

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

7516 *Resolución de 8 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA (oficinas centrales PLA-ZA, Zaragoza y red comercial).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España, S.A. (Oficinas centrales PLA-ZA, Zaragoza y red comercial), Código de Convenio nº 90014841012004, que fue suscrito, con fecha 9 de noviembre de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 8 de abril de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, SA (OFICINAS CENTRALES PLA-ZA, ZARAGOZA Y RED COMERCIAL)

PREÁMBULO

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

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

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

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

El diálogo sea la forma de resolver los problemas.

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

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

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

Plan de igualdad. Queda recogido en el Anexo VI. Si en el plan se recogen medidas que matizan algún artículo del convenio con contenidos de igualdad, se indica con la leyenda «Ver plan igualdad Anexo VI». Siguiendo las normas gramaticales del idioma castellano y para evitar interpretaciones erróneas, a lo largo del texto del convenio se usará la palabra «empleados» o «trabajadores» como genérico para referirse a ambos sexos. Es decir, el término trabajadores engloba tanto a trabajadores de sexo masculino como femenino.

CAPÍTULO I

Cláusulas generales

1. Objeto y ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo interautonómico de empresa, que se aplicará con preferencia a las demás normas laborales, establece las condiciones por las que se rigen las relaciones de trabajo entre BSH Electrodomésticos España, y los trabajadores que queden comprendidos dentro de los siguientes ámbitos:

1.a) Funcional y territorial. Afectará a los trabajadores incluidos en su ámbito personal que prestan sus servicios en la empresa BSH Electrodomésticos, S.A., en su centro de trabajo de oficinas centrales ubicado en el parque empresarial de PLA-ZA, Zaragoza y en la red comercial que la empresa pueda tener en cada momento.

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. Se acuerda que el convenio colectivo tenga vigencia durante 3 años desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012.

2. Prórroga.

El convenio se entenderá prorrogado a su término hasta la firma de un nuevo convenio que venga a sustituirlo.

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, que se pacte, 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 grupo y nivel profesional.

Si por disposición legal de rango superior, se establecieran condiciones más favorables a las pactadas por cualquier concepto, éstas 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 2010.

7. Compensación.

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

En el orden económico, para la aplicación del convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación. En ningún caso se permitirá discriminación salarial alguna por razón de género. (Ver anexo VI, plan de igualdad).

8. Absorción.

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

9. Garantías personales (reconocimiento ad personam).

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

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

10. Derecho supletorio.

Únicamente será de aplicación el convenio colectivo sectorial del metal de cada provincia, en la que se encuentre ubicado el centro de trabajo, con carácter supletorio, en las cuestiones remitidas expresamente a lo largo del presente convenio.

Y en lo no previsto según los puntos anteriores, será de aplicación el estatuto de los trabajadores.

11. Comisión paritaria.

Se crea la comisión paritaria del convenio como órgano encargado de atender los conflictos de aplicación, interpretación y vigilancia del mismo. Estará compuesta por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores de entre los

componentes de la comisión negociadora del convenio. Los acuerdos deberán adoptarse por mayoría simple y tendrán carácter vinculante para ambas partes.

La intervención de esta comisión paritaria es previa y obligatoria antes de acudir cualquiera de las partes a los órganos de la administración o de justicia competentes (Tribunal de solución de conflictos laborales, juzgados de lo social, tribunales de justicia...). A este respecto acuerdan adherirse al ASECLA (Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón) artículo 4.2 a), BOA de 23 /07/1999, así como al reglamento que lo desarrolla.

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.

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

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

a.1) Contratos formativos en prácticas. Podrán ser objeto de este contrato los trabajadores de cualquier grupo y nivel profesional pudiendo hacer uso de las condiciones que en el artículo de referencia se detallan, si bien y en cuanto a condiciones económicas y durante los dos primeros años, su salario nunca será inferior al correspondiente al del grupo y nivel al que pertenezca. Se procurará, cuando ello sea posible, que sea la forma más habitual de contratación para el personal enmarcado en el grupo profesional 4, niveles formativos de adaptación D-1 y D-2.

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

- Picos de alta actividad para actividades relacionadas con servicios administrativos o comerciales especialmente en atención de pedidos y de clientes, acciones logísticas y de marketing.
- Campañas específicas de distribución por acciones promocionales de venta de aparatos, de servicios comerciales asociados a actividades tales como atención promocional o similares.
- Puesta en marcha de sistemas informáticos y planes de acción determinados.

Si la duración del contrato fuera superior a un año, a la finalización de la obra o servicio, para proceder a su extinción, será preceptivo preavisar al trabajador con 15 días de

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

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

a.4) Contratos a tiempo parcial. La jornada de referencia para la celebración de estos contratos será la anual. Cuando éstos sean de carácter indefinido la empresa podrá establecer pacto de horas complementarias, remitiéndose a este respecto al convenio provincial de la siderometalúrgica. La conversión a completo y viceversa se realizará de mutuo acuerdo. Ver anexo VI plan de igualdad.

a.5) Contratos de interinidad. Será la fórmula habitual para sustituir temporalmente a aquellos trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Ver anexo VI, plan de igualdad.

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

13. Incorporación.

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

Grupos 1 y 2: Doce meses.

Grupo 3: Seis meses.

Grupo 4 Tres meses.

Ver anexo VI, plan de igualdad.

14. Ceses voluntarios.

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

Grupos 1 y 2: Tres meses.

Grupo 3: Seis semanas.

Grupo 4: Quince días.

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

15. Jubilación.

Para todos los trabajadores de la plantilla la jubilación se regirá en relación con lo establecido en la legislación vigente, siempre y cuando el trabajador acredite los requisitos legales para acceder a la misma en su modalidad contributiva.

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

a) Sistema de jubilación anticipada.

En relación al sistema especial de jubilación anticipada a los 64 años, recogido en el R.D 1994/1985, de 17 de Julio, se acuerda que los trabajadores al cumplir 64 años podrán voluntariamente acogerse a este sistema de jubilación anticipada, siendo esta decisión vinculante para la dirección de la empresa.

Los trabajadores que deseen jubilarse de acuerdo con este sistema deberán comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 30 días naturales respecto a la fecha que cumplan 64 años.

b) Sistema de jubilación por relevo.

