

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

17342 *Resolución de 19 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 3, Tarragona, Gerona y Palma de Mallorca).*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 3, Tarragona, Gerona y Palma de Mallorca) –código de convenio 90014831012004–, que fue suscrito con fecha 21 de marzo de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante Acta de fecha 14 de julio de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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, 19 de agosto de 2025.–La Directora General de Trabajo, P. S. (Real Decreto 502/2024, de 21 de mayo), el Subdirector General de Relaciones Laborales, Rafael Martínez de la Gándara.

CONVENIO COLECTIVO DE BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, SA

PREÁMBULO

La Dirección y los Trabajadores asumen y manifiestan que el presente convenio colectivo debe servir como un foro de encuentro más dentro de nuestra empresa desde el que se pueda colaborar en la consecución de todos aquellos retos que la Sociedad, y por ende el Mercado, solicitan del área de negocio del Servicio BSH al Cliente de la empresa BSH Electrodomésticos España, SA (BSHE-E). Así, el marco de relaciones laborales que este convenio pretende crear se orienta hacia la idea de que la prestación del trabajo de todos y cada uno de nosotros y la compensación por el mismo persiguen un mismo objetivo:

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

Los principios corporativos de BSHI.

Visión: El Servicio BSH al Cliente quiere ser la empresa de Asistencia Técnica de electrodomésticos y de servicios asociados a éstos, líder en la satisfacción de los clientes y la distribución, creando valor en todas sus actividades mediante un servicio y gestión excelentes.

Misión: El Servicio BSH al Cliente es una empresa especializada en la Asistencia Técnica de electrodomésticos, cuya misión es ser un elemento activo de fidelización hacia los productos de las marcas del Grupo BSH, mediante un servicio de calidad en los términos en que ésta es apreciada por los clientes y por la distribución.

Nuestros objetivos estratégicos son:

- Excelencia con usuario.
- Incremento ingresos externos.
- Rentabilidad.
- Motivación e implicación del personal.
- Nuevas tecnologías.
- Productos nuevos y cumplimiento bolsas garantía calidad.
- Logística repuestos.2

Estos valores guían nuestra actividad:

- Satisfacción del Cliente.
- Empleados.
- Proveedores.
- BSH España y BSH Alemania.
- Accionistas.
- Sociedad e Instituciones.
- La compensación a ese trabajo, sea de la clase que sea, debe seguir estando en parte proporcionalmente ligada a la Consecución Real de ese Servicio de Calidad a un Coste Competitivo.

Por otra parte, ambas partes entienden que este nuevo Marco Laboral debe seguir adaptándose a la actual demanda de servicios, y que manteniendo los tradicionales de Asistencia Técnica a domicilio y Recuperación de Aparatos Electrodomésticos, se ha enfocado también hacia nuevas líneas de Servicios Comerciales asociados a ellas como son la venta de accesorios, repuestos, garantías y similares o los Servicios de Atención al Usuario que deben contribuir a consolidar su futuro fidelizando clientes y consiguiendo nuevos.

Como en el texto del anterior convenio, debemos seguir las líneas fijadas de homogeneización y equidad de sistemas de personal del Grupo BSH así como las disposiciones de la Norma Magna del derecho laboral: El Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

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

- El diálogo debe ser la forma de solucionar conflictos.
- La empresa desarrolle elementos de Motivación y Reconocimiento y preste la Formación adecuada para, a través de nuevas formas de organización del trabajo basadas en la Polivalencia, Flexibilidad, Mejora de la Calidad, Atención al Usuario, Participación, etc., logre adaptarse a los cambios que le demanda el Mercado.
- La empresa acompañe a todas las formas de Organización del Trabajo con las oportunas medidas de Prevención de Riesgos Laborales y respetando nuestras obligaciones con la Sociedad, como es la protección del Medioambiente.

– Los Trabajadores y sus Representantes asuman estos como sus retos profesionales y participen en todos los Proyectos y Planes de la empresa a través de todos los cauces de comunicación y participación establecidos.

Y es que el logro de estos objetivos comunes para todos, conllevarán un mejor resultado de nuestra empresa y por lo tanto un aseguramiento y mejora para todos sus Trabajadores.

CAPÍTULO I

Cláusulas generales

1. Objeto y ámbito de aplicación

El presente convenio colectivo interprovincial de empresa, que se aplicará con preferencia a las demás normas laborales, establece las condiciones por las que se rigen las relaciones de trabajo entre el área de negocio denominada Servicio BSH al Cliente de la empresa BSH Electrodomésticos España, SA (BSHE-E) y los Trabajadores que queden comprendidos dentro de los siguientes ámbitos:

1.a) Funcional. Se aplicará a los Trabajadores incluidos en su ámbito personal que presten su trabajo en los Centros de Trabajo que tiene establecidos el área de negocio denominada Servicio BSH al Cliente de la empresa BSH en Gerona, Tarragona, Palma de Mallorca o sus provincias. La actividad del Servicio BSH al Cliente es prestar Servicios al Cliente Usuario de BSH, incluyendo tanto la tradicional Asistencia Técnica de aparatos electrodomésticos, como Actividades y Servicios Asociados que ya presta y que pueda desarrollar en un futuro.

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

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

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

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

1.c) Temporal. El presente convenio tendrá una vigencia de 4 años, desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026, a excepción de las dietas y los nuevos sistemas y porcentajes de las primas, que se aplicarán a partir de la firma del acta de acuerdo.

2. Prórroga

Denunciado el convenio en tiempo y forma, y concluida la duración pactada, seguirá aplicándose provisionalmente hasta que se logre un nuevo acuerdo que viniere a sustituirlo, o recayera arbitraje o resolución, que tenga fuerza de obligar a las partes, siempre que ambos supuestos se produzcan antes de la finalización del período máximo de negociación que establezca la normativa aplicable. De no ser así, el convenio denunciado perderá vigencia una vez transcurrido el periodo máximo de negociación que la normativa aplicable contemple para estos supuestos, salvo que durante las negociaciones, es decir, con posterioridad a la denuncia y previamente a la expiración del plazo máximo de negociación, ambas partes acuerden expresamente prorrogar la vigencia del convenio, total o parcialmente. De alcanzarse dicho acuerdo, éste deberá incluir los términos y plazos en los que se aplicaría la prórroga.

3. Denuncia

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

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

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

4. Sustitución de condiciones

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

5. Acuerdos complementarios

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

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

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

6. Unidad del convenio

El presente convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, que forma un todo relacionado e inseparable y a efectos de su correcta aplicación será considerado global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectivo Nivel y Grupo 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 con efectos del primero de enero de 2023.

A este respecto, la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre:

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

2.º Ha dispuesto en su disposición transitoria sexta:

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

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

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

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

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

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

7. *Compensación*

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

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

8. *Absorción*

Las disposiciones legales o pacto o convenio de rango superior futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente

tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se consideran absorbidas.

9. *Garantías personales (reconocimiento ad personam)*

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

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

10. *Derecho supletorio*

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

11. *Comisión Paritaria*

Se designa la Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras del convenio que estará constituida por dos representantes de la Empresa y otros dos de la Representación de los Trabajadores de entre los componentes de la Comisión Negociadora del convenio. Los acuerdos deberán adoptarse por mayoría simple y tendrán carácter vinculante para ambas partes.

Las funciones de adaptación, o en su caso, modificación del convenio durante su vigencia, recaerán sobre la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación en los términos previstos en los artículos 87 y 88 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y no sobre la comisión paritaria:

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

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

- La comisión deberá reunirse en un plazo máximo de 10 días desde la comunicación anterior y se pronunciará en un plazo de 10 días. En los supuestos regulados en los artículos 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la comisión paritaria dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, en los términos previstos en el artículo 5 de este convenio. En todo caso se levantará acta de las reuniones debiendo constar el acuerdo o la discrepancia y los puntos a los que afecta.

