual gama de Servicios de Interservice, que, manteniendo las tradicionales de asistencia técnica a domicilio y recuperación de aparatos electrodomésticos, se ha enfocado también hacia nuevas líneas de servicios comerciales asociados a ellas como son la venta de accesorios, repuestos, pólizas de garantía 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.

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

- El diálogo debe ser la forma de solucionar conflictos.
- La empresa desarrolle elementos de Motivación y Reconocimiento, y preste la Formación adecuada para, a través de nuevas formas de organización del trabajo basadas en la polivalencia, flexibilidad, mejora de la calidad, atención al usuario, participación, etc., logre adaptarse a los cambios que le demanda el mercado.
- La empresa acompañe a todas las formas de organización del trabajo con las oportunas medidas de Prevención de Riesgos Laborales y respetando nuestras obligaciones con la Sociedad, como es la protección del Medioambiente.
- Los trabajadores y sus representantes asuman éstos como sus retos profesionales y participen en todos los Proyectos y Planes de la empresa a través de todos los cauces de comunicación y participación establecidos.

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

CAPÍTULO I

CLÁUSULAS GENERALES

1. Objeto y ámbito de aplicación.

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

1.a) Funcional: Se aplicará a los trabajadores incluidos en su ámbito personal que presten su trabajo en los centros de trabajo que tiene establecidos, o pueda establecer en el futuro, el área de negocio denominada Interservice de la empresa BSHE en Sevilla, Cádiz, Granada y Málaga o sus provincias o Comunidades. La actividad de Interservice es prestar servicios al cliente usuario de BSH, incluyendo tanto la tradicional Asistencia Técnica de aparatos electrodomésticos, como Actividades y Servicios Asociados que ya presta y los que pueda desarrollar en un futuro.

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

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

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

2. Prórroga.

Hasta la firma de un nuevo Convenio que venga a sustituirlo, el presente convenio se entenderá prorrogado a su término, de año en año y en sus propios términos.

3. Denuncia.

El Convenio se entiende denunciado automáticamente al término de su vigencia.

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, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como anexos al Convenio, previo trámite oficial y conocimiento de la autoridad laboral.

6. Unidad del Convenio.

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

Si por disposición legal de rango superior se establecieran condiciones más favorables a las pactadas por cualquier concepto, 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 2007.

7. Compensación.

Las condiciones pactadas compensan en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, Convenios Colectivos, Pactos Colectivos de cualquier clase, contratos individuales excepto los firmados desde el año 2003, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o autonómicos/as o por cualquier otra causa.

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

8. Absorción.

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

9. Garantías personales (Documento Ad Personam).

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

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

10. Derecho supletorio.

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

11. Comisión Paritaria.

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano encargado de atender los conflictos de aplicación, interpretación y vigilancia del mismo. Estará compuesta por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores de entre los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio. Los acuerdos deberán adoptarse por mayoría simple y tendrán carácter vinculante para ambas partes.

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

Para su correcto funcionamiento, cualquiera de las partes podrá convocar a la otra por escrito razonado, y detallando las cuestiones objeto de la convocatoria. Una vez convocada, la reunión se realizará en el plazo de 15 días. El lugar de celebración de las reuniones será el del lugar de las reuniones del Convenio.

CAPÍTULO II

POLÍTICA DE EMPLEO

12. Contratación.

Dada la dispersión geográfica donde se desarrolla la actividad de la empresa y los diferentes volúmenes de trabajo que se presentan en cada área o zona geográfica, es imprescindible el uso de todos aquellos recursos que permitan adaptarse a cada necesidad y en cada momento. Por ello, será competencia de la Dirección definir los medios a utilizar para la realización del trabajo con aplicación de Recursos Humanos Externos tales como Servicios Oficiales Autorizados, Autónomos, Outsourcing, Contratas, Contratos de Puesta a Disposición, etc., a través de contratación mercantil o civil y de Recursos Humanos Internos a través de contratación laboral.

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

a.1. Contratos formativos (art. 11.A del E.T. y art. 2 del R.D. 488/1998, de 27 de marzo): Podrán ser objeto de este contrato los trabajadores de cualquier grupo y nivel profesional pudiendo hacer uso de las condiciones que en el artículo de referencia se detallan. Se procurará, cuando ello sea posible, que sea la forma más habitual de contratación para el personal denominado Acoge enmarcado en el grupo profesional 4.

a.2. Contrato de obra y servicio (art. 15.1 del E.T. y al art. 2 del R.D. 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 reparación o recuperación de aparatos debidas a disfunción de calidad de la producción de los mismos en serie o necesidad de modificar componentes de serie en mal estado.
- Campañas específicas o promocionales de venta de aparatos.
- Campañas específicas o promocionales de servicios comerciales asociados a actividades tales como atención promocional, ampliaciones de garantía o similares.
- Picos de alta actividad para consolidación en el mercado de nuevas gamas o líneas de producto.
- Cualquiera de las actividades anteriores para marcas diferentes a las del Grupo BSH que puedan ser contratados por Interservice.
- Cualquiera de las actividades anteriores para marcas que puedan ser adquiridas por el Grupo BSH y que requieren de un lógico pero incierto proceso de adaptación.
- Cualquier operación especial identificada.

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

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

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

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

b) Recursos Humanos Externos o Outsourcing: En casos de contratos de puesta a disposición mediante empresas de trabajo temporal se estará a la legislación correspondiente. El resto 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 casos tales como Servicios Oficiales Autorizados, Autónomos, Contratas, etc., se aplicarán las normas de protección y prevención de riesgos laborales que indica la legislación laboral, quedando el resto de condiciones sometidas a la pertinente jurisdicción civil o mercantil.

13. Incorporación.

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

- Grupos 1 y 2: Veinticuatro meses.
- Grupo 3: Doce meses.
- Grupo 4: Un mes.
- Grupo 4 Acoge: Tres meses.

14. Ceses voluntarios.

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

- Grupos 1 y 2: Tres meses.
- Grupo 3: Mes y medio.
- Grupo 4: Medio mes.
- Grupo 4 Acoge: Medio mes.

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

15. Jubilación.

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

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

Y sin perjuicio de lo anterior, y en relación al Sistema Especial de Jubilación Anticipada a los 64 años regulado en el R.D. 1194/1985, de 17 de julio, y las correspondientes contrataciones de trabajadores sustitutos, la empresa las facilitará siempre que los trabajadores que no se hubiesen acogido al sistema de jubilación parcial y cumplan los requisitos legales y mínimos de cotización, estén de acuerdo.