Como fórmula para la garantía de empleo recogida en el artículo 12 ambas partes se remiten a la nueva regulación del sistema de jubilación parcial, usándolo siempre de mutuo acuerdo.

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

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

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

16. Excedencias.

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

Ver anexo VI, Plan de igualdad.

17. Maternidad y paternidad.

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

Ver anexo VI, Plan de igualdad.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

18. Dirección y control de la actividad laboral.

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

La iniciativa de adopción de los sistemas productivos o de organización de la actividad, así como de las normas para incentivar dichos sistemas, corresponde a la empresa y podrá referirse a su totalidad, a secciones o departamentos determinados, a centros de

trabajo o unidades homogéneas de trabajo que no rompan la unidad del conjunto productivo, debiendo de realizarse consultando a la representación legal de los trabajadores.

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

19. Clasificación profesional.

Ambas partes convienen mantener el sistema de clasificación profesional de grupos profesionales y niveles salariales pactado en anteriores convenios que logra en buena medida el cumplimiento de los objetivos expresados en el preámbulo de este convenio. Si bien, y dada la evolución de actividades, funciones, procesos y sistemas, acuerdan dejar un grupo profesional específico para personal de dirección, tres grupos profesionales para los puestos de gestión, técnicos y operativos y un grupo profesional para labores auxiliares básicas.

Grupos profesionales. Quedan estructurados 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. Funciones de dirección.

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

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

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

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

Grupo profesional 2. Funciones de gestión.

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores 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.

A título orientativo y no limitativo pertenecen a este grupo los puestos de directores regionales, jefes de departamentos centrales, jefes de área o gestión, jefes de producto, jefe de marca, jefe de cuentas cliente, jefes de proyecto. Serán 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. Funciones técnicas.

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 que en cada momento se establezca reglamentariamente 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. A título orientativo, corresponden normalmente a los grupos de cotización 2, 3 y 4.

A título orientativo y no limitativo, pertenecen a este grupo los puestos jefes de área operativa, responsables técnicos de proceso, de función o de proyecto; Secretario/a de dirección; Técnicos de prevención y/o medioambiente; Técnicos especializados de servicios a clientes, de finanzas, marketing, ventas, producto, logística, personal y recursos humanos e informáticos. Serán nivel A o B exentos, o C si por su responsabilidad y mando no está considerado exento. También a título orientativo corresponden normalmente a los grupos de cotización 1, 2 y 3.

Grupo profesional 4. Funciones operativas.

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

Formación: Diplomaturas, nuevas licenciaturas, grados superiores o medios de 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 seis niveles salariales, tres de ellos de formación y adaptación: A, B, C, D, D-1 y D-2.

A título orientativo y no limitativo pertenecen al grupo 4:

Nivel A, B o C, dependiendo del área funcional, el tiempo de desempeño y el rendimiento en los mismos, los puestos de operador de controlling, procesos, personal, servicios, operadores de logística de producto, almacenes y aduanas, de documentación y formación, operadores de atención a clientes, de ventas y de marketing, operadores de atención a proveedores, financieros, informáticos y similares; administrativo, asistente comercial.

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 de formación y adaptación. 4D-1, 4D-2 y 4D-3:

Pertenecen a estos niveles los trabajadores del grupo 4 niveles D-1, D-2 y D-3. Son aquellos que recién entrados en la empresa todavía están en período de acogida y adaptación, y que bajo dependencia de mando de profesionales de más alta cualificación y/o experiencia, van adquiriendo los conocimientos y experiencia adecuada para asumir y entender los procesos establecidos en la empresa, el diseño, herramientas y sistemas informáticos de la empresa, herramientas y medios de comunicación y herramientas y procesos de atención de clientes de la empresa, uso de vehículos. Durante ese período van paulatinamente compartiendo autonomía, iniciativa y responsabilidad bajo supervisión.

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

Comprenden, dependiendo de su evolución, de niveles salariales progresivos: 4D, 4 D-1 y 4 D-2. A título orientativo, pueden corresponder a los grupos de cotización 6, 7, 8 y 9 y grupos 10 y 11 si los hubiera.

Grupo 5. Pertenece a éste grupo exclusivamente puestos de distribución, carga y descarga de mercancía, con o sin uso de herramientas de distribución y almacenaje, de manipulación de bienes, de vehículos industriales, puestos de promoción.

20. Asignación y promoción profesional.

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

Excepto para el personal denominado exento, o situaciones excepcionales como movilidad geográfica y/o funcional de unidades dentro del grupo BSH u otras que estime la dirección, el personal que se incorpore a esta empresa en el grupo 4 lo hará en el Nivel D-3. No obstante, en el caso de que un trabajador haya pasado en una contratación anterior, por la empresa o por ETT, por niveles D-1, D-2, D-3 o D del grupo 4 o haya realizado alguna práctica becada no laboral, el tiempo que haya estado contratado en esos niveles o becas computará para lo anterior en el caso de una nueva contratación.

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

El personal clasificado en el grupo 4:

– Ingresará en el nivel «D-3», en el que durante 12 meses irá conociendo y adaptándose a los principales procesos, sistemas, herramientas, medios, productos, etc. y se comenzará a valorar sus conocimientos y formación externos e internos que para el desempeño de sus funciones se le van proporcionando.

– Accederá entonces y de manera automática al nivel «D-2» en el que permanecerá 12 meses para ir poniendo más en práctica los conocimientos, formación y experiencia que va adquiriendo a la vez que se le continúa valorando su progresivo desempeño.

– Accederá entonces y de manera automática al nivel «D-1» en el que permanecerá al menos 12 meses para consolidar los conocimientos, formación y experiencia adquiridos a la vez que se le continúa valorando su progresivo desempeño.

– Transcurrido el período conjunto de 36 meses, será clasificado como mínimo en el nivel «D» del grupo 4 o en el «C» del grupo 4 si trabaja en departamentos de atención a clientes.

– Transcurridos 5 años en puestos del grupo 4 Nivel C, se pasará automáticamente al grupo 4 nivel B. Transcurridos 5 años en puestos del grupo 4 nivel D, se pasará automáticamente al grupo 4 nivel C.