Las discrepancias en el seno de la comisión se resolverán mediante el sometimiento al sistema no judicial de solución de conflictos existente a nivel estatal, (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, publicado en BOE de 23 de diciembre de 2020), sin perjuicio de los sistemas que puedan establecerse mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

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

CAPÍTULO II

Política de empleo

12. Contratación

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

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

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

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

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

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

Alcanzados 36 meses de interinidad no interrumpida y sea cual sea la causa que la ha provocado, excepto para sustituir excedencias con reserva de puesto de trabajo, adquirirán la condición de indefinido.

a.4) Contratos a tiempo parcial.

Generalidades. Los trabajadores a tiempo parcial, ya sean fijos o temporales, tienen los mismos derechos económicos que los trabajadores a tiempo completo en proporción al tiempo trabajado, y los mismos derechos y obligaciones materiales salvo las que se

puedan regular expresamente. Tienen así mismo los mismos derechos y obligaciones de festivos, descansos semanales, flexibilidad de jornada, excesos de calendario, vacaciones y permisos que el resto de trabajadores.

Jornada y contratación. Según establece la legislación vigente:

- La jornada de referencia para la celebración de estos contratos será la anual.
- La jornada de los trabajadores contratados a tiempo parcial podrá ser de un número de horas inferior a la habitual en cómputo diario durante todos los días, semanas o meses contratados, o de un número de días inferior a la semana, al mes o al año trabajando a jornada completa, o una combinación de ambas modalidades, siempre que la jornada total a realizar sea inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.
- En el contrato de trabajo se fijarán los días y horarios iniciales de prestación de las horas ordinarias contratadas, que se podrán ir modificando con un preaviso al trabajador de cinco días. Una vez fijados los horarios de prestación de horas ordinarias, estos tendrán una duración mínima de una semana laboral.
- En el mismo contrato se establecerá el pacto de horas complementarias. Se podrán pactar también con posterioridad a la celebración del contrato siempre de mutuo acuerdo en el caso de que no se hubiese hecho al tiempo de formalizar el contrato. El número de horas complementarias no podrá exceder del 60 % de las horas ordinarias contratadas (salvo que, de manera sobrevenida, por disposición legal o reglamentaria se estableciese un porcentaje mayor, en cuyo caso será de aplicación este y no aquel) y se retribuirán como ordinarias. Para su realización, el preaviso será como muy tarde 1 hora antes del inicio de la jornada. No obstante, se podrán realizar ese tipo de horas con un preaviso inmediato si el trabajador solicitado lo acepta. El trabajador podrá negarse a realizarlas si no se cumple el preaviso sin que ello suponga ningún incumplimiento sancionable. Si por otro lado no resultan necesarias las horas complementarias preavisadas, se podrán anular avisando con 12 horas de antelación y en ningún caso si las horas complementarias han motivado ya la presencia del trabajador en el centro de trabajo, a no ser que éste mismo lo solicite. Sólo se computarán y abonarán como horas complementarias las que efectivamente se presten en el puesto de trabajo.
- Las horas diarias de prestación de servicios, ya sean ordinarias o complementarias, podrán prestarse en dos turnos de trabajo diferentes pero seguidos.

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

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

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 realizará, de mediar pacto por escrito en el contrato de trabajo, mediante el pertinente período de prueba. Dicho período variará según el Grupo Profesional:

Grupo 0: Seis meses.

Grupo 1: Seis meses.

Grupo 2: Dos meses.

Grupo 3: Quince días.

14. Ceses voluntarios

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

Grupo 0: Tres meses.

Grupo 1: Tres meses.

Grupo 2: Quince días.

Grupo 3: Quince días.

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

15. Jubilación

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

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

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

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

Dicha posibilidad de extinción del contrato de trabajo quedará supeditada al cumplimiento de los requisitos fijados en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores (que el trabajador tenga derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación, la contratación indefinida y a tiempo completo de un nuevo trabajador/a), así como que se mantenga o incremente el nivel de empleo en el Centro de Trabajo. A tal efecto se atenderá al último año natural. Dicha comprobación se realizará conjuntamente con los Representantes de los Trabajadores.

16. Excedencias

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

17. Nacimiento

Los trabajadores/as tendrán derecho si lo solicitan a reducción de jornada por guarda legal en los supuestos que en cada momento establezca el Estatuto de los Trabajadores y en las condiciones que en el mismo se detallen.

18. Plan de igualdad y conjunto de medidas colectivo LGTBI

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

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

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

La comisión de igualdad del grupo BSH ha desarrollado un conjunto de medidas para colectivo LGTBI al que las partes se remiten en sus propios términos, y que se recogen en el presente convenio como anexo VI.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

19. Dirección y control de la actividad laboral

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

La iniciativa de adopción y revisión de los sistemas productivos, de rendimiento, de intervención o de organización de la actividad y el trabajo, así como de las normas para incentivar y modificar 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 y de servicios, 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.

20. Clasificación profesional

Se establece un sistema de clasificación profesional de Grupos Profesionales y Niveles Salariales.

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

- Conocimiento y Formación (incluye idiomas).
- Adaptación, Experiencia y Desarrollo.
- Iniciativa y Proactividad.
- Responsabilidad y Compromiso.
- Mando y Autonomía.
- Complejidad y Flexibilidad.

Niveles Salariales. Cada grupo funcional se estructura en diferentes niveles retributivos dependiendo, además de la conjugación de los anteriores factores, del período de adaptación a la función que se desempeña, del volumen de puestos, funciones y actividades, y por lo tanto de trabajadores que engloba cada Grupo y atendiendo a si son trabajadores sujetos a las condiciones económicas de convenio o no.

Grupo Profesional 0.

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

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

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

Grupo Profesional 1.

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

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

Simplemente a título orientativo y para mejor entendimiento de esta nueva clasificación profesional se englobarían aquí los puestos de Dirección/Gestión, como el de Director de área, puesto de Director Regional, o el de Responsable de áreas similares que puedan surgir. Se aplicaría a otros puestos de contenido funcional similar que

podiesen crearse. También a título orientativo corresponden normalmente a los Grupos de Cotización 1 y 2.

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

Área funcional de Mandos intermedios/Técnicos Sénior: Pertenecen a este Grupo aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas técnicas complejas con objetivos particulares y globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual y de interrelación humana, actuando con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son responsables directos de la gestión, integración, coordinación y supervisión de la actuación efectuada por un conjunto de colaboradores en un mismo Centro o Área del mismo según sea la dimensión de ésta.

A título orientativo y no limitativo pertenecen a éste Grupo los puestos de Jefe de Servicio, Jefe de Equipo, FIT's (formación e inspección técnica) así como los responsables de las áreas similares que puedan surgir. Se aplicaría a otros puestos de contenido funcional similar que pudiesen crearse. También a título orientativo corresponden normalmente a los Grupos de Cotización 1, 2 y 3.

Grupo Profesional 2.

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

Formación: Titulación universitaria o titulación profesional de grado medio o superior, o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o experiencia dilatada en actividades o funciones similares a lo que el puesto requiere.

Comprende dos Niveles Salariales: A y B.

A título orientativo y no limitativo, pertenecen al grupo 2:

- Nivel A: puestos de técnicos de entrada.
- Nivel B: puestos de supervisor telefónico, asistente de Dirección Regional o de Jefatura de Servicio.

A título orientativo corresponden normalmente a los Grupos de Cotización 4, 5, 6 y 7.

Grupo profesional 3.