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

16. Excedencias.

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

17. Maternidad.

Los trabajadores/as tendrán derecho si lo solicitan a reducción de jornada por maternidad en los supuestos que en

cada momento establezca el Estatuto de los Trabajadores y en las condiciones que en el mismo se detallen.

18. Plan de igualdad.

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

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

19. Dirección y control de la actividad laboral.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, 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 y a centros de trabajo o unidades homogéneas de trabajo que no rompan la unidad del conjunto productivo y de servicios, debiendo realizarse consultando a la representación legal de los trabajadores.

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

20. Clasificación profesional.

Ambas partes convienen mantener el sistema de clasificación profesional de grupos profesionales y niveles salariales pactado en el anterior Convenio, más apropiado y adecuado para superar los inconvenientes señalados en esa negociación y que se presta en mayor medida a lograr el cumplimiento de los objetivos expresados en el preámbulo de este Convenio.

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

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

Niveles salariales: Cada grupo funcional se estructura en 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 super-

visión de la actuación del conjunto de diferentes departamentos, áreas funcionales, geográficas o similares.

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

Sólo comprende un nivel salarial «A» y es personal Exento.

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

También a título orientativo corresponden normalmente a los grupos de cotización 1 y 2.

Grupo profesional 2.

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

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

Comprende dos niveles salariales: «A» y «B» y es personal Exento.

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

También a título orientativo corresponden normalmente a los grupos de cotización 1, 2 y 3.

Grupo profesional 3.

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

Comprende tres niveles salariales: «A» y «B» para personal exento y «C» para personal no exento.

Simplemente a título orientativo y para mejor entendimiento de esta clasificación profesional, se engloban aquí los puestos de Responsables de Área, Sección o Equipo en función de los mismos/as, técnicos cualificados de atención, de producto, técnicos cualificados de servicios de atención y similares y que se clasifican en el grupo 3, nivel a, b o c según tengan mando y sean exentos o no.

También a título orientativo, corresponden normalmente a los grupos de cotización 2, 3 y 4.

Grupo profesional 4.

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

Simplemente a título orientativo y para mejor entendimiento de esta clasificación profesional, se engloban aquí los puestos de Administrativo, Recepcionista Teléfono, Técnicos de Organización y Almaceneros que se clasifican en el grupo 4, nivel A, B o C según se considere el nivel de exigencia y cumplimiento en el puesto. Los Técnicos Reparadores se clasifican en el grupo 4, nivel D.

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

Niveles 4 «Acoge».

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

Formación: BUP, ESO, Titulación Profesional o equivalente o conocimiento equivalentes equiparados por la empresa.

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

Simplemente a título orientativo y para mejor entendimiento de esta nueva clasificación profesional, se englobarían aquí los actuales puestos de cualquier área o función en fase de aprendizaje, como los puestos Acoges, así como Promotores/as, Demostradores/as y Auxiliares que pasarían a ser grupo 4 Acoge, excepto si han cumplido ya los períodos de adaptación por nivel.

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

21. Asignación y promoción profesional.

Asignación funcional. En virtud del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, es función de la Dirección de la empresa asignar el grupo profesional que corresponde a cada función o actividad, atendiendo siempre a las funciones que se realizan y a los criterios ponderados que aquí se 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 BSHE u otras que estime la Dirección, el personal que se incorpore a esta empresa lo hará en el grupo 4 nivel C Acoge o grupo 4 nivel D Acoge, según las funciones para las que haya sido contratado.

Promoción profesional. La dirección de la empresa procurará cubrir las vacantes que surjan, y que haya decidido no amortizar, a través de la promoción interna de los trabajadores

de plantilla, y ello atendiendo al desempeño del trabajador/a, a su desarrollo profesional y al grado de cumplimiento que muestra respecto al resto de factores ponderados que determinan la permanencia a un grupo profesional o a otro. No obstante, y como única limitación, existirá la siguiente promoción automática:

El personal clasificado en el grupo 4 nivel Acoge:

- Ingresará en el nivel «3», en el que durante 6 meses irá conociendo y adaptándose a los principales procesos, sistemas, herramientas, medios, productos, etc. Y se comenzará a valorar sus conocimientos y formación externos e internos que para el desempeño de sus funciones se le van proporcionando.

- Accederá entonces y de manera automática al nivel «2» en el que permanecerá 6 meses para ir poniendo más en práctica los conocimientos, formación y experiencia que va adquiriendo a la vez que se le continúa valorando su progresivo desempeño.

- Pasará desde ese momento al nivel «1» donde completará durante 12 meses su período Acoge y culminando así el período de adquisición de autonomía, iniciativa y responsabilidad bajo supervisión.

Transcurrido el período conjunto de 24 meses, será clasificado como mínimo en el nivel «D» del grupo 4 si realiza funciones técnicas de reparación y asistencia o en el nivel C del grupo 4 si realiza otro tipo de funciones, y una vez alcanzado ese nivel no será posible la reasignación por parte de la dirección a niveles Acoge. A partir de ese momento podrá optar a niveles superiores si se van adquiriendo y desarrollando los factores mencionados de Conocimiento, Formación, Adaptación, Iniciativa, Proactividad, Responsabilidad, Compromiso, Mando, Autonomía, Flexibilidad y Complejidad.

22. Rotación y polivalencia.

Será competencia de la Dirección la rotación funcional y/o geográfica del personal de cualquiera de los grupos profesionales del Convenio. En ambos casos, lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores sin que la opinión de éstos tenga carácter vinculante. No obstante, para el denominado personal exento de los grupos 1, 2 y 3 (A, B), la Dirección podrá disponer normas diferentes a éstas de manera individualizada. Para todo ello la Dirección impulsará planes y actividades de formación y políticas multifuncionales que fomenten la polivalencia de los trabajadores. Como ejemplo de estos planes, actividades y políticas están los siguientes puntos:

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 que aquél cumpla con los requisitos. En las horas de formación impartidas o exigidas por la empresa, un porcentaje del 30% de las mismas serán por cuenta del trabajador en cuanto a las horas que excedan de la jornada laboral.