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

– En el caso de que un trabajador haya pasado en una contratación anterior, por la empresa o por ETT, por niveles D-1, D-2, D-3 o D del grupo 4 o haya realizado alguna práctica becada no laboral, el tiempo que haya estado contratado en esos niveles o becas computará para la promoción.

En procesos de promoción no automática no se dará preferencia a ningún sexo. Ver plan igualdad, anexo VI.

21. Rotación y polivalencia.

Será competencia de la dirección la rotación funcional y/o geográfica del personal de cualquiera de los grupos profesionales del convenio. En ambos casos, lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores sin que la opinión de éstos tenga carácter vinculante.

No obstante, para el denominado personal exento de los grupos 1, 2 y 3 (A, B), la dirección podrá disponer o no normas diferentes a 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.

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

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

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

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

d) Movilidad geográfica. Se conviene también conforme a lo previsto en el mencionado artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores que la dispersión geográfica organizativa y los diferentes volúmenes de actividad por zona que caracterizan a esta empresa se entienden aquí como causas para poder trasladar a sus trabajadores, sin perjuicio de reclamaciones individuales.

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

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

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

Ver plan igualdad. Anexo VI.

CAPÍTULO IV

Compensación y retribución económica

22. Definiciones y principios salariales.

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

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

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

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

Ver plan igualdad. Anexo VI.

23. Salario fijo.

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

a) Salario base: Salario fijo para cada grupo y nivel basado en la consideración del hecho de prestar servicios en la empresa BSH como trabajador por cuenta ajena. Se suma a este concepto la cantidad del anterior plus convenio quedando suprimido este concepto.

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

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

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

IT enfermedad/accidente.

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

c) Complemento personal. En este concepto se incluyen a título individual:

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

- La cantidad que supone un 0,5 % anual del salario fijo individual (salario base, pagas extras y complemento personal) que desde 2011 cada empleado puede consolidar en este concepto si se logra un resultado positivo en el EBIT-KER de al menos un 3 %. Se creará

el concepto de complemento personal para aquellos que a fecha de diciembre de 2010 no lo tienen sin necesidad de realizar documentos ad personam para cada uno de ellos.

24. Salario variable. Primas, pluses y complementos.

Constituye el salario variable las cantidades que los trabajadores pueden conseguir en base a las diferentes primas variables aplicables a cada grupo y nivel profesional y en base a pluses y complementos.

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

a.1) Bonus de resultados económicos de la empresa.

Según la consecución de resultado económico de la empresa (EBIT-KER) se abonará un bonus en base a la siguiente escala.

EBIT-KER	Incremento
Consecución de 0 a 3%	+ 0,25 % del salario fijo
Consecución > ó = 3% y < Plan	+ 0,50 % del salario fijo
Consecución del Plan*	+ 1,00 % del salario fijo
Plan + 0,5 puntos	+ 1,40 % del salario fijo
Plan + 1 punto	+ 1,80 % del salario fijo
Plan + 1,5 puntos	+ 2,20 % del salario fijo
Plan + 2 puntos	+ 2,60 % del salario fijo
Plan + 2,5 puntos	+ 3,00 % del salario fijo
Plan + 3 puntos	+ 3,40 % del salario fijo
Plan + 3,5 puntos	+ 3,80 % del salario fijo
Plan + 4 puntos	+ 4,20 % del salario fijo
Plan + 4,5 puntos	+ 4,60 % del salario fijo
Plan + 5 puntos	+ 5,00 % del salario fijo

* Si el plan fijado es superior al 8 % y la consecución es igual o mayor al 75 % se abonará el 1 %.

Otras características:

Periodicidad de año natural, pagadero a año vencido en una paga y no consolidable.

Se comunicará el objetivo al comité de empresa en diciembre del año anterior y se le informará de su evolución mensualmente y al menos trimestralmente.

*Tiempo efectivamente trabajado: se entiende que las situaciones de incapacidad transitoria y los permisos tomados que excedan del mínimo legal del estatuto de los trabajadores no son tiempo efectivo trabajado. En cambio, los días perdidos por accidente laboral, los días de hospitalización, las horas sindicales, las de maternidad/riesgo en el embarazo y paternidad sí se considera efectivo a estos efectos.

a.2) Prima Consecución Objetivos departamento (PCO). Para los grupos 3 niveles B y C, y 4, niveles A, B, C y D's.

– La cuantía de la prima oscilará entre un 50% garantizado y un 150 % como máximo de un 1% de la parte fija del salario bruto, partiendo de que la consecución exacta del objetivo equivale a un 100 % de la prima y por tanto la consecución de un resultado menor o mayor de ese objetivo supondrá un cobro menor o mayor de la prima con los límites arriba marcados.

– El objetivo a alcanzar y la cantidad de variable correspondiente al resultado final que se alcance se fijarán por la dirección/jefe departamento en el primer trimestre de cada año, y deberá ser comunicada a los trabajadores. En el caso de que no se haya fijado por el

departamento, se añadirá al bonus de EBIT-KER en escala a fijar con la representación de los trabajadores.

– Dado que para los departamentos de PGP y AFC existía ya una prima con estas características, para estas áreas la PCO se añade a sus respectivas primas que se regulan expresa y específicamente en el anexo V.

Devengo de la prima. Una vez se conozcan los resultados de ambas, el valor resultante se devengará en una sola paga no consolidable, a año vencido y dentro del primer trimestre del año siguiente y en proporción al tiempo efectivamente trabajado descontando períodos de IT comunes y días de permiso retribuidos que exceden del mínimo legal.

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

b) Pluses y complementos.

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

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

b.2) Gratificación extraordinaria. La dirección podrá establecer y abonar por este concepto aquellas situaciones de rendimiento o actuación excepcional que considere.

b.3) Plus de festivos locales y autonómicos. Aquellos que hayan sido designados por dirección para prestar servicios en los días oficialmente señalados como festivos locales de Zaragoza capital y de la comunidad autónoma de Aragón conforme a lo recogido en el artículo 27. c. 6), percibirán como compensación 90 €.

b.4) Plus de sábados. Aquellos que hayan sido designados por dirección para prestar servicios en sábado conforme a lo recogido en el artículo 27. c. 5), percibirán como compensación el 140 % sobre su salario base por cada hora trabajada en sábado.