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

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

Área funcional gestión-técnicos (soporte centros de servicio). Comprende los siguientes Niveles Salariales:

– Niveles A, B o C: Los puestos de Administrativo, Oficial Administrativo, Administrativo-Vendedor, Vendedor Service Shop, Telefonista, Almacenero, Almacenero-Vendedor, Mozo de Almacén, así como los puestos Auxiliares de cada Área funcional.

También a título orientativo corresponden normalmente a los Grupos de Cotización 4, 5, 6, y 7.

Área funcional operativa. Es personal de convenio y comprende los siguientes Niveles Salariales:

– Nivel D: pertenecen a este nivel los trabajadores/as del Grupo 3 que ya han superado el período de acogida y adaptación, y que bajo dependencia de mando de profesionales de más alta cualificación y/o experiencia, ya han adquirido los conocimientos y experiencia adecuada para realizar las tareas de Técnico Reparador o Preparador de Avisos (siempre que por cuestiones de redistribución de tareas no se trate de personal exento, en cuyo caso se respetarán categoría y salario. Del mismo modo, cuando la actividad del preparador de avisos, sea llevada a cabo por un técnico reparador, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, así como lo dispuesto en los artículos 21 y 22 del presente convenio, pudiéndose dar por tanto la alternancia entre ambas tareas y puestos).

– Nivel E: pertenecen a este nivel los puestos de entrada de auxiliar de servicios, puestos de promoción comercial (promotores) y puestos o funciones de montaje, instalación, demostración y puesta en marcha; así como aquellos empleados contratados en régimen de Formación DUAL (combina formación y experiencia laboral práctico).

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

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

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

Simplemente a título orientativo y para mejor entendimiento de esta nueva clasificación profesional, se englobarían aquí los actuales puestos de cualquier área o función en fase de aprendizaje, como los puestos Acoges, Promotores/as, Demostradores/as y Auxiliares que pasarían a ser Grupo 3 Acoge excepto si han cumplido ya los períodos de adaptación por nivel.

También a título orientativo, pueden corresponder a los Grupos de Cotización 6, 7, 8 y 9 (Grupo 3 Nivel C Acoge) y Grupos 10 y 11 si los hubiera (Grupo 3 Nivel D Acoge).

21. Asignación y promoción profesional

Asignación funcional. En virtud del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, es función de la Dirección de la empresa asignar el Grupo Profesional que corresponde a cada función o actividad, atendiendo siempre a las funciones que se realizan y a los criterios ponderados que aquí se han establecido. Así, los trabajadores/as se integrarán

en los distintos grupos profesionales produciéndose la movilidad funcional en su caso en el ámbito de los mismos.

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

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

El personal clasificado en el Grupo 3 Nivel C Acoge o Grupo 3 Nivel D Acoge:

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

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

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

Transcurrido el período conjunto de 24 meses, será clasificado como mínimo en el nivel «D» del Grupo 3 si realiza funciones técnicas de reparación y asistencia o en el nivel C del Grupo 3 si realiza otro tipo de funciones, y una vez alcanzado ese nivel no será posible la reasignación por parte de la Dirección a niveles Acoge. A partir de ese momento podrá optar a niveles superiores si se van adquiriendo y desarrollando los factores mencionados de Conocimiento, Formación, Adaptación, Iniciativa, Proactividad, Responsabilidad, Compromiso, Mando, Autonomía, Flexibilidad y Complejidad.

22. Rotación y polivalencia

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

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

Planes de Formación del Puesto de Trabajo (PFPT's) en aplicación del permiso retribuido para la formación del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores. Para los trabajadores incluidos dentro del ámbito funcional del convenio, el derecho al permiso de 20 horas al año acumulables en 5 años se entiende cumplido, en las horas de formación que efectivamente se asista, cuando el trabajador de BSH participe o deba asistir a acciones formativas contempladas en el Plan de Formación Anual BSH desarrollado por iniciativa empresarial en la Comisión de Formación, incluida la formación en idiomas, o cuando participe en seminarios de formación internos o externos no planificados pero financiados por la empresa o cuando participe en eventos denominados «Inforums», Mailés de actividad y/o charlas colectivas internas

programadas. Los cursos que indique la empresa en su plan prevalecerán sobre los que pudiese proponer cada trabajador individualmente.

Se excluyen de estos planes las acciones formativas denominadas Planes de Acogida (adaptación inicial al puesto y centro de trabajo), adaptación al puesto de trabajo por cambios en el mismo y la formación de Prevención de Riesgos y Seguridad del puesto de trabajo. Sin embargo, los PFPT's podrán incluir formación generalista sobre prevención de riesgos, seguridad en el trabajo y salud laboral así como formación de productos fabricados, instalaciones, herramientas, procesos, procedimientos empresariales y similares, en particular, formación técnica de producto (Cursos «Tec»), cursos de especialización en marcas premium, cursos de refuerzo de las diferentes gamas... etc. que serán impartidos por formadores internos.

En caso de desarrollarse acciones formativas en sábado, las horas de formación recibidas en sábado se compensarán en tiempo no generando compensación económica adicional alguna, concretándose el momento del disfrute de dichas horas por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. Los sábados en los que se realicen acciones formativas, no computarán a efectos del número máximo de sábados a trabajar a los que se refiere el artículo 28.d).

En lo que se refiere a la compensación de las horas de formación impartidas al colectivo de técnicos reparadores (Grupo Profesional 3 Nivel D), ésta, que será proporcional a las horas de formación recibidas, incluirá, además del salario fijo, una prima igual al 70 % de la prima media obtenida en los doce meses anteriores, y para cuyo cálculo se considerarán las variables de fuera y dentro de garantía, calidad y rentabilidad recogidas en el artículo 25.a). 1.a), b) y c).

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. Siempre y cuando se observen los requisitos y procedimiento recogidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, la dispersión geográfica organizativa y los diferentes volúmenes de actividad por zona que caracterizan al Servicio BSH al Cliente podrían ser 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. No obstante lo anterior, y siempre que las circunstancias así lo permitan, se favorecerá que dichos desplazamientos se realicen a otras Delegaciones de la misma Zona.

En estos casos y cuando se trate de trabajadores del Grupo 3 Nivel D, el trabajador tendrá garantizada durante las dos primeras semanas de traslado la prima media conseguida en el mes anterior en el lugar de origen en el caso de que no la alcanzase en el lugar de desplazamiento, siempre y cuando el técnico desplazado realice durante dicho período de dos semanas, una media de, al menos, 6 avisos/día o más, entendiéndose éstos como terminados. Para tal fin, se atenderá al denominado Índice de Productividad de Avisos terminados (IPA).

Por otro lado, y además de lo indicado en el párrafo anterior, el técnico reparador que sea desplazado a otra/s provincia/s distinta/s a la de su centro de trabajo, residencia habitual o lugar habitual de trabajo, percibirá por cada día en que esté efectivamente trasladado, una compensación igual al 25 % de la prima diaria media de los tres meses anteriores.

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.

d) Movilidad geográfica. Para los supuestos de traslado definitivo de trabajadores recogidos en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores, a otros centros de trabajo

dentro de la misma empresa, se seguirán el procedimiento y requisitos de causalidad recogidos en el mencionado artículo.

Se conviene que las condiciones a que tendrá derecho el trabajador en supuestos de traslado geográfico serán las siguientes:

- Abono el 100 % de su viaje y el de su familia en un medio de locomoción adecuado.
- Abono de la mudanza de sus enseres (previa presentación de la correspondiente factura).
- Una indemnización de dos mensualidades de su salario fijo (conceptos mensuales de salario fijo).
- Y aquellas que determine el Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPÍTULO IV

Compensación y retribución económica

23. Definiciones y principios salariales

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

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

En aquellos supuestos en los que, incluyendo todos los conceptos que forman parte de la estructura salarial en cómputo anual, el salario resultante sea inferior al Salario Mínimo Interprofesional que en cada momento legalmente se establezca, se complementará el salario abonándose las diferencias que correspondan en proporción al tiempo trabajado.