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

c) Desplazamientos geográficos temporales: Se conviene que, conforme a lo establecido en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, la dispersión geográfica organizativa y los diferentes volúmenes de actividad por zona que caracterizan a Interservice se entienden aquí como causas válidas y aceptadas para poder desplazar a sus trabajadores hasta el límite de un año a población distinta a la de su residencia habitual, siempre dentro del ámbito geográfico de este Convenio (Zona 6) y para abonar exclusivamente, además de los

salarios, los gastos de un viaje de ida y vuelta semanal y las dietas referentes al alojamiento que se establecen en este mismo convenio.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

COMPENSACIÓN Y RETRIBUCIÓN ECONÓMICA

23. Definiciones y principios salariales.

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

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

24. Salario fijo.

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

a) Salario base: Salario fijo para cada grupo y nivel basado en la consideración del hecho de prestar servicios en la empresa BSHE como trabajador por cuenta ajena. Se incluye en este concepto la cantidad del absorbido plus contratado y la pensidad.

b) Pagas extras: Corresponden a las dos pagas tradicionales de Junio y Navidad. Se abonarán cada una de ellas con 30 días de salario base.

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

Dado que cada complemento personal ofrece diferentes cantidades y es de aplicación para los trabajadores de plantilla

a la firma del VI Convenio y, según los casos, de otros trabajadores de convenio de BSHE que pidiesen incorporarse a Interservice, el concepto no se recoge en el Anexo II.

25. Salario variable. Primas.

Constituye el salario variable las cantidades que los trabajadores pueden conseguir en base a las diferentes primas variables aplicables a cada grupo y nivel profesional y en base a complementos. Las primas aplicables a cada grupo y nivel quedan recogidas en el Anexo III y se detallan a continuación:

a) Primas.

a.1. Primas para Funciones de Reparación y Asistencia -grupo 4 nivel D: Las primas de incentivos denominadas Primas de Facturación Fuera y Dentro de Garantía, Prima de Calidad-Calipso, Prima de Rentabilidad y Prima de Taller, se ajustarán a los sistemas pactados a continuación, tanto en las exigencias para alcanzar los mínimos que dan derecho a su percepción, como al importe pactado para cada una de ellas:

a.1.a) Prima Mensual de Facturación Fuera y Dentro de Garantía: La facturación real es una cifra relacionada con el trabajo realizado, siempre en cómputo mensual, y a la que se le aplican dos baremos de distinto porcentaje, uno sobre la facturación del Técnico en Fuera de Garantía y otro sobre la facturación del Técnico en Garantía. La suma de ambas constituye la prima o variable de facturación que se abonará mensualmente y de acuerdo a los porcentajes siguientes

	Porcentaje Fuera Garantía	Porcentaje en Garantía
Sevilla	10	4
Málaga	10	5
Granada	10	5
Cádiz	10	4

a.1.b) Prima Mensual de Calidad Q Calipso. Tiene su apoyo en el sistema de calidad que la empresa ha denominado como QCalipso. Este sistema mide mensualmente determinados factores de calidad definidos por la empresa. Dichas mediciones se realizan por cada centro de trabajo, de manera que el resultado del acumulado del centro a final de cada mes, se relaciona con el objetivo anual fijado por la empresa y el acumulado de consecución media de todos los centros Interservice a final del mismo mes. La fórmula es la siguiente:

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

Esta prima o variable se abonará mensualmente y consistirá en la aplicación del porcentaje resultante de la fórmula anterior, al 2,5% de la facturación real y mensual del Técnico. Ésta es la suma de las facturaciones de fuera y dentro de garantía en ese mes, una vez descontada la facturación correspondiente a los avisos realizados en segunda intervención y corregida de la siguiente forma:

- La facturación real de fuera de garantía se multiplicará por 1,2.
- La facturación real de garantía se multiplicará por 0,8.

a.1.c) Prima mensual de rentabilidad: Se calcula una vez que se ha aplicado el llamado «ajuste por días no trabajados», según la fórmula siguiente:

- Días no trabajados/días trabajados = índice
- Facturación Real Técnico x índice = ajuste de facturación
- Facturación Real + ajuste de facturación = facturación calculada

(Los «gastos varios» percibidos en el boletín se excluyen siempre de la Facturación Real)

El dato de Facturación Real será corregido de la siguiente forma:

- La facturación real de fuera de garantía se multiplicará por 1,2.
- La facturación real de garantía se multiplicará por 0,8.

Mensualmente, a la facturación real resultante de cada Técnico se le aplicará un porcentaje que se obtiene de la comparación de su facturación calculada, respecto a la facturación calculada media de su centro de trabajo durante los últimos tres meses anteriores.

Para realizar el cálculo de estas medias, no se considerarán ni la mayor ni la menor de las facturaciones calculadas resultantes para los técnicos del centro en cada mes, siempre que en el cálculo haya un mínimo de 5 Técnicos.

Dicho porcentaje o prima de rentabilidad para cada Técnico será el que corresponda según el siguiente baremo:

- Facturación calculada del Técnico < 90% media de Delegación* = 2%
- Facturación calculada del Técnico < 95% media de Delegación* = 2,5%
- Facturación calculada del Técnico < 100% media de Delegación* = 3%
- Facturación calculada del Técnico < 105% media de Delegación* = 3,5%
- Facturación calculada del Técnico < 110% media de Delegación* = 4%
- Facturación calculada del Técnico < 115% media de Delegación* = 4,5%
- Facturación calculada del técnico < 120% media de Delegación* = 5%
- Facturación calculada del técnico < 120% media de Delegación* = 6%

* La facturación calculada del Técnico se basa en la facturación real del mes.

* La facturación calculada media de la Delegación corresponde a la media de los últimos tres meses anteriores.

Otras consideraciones:

- Mínimo de avisos terminados por día: Los días en que el Técnico no llegue a un mínimo de 3 avisos terminados no tendrá derecho al cobro de las primas de ese día salvo en el caso de supuestos de fuerza mayor.

- Liquidación en finiquito de primas de reparación y asistencia (facturación, calidad y rentabilidad): Para la liquidación de finiquito no se tomarán las primas del mes de baja sino la media de los tres meses anteriores y en proporción a los días trabajados en el mes de baja.

a.1.d) Primas para funciones reparación y asistencia del grupo 4 Acoge: Se les abonarán en su caso las anteriores primas en la cuantía que corresponda al aplicarle un porcentaje según nivel y período Acoge y en función de lo que determina la empresa en el plan formativo Acoge en cada momento.

a.1.e) Prima de vacaciones: La prima de vacaciones, exclusivamente para los técnicos sometidos al sistema de primas recogido en los apartados inmediatamente anteriores, será la media de todas las primas variables cobradas en los tres últimos meses. En situación de permiso retribuido y horas o días de formación, la prima será también la media de los tres últimos meses.

a.2. Prima mensual función reparación taller: Percibirán esta prima aquellos que realicen funciones de reparación de aparatos pero no de asistencia, y por tanto lo realizan en el taller de reparación del centro de trabajo. La prima será la siguiente –con excepción de acuerdos anteriores en documento Ad Personam–:

- 2,5% en concepto de variable por Calipso.
- 7% de su facturación fuera de garantía y 5% de su facturación en garantía.