No obstante la compensación podrá ser en tiempo de disfrute siendo a razón de 1 día disfrute por las 5,75 horas del turno de sábado

b.5) Plus horarios especiales. Aquellos que hayan sido designados por dirección para prestar servicios en horarios especiales conforme a lo recogido en el artículo 27.f), percibirán como compensación el 12 % sobre su salario fijo (salario base, paga extra y complemento personal).

b.6) Plus emergencia. Aquellos que hayan sido designados por dirección para prestar servicios en la brigada de emergencia y mientras lo sean, percibirán como compensación 56 € /mes.

b.7) Guardias. La dirección podrá designar a trabajadores para realizar guardias en sábados compensándose al 110 % del salario fijo. Si finalmente resulta necesaria la presencia en el centro de trabajo, las horas se retribuirán como plus de sábado.

A partir de 2011 los pluses y complemento recogidos aquí en el b), se irán incrementar con el 50 % del % de bonus por EBIT conseguido según la escala descrita en el artículo anterior.

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

d) Dietas. Si por necesidades del servicio algún trabajador hubiera de desplazarse de la localidad en que habitualmente tenga su residencia y lugares en que efectúa su

trabajo, la empresa abonará los valores que fija el grupo BSH anualmente en norma interna.

25. Incrementos salariales.

Para regularizar el defecto del 1,2 % sobre tablas por la aplicación de la revisión a la baja del IPC real de 2009 prevista en el anterior convenio, se procederá como sigue:

– A partir del mes de enero de 2011, ese 1,2 % se detraerá de los conceptos de tablas (salario base, plus convenio y pagas extras) y se sumará a la compensación asistencia, creando una cuantía diferente de ese concepto para cada grupo-nivel salarial.

Incremento por EBIT-KER positivo. Se consolidará anualmente un 0,5 % del salario fijo, que se compone de salario base, pagas extras y complemento personal, si el resultado del año anterior o EBIT-KER es igual o mayor al 3 %. La cantidad resultante se añadirá al complemento personal quedando consolidada en el mismo. Se procederá en primer trimestre de cada año. Se creará el concepto de complemento personal para aquellos que a fecha de diciembre de 2010 no lo tienen.

26. Liquidación de haberes.

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

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

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

27. Jornada y horarios.

a) Jornada anual. La jornada de trabajo se entenderá en cómputo anual. Se establece para todos los años de vigencia del convenio 1.744 horas efectivas de trabajo.

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

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

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

Exceso o flexibilidad de calendario. Las horas que resulten cada año de la diferencia entre la jornada horaria anual pactada y los días que resulten laborales, se denominarán exceso de calendario. Se podrán usar todas en días completos de mutuo acuerdo con el responsable de cada departamento con una antelación de 7 días. Una cuarta parte de las horas de exceso podrá ser determinada por la dirección por razones de baja actividad.

Bolsa de horas de exceso. Una cuarta parte de esas horas de exceso de calendario podrán disfrutarse en horas enteras sueltas para asuntos. No generará plus de desplazamiento. Mediará un preaviso de al menos dos días a no ser que sea por imprevistos

justificados y siempre que no haya pico de actividad demostrable en el departamento que lo imposibilite.

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

Centro de trabajo de PLA-ZA.

Turnos normales:

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

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

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

Red comercial: La jornada diaria del personal adscrito a la red comercial y una vez no haya delegaciones comerciales y por lo tanto centros de trabajo físicos, será irregular con el único límite de las 1.744 horas efectivas anuales. Como referencia de horarios y dada la naturaleza de su actividad, que fundamentalmente consiste en la visita comercial a clientes, éstos estarán ligados al horario de apertura comercial de los establecimientos de los mismos. Asimismo, y dada la nueva situación, los días laborables deberán estar disponibles vía e-mail y/o móvil de empresa.

c.1) Normas de turno central.

Comida: Se establece media hora para comer en horario de 13'00 a 15'00 h, no formando este tiempo parte de la jornada efectiva pactada. En casos de turnos de atención a clientes se fija el inicio y final de comida según práctica y necesidades. En el caso del turno 3 atención a clientes se establecen tres horas para comer.

Puntualidad: Se establece asimismo un margen de llegada tarde retribuida de 5 minutos/día, de aplicación en los horarios rígidos.

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

La normativa de uso del flexible será la siguiente:

1. Horario fijo de permanencia en la empresa: De 9'00 a 13'00 y de 15'00 a 17'00 horas. En los casos de turno atención clientes el horario fijo de permanencia en la empresa lo marca el inicio y final de la apertura y cierre de teléfonos y otros medios de comunicación con clientes.

2. Jornada máxima de horas/día para recuperación. Todo el personal, para la recuperación de las horas flexibles, podrá realizar su jornada de trabajo con la duración máxima de 8:00 a 19:00 horas.

3. Cómputo de recuperación: Todas las horas flexibles deberán haberse recuperado en cómputo mensual. Las horas de recuperación se computarán a partir de los 10 minutos de la jornada ordinaria realizada. Las horas realizadas a partir de tres horas se podrán disfrutar siempre que su realización haya sido a petición del responsable inmediato.

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

El procedimiento a seguir será comunicarlo al departamento de personal una vez se visado por el jefe de departamento.

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

- Saldo negativo superior a 15 minutos: Se descontará.
- Saldo positivo: No se considerará ni tendrá la consideración de horas extras.

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

	Entrada	Comida	Terminación
Central	8,30	14,00 a 14,30	17,00
Flexible	10,00	De 13,00 a 15,00	De 17,00 a 20,00

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

c.3) Normas de trabajo en sábados.

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

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

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

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

Guardias. La dirección podrá seguir designando a trabajadores para realizar guardias en sábados compensándose al 110 % del salario fijo. Si finalmente resulta necesaria la presencia en el centro de trabajo, las horas se retribuirán según el artículo 24 b) 4.

c.4) Normas de trabajo en festivos locales y autonómicos.