24. Salario fijo

Constituye el salario fijo la cantidad mínima garantizada en convenio para cada Grupo y Nivel Profesional recogido en el anexo II, y que se distribuye en:

- a) Salario Base: Salario fijo para cada Grupo y Nivel basado en la consideración del hecho de prestar servicios en la empresa BSH como trabajador por cuenta ajena. Se incluye en este concepto la cantidad del absorbido plus contratado y la penosidad.
- b) Pagas Extras: Corresponden a las dos pagas tradicionales de Junio y Navidad. Se abonarán cada una de ellas con treinta días de salario base.
- c) Complemento Personal. En este concepto se incluyen a título individual las condiciones personales que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio y que pueden provenir o bien de la existencia de convenios aplicables a las ya desaparecidas empresas que finalmente han conformado el Grupo BSH Electrodomésticos España, o bien de la consolidación a título individual de incrementos o mejoras salariales derivadas de anteriores acuerdos colectivos, incluyéndose igualmente los incrementos salariales pactados en el artículo 26 de este convenio colectivo. Todas esas condiciones se recogen, para el primero de los casos, para cada trabajador en su documento *Ad Personam* del anexo I, no siendo necesario documento alguno para el segundo y tercero de los casos, al estar recogidas en acuerdos colectivos.

Dado que cada Complemento Personal ofrece diferentes cantidades, el concepto no se recoge en el anexo II.

No obstante lo anterior, para aquellos trabajadores que a la firma del presente convenio no tengan Complemento Personal, les será creado como parte de su retribución salarial fija en los términos establecidos en el artículo 26 relativo a los incrementos salariales, no siendo necesario recoger tal condición económica individual surgida de la aplicación del mencionado artículo 26 en documento alguno, al estar prevista y regulada ya su creación y devengo en el presente convenio.

25. Salario variable. Primas

Constituye el salario variable las cantidades que los trabajadores pueden conseguir en base a las diferentes primas variables aplicables a cada Grupo y Nivel Profesional y en base a complementos. Las primas aplicables a cada Grupo y Nivel quedan recogidas en el anexo III y se detallan a continuación:

a) Primas.

a.1) Primas para Funciones de Reparación y Asistencia-Grupo 3 Nivel D. Las primas de incentivos denominadas Primas de Facturación Fuera y Dentro de Garantía, Prima de Calidad, Prima de Rentabilidad, se ajustarán a los sistemas pactados a continuación, tanto en las exigencias para alcanzar los mínimos que dan derecho a su percepción, como al importe pactado para cada una de ellas.

a.1.a) Prima Mensual de Facturación Fuera y Dentro de Garantía.

a) Prima Facturación Fuera de Garantía: La Facturación Real o Total Fuera de Garantía es una cifra relacionada con las intervenciones fuera de garantía realizadas por el técnico, siempre en cómputo mensual. Sobre esta facturación neta mensual del Técnico relativa a las intervenciones realizadas Fuera de Garantía, se aplica un determinado porcentaje. Dicho porcentaje será del 11,5 % para todos los centros y años de vigencia del convenio.

La cantidad resultante de aplicar el porcentaje correspondiente constituye la Prima o Variable de Facturación Fuera de Garantía, que se abonará mensualmente.

b) Prima de Garantía: la prima de Garantía consiste en una cantidad abonada mensualmente al técnico reparador, resultante de multiplicar por 0,36 cada una de las UT's (unidades de tiempo) facturadas en Garantía de las intervenciones contabilizadas en el mes correspondiente.

Todas y cada una de las intervenciones en garantía realizadas por el técnico reparador, conllevan la facturación de un número de UT's de acuerdo a la tabla de baremos UT's establecida por los Departamentos técnicos correspondientes, y que preestablece unas UT's determinadas para todas y cada una de las intervenciones realizadas en garantía. Las UT's facturadas por el técnico en cada una de las intervenciones en garantía estarán siempre dentro de los baremos que para tal intervención establezca la tabla de baremos UT's, no pudiéndose por lo tanto facturar más UT's que las indicadas en la mencionada tabla.

c) Factor corrector Prima Facturación Fuera de Garantía y Prima de Garantía: El resultado de ambas primas, la de facturación Fuera de Garantía y la de Garantía, quedará corregido mensualmente en función del nivel de consecución del indicador 2/85 del centro. Dicho indicador hace referencia al tiempo transcurrido desde que se recibe el aviso de reparación en el centro de servicio hasta que éste es terminado, reflejando el porcentaje de las intervenciones recibidas en el centro de servicio que han sido realizadas y terminadas en un plazo de dos días. De este modo, la corrección de ambas primas quedará configurada de la siguiente manera:

– Si la consecución mensual del 2/85 del centro de servicio es igual o menor al objetivo anual marcado como 50 %, ambas primas se abonarán al 95 %.

- Si la consecución mensual del 2/85 del centro de servicio es igual al objetivo anual marcado como 100 %, ambas primas se abonarán al 100 %.
- Si la consecución mensual del 2/85 del centro de servicio es igual o superior al objetivo anual marcado como 150 %, ambas primas se abonarán al 105 %.

La aplicación de este escalado será progresiva y proporcional al nivel de consecución, pudiéndose dar por tanto porcentajes de consecución entre el 95 % y el 100 % y entre el 100 % y el 105 %.

Anualmente, la Dirección informará de los objetivos que para el indicador 2/85 se establezcan cada año. Estos objetivos serán fijados de acuerdo a un escalado de consecución, que será de 50, de 100 y de 150. Para el año 2023, el objetivo 2/85 queda configurado de la siguiente manera:

- Consecución al 50 %: terminación del 80 % de los avisos en dos días.
- Consecución al 100 %: terminación del 85 % de los avisos en dos días.
- Consecución al 150 %: terminación del 90 % de los avisos en dos días.

En caso de prórroga del convenio colectivo, y de cara al cálculo de las primas y variables ligadas al indicador 2/85, se tendrán en cuenta los objetivos y escalados que para los años 2027 y siguientes establezca la Dirección. Caso de no fijar objetivo ni escalado alguno, en su defecto serán de aplicación los fijados para el año 2026.

a.1.b) Prima Mensual de Calidad. Se basa en cuatro indicadores: el indicador 2/85 al que hace referencia el punto anterior, el sistema de calidad que la empresa ha llamado Q Duplicados, el sistema de calidad que la empresa ha llamado NPS, y la valoración del stock medio de material que los técnicos reparadores portan en las furgonetas.

De este modo, la prima mensual de calidad consiste en una cantidad resultante de aplicar un determinado porcentaje, que oscilará entre un 4 % –mínimo– y un 8 % –máximo–, que se obtendrá en función de la consecución mensual de esos cuatro indicadores de calidad, que con un peso de entre un 1 % y un 2 % cada uno de ellos, se aplicará sobre la facturación neta Fuera de Garantía mensual del técnico.