- 3% de su facturación para el supuesto de que se realicen al menos 6 reparaciones por empleado y día.

- 2% de su facturación para el supuesto de que se realicen entre 5 y 6 reparaciones de media por empleado y día.

No obstante lo anterior, antes de final del año 2007 los talleres de la zona se van a convertir en un único Centro de Recuperación de aparatos donde no existirá facturación ni de garantía ni de fuera de garantía. Por ello este sistema será sustituido por otro, basado en dos primas:

- Calidad, entendiéndose esta por el % de aparatos que entran en la línea y no van a chatarra.

- Productividad, entendiéndose esta por el % de aparatos recuperados sobre los que entran en la línea.

Los porcentajes definitivos de las primas y la base sobre la que se apliquen se determinarán a lo largo del último trimestre del año 2007, una vez que el nuevo Centro tenga actividad normal y se tengan datos reales y constantes del volumen de aparatos a recuperar.

a.3. Prima función almacén y mostrador: Aquellos trabajadores que sean designados para realizar funciones propias de almacén y mostrador, percibirán una prima o cuantía que variará en función de las ventas de repuestos por mostrador.

a.4. Prima anual resto funciones de niveles no Exentos: En cada centro de trabajo y de forma lineal, se repartirá entre todos aquellos trabajadores que su trabajo habitual no consista en funciones de reparación o almacén, y no sean del denominado personal Exento o Acoge, una variable anual que basada en el QCalipso será:

- Del 2% del salario anual medio de dicho personal si la consecución del sistema QCalipso es igual a la del objetivo anual.

- Si la consecución es distinta al objetivo, que se mide mensualmente, se multiplicará el factor 2 por el porcentaje de consecución, determinando así un porcentaje de pago de variable superior o inferior a dicha consecución.

El pago se realizará semestralmente una vez conocida la consecución acumulada de dicho sistema en los meses de junio y diciembre.

a.5. Primas resto funciones de niveles Acoge: Se les abonarán las primas recogidas en el punto anterior y en la cuantía que les corresponda al aplicar al total resultante el porcentaje estipulado para según sea su nivel Acoge.

a.6. Prima colectiva de compromiso y participación: Para compensar y afianzar la sustitución de la desaparecida antigüedad, factores por cada centro de trabajo como el descenso de siniestros de vehículos, descenso de accidentes laborales, cuidado de herramientas, aportación a programas de sugerencias o participación (TOP IDEA), reducción de stock de repuestos, reducción de canjes, reducción de quejas internas BSH por elaboración de boletines u otras similares, pueden ser usadas en ponderación todas o algunas de ellas para primar a todos los trabajadores no Exentos.

Por ello, y desde 2007 inclusive, se establece una prima colectiva por compromiso y participación por la que se abonarán 80 € por año y trabajador distribuidos de la siguiente manera:

- 30 € por igualar o reducir el núm. de accidentes laborales.
- 50 € por igualar o aumentar el núm. de boletines resueltos en la primera visita.

Los índices serán los de cada centro de servicio y respecto a los conseguidos el año anterior por el propio centro.

b) Complementos.

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

b.2. Retén de emergencia en fin de semana: Se percibirán 45 € euros por cada día que un trabajador haya sido nominado para atender las posibles emergencias que surjan. Para su cobro, el trabajador deberá estar plenamente localizable durante ese día. Por cada aviso efectivamente facturado por el trabajador en retén de emergencia este último percibirá el 50% del valor del concepto emergencia que fije la empresa en cada momento.

b.3. Prima disfrute de vacaciones fuera de los meses de junio a septiembre: Aquellos trabajadores que a solicitud de la empresa no disfruten ni un solo día de vacaciones a las que tienen derecho anualmente en los meses de junio, julio, agosto, septiembre percibirán una prima de 240 €.

c) Dietas: Si por necesidades del servicio algún trabajador hubiera de desplazarse de la localidad en que habitualmente tenga su residencia y lugares en que efectúa su trabajo, la empresa abonará, para el año 2007 y desde la fecha de la firma del Convenio, los valores siguientes:

- Desayuno: 2 €.
- Comida: 16 €.
- Cena: 12 €.
- Alojamiento: 36 €.

Para el resto de años de vigencia dichos valores se incrementarán según el método y valores recogidos en el artículo siguiente.

26. Incrementos salariales.

Los incrementos salariales aquí recogidos se realizarán sobre los conceptos que conforman la parte fija del salario, que está constituido por el Salario Base fijado en las tablas salariales y el complemento personal, y para todos los trabajadores sujetos a las condiciones económicas del Convenio. Para todos los años de vigencia del Convenio, el incremento se realizará en base a dos conceptos cumulativos: Por una parte un incremento garantizado que variará a lo largo de los diferentes años de vigencia del Convenio y que está basado en las expectativas de mejora de productividad general de Inter-service; y por otro lado, en función del Índice de Productividad de Avisos de Reparación (IPA), para cuyo cálculo se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

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

2.º Índice mínimo: Para cada año de vigencia del Convenio, se determina una media anual mínima de avisos de reparación a domicilio terminados por técnico y día en el centro de trabajo.

3.º Incremento salarial: Determinado el Índice Mínimo, cada 0,01 media de avisos que supere ese mínimo al final del año natural y hasta una media de 7 avisos, supondrá un 0,01 de incremento en el salario fijo para el siguiente año. A cada 0,01 más de media conseguida a partir de 7, se le aplicará un coeficiente corrector que variará a lo largo de los diferentes años de vigencia del presente texto normativo. Las tablas se actualizarán una vez se tengan los datos, procurando que sea en el mes de enero.

4.º Repesca: Una vez incrementadas las tablas salariales en base a lo anterior, si al final del año en curso, el índice de media anual de avisos es superior al que sirvió para actualizar las tablas a principios de año, se procederá a realizar un pago de repesca por la diferencia, el cual se consolidará en las tablas.

Los porcentajes de incremento salarial, así como el índice mínimo de avisos de reparación realizados de media quedarían establecidos del siguiente modo:

Conceptos	Datos	Incremento total real enero de 2007 (todo al fijo)
Incremento garantizado	2%	
Datos Índice de Productividad 2006	Sevilla: 7,11 Cádiz: 6,41 Granada: 6,55 Málaga: 6,97	
Incremento por Índice de Productividad:	6 a 7= 0,01 a 1%	Sevilla: 3,12% Cádiz: 2,41% Granada: 2,55%
	A partir de 7 = x 1,10	Málaga: 2,97%
Revisión sólo al alza en diciembre de 2007	Si el Índice de Productividad de 2007 supera el del año anterior	

Años 2007 y 2008:

- Incremento garantizado: 2% sobre la parte fija del salario.
- Incremento por índice de productividad de avisos terminados: se establece el umbral mínimo en una media de 6 avisos terminados. Por cada 0,01 avisos que pasen de 7, dicho incremento se verá multiplicado por un factor corrector del 1,10 para calcular el incremento.