La empresa, para atender las necesidades de todos los centros de servicio de las zonas geográficas que esos días tienen jornada laboral, podrá establecer trabajo en días oficialmente designados como festivos locales de Zaragoza ciudad o de la comunidad autónoma de Aragón con las siguientes condiciones:

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

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

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

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

Guardias. La dirección podrá seguir designando a trabajadores para realizar guardias en estos festivos. La dirección podrá seguir designando a trabajadores para realizar guardias en sábados compensándose al 110 % del salario fijo. Si finalmente resulta necesaria la presencia en el centro de trabajo, las horas se retribuirán según el artículo 24. b) 3.

d) Vacaciones. Se fijan para todo el personal de la plantilla en 30 días naturales por año de servicio, devengándose, a partir del 1 de enero de 2011, del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. La parte proporcional ya devengada con el anterior periodo (1 de julio de 2010 a 31 de diciembre de 2010) queda en una bolsa de 15 días naturales cuya liquidación y disfrute se fija en documento anexo al efecto.

El disfrute de las mismas se realizará de mutuo acuerdo entre cada trabajador y el responsable de su departamento y para su determinación se considerará de manera prioritaria la atención de las necesidades de los diferentes servicios. Como norma general se consideran como periodos más adecuados de disfrute los meses de julio y agosto y el periodo de navidad. Se podrán disfrutar como límite hasta el 15 de enero del año siguiente. Los periodos de vacaciones ya iniciados bien sean de manera colectiva como por solicitud individual no se interrumpirán por ninguna causa, salvo en los casos de incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural y demás periodos de suspensión del contrato de trabajo previstos en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, donde se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que le correspondiera al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

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

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

f) Horarios especiales. La dirección podrá establecer horarios especiales de trabajo a determinadas secciones o personas, comunicándolo a la representación de los trabajadores. Debe entenderse como horario especial aquel que produzca un cambio sobre los horarios normales de un mínimo de 3 horas y un máximo de 4 horas, y una duración superior a 20 días.

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

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

Ver plan igualdad anexo VI.

28. Permisos y licencias.

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

Dichos permisos serán retribuidos con el salario fijo.
Ver plan igualdad. Anexo VI.

29. Horas extraordinarias y jornada irregular.

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

Se clasifican en:

Horas extraordinarias de fuerza mayor.
Horas extraordinarias normales.

Horas extraordinarias de fuerza mayor. Son aquellas que vengán exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo, serán obligatorias y no computarán para el máximo de horas autorizadas.

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

Normas de uso:

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

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

– La retribución será del 140 % del salario fijo.

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

CAPÍTULO VI

Seguridad y medio ambiente

30. Política de prevención de riesgos laborales y salud.

Los representantes firmantes de este convenio colectivo, desarrollarán las acciones y medidas tendentes a garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. Serán de aplicación, cada una en el ámbito y con la fuerza de obligar que le es propia, la ley de prevención de riesgos laborales, los convenios y recomendaciones de la OIT, la directiva marco 89/391/CEE, además de las directivas específicas de la CE y su normativa concordante que afecte a esta empresa.

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

preventiva más que correctiva. La seguridad y salud de los/as trabajadores/as se considera parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la actividad, la calidad y los costes, estableciéndose una planificación, coordinación y control.

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

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

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

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

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

32. Protección del medioambiente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Salud y prestaciones sociales

33. Absentismo médico y salud.

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

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

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

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

34. Prestaciones por IT, enfermedad y accidente.

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

Retirada del complemento:

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

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

35. Seguro colectivo.

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

Seguro de vida. Capital garantizado por trabajador:

1. Fallecimiento 10.517,71 €.
2. Invalidez permanente absoluta 10.517,71 €.

Seguro de accidentes. Capital garantizado por trabajador:

1. Fallecimiento por accidente. 30.412 €
2. Invalidez permanente absoluta por accidente. 30.412 €

Para 2011, la empresa instará una revisión de los riesgos y, al menos, del capital asegurado.

36. Venta de aparatos.

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

Ver plan igualdad, anexo VI.

37. Comedor

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

El trabajador abonará parte del coste total diario del menú, siendo esta parte para 2010 un importe de 2 €/día. Dicho coste se revisará a partir de este momento y con independencia de futuros convenios, incrementándose en un porcentaje similar al aplicado por el servicio contratado.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

38. Régimen 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 atender al público o usuarios con la corrección o diligencia debidas.

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 causase 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.

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. 9. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad con carácter obligatorio.

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

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

c) Faltas muy graves. Se considerarán faltas 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, ante 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.

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 los mismos 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 sus compañeros de trabajo, subordinados y clientes.

Será causa irremediable de despido el maltrato, abuso de de autoridad o falta de respeto o consideración por razón de genero.

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.

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 2 días formule las pertinentes alegaciones en su descargo o defensa, terminándose el expediente en el plazo de 5 días hábiles a partir del término del plazo para alegaciones. No obstante se podrá poner sanción cautelar desde el primer día.

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: 30 días.

Faltas graves: 90 días.

Faltas muy graves: 180 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.

Faltas por razón de sexo. Ver plan igualdad, anexo VI.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

39. Derechos sindicales y cuota sindical.

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

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

ANEXO I

Documento ad personam

De una parte D., con D.N.I., en nombre y representación de la Compañía Mercantil «BSH Electrodomésticos España, S.A.» con domicilio social en C/ Itaroa, Nº 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 D., con D.N.I. nº y domicilio, interviene en su propio nombre e interés, como sujeto de derecho y obligaciones.

Ambas partes se reconocen plena y recíproca capacidad legal para suscribir el presente Documento y en aplicación de lo dispuesto en el vigente Convenio colectivo de la empresa BSH para su centros de trabajo de oficinas centrales de PLA-ZA, Zaragoza, en su artículo garantías personales (reconocimiento ad personam), donde se establece «Se respetan en sus propios términos, en concepto de derecho adquirido las condiciones que detentan a título personal los trabajadores afectados por este Convenio que excedan de las establecidas con carácter general en el mismo»,

Acuerdan:

D. 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 resultante de la diferencia que venía ya percibiendo bajo este mismo concepto a fecha 31.12.2009 y la que pase a percibir pasa Ud. a grupo 4 nivel B y queda absorbida la cantidad que venía percibiendo por ese motivo.

También a título personal mantiene los derechos no económicos recogidos en su anterior documento ad personam y mientras perdure su relación laboral.

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

Fd.:
Jefe de Personal

Fdo.:
El Trabajador

Zaragoza, a de 2010.