Los indicadores que sirven de base a la prima de calidad son los siguientes:

a) Consecución del 2/85 (del centro): este indicador mide, a grandes rasgos, la rapidez en resolver y terminar los avisos de reparación recepcionados en el centro de servicio. Dicho indicador hace referencia al tiempo transcurrido desde que se recibe el aviso de reparación en el centro de servicio hasta que este es terminado, reflejando el porcentaje de las intervenciones recibidas en el centro de servicio que han sido realizadas y terminadas en un plazo de dos días. Teniendo en cuenta lo indicado en el apartado a.1.a de este artículo 25 respecto a los objetivos que para este indicador se establezcan anualmente por Dirección, el porcentaje que corresponda aplicar (linealmente entre estos valores) cada mes sobre la facturación fuera de garantía del técnico será el siguiente:

- Si la consecución mensual del 2/85 del centro de servicio es igual o menor al objetivo anual marcado como 50 %, el nivel de consecución será considerado de 50, y el porcentaje a aplicar sobre la Facturación Fuera de Garantía del técnico, del 1 %.
- Si la consecución mensual del 2/85 del centro de servicio es igual al objetivo anual marcado como 100 %, el nivel de consecución será considerado de 100, y el porcentaje a aplicar sobre la Facturación Fuera de Garantía del técnico, del 1,5 %.
- Si la consecución mensual del 2/85 del centro de servicio es, igual o superior al objetivo anual marcado como 150 %, el nivel de consecución será considerado de 150, y el porcentaje a aplicar sobre la Facturación Fuera de Garantía del técnico, del 2 %.

b) Q Duplicados: Este indicador, refleja el porcentaje de avisos de reparación que exigen una segunda visita dentro de un determinado plazo de tiempo tras la primera, y

para el mismo domicilio y electrodoméstico. La fórmula que sirve de cálculo para este indicador vendría a ser la siguiente:

$$\text{Duplicados} = \frac{(\text{Reclamaciones Cías Seguros} + \text{Avisos centralizados duplicados})}{(\text{Terminados Cías Seguros} + \text{Total avisos centralizados})}$$

Anualmente, la Dirección informará de los objetivos que para el indicador Q Duplicados se establezcan cada año. Estos objetivos serán fijados de acuerdo a un escalado de consecución, que será de 50, de 100 y de 150. Para el año 2023, el objetivo Q Duplicados queda configurado de la siguiente manera:

- Consecución al 50 %: 4,80 % de duplicados.
- Consecución al 100 %: 4,20 % de duplicados.
- Consecución al 150 %: 3,60 % de duplicados.

Teniendo en cuenta lo anterior respecto a los objetivos anuales del indicador de Q Duplicados, el porcentaje que corresponda aplicar (linealmente entre estos valores) cada mes sobre la facturación fuera de garantía del técnico será el siguiente:

- Si la consecución mensual del indicador de duplicados acumulado es igual o menor al objetivo anual marcado como 50 %, el nivel de consecución será considerado de 50, y el porcentaje a aplicar sobre la Facturación Fuera de Garantía del técnico, del 1 %.
- Si la consecución mensual del indicador de duplicados acumulado es igual al objetivo anual marcado como 100 %, el nivel de consecución será considerado de 100, y el porcentaje a aplicar sobre la Facturación Fuera de Garantía del técnico, del 1,5 %.
- Si la consecución mensual del indicador de duplicados acumulado es igual o superior al objetivo anual marcado como 150 %, el nivel de consecución será considerado de 150, y el porcentaje a aplicar sobre la Facturación Fuera de Garantía del técnico, del 2 %.

Nota: La consecución mensual del indicador a tener en cuenta para el devengo y pago de esta prima, podrá ser la del Centro de Servicio, o la individual de cada empleado, lo cual se comunicará con carácter anual, a comienzos de cada año de vigencia del convenio colectivo.

c) Nivel de satisfacción de usuarios (Q NPS): Este indicador, refleja el nivel de satisfacción de los usuarios de las diferentes marcas que representa BSH España, obtenido mediante encuestas de satisfacción, a los usuarios atendidos por el centro de servicio. Anualmente, la Dirección informará de los objetivos que para tal indicador se establezcan cada año. Estos objetivos serán fijados de acuerdo a un escalado de consecución, que será de 50, de 100 y de 150, de modo que el porcentaje que corresponda aplicar (linealmente entre estos valores) cada mes y sobre la facturación fuera de garantía del técnico, será el siguiente:

- Si la consecución mensual del indicador Q NPS acumulado del centro de servicio es igual o menor al del objetivo anual marcado como 50, el nivel de consecución será considerado de 50, y el porcentaje a aplicar sobre la Facturación Fuera de Garantía del técnico, del 1 %.
- Si la consecución mensual del indicador Q NPS acumulado del centro de servicio es igual al objetivo anual marcado como 100, el nivel de consecución será considerado de 100, y el porcentaje a aplicar sobre la Facturación Fuera de Garantía del técnico, del 1,5 %.
- Si la consecución mensual del indicador Q NPS acumulado del centro de servicio es –como mínimo– igual al objetivo marcado –según el escalado– como 150, el nivel de consecución será considerado de 150, y el porcentaje a aplicar sobre la Facturación Fuera de Garantía del técnico, del 2 %.

d) Valor Stock medio de furgonetas. (Individual): Este indicador, refleja el valor mensual medio del stock de piezas de repuesto y accesorios que cada técnico reparador porta en su furgoneta. Anualmente, la Dirección informará de los objetivos que para tal indicador se establezcan cada año, los cuales podrán ser diferenciados en función de la naturaleza de las reparaciones a desarrollar (p. ej. técnicos exclusivos Gaggenau), la forma en que se recepcione el material (técnicos «desplazados» o «súper-desplazados») o por otros motivos que aconsejen tal diferenciación. Estos objetivos serán fijados de acuerdo a un escalado de consecución, que será de 50, de 100 y de 150, de modo que el porcentaje que corresponda aplicar (linealmente entre estos valores) cada mes y sobre la facturación fuera de garantía del técnico, será el siguiente:

– Si la consecución mensual individual del indicador es igual o menor al objetivo marcado –según el escalado– como 50, el nivel de consecución será considerado de 50 y el porcentaje a aplicar sobre la Facturación Fuera de Garantía del técnico, será del 1 %.

– Si la consecución mensual individual del indicador es igual al objetivo marcado –según el escalado– como 100, el nivel de consecución será considerado de 100 y el porcentaje a aplicar sobre la Facturación Fuera de Garantía del técnico, será del 1,5 %.

– Si la consecución mensual individual del indicador es, como mínimo, igual al objetivo marcado –según el escalado– como 150, el nivel de consecución será considerado de 150, y el porcentaje a aplicar sobre la Facturación Fuera de Garantía del técnico, del 2 %.

e) Aplicación de los escalados: La aplicación de los escalados correspondientes a cada uno de los cuatro indicadores que conforman la denominada Prima de Calidad, será progresiva y proporcional al nivel de consecución, pudiéndose dar por tanto niveles de consecución entre 50 y 100, y entre 100 y 150, y pudiéndose por lo tanto aplicar un porcentaje sobre la facturación fuera de garantía del técnico entre el 1 % y el 2 %, en función del porcentaje de consecución mensual.

f) Objetivos: en caso de prórroga o aplicación por ultraactividad del convenio colectivo, y de cara al cálculo de las primas y variables ligadas a los diferentes indicadores de calidad, se tendrán en cuenta los objetivos y escalados que para los años 2027 y siguientes establezca la Dirección. Caso de no fijar objetivo ni escalado alguno, en su defecto serán de aplicación aquellos que se hubieran fijado para el año 2026 para cada uno de los indicadores.