Año 2009:

- Incremento garantizado: 1,75% sobre la parte fija del salario.
- Incremento por Índice de Productividad de Avisos terminados: Se establece el umbral mínimo en una media de 5,75 avisos terminados. Por cada 0,01 avisos que pasen de 7, dicho incremento se verá multiplicado por un factor corrector del 1,15 para calcular el incremento.

Año 2010:

- Incremento garantizado: 1,50% sobre la parte fija del salario.
- Incremento por Índice de Productividad de Avisos terminados: Se establece el umbral mínimo en una media de 5,50 avisos terminados. Por cada 0,01 avisos que pasen de 7, dicho incremento se verá multiplicado por un factor corrector del 1,20 para calcular el incremento.

Incremento para el año 2007 en relación al índice de productividad de avisos terminados. En base a lo anterior:

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

A efectos del cómputo del IPA se atenderá a las siguientes consideraciones:

- En relación al número de días, se computarán únicamente aquellos días en que se genere IDT (Informe Diario de Trabajo) con avisos terminados, no contabilizando las ausencias (vacaciones, permisos, etc...)
- Respecto a los avisos terminados, sólo se considerarán para el cálculo del IPA, aquellos avisos terminados que hayan generado un IDT de exterior.
- En cuanto a los Técnicos, sólo se tendrán en consideración para el mencionado cómputo, los técnicos de plantilla. Excepcionalmente, se tendrán en cuenta los técnicos de plantilla en formación y de taller que realicen avisos de exterior, y sólo por el tiempo en el que los realicen.

- Avisos GAGGENAU: En el supuesto de que hubiese Técnico/s de plantilla exclusivo/s de la marca GAGGENAU, estos se excluirán del cómputo del IPA.

Dada la novedad del sistema de incrementos salariales, y ante posibles casos de inflación excepcionalmente superior a la prevista, la Comisión Paritaria del Convenio hará un seguimiento especial de dicho sistema para una posible revisión en caso de disfunciones de la misma.

27. Liquidación de haberes.

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

CAPÍTULO V

TIEMPO DE TRABAJO

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

28. Jornada y horarios.

a) Jornada anual: La jornada de trabajo se entenderá en cómputo anual. La jornada será de 1.760 horas anuales efectivas de trabajo para cada uno de los años de vigencia del Convenio. Tal número de horas servirá de base para la realización del calendario laboral básico anual.

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

c) Exceso de calendario: Las horas que resulten cada año de la diferencia entre la jornada horaria anual pactada y los días que resulten laborales, se denominarán exceso de calendario. Su disfrute, mitad lo designará la empresa y la otra mitad lo designará el trabajador tras consulta con el jefe de servicio correspondiente, previo aviso de 3 días naturales en ambos casos. En el caso de la parte designada por la empresa, esta podrá destinarse, siempre que sea posible y se dé el oportuno acuerdo al respecto, a la reducción de jornada en época estival.

Si acabado el año no se ha disfrutado, la Comisión Paritaria decidirá la forma de disfrute.

d) Turnos y horarios de trabajo.

Turnos habituales:

Turno de centro de trabajo:

Lunes a viernes

		Entrada	Salida
Sevilla	Mañana	08:30	13:30
	Tarde	16:30	19:30
Málaga	Mañana	08:30	13:30
	Tarde	16:30	19:30
Granada	Mañana	08:00	13:00
	Tarde	16:30	19:30
Cádiz	Mañana	08:30	13:30
	Tarde	16:30	19:30

Turno de reparación y asistencia:

Lunes a viernes

	Entrada teórica	Salida teórica*
Sevilla	08:30	19:30**
Málaga	08:30	19:30**
Granada	08:00	19:30***
Cádiz	08:30	19:30**

** Con 2,30 horas para comer.

*** Con 3 horas para comer

Por razones obvias del servicio en calle, la jornada diaria del personal Técnico puede ser irregular.

Turnos especiales:

Entrada Salida

Sábados:

Turno de centro de trabajo en sábado: 9,00 14,00

Turno de reparación y asistencia en sábado 9,00* 14,00

* Si el viernes anterior al turno de sábado el reparador asistente no pasa por el centro de trabajo a recoger lo necesario para el sábado, deberá comenzar a las 8,00 horas.

La empresa, para atender actividad estacional del servicio al alza o a la baja, podrá establecer cinco turnos de sábado por persona al año con las siguientes condiciones:

- El turno de sábado se hará en el horario reducido arriba indicado.

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

- La compensación de ese sábado de mañana será, a elección del trabajador, de un día entero de disfrute antes o después de la realización del sábado o bien una compensación económica a razón de un 125% del salario fijo día. Con independencia del modo de compensación, a ésta habrá de añadirse un fijo de 35 € si se realizan un mínimo de 6 avisos terminados el sábado trabajado. En el supuesto de que el trabajador opte por la compensación en tiempo, dicha compensación se producirá preferentemente los lunes y viernes o, en su caso, los días anterior o posteriormente inmediatos a festivos.

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

- La realización del turno especial de sábado no es a priori incompatible con la realización de las guardias de emergencia. No obstante, en el caso de que se compatibilizasen ambas tareas, se distinguirán los avisos realizados en un servicio u otro a los efectos de abonar o no el importe de 35 € señalados anteriormente.

Horarios especiales: también para atender necesidades al alza o a la baja del servicio, la empresa, tras informar a los trabajadores afectados y sus representantes con tres días de antelación como mínimo, podrá establecer jornadas con horario de inicio y fin diferente al habitual de lunes a viernes. El turno podrá afectar a todo o parte del centro de trabajo, a todas las funciones del centro o a parte de ellas y a todos los trabajadores del centro o a parte de ellos. Si no afecta a todos los trabajadores del centro, se solicitarán en primer lugar voluntarios si los hubiere, y si no los hay se designarán procurando que sea de manera rotatoria.

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

- La empresa podrá designar libremente 11 días laborales de vacaciones en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de mayo de cada año.

El resto de los días será a elección del trabajador previo aviso y acuerdo con la Dirección del centro.