ANEXO II

AÑO 2011 IPC REAL

Oficinas centrales de PLA-ZA Zaragoza y red comercial

Clasificación por categorías y grupos profesionales y tablas salariales

Profesional	Nivel	Conceptos			Total
		Salario base	Total pagas	Comp. asistencia	
3	B	24.858,96	4.143,16	357,37	29.359,49
3	C	23.624,81	3.937,47	351,79	27.914,07
4	A	23.624,81	3.937,47	351,79	27.914,07
4	B	21.047,57	3.507,93	340,14	24.895,64
4	C	18.530,59	3.088,43	328,77	21.947,79
4	D	18.308,19	3.051,36	327,76	21.687,31
4	D1	17.694,51	2.949,09	324,97	20.968,57
4	D2	15.040,33	2.506,72	312,99	17.860,04
4	D3	14.155,61	2.359,27	308,98	16.823,86
5		14.155,61	2.359,27	308,98	16.823,86

ANEXO III

Sistema de clasificación profesional y correspondiente salario variable en primas

		Bonus resultado EBIT	Prima consecución objetivos	Variable por objetivos EBIT, área e individuales
Grupo 4	Nivel D.3	X		
	Nivel D.2	X	X	
	Nivel D.1	X	X	
	Nivel D	X	X	
	Nivel C	X	X	
	Nivel B	X	X	
	Nivel A	X	X	
Grupo 3	Nivel C	X	X	
	Nivel B			X
	Nivel A	Personal exento		X
Grupo 2	Nivel B	Exento		X
	Nivel A	Exento		X
Grupo 1	Nivel A	Exento		X

ANEXO IV

Permisos retribuidos

Motivo	Duración		Observaciones
	Sin desplazamiento	Con desplazamiento	
Matrimonio.	15 naturales.		Se asimilan uniones de hecho registradas.
Nacimiento hijo.	2 días naturales.	4 días naturales.	Se asimila la adopción legal.
Nacimiento hijo prematuro u hospitalización de éste.	1 hora de ausencia al trabajo.	4 días naturales.	Reducción de hasta dos horas de jornada diaria con la disminución proporcional del salario.
Lactancia.	1 hora diaria dividida en dos fracciones o reducción de su jornada diaria en media hora hasta los 9 meses del hijo.		Podrá disfrutarse indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen en el mismo centro. Se puede acumular en días y disfrutar a continuación de la maternidad.
Enfermedad o accidente grave acreditado u hospitalización (con o sin intervención quirúrgica) de familiares hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad.	2 días naturales.	4 días naturales.	2º Grado son: Padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos, cónyuge, yernos y nueras. Se podrán usar en días sueltos en una franja de 7 días naturales a partir del hecho causante. Si éste es en fin de semana, será de un solo día laboral.
Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad.	2 días naturales.	4 días naturales.	
Fallecimiento de familiares hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad.	2 días naturales.	4 días naturales.	
Traslado de domicilio habitual.	1 día natural.		
Asistencia consulta médico cabecera.			
Llamada por ingreso en hospital vía urgencias de familiar de primer grado.			
Salida empleados enfermos en jornada laboral.			
Exámenes obligatorios de estudios oficiales impartidos por MEC y asimilados.			
Matrimonio hijos/hermanos.			
Violencia de género acreditada.	Reducción de jornada con la disminución proporcional del salario o reordenación del tiempo de trabajo.		
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.	Tiempo indispensable para mujeres.		
Asistencia prescrita a consulta médica de especialista de la sanidad pública.	Tiempo indispensable.		

Motivo	Duración		Observaciones
	Sin desplazamiento	Con desplazamiento	
Cumplimiento de deber público de carácter inexcusable y personal: Asistencia juicio.	Tiempo indispensable.		Asistencia a juicio como jurado, testigo o perito.
Cumplimiento de deber público de carácter inexcusable y personal: Sufragios.	Presidentes, vocales, interventores y apoderados: Día de la votación y reducción de 5 horas la jornada laboral siguiente a la votación.		

Otras situaciones:

Motivo	Derecho	Observaciones
Maternidad.	<ul style="list-style-type: none"> – Parto: 16 semanas desde el nacimiento. A disfrutar por la madre, o a elección de esta, por el padre si también trabaja. Las primeras seis semanas es obligatorio que descance la madre. – Adopción. 16 semanas si son menores de 6 años o mayores de 6 y menores de 18 si es discapacitado. 	Si el parto o la adopción es múltiple, se amplía en dos semanas más por cada hijo. También se amplía en dos semanas en caso de discapacidad. Por acuerdo con al empresa se puede disfrutar a tiempo parcial a partir de las 6 primeras semanas. Cotización sin retribución (Prestación publica del INSS)
Paternidad.	– 13 días por parto o adopción, o 20 días en casos de familia numerosa, a disfrutar en entre el día que acaba el permiso legal por nacimiento o resolución de adopción y hasta que finalice la maternidad o inmediatamente después.	Si el parto o la adopción es múltiple, se amplía en dos días más por cada hijo. Por acuerdo con al empresa se puede disfrutar a tiempo parcial de un mínimo del 50 % de la jornada.. Cotización sin retribución (Prestación publica del INSS)
Reducción de Jornada por Guarda Legal. Quien tenga a su cuidado un menor de 8 años o una persona con discapacidad.	Reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad.	La concreción horaria y la determinación del periodo corresponden al trabajador, siempre dentro de su jornada ordinaria. Preaviso del trabajador de 15 días antes de la reincorporación a la jornada ordinaria.
Reducción de Jornada por neonato. Si por nacimiento prematuro el hijo debe permanecer hospitalizado.	Reducción de dos horas diarias con la disminución proporcional del salario.	Para hombres y mujeres.
Excedencia por cuidado de hijos	Duración máxima de tres años a contar desde el nacimiento del hijo. Durante el primer año hay reserva del puesto de trabajo (15 meses si es familia numerosa) Después del primer año y hasta los 3, hay reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.	Para hombres y mujeres. Si ambos trabajan en la misma empresa, podrán ejercer dicho derecho por el mismo sujeto causante de forma simultánea si así lo deciden. No obstante, por razones justificadas del funcionamiento de la empresa se podrá limitar el ejercicio simultáneo de este derecho, disfrutándose de manera alterna.

Ver anexo VI plan de igualdad.