a.1.c) Prima de Rentabilidad. Consiste en un porcentaje a aplicar sobre la facturación neta mensual e individual Fuera de Garantía, calculado de la siguiente manera: a través de esta prima se trata de remunerar la rentabilidad del técnico reparador, medida de manera individual y de acuerdo a una referencia objetiva, igual para todo el colectivo de técnicos reparadores, comparando por un lado la suma de su facturación neta mensual que incluye la facturación fuera y dentro de garantía individual y la facturación por ventas de productos Lima y contratos de mantenimiento CEW y C4L, con, por otro lado, la facturación media exigida por técnico de manera objetiva, para ese mismo periodo de tiempo y por esos mismos conceptos (facturación fuera y dentro de garantía, venta de productos Lima y venta de contratos de mantenimiento CEW y C4L). De este modo, a comienzos de cada año, se fijará la llamada FACTURACIÓN DIARIA EXIGIDA, la cual se obtendrá de dividir el importe de la «Facturación media por técnico» por el número de días de trabajo. Por estos últimos se considerarán todos los días laborables del año susceptibles de trabajar una vez se elabore el calendario laboral, excluyéndose vacaciones, exceso de calendario, horas/días de formación y horas sindicales. Así:

$$\text{FACTURACIÓN DIARIA EXIGIDA} = \frac{\text{FACTURACIÓN MEDIA POR TÉCNICO}}{\text{N.º DE DÍAS DE TRABAJO DEL AÑO}}$$

El importe obtenido de esta FACTURACIÓN DIARIA EXIGIDA, será invariable a lo largo del año natural.

A continuación se calculará la FACTURACIÓN DIARIA REAL del técnico, para lo cual, es necesario dividir la suma total de su facturación neta mensual fuera y dentro de garantía y dividirla por el N.º DE DÍAS DE TRABAJO del mes en cuestión. Así:

$$\text{FACTURACIÓN DIARIA REAL} = \frac{\text{FACTURACIÓN NETA MENSUAL FG + G}}{\text{N.º DE DÍAS DE TRABAJO DEL MES}}$$

Una vez conocidos estos datos, a la facturación neta mensual e individual Fuera de Garantía de cada Técnico se le aplicará un porcentaje que se obtiene de la comparación de su FACTURACIÓN DIARIA REAL obtenida en el mes, respecto a la FACTURACIÓN DIARIA EXIGIDA. Así:

$$\text{PRIMA DE RENTABILIDAD} = \frac{\text{PRIMA DE RENTABILIDAD}}{\text{FACTURACIÓN DIARIA EXIGIDA}}$$

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

- Facturación diaria real del Técnico < 85 % facturación diaria exigida según CR = 1 %.
- Facturación diaria real del Técnico < 90 % facturación diaria exigida según CR = 2 %.
- Facturación diaria real del Técnico < 95 % facturación diaria exigida según CR = 2,5 %.
- Facturación diaria real del Técnico < 100 % facturación diaria exigida según CR = 3 %.
- Facturación diaria real del Técnico < 105 % facturación diaria exigida según CR = 3,5 %.
- Facturación diaria real del Técnico < 110 % facturación diaria exigida según CR = 4 %.
- Facturación diaria real del Técnico < 115 % facturación diaria exigida según CR = 4,5 %.
- Facturación diaria real del Técnico < 120 % facturación diaria exigida según CR = 5 %.
- Facturación diaria real del Técnico > 120 % facturación diaria exigida según CR = 6 %.

Facturación media por técnico: Anualmente, la Dirección informará a los Representantes de los Trabajadores de la facturación media por técnico, que incluirá la facturación media por técnico por ingresos fuera y dentro de garantía, por ingresos por venta de productos Lima y por ingresos por venta de contratos de mantenimiento CEW y C4L.

Otras consideraciones.

– Mínimo de Avisos terminados por día: las primas recogidas en este artículo se devengarán y percibirán por los días en los que el Técnico realice un mínimo de 4 avisos de reparación con estado Terminado-Terminado. No obstante lo anterior, aquellos meses en los que el técnico reparador tenga un IPA individual mensual de al menos 7 avisos/día, el mínimo de avisos a aplicar para el devengo y percepción de las primas de reparación y asistencia, será de 3 avisos de reparación con estado Terminado-Terminado.

No obstante lo anterior, y de manera excepcional, se aplicará el mínimo de 1 aviso terminado por día para percibir la prima, los días en los que el IDT del técnico incluya la realización de un aviso de la marca Gaggenau, o bien cuando la facturación del técnico de ese día concreto sea de al menos, 250 euros. En este caso, será el trabajador afectado, a través de su Responsable Inmediato quien lo comunique al Departamento de Recursos Humanos para su consideración en el cálculo de las primas de reparación y asistencia.

– Liquidación en finiquito de Primas de Reparación y Asistencia (Facturación, Calidad y Rentabilidad): Para la liquidación de finiquito no se tomarán las primas del mes de baja sino la media de los tres meses anteriores y en proporción a los días trabajados en el mes de baja.

– Indicador 1/85: las referencias al indicador 2/85 recogidas en este artículo, quedan supeditadas al cumplimiento del objetivo 1/85. De tal modo, que si finalizado el año natural, no se hubiesen alcanzado en el centro los objetivos fijados para tal indicador, la Dirección podrá sustituir la referencia al indicador 2/85 por la referencia al indicador 1/85, lo cual sería en su caso comunicado al comienzo del año.

– Ajuste de primas: La suma de la totalidad mensual de las primas a percibir por todo el colectivo de Técnicos Reparadores de cada Centro de Trabajo (trabajadores del grupo 3 niveles D del sistema de clasificación profesional recogido en el artículo 20 del presente convenio) a las que hacen referencia los apartados a.1.a), a.1.b) y a.1.c) de este artículo, no podrá en ningún caso de los porcentajes que para cada centro se establezcan de la suma total mensual de los ingresos netos en garantía y fuera de garantía de Gerona, Tarragona y Palma de Mallorca, respectivamente. En caso de que la suma de la totalidad mensual de estas primas exceda dichos porcentajes de la suma total mensual de los ingresos netos en garantía y fuera de garantía del mencionado colectivo de cada centro de trabajo, no se abonará tal exceso, ajustándose, centro por centro y de manera individualizada, las primas a percibir por cada uno de los trabajadores que hayan de percibirlas y en la misma proporción. Es decir, el ajuste será proporcional para cada técnico reparador.

El porcentaje a tener en cuenta para el ajuste de primas para cada centro y año de vigencia será el siguiente:

Centro	Porcentaje máximo de prima
Gerona.	13,80
Tarragona.	15,10
Palma de Mallorca.	13,60

– Retribución boletines Gaggenau: los boletines de reparación de electrodomésticos de la marca Gaggenau, se retribuirán con una cantidad fija por boletín que será de:

- 20 euros en el caso de boletines en garantía.
- 40 euros en el caso de boletines fuera de garantía.

En el supuesto de que la cantidad resultante de multiplicar los boletines Fuera de Garantía y Garantía de Gaggenau realizados en el mes, por las cantidades antes mencionadas, supere el 20 % de la facturación neta total por los avisos de reparación de dicha marca realizados en el mismo mes, la prima a abonar será igual al 18 % de la facturación neta total mensual de dichos avisos.

La facturación y las UT's correspondientes a los boletines Gaggenau se descontarán de la facturación neta mensual Fuera y dentro de Garantía, así como de las UT's facturadas, a efectos del cálculo de las primas de reparación y asistencia reguladas en el presente artículo. Del mismo modo, y a efectos del cálculo del ajuste de primas, dicha facturación se descontará igualmente de la suma total mensual de los ingresos netos en garantía y fuera de garantía de cada uno de los centros.

Por boletín Gaggenau, a los efectos de la remuneración descrita en el presente artículo, se entenderán todas las reparaciones realizadas y terminadas en los aparatos de la mencionada marca, incluidas puestas en marcha. Quedan expresamente excluidos los boletines de canje, los TI 31–, y las reparaciones especiales.

Por otro lado, en aquellos supuestos en que para la realización de una reparación de un electrodoméstico de la marca Gaggenau sea necesaria la ayuda de otro técnico reparador, estas ayudas no se remunerarán vía boletín, sino que se considerarán a los efectos del pago de las variables de reparación y asistencia como tiempo improductivo, abonándose por dichos trabajos una prima igual a la recogida en el artículo 25.a).1.e) (prima permiso retribuido), en su parte proporcional.

A los técnicos exclusivos Gaggenau, si los hubiere, les será de aplicación la misma estructura de remuneración que ha venido aplicándose hasta la firma del presente convenio, y siempre y cuando se mantengan los acuerdos comerciales con la marca que permitan disponer de técnico/s exclusivo/s.

– Retribución boletines TI42: Los boletines de reparación TI42 por reparaciones de electrodomésticos cubiertas por contratos de mantenimiento CEW y realizadas fuera del período de garantía legal, se retribuirán con la suma de las siguientes retribuciones:

- Con la Prima de Garantía que corresponda en función de las UT's de acuerdo al sistema de primas para funciones de reparación y asistencia.
- Con una cantidad fija por boletín que será de 6 euros.

La retribución será mensual, y por los boletines TI42 efectivamente realizados y terminados el mes anterior.

a.1.d) Primas para Funciones Reparación y Asistencia del Grupo 3 D Acoge. Se les abonarán en su caso las anteriores primas en la cuantía que corresponda al aplicarle un porcentaje según Nivel y período Acoge y en función de lo que determina la empresa en el Plan formativo Acoge en cada momento.

No obstante lo anterior, y si las concretas circunstancias que dan lugar a la contratación e incorporación del ACOGE lo determinan, podrán pactarse de manera individual sistemas de retribución variable diferentes a los previstos en los apartados anteriores, y que, garantizando un porcentaje de salario ligado a productividad, facturación y calidad, pueda dar respuesta tanto a las necesidades del servicio como a las especiales circunstancias que hayan dado lugar a tal contratación.

a.1.e) Prima de Vacaciones. La prima de vacaciones, exclusivamente para los técnicos sometidos al sistema de primas recogidos en los apartados inmediatamente anteriores, será la media de todas las primas variables cobradas en los doce últimos meses. En situación de Permiso Retribuido y horas o días de Formación (en este sentido, ver artículo 22.a), la prima será también la media de los doce últimos meses.

a.1.f) Prima preparador de avisos. Quien fuera designado entre el personal técnico reparador (personal de convenio, perteneciente al Grupo 3 Nivel D del Sistema de Clasificación Profesional pactado), para realizar, en exclusiva, las tareas de preparación de avisos de reparación para sus compañeros del mismo o distinto centro, percibirá, en tanto en cuanto realice dichas funciones, y en parte proporcional a dichos periodos, una prima mensual igual a la prima mensual media de los técnicos reparadores para los que prepare avisos, corregida por un factor corrector que será del 90 %.

No obstante lo anterior, y para el supuesto de creación de puestos de preparador de avisos no cubiertos con técnicos reparadores que estuviesen previamente de alta como trabajadores encuadrados en el Grupo 3 Nivel D de acuerdo al sistema de Clasificación Profesional regulado en el presente convenio, podrá establecerse un sistema de retribución variable distinto, en el que de manera orientativa se tendrá en cuenta tanto la productividad entendida por el número de avisos preparados al mes como por el porcentaje de acierto en la preparación.

a.2) Prima Función Almacén y Mostrador. Prima Accesorios y repuestos. Aquellos que realicen funciones propias de almacén y mostrador percibirán una prima del 15 % del margen que venga establecido por el proveedor del producto Accesorio de que se trate.

Desde la firma del convenio, aquellos que realicen funciones propias de almacén y mostrador percibirán una prima por la venta de Repuestos consistente en un porcentaje del 0,50 % sobre la venta neta de aquellos.

Por tales ventas se entenderán aquellas que efectivamente se realicen y posteriormente se cobren por el personal de convenio designado para tales funciones.

La prima resultante de aplicar los mencionados porcentajes sobre el total de las ventas netas de repuestos, se repartirá a partes iguales entre los empleados que realicen tareas de venta en mostrador.

a.3) Prima Resto Funciones de Niveles no Exentos. Se establece una variable por cada centro de trabajo, y de forma lineal, que se repartirá entre todos aquellos que no realicen normalmente funciones de reparación y asistencia, reparación o almacén, y no sean del denominado personal Exento o Acoge, que basada en el indicador 2/85 y en el QCALIPSO será:

- Del 3 % del salario medio de dicho personal si la consecución del sistema QCALIPSO (cuyo peso es del 1 %) y del indicador 2/85 (cuyo peso es del 2 %) es igual a la del objetivo anual.

- Si la consecución es distinta al objetivo, que se mide mensualmente, se multiplicará el factor 1 en el caso del QCALIPSO y 2 en el caso del 2/85 por el porcentaje de consecución, determinando así un porcentaje de pago de variable superior o inferior a dicha consecución.

El pago se realizará semestralmente, una vez conocidos los datos de consecución de dicho sistema, de manera que en cada semestre se perciba hasta un 1,5 % en base a la fórmula descrita.

Si a lo largo de la vigencia del convenio otros indicadores (NPS, cumplimiento de cita, etc.), reflejaran en mejor medida el nivel de satisfacción de los usuarios atendidos, podrá sustituirse el indicador QCALIPSO por uno de estos indicadores, lo cual se comunicará a los representantes de los trabajadores, manteniéndose en todo caso el peso del 1 % en el porcentaje de prima.

a.4) Primas Resto Funciones de Niveles Acoge. Se les abonarán las primas recogidas en el punto anterior en la cuantía que corresponda al aplicarle al total el porcentaje según su Nivel Acoge.

a.5) Comisión por Venta de Productos/Servicios. Cuando como actividad complementaria a la actividad principal de reparación y asistencia el técnico reparador realice ventas de productos o servicios percibirá como compensación una prima por las ventas que efectivamente realice y se cobren por la empresa. Para ello, la Empresa establecerá los productos y servicios en venta y marcará las condiciones y reglas para la consecución de la prima. De esto último y de los cambios que se produzcan, se deberá dar conocimiento a los Representantes de los Trabajadores.

a.6) Comisión por venta de aparatos: En el supuesto de que a lo largo de la vigencia del convenio se estableciese la posibilidad de, como actividad complementaria a la actividad principal de reparación y asistencia, realizar ventas directas a usuario por parte del personal reparador (Grupo 3 Nivel D), la Dirección establecerá la comisión correspondiente por dichas ventas en función del margen o facturación que por las mismas pudiera obtener el Servicio BSH al Cliente. De esto último, así como de las condiciones y reglas para la consecución de la prima y de los cambios que se produzcan, se deberá dar conocimiento a los Representantes de los Trabajadores.

b) Complementos.

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

b.2) Retén de Emergencia. Se percibirán 55 euros por cada sábado que un trabajador haya sido nominado para atender las posibles emergencias que surjan. En el supuesto de que el retén de emergencia sea realizado en domingo o festivo, se percibirán 45 euros por cada día. El trabajador deberá estar plenamente localizable durante esos días para su cobro. Además, por cada aviso efectivamente facturado por el trabajador en retén de emergencia, este último percibirá el 50 % del valor del concepto emergencia que haya cobrado de acuerdo a lo que fije la empresa en cada momento.

b.3) Prima por no disfrute de Vacaciones de Junio a Septiembre: Aquellos trabajadores que a solicitud de la empresa disfruten todas las vacaciones a las que tienen derecho anualmente fuera de los meses comprendidos entre Junio y Septiembre, ambos inclusive, percibirán una prima de 350 euros.

De manera alternativa y no acumulativa a lo indicado en el párrafo anterior, en aquellos centros en los que la totalidad de los técnicos reparadores no disfruten de vacaciones durante los meses de julio y agosto, percibirán una compensación de 100 euros.

c) Dietas. Si por necesidades del servicio algún trabajador hubiera de desplazarse de la localidad en que habitualmente tenga su residencia y lugares en que efectúa su trabajo, la Empresa abonará los valores que fije BSH Electrodomésticos España, SA anualmente en norma interna.

Procedimiento de ingreso de liquidaciones y abono de dietas y otros gastos: la forma de proceder respecto a la liquidación e ingreso de las cantidades recaudadas por el personal reparador (Grupo 3 Nivel D), así como respecto a la compensación por los gastos en los que se haya incurrido con ocasión de la prestación laboral, incluidas las dietas, se fijará en el oportuno documento que hará las veces de instrucción interna al respecto. Con anterioridad a su entrada en vigor, serán consultados los Representantes de los Trabajadores.

d) Horas de exceso. En el supuesto de solicitarse por la Empresa y aceptarse por el Trabajador la compensación de las horas de exceso de calendario en los términos recogidos en el artículo 28.c), las horas de exceso que se trabajen por encima de las 1.760 se calcularán, y en su caso compensarán, mediante la división del salario según tablas y la jornada anual de referencia (1.760 horas).

e) Compensación asistencia. El colectivo de trabajadores de convenio, por su asistencia diaria al trabajo, percibirán desde el año 2025 y en proporción a su jornada de trabajo, una prima mensual en la cuantía de 12 euros (cuantía prevista para un trabajador a tiempo completo).

Perderán el derecho a percibir esta prima, los trabajadores que falten al trabajo siempre que no concurren las circunstancias siguientes: vacaciones, exceso de calendario, permiso retribuido, horas sindicales, asistencia a cursos de formación incluidos en el plan de formación de la empresa, accidente de trabajo y ejercicio del derecho a huelga legal. El abono se hará a mes vencido para poder comprobar las incidencias de tiempos.

26. Incrementos salariales

Para cada uno de los años de vigencia del convenio, años 2023, 2024, 2025, y 2026, los incrementos salariales vendrán conformados por los siguientes porcentajes:

1. Incremento garantizado para todo el colectivo de trabajadores de convenio:

Año 2023: 0 %. Para el año 2023, los importes correspondientes a los diferentes conceptos del fijo serán los correspondientes al año 2022.

Año 2024:

- Un 3 %, a aplicar sobre tablas salariales.
- Un 1,25 % a aplicar sobre el Salario Fijo devengado el año anterior, y consolidable en complemento personal.

Año 2025:

- Un 2 %, a aplicar sobre tablas salariales.
- Un 1,25 % a aplicar sobre el Salario Fijo devengado el año anterior, y consolidable en complemento personal.
- Incremento lineal* de 200 euros anuales en las tablas salariales y para cada nivel retributivo del personal de convenio.

Año 2026:

- Un 1 %, a aplicar sobre tablas salariales.
- Un 1,25 % a aplicar sobre el Salario Fijo devengado el año anterior, y consolidable en complemento personal.
- Incremento lineal* de 200 euros anuales en las tablas salariales y para cada nivel retributivo del personal de convenio.

* Notas:

- Las cantidades mencionadas para el incremento lineal en tablas salariales están referidas a un trabajador a tiempo completo.
- Los incrementos lineales en tablas salariales aplican a los niveles retributivos de convenio (Grupo 2 Nivel B y Grupo 3 Niveles A, B, C y D), excepto a los niveles Acoge C y D, pues los importes salariales de tablas del colectivo Acoge consisten en un porcentaje del salario según tablas de los niveles C y D.
- El incremento lineal se adiciona al salario de tablas una vez se hayan calculado los incrementos salariales porcentuales.
- Las cantidades mencionadas para el incremento lineal en tablas salariales se reparten a partes iguales en las 14 pagas, las 12 mensuales y las 2 extraordinarias.

2. Incremento variable:

Adicional y exclusivamente para el personal reparador (Grupo 3 Nivel D):

Durante el primer trimestre de los años 2025, 2026 y 2027, respecto a los años 2024, 2025 y 2026 respectivamente, se abonará al personal reparador que se encuentre encuadrado en el grupo 3 niveles D, una prima extraordinaria no consolidable que variará en función de la suma de la facturación neta fuera de garantía y garantía generada durante el año natural anterior, de acuerdo al escalado indicado más abajo.

Los mencionados tramos y el consecuente devengo tendrán carácter absoluto y no progresivo. Del mismo modo, las cantidades no son acumulables. Por facturación neta fuera de garantía y garantía, se entiende la facturación neta obtenida por las reparaciones fuera de garantía y garantía realizadas por el técnico reparador a lo largo del año natural y que son computables de cara a la cuenta de resultados del centro.

Adicionalmente, se consolidará en complemento personal una cantidad lineal anual, que se hará efectiva en el importe del complemento personal del año posterior.

Facturación FG +G – Euros	Prima extraordinaria – Euros	Importe a consolidar en CP anual – Euros
>100.000	50	50
>110.000	90	60
>120.000	150	75
>130.000	200	100
>140.000	250	150

La parte variable de incremento salarial servirá para calcular el complemento personal definitivo de cada los años 2024, 2025 y 2026, no generándose atrasos.

Habida cuenta de que este sistema de incrementos salariales puede suponer la consolidación de parte de las cantidades resultantes en complemento personal y no en tablas salariales, aquellas personas que a la fecha de la firma del convenio colectivo ya cuenten con complemento personal, la cantidad que pudiese adicionarse al complemento personal se sumaría al complemento personal ya existente. En el caso de las personas que a la firma de convenio no cuenten con complemento personal, este se crearía, consolidándose la cantidad que correspondiese como parte de su salario fijo y de acuerdo al sistema de incrementos salariales pactado en este artículo.

Por salario fijo devengado el año anterior, se entienden todas las cantidades percibidas a lo largo del año en cuestión por los conceptos salario base, complemento personal, pagas extra y complemento personal de las pagas extra.

26 bis. Bonus no consolidable por productividad (Bonus IPA)

Desde la firma del convenio y hasta el final de la vigencia del mismo, entendiéndose por tal el 31 de diciembre de 2026, se abonará mensualmente a todo el personal no exento incluido en los Grupos Profesionales 2 y 3 un bonus no consolidable individual en función del índice de productividad de avisos mensual e individual de cada técnico, medido a través del índice IPA. Dicho bonus, será igual a una cantidad resultante de aplicar un porcentaje sobre el salario fijo mes (por tal se considera salario base mensual y complemento personal del mes) devengado por cada trabajador respecto al mismo periodo en que se calcule el IPA. Dicho porcentaje será calculado en diferentes tramos y de la siguiente manera:

- Tramo 1: todo lo que supere 6,5 avisos de IPA y hasta 7 avisos, se multiplicará por 0,25 %.
- Tramo 2: todo lo que supere los 7 avisos de IPA se multiplicará por 0,50 %.
- Tramo 3: todo lo que supere los 8 avisos de IPA se multiplicará por 0,75 %.
- Tramo 4: todo lo que supere los 9 avisos de IPA se multiplicará por 1 %.

La suma total de los porcentajes resultantes de cada tramo será el porcentaje a aplicar sobre el salario fijo mes devengado.

En el caso del personal que no realice funciones de reparación y asistencia, en el caso de técnicos exclusivos Gaggenau y en el caso del personal Acoge (de forma proporcional al período acoge y técnico de calle, caso