La concreción de fechas para cada trabajador se realizará atendiendo primero a las necesidades de servicio y en base a ello procurando satisfacer las peticiones de los trabajadores.

El no disfrute entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, dará derecho a lo establecido en el artículo 25 al respecto.

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

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

g) Guardias de emergencia.

Se establece un servicio de emergencias de fin de semana con objeto de atender las necesidades de los usuarios en fin de semana en horario de 9,00 a 18,00 horas el sábado y de 9,00 a 14,00 horas el domingo. Este servicio de emergencia se entenderá prorrogado, por el mismo o diferente técnico si el anterior no desea seguir, siempre que el fin de semana se prolongue por festivos o puentes. El Técnico en retén de emergencia, que deberá estar siempre localizado por los medios que determine la empresa en cada momento, podrá establecer si el aviso que se produce es o no un aviso de emergencia y así realizará el aviso o concertará una cita con el usuario para hacer la reparación el siguiente día laborable.

La forma de designación del servicio de emergencias en fin de semana será responsabilidad de cada jefe de servicio, quien dará, en cada momento, las instrucciones y las facilidades necesarias para que el servicio funcione de la forma más conveniente para los intereses de la empresa. En supuestos especiales mencionados como en Semana Santa, Navidades o similar, donde existan más de dos días festivos, el Jefe de Servicio designará los técnicos de guardia necesarios en orden a que dichos días de guardia no superen el tiempo establecido en el resto del año.

Su compensación queda recogida en el artículo 25.b.2 de este convenio.

29. Permisos y licencias.

El trabajador, siempre y cuando avise a la empresa con la antelación posible y con causa justificada, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los supuestos contemplados en Anexo IV del Convenio. Las primas en los supuestos anteriores se retribuirán a la media de los tres meses anterior al disfrute del permiso, si este fuera retribuido.

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

30. Horas extraordinarias y jornada irregular.

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

Se clasifican en:

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

Horas extraordinarias de fuerza mayor: Son aquéllas 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 extraordinarias autorizadas.

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

31. Política de prevención de riesgos laborales y salud.

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

Todos los/as trabajadores/as afectados por este Convenio son objeto y sujeto de la seguridad y salud en el trabajo, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiendo que ésta es esencialmente preventiva más que correctiva. La seguridad y salud de los/as trabajadores/as se considera

parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la actividad, la calidad y los costes, estableciéndose una planificación, coordinación y control.

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

32. Delegados de prevención.

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

Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito de empresa. El número de delegados de prevención se determinará de acuerdo al art. 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y tendrán las competencias y facultades que le confiere los arts. 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

33. Comité de Seguridad y Salud.

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

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

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

34. Protección del Medio Ambiente.

La protección del medio ambiente es un objetivo fundamental de BSHE, 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 medioambientales 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

35. Absentismo médico y salud.

Se entiende por absentismo médico todas las ausencias de trabajadores debidas a procesos de Incapacidad Transitoria por Enfermedad Común o Accidente No Laboral, Enfermedad Profesional o Accidente Laboral y permisos médicos.

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

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

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

36. Prestaciones por IT.

Enfermedad común o accidente no laboral. Durante los dos primeros días de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la prestación IT se complementará hasta un 75% del salario medio de los tres meses anteriores obtenido de la siguiente manera: Para los trabajadores del grupo 4 niveles D, el 75% del salario medio de los tres meses anteriores obtenido por los conceptos de salario base, complemento personal en su caso y primas de facturación fuera y dentro de garantía, rentabilidad y calidad (en su caso, prima de vacaciones). Para los trabajadores del resto de niveles del grupo 4 y del resto de grupos, el 75% del salario medio de los tres meses anteriores obtenido por los conceptos de salario base, complemento personal, en su caso, y prima QCalipso (art. 25.a.4). Dicho porcentaje se verá incrementado hasta el 95% desde el tercer día de baja hasta el decimosexto. A partir del decimoséptimo día se mantiene el porcentaje del 95% existiendo además la posibilidad de percibir un 5% más de complemento si se da la circunstancia de no haber tenido ningún proceso de baja por enfermedad o accidente, en ambos casos comunes o laborales, en los tres años inmediatamente anteriores a contar desde el día de inicio del proceso IT.

Accidente de trabajo o enfermedad profesional. En los casos de incapacidad transitoria por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará hasta el 100% del salario medio de los últimos tres meses de cada grupo y nivel considerado según el apartado anterior, desde el primer día de la baja y por un período máximo de 12 meses, prorrogable por otros 6 meses.

No obstante, se abonará sólo hasta el 90% antes mencionado en todos aquellos casos de accidente o enfermedad profesional en los que tras el preceptivo análisis del parte oficial de investigación de accidentes realizado en el seno del Comité de Seguridad y Salud, se demuestre que el trabajador accidentado no cumplía las normas de prevención de riesgos laborales de la empresa, y que en concreto son:

- No uso de los equipos de protección individual que resulten obligatorios para un puesto de trabajo, actividad o tarea determinada (guantes, manguitos, calzado de seguridad, protectores auditivos, gafas de seguridad, mascarillas, etc.).

- No seguimiento de la Instrucción/Orden de seguridad de la operación, puesto o actividad en la que el trabajador/a se haya accidentado o le haya provocado la enfermedad profesional.

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

Retirada del complemento:

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

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

Posibilidades de repesca del complemento:

a) El trabajador que haya dejado de percibir el complemento del 5% por periodos de IT a partir del decimoséptimo día, podrá recuperarlo a año vencido si su absentismo médico individual anual no supera el 4,00% de las horas efectivas de trabajo.

b) Si el proceso de IT de un trabajador concluye con una resolución firme de incapacidad permanente total o absoluta o con su defunción, se abonará el salario variable dejado de percibir durante esa situación de incapacidad transitoria.

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

37. Seguro colectivo.

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

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

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

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

4. Por muerte derivada de accidente de circulación el capital asegurado será de 62.301,21 €.

38. Ropa de trabajo.

Para la provisión 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 15 días, estando facultada la empresa para exigir la entrega de las mencionadas prendas.

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

39. Venta de aparatos.

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

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

40. Régimen de sanciones.

Es facultad de la empresa la imposición de sanciones. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, en leve, grave o muy grave.

1. Clasificación de faltas:

a) Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes.

1. De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes. A efectos de puntualidad se entiende que el inicio y fin de la jornada debe de ser en el puesto de trabajo y en condiciones de realizar el mismo.

2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de realizar el mismo.

3. El abandono de servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuera causa de accidente para sus compañeros de trabajo podrá ser considerada como falta grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. No usar el uniforme y las herramientas proporcionadas por la empresa siempre que estas se ajusten a la calidad necesaria.

6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

7. discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

b) Faltas graves: Se considerarán faltas graves las siguientes.

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.

2. Faltar al trabajo de uno a tres días durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tenga que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se cause perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las normas de Seguridad Social. La falsedad de estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá considerarse como falta muy grave.

6. Simular la presencia de otro, firmando o fichando por él, o aceptar que otro lo haga por uno mismo.

7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo. Especialmente, será falta grave, no atender al público o usuarios con la corrección o diligencia debidas.

8. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad con carácter obligatorio.

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

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

c) Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes.

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

3. El fraude, deslealtad, abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4. La condena por delito de robo, estafa, malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para la empresa desconfianza hacia su autor.

5. La simulación de enfermedad o accidente o de su gravedad o duración. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole o por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.

7. La embriaguez habitual y el estado derivado del consumo de drogas si repercute negativamente en el trabajo. La embriaguez ocasional, si como consecuencia de la misma, se produjeran graves daños a las personas o a las instalaciones.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a extraños a la misma datos de obligada reserva.

9. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa o sean incompatibles con la actividad de la misma.

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto o consideración a sus jefes o a sus familiares así como a clientes, sus compañeros de trabajo y subordinados.

11. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

12. Abandonar el trabajo en puestos de especial responsabilidad, sin previo aviso.

13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo. Especialmente, será falta muy grave la reclamación formal, registrada en el pertinente libro oficial de reclamaciones, que se presenten por clientes sobre la actuación de un trabajador. Tres reclamaciones, sobre hechos probados, presentadas en un mismo año sobre un mismo trabajador supondrán despido.

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

2. Régimen de sanciones.

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

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

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

Por faltas muy graves:

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

3. Prescripción:

- Faltas leves: 10 días.
- Faltas graves: 20 días.
- Faltas muy graves: 60 días.

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

CAPÍTULO IX

DERECHOS SINDICALES

41. Derechos sindicales.

Las partes firmantes del presente Convenio se someten en cuanto a los llamados derechos sindicales a las prescripciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, así como a la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85, de 2 de agosto, y disposiciones concordantes o/y complementarias.

42. Cuota sindical.

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

ANEXO I

DOCUMENTO AD PERSONAM

De una parte don Joaquín Lasheras San Martín, con DNI núm. 25.448.764, en nombre y representación de la compañía mercantil «BSH Electrodomésticos España, S.A.» (BSH), con domicilio social en C/ Itaroa, núm. 1, Huarte, Pamplona (Navarra), representación que tiene acreditada en su calidad de Jefe de Personal, con facultades suficientes para el otorgamiento del presente documento.

Y de otra 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 para sus centros de trabajo en Zona 6 Andalucía, 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»,

A C U E R D A N

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 14 mensualidades de manera prorrateada y proviene de lo siguiente:

- Cantidad de euros derivadas del exceso en la asignación a su nuevo grupo y nivel profesional a raíz de la entrada en vigor del Convenio 2003-2006.

- Cantidad de euros en concepto de antigüedad adquirida hasta la fecha incluyendo la que se abonaba en las pagas extras.

- Cantidad de 10 euros en compensación por la extinción del devengo de antigüedad.

- Cantidad de euros por los diferentes pluses que viniese percibiendo.

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

Fdo.: Joaquín Lasheras San Martín
Jefe de Personal

Fdo.:
El Trabajador

ANEXO II

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y DISTRIBUCIÓN PARTE FIJA DEL SALARIO

TABLA SALARIAL SEVILLA 2007

Grupo	Nivel	Salario base	Paga Extra	S. Bruto Anual	H. Extras
1	A			Exento	
2	A			Exento	
	B			Exento	
3	A			Exento	
	B			Exento	
	C	1.548,62	1.548,62	21.680,63	21,56
4	A	1.403,72	1.403,72	19.652,02	19,54
	B	1.249,23	1.249,23	17.489,16	17,39
	C	1.066,08	1.066,08	14.925,08	14,84
	C. Acoge - 1	959,47	959,47	13.432,57	13,36
	C. Acoge - 2	852,86	852,86	11.940,07	11,87
	C. Acoge - 3	692,95	692,95	9.701,30	9,65
	D	1.067,59	1.067,59	14.946,25	14,86
	D. Acoge - 1	854,07	854,07	11.957,00	11,89
	D. Acoge - 2	693,93	693,93	9.715,06	9,66
D. Acoge - 3	693,93	693,93	9.715,06	9,66	

TABLA SALARIAL CÁDIZ 2007

Grupo	Nivel	Salario base	Paga Extra	S. Bruto Anual	H. Extras
1	A			Exento	
2	A			Exento	
	B			Exento	
3	A			Exento	
	B			Exento	
	C	1.537,95	1.537,95	21.531,35	21,41

Grupo	Nivel	Salario base	Paga Extra	S. Bruto Anual	H. Extras
4	A	1.394,05	1.394,05	19.516,71	19,41
	B	1.240,62	1.240,62	17.368,75	17,27
	C	1.058,74	1.058,74	14.822,32	14,74
	C. Acoge - 1	952,86	952,86	13.340,09	13,26
	C. Acoge - 2	846,99	846,99	11.857,86	11,79
	C. Acoge - 3	688,18	688,18	9.634,51	9,58
	D	1.060,24	1.060,24	14.843,34	14,76
	D. Acoge - 1	848,19	848,19	11.874,67	11,81
	D. Acoge - 2	689,16	689,16	9.648,17	9,59
D. Acoge - 3	689,16	689,16	9.648,17	9,59	

TABLA SALARIAL GRANADA 2007

Grupo	Nivel	Salario base	Paga Extra	S. Bruto Anual	H. Extras
1	A			Exento	
2	A			Exento	
	B			Exento	
3	A			Exento	
	B			Exento	
	C	1.540,06	1.540,06	21.560,78	21,44
4	A	1.395,96	1.395,96	19.543,39	19,43
	B	1.242,32	1.242,32	17.392,49	17,29
	C	1.060,18	1.060,18	14.842,58	14,76
	C. Acoge - 1	954,17	954,17	13.358,33	13,28
	C. Acoge - 2	848,15	848,15	11.874,07	11,81
	C. Acoge - 3	689,12	689,12	9.647,68	9,59
	D	1.061,69	1.061,69	14.863,63	14,78
	D. Acoge - 1	849,35	849,35	11.890,91	11,82
	D. Acoge - 2	690,10	690,10	9.661,36	9,61
D. Acoge - 3	690,10	690,10	9.661,36	9,61	

TABLA SALARIAL MÁLAGA 2007

Grupo	Nivel	Salario base	Paga Extra	S. Bruto Anual	H. Extras
1	A			Exento	
2	A			Exento	
	B			Exento	
3	A			Exento	
	B			Exento	
	C	1.546,36	1.546,36	21.649,09	21,53
4	A	1.401,67	1.401,67	19.623,44	19,51
	B	1.247,41	1.247,41	17.463,72	17,36
	C	1.064,53	1.064,53	14.903,37	14,82
	C. Acoge - 1	958,07	958,07	13.413,04	13,34
	C. Acoge - 2	851,62	851,62	11.922,70	11,85
	C. Acoge - 3	691,94	691,94	9.687,19	9,63
	D	1.066,04	1.066,04	14.924,51	14,84
	D. Acoge - 1	852,83	852,83	11.939,61	11,87
	D. Acoge - 2	692,92	692,92	9.700,93	9,65
D. Acoge - 3	692,92	692,92	9.700,93	9,65	

Anexo III. Sistema de clasificación profesional y su correspondiente salario variable en primas.*

	Prima facturación	Prima rentabilidad	Prima Qcalipso	Prima compromiso	Prima almacén mostrador	Prima reparación taller	Emergencia	Objetivos individuales
Grupo 4	Nivel D. Acoge - 3							
	Nivel D. Acoge - 2							
	Nivel D. Acoge - 1							
	Nivel D	X	X	X			X	
	Nivel C. Acoge - 3							
	Nivel C. Acoge - 2							
	Nivel C. Acoge - 1							
	Nivel C			X	X			
	Nivel B			X	X			
	Nivel A			X	X			
Grupo 3	Nivel C							X
	Nivel B			Personal exento				X
	Nivel A			Personal exento				X
Grupo 2	Nivel B			Exento				X
	Nivel A			Exento				X
Grupo 1	Nivel A			Exento				X

*Se abonan siempre que se realiza efectivamente la función descrita en el artículo 25. Para los acoge se establece en el pertinente plan acoge establecido en cada momento.

ANEXO IV
PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDOS

Permiso retribuido	Núm. días de permiso	Justificante para abono
Fallecimiento de padres, cónyuges o hijos	5 laborables	Certificado médico o fotocopia partida de defunción
Fallecimiento de padres políticos, hermanos y abuelos	3 laborables 5 naturales con desplazamiento	Certificado médico o fotocopia partida de defunción
Fallecimiento de hermanos políticos, hijos políticos, nietos, abuelos políticos, sobrinos carnales, tíos carnales y primos carnales	2 laborables	Certificado médico o fotocopia partida de defunción
Enfermedad grave de padres, cónyuges o hijos	3 laborables 5 naturales con desplazamiento	Certificado médico que acredite gravedad y núm. de días.
Enfermedad grave de padres políticos, hijos políticos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos	2 laborables 4 naturales con desplazamiento	Certificado médico que acredite gravedad y núm. de días.
Alumbramiento esposa	Se atenderá a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente	Libro de familia o partida de nacimiento
Matrimonio trabajadores	14 laborables	Libro de familia o certificado matrimonio
Matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos, padres, primos carnales y sobrinos carnales	1 día natural (el de la fecha de la boda)	Certificado matrimonio
Asistencia a consulta médica para médico de cabecera o prescrita para especialista	Tiempo necesario de consulta con un máximo de 24 horas al año, incluyendo especialistas (los odontólogos se considerarán especialistas)	Justificante del médico
Salida de trabajador enfermo en jornada laboral	Resto horas jornada	Documento de ingreso, de asistencia en urgencias o parte de baja
Ingreso directo o llamadas urgentes por ingreso de familiares directos en urgencia	Resto de horas jornada / 1 día natural	Documento de ingreso o de asistencia en urgencias
Operaciones quirúrgicas de padres, padres políticos, cónyuges, hijos, hermanos o hermanos políticos	1 día natural. 2 días naturales si requieren anestesia general (los días de intervención)	Certificado hospital
Gravedad manifiesta en postoperatorio	1 día natural (el día del postoperatorio)	Certificado hospital acreditando gravedad
Cambio de domicilio habitual	1 día laborable	Certificado empadronamiento
Cumplimiento de deber inexcusable, público y personal	Tiempo indispensable	Documento oficial
Lactancia	1 hora día o reducción ½ hora de jornada hasta los 9 meses del hijo/a	
Exámenes de estudios del ministerio de educación	Máximo de 80 horas año. 2 horas antes y 1 después del examen	Justificante del centro o profesor.
Acompañar a consulta médica a hijos menores de 12 años y mayores dependientes a cargo del trabajador, cuando esté debidamente acreditado. Acompañar a cónyuges a médico especialista cuando sea necesario o esté médicamente recomendado	Tiempo necesario de consulta con un máximo de 8 horas al año	Justificante del médico.

Normativa general:

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

RESOLUCIÓN de 11 de septiembre de 2007, de la Delegación Provincial de Granada, por la que se publica un extracto del contenido del acto de requerimiento de subsanación de solicitudes, previsto en el procedimiento de concesión de subvenciones a microempresas, pequeñas y medianas empresas (Pyme) del sector de la construcción que realicen proyectos e inversiones en materia de prevención de riesgos laborales para el año 2007, convocadas por la Orden que se cita.

Resolución de la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de Granada, de 11 de septiembre de 2007, por la que se publica un extracto del contenido del acto de requerimiento de subsanación de solicitudes, previsto en el procedimiento de concesión de subvenciones a microempresas, pequeñas y medianas empresas (Pyme) del sector de la construcción que realicen proyectos e inversiones en materia

de prevención de riesgos laborales para el año 2007, convocadas por Orden de 14 de mayo de 2007 (BOJA núm. 109, de 4 de junio de 2007).

Por Orden de la Consejería de Empleo de 14 de mayo de 2007 se convoca la concesión de subvenciones a microempresas, pequeñas y medianas empresas (Pyme) del sector de la construcción que realicen proyectos e inversiones en materia de prevención de riesgos laborales para el año 2007 (BOJA número 109, de 4 de junio de 2007).

En cumplimiento de lo previsto en la Orden anteriormente citada y en el artículo 6.3 de la Orden de 8 de mayo de 2006 (BOJA número 106, de 5 de junio de 2006), por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a microempresas, pequeñas y medianas empresas (Pyme) del sector de la construcción que realicen proyectos e inversiones en materia de prevención de riesgos laborales, en relación con lo dispuesto en los artículos 59.5.b) de la Ley