ANEXO V

Plus puestos de gestores de clientes (pedidos y cuentas)

En orden a alcanzar objetivos estratégicos para las áreas de atención a clientes en momentos que la empresa determine por su especial trascendencia, la empresa podrá establecer lo siguiente:

1. Fijar una prima variable anual, adicional al salario bruto fijo anual, exclusivamente para los gestores del área de pedidos (PGP) y cuentas (AFC) con la mecánica, funcionamiento y medición que se recoge en el marco global de variables de gestores, publicado en el monitor de PGP y AFC.

2. La prima se liquida por periodos cuatrimestrales en función de los objetivos conseguidos en esos periodos, no es consolidable y se abona, como viene siendo práctica habitual, en proporción a las jornadas efectivas y realmente trabajadas (descontando todas las ausencias).

3. Tal y como se estableció, al ser una prima de carácter adicional se puede suprimir en cualquier momento, excepto la cuantía de entre un 0,5% y un 1,5% del salario fijo anual que se añadió a esta prima desde 2010 por eliminación de la prima colectiva anual de ventas. A partir de la firma del convenio 2010 será renovada cuatrimestralmente de forma automática salvo indicación expresa de la dirección de que se deja de abonar definitivamente.

4. La cantidad se fija y se percibe en función del grupo y nivel y se empieza a percibir a partir de los 6 primeros meses de entrada al departamento. La liquidación irá en función de la consecución del objetivo, pudiendo ser desde el mínimo garantizado hasta el 150 %:

Grupo nivel	Mínimo garantizado año (0,5 % SF)	100 % consecución año	150% consecución año
4-B	123,25	996,50	1.497,75
4-C; 4-D's.	108,51	2.017,02	3.025,53

ANEXO VI

Plan de igualdad*Fase 1: Comisión de igualdad y formación*

Acta de constitución de la comisión de igualdad

El 11 de mayo de 2010 se reúnen:

- D^a Carmen Gutierrez y Rut Pérez, miembros del Comité de Empresa, Representantes de los Trabajadores.
- D^a Arancha Fajardo, D^a Patricia Tisner y D. Joaquín Lasheras, Representantes de la Dirección.
- D^a. Natacha Lahuerta y D^a. Esmeralda Andrés, empleadas del centro de PLA-ZA y propuestas tanto por la Representación de los Trabajadores como por la dirección.

Se reconocen como legítimas partes y pasan a constituir la comisión de igualdad del centro de trabajo de BSH en PLA-ZA. Su funcionamiento y atribución de funciones será el recogido en el plan común BSH.

Realizan la revisión del diagnóstico previo general de BSH y ratifican con las modificaciones ya plasmadas el plan de igualdad común y genérico para BSH que pasa a ser de aplicación al Centro de PLA-ZA. A continuación realizan el diagnóstico específico del centro de PLA-ZA y aprueban las siguientes medidas específicas de aplicación para este centro. Así, ambas partes, el plan de igualdad común de BSH y las medidas específicas

del centro que a continuación se recogen, forman el plan de igualdad del centro de trabajo de PLA-ZA.

Fase 2: Diagnóstico previo.

a. Análisis de datos de PLA-ZA.

Composición de plantilla:

- Equilibrio de sexos (53 % hombres- 47 % mujeres) incluyendo a la red comercial. Si se excluye ésta, en el centro de oficinas de plaza predomina el sexo femenino (30 % hombres – 70 % mujeres)
- En franjas de edad a partir de 46 años mayor presencia masculina.
- Equilibrio en franjas de 30 a 45 años.
- En franjas de edad de menos de 30 años, mayor presencia femenina.
- En cuanto a la antigüedad, en todas las bandas predominan las mujeres excepto en la de más de 11 once años donde hay mayor presencia masculina
- Por grupos profesionales: en los grupos 1 y 2 predominan los hombres, y en los grupos 3, 4 y 5 las mujeres.
- Por direcciones y departamentos hay equilibrio excepto en MK, AF y PGP con clara mayoría femenina.
- Mayor presencia masculina en el colectivo específico de exentos generado por el área de ventas.

Acceso al empleo:

- Un 80 % de mujeres tiene contrato fijo por un 89 % de los hombres.
- La actividad de delegado de ventas es casi exclusiva de hombres.
- La actividad de pools de atención a clientes es casi exclusiva de mujeres.

Rotación, formación y promoción:

- Tendencia a una mayor presencia femenina en procesos de incorporación: en 2007 un 39 % de mujeres por un 61 % de hombres; en 2008, 81 % mujeres por un 19 % hombres y en 2009, un 75 % de mujeres por 25 % de hombres.
- Y también mayor presencia de mujeres en procesos de salida de la empresa: un 52 % de hombres y un 48 % de mujeres en 2007; un 24 % de hombres y un 76 % de mujeres en 2008 y un 27 % de hombres y un 73 % de mujeres en 2009.
- Horas de formación a empleados. El hecho de haber centrado la formación en personal de la red comercial y que ésta sea predominantemente masculina, provoca un mayor porcentaje a favor de los hombres: 57 % de las horas de formación van dirigidas a hombres y un 43 % a mujeres.
- En cuanto a procesos de rotación y promoción, también en consonancia con la plantilla: un 45 % para hombres y un 55 % para mujeres.

Retribución y ventajas sociales:

- La distribución de sexos en cada banda salarial y antigüedad, es proporcional a la presencia de sexos en cada una de las bandas.
- A mayor banda salarial, se va incrementando el porcentaje de presencia masculina sin pasar en ninguna de las bandas del 50 % de hombres si se excluye la red comercial. En esto tiene especial influencia la composición predominantemente masculina de la red comercial, que se ubica dentro de la banda salarial más alta.

Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal:

- El 6,1% de la plantilla tuvo hijos en 2009.
- Todos los que han sido padres en el 2009 han disfrutado del permiso de paternidad,

- Todas las mujeres que han sido madres han utilizado la maternidad en su periodo completo.
- Uso razonable de la excedencia por guarda legal: un 24 % de las mujeres que han sido madres, la han usado.
- Escaso uso de la excedencia voluntaria.
- El 100 % de los casos de lactancia han sido mujeres, usándola acumulada en días excepto en un solo caso que la usó en hora sueltas.
- En 2009, un 6 % redujo la jornada después de la maternidad.
- Salidas de la empresa después de un proceso de maternidad o excedencia por cuidado de hijos se ha producido una.
- Sólo un 1,5 % han solicitado el uso de permiso no retribuido.
- Teletrabajo: Sin evidencias excepto en casos aislados por indisponibilidad para acceder al centro de trabajo y en puestos de grupos 1, 2 y 3.
- Valoración del aspecto de conciliación de la vida laboral y personal en la última encuesta de satisfacción:

Entre un 50 % y un 75 % de la plantilla en cada dirección está «de acuerdo» o «en total acuerdo» ante la pregunta «Mi trabajo me proporciona en general las suficientes oportunidades para conciliar mi vida laboral y personal»

Se considera como una dimensión con alta valoración e influencia elevada en la identificación y la satisfacción y se recomienda desarrollar sus puntos fuertes.

Comunicación:

- Sin evidencias de eventos internos.

Régimen disciplinario:

- Sin constancia de denuncias o expedientes disciplinarios con motivo de abuso o maltrato por razón de sexo.

Salud laboral:

- No se viene realizando un desglose sistemático de absentismo médico, ya sea por contingencias comunes o profesionales, por hombres y mujeres. De los datos elaborados se desprende una mayor índice de ausencia por razones médicas en el colectivo femenino.

b. Puntos de desequilibrio.

- Desequilibrio en franjas de edad a partir de 46 años y en franjas de mayor antigüedad con mayor presencia masculina.
- Se va compensando con una mayor presencia femenina en franja de edad de menos de 30 años y de equilibrio en la de entre 30 y 45.
- Desequilibrio en grupo 1 y 2 con mayor presencia masculina y en grupos profesionales 3, 4 y 5 con mayor presencia femenina.
- Desequilibrio de sexos en MK, AF y PGP con clara mayoría femenina.
- Desequilibrio en puestos de delegados de ventas a favor del colectivo masculino y en los de atención a clientes con mayor presencia femenina.
- Claro desequilibrio tanto en los procesos de incorporación como en los de salida con mayor presencia del colectivo femenino.
- Uso muy moderado de la reducción de jornada por cuidado de hijos.
- Muy escaso uso de las posibilidades del teletrabajo.
- Mayor índice de ausencia por razones médicas en el colectivo femenino.

Fase 3: Objetivos y medidas de igualdad del centro.

Se asumen los objetivos y medidas generales del plan común de BSH como aplicables para este centro y se añaden las siguientes específicas:

Retribución y mejoras sociales.

Medida	Responsable	Fecha	¿Hecha?
Analizar la implantación del PRF para personal de convenio.	RHL	12.10	
El concepto complemento personal no se deberá usar para fijar diferencias salariales por razón de género. Solo atenderá a razones económicas históricas colectivas de negociación de convenios o personales profesionales.	RHL		
Se analizará si es factible alguna compensación por un desplazamiento en casos de reducción de jornada cuyo horario de salida o de entrada (nunca los dos), no coincida con el del autobús colectivo.	RHL	12.10	

Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal.

Medida	Responsable	Fecha	¿Hecha?
Teletrabajo: Se analizará si en los pooles de atención a cliente-usuarios es factible realizar jornadas de teletrabajo total o parcial y para todos los empleados o para aquellos con necesidades de conciliación por guarda legal de hijos o discapacitados. También se analizará para situaciones puntuales fuera de esos pooles.	PS-PGP-AFC	Inicio análisis 09.10 Fin análisis 12.11	
Flexible. Se regula ya en el convenio del centro para el turno central. Siguiendo la práctica habitual, se podrá solicitar el uso del flexible en horas sueltas dentro de la jornada de presencia de acuerdo con el responsable inmediato.			
Excedencias voluntarias. Se podrán valorar, con reserva del puesto de trabajo siempre que las circunstancias lo permitan y sea autorizado por el responsable inmediato y de personal, excedencias voluntarias de duración inferior a la legalmente establecida bajo las siguientes condiciones: – Duración mínima de un mes y máxima de tres meses. – Preferiblemente al finalizar o iniciar las vacaciones. – El trabajador que la solicite no deberá haber tenido ausencias de ningún tipo que supere el 3 % de las jornadas efectivas en los tres años inmediatamente anteriores. En el caso de trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea inferior a tres años, no sólo se debe dar el presupuesto anteriormente mencionado, sino también tener una antigüedad de al menos 2 años. – Que en el mismo departamento no se presenten tantas solicitudes que imposibilite el normal funcionamiento del mismo.	PS's	A ocasión	
Flexible y reducción de jornada. Se podrá aplicar igualmente el flexible en casos de reducción de jornada en turno central.			
Bolsa de horas-exceso calendario. Usar parte de las horas de exceso de calendario anuales en horas sueltas para libre disposición de acuerdo con lo regulado en convenio. Lo mismo se podrá aplicar si se opta por la compensación en tiempo por realizar turno de sábado.	RHL	30.06.10	
Permiso flotante. 1 días/ 8 horas año para usar en los permisos tasados según lo dispuesto en convenio.	RHL	30.06.10	
Reducciones de jornada. Facilitar su uso y determinación horaria. Se podrá ampliar hasta el tope de 12 años de edad del hijo siempre que haya mutuo acuerdo entre las partes.	PS's - RHL	A ocasión	

Fase 4: Ejecución y seguimiento.

La actualización del diagnóstico para comprobar la tendencia de los indicadores se realizará anualmente, preferiblemente en los meses de febrero o marzo.

El seguimiento de las medidas se realizará al menos con carácter semestral.

Sin perjuicio de ello, el plan se mantendrá vigente durante 4 años pudiendo ser modificado total o parcialmente en el transcurso de los mismos por acuerdo de esta comisión de igualdad. En el centro de Plaza entrará en vigor el 1 de Julio de 2010.

Los miembros de la comisión de igualdad:

Fdo: D^a Carmen Gutierrez.–Fdo: Rut Pérez.

Miembros de la Comisión del comité de empresa, Representantes de los Trabajadores.

Fdo: D^a Arancha Fajardo.–Fdo: D^a Patricia Tisner.–Fdo: D. Joaquín Lasheras.

Miembros de la Comisión, Representantes de la Dirección:

Fdo: D^a. Natacha Lahuerta.–Fdo: D^a. Esmeralda Andrés,

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

En Zaragoza a 9 de junio de 2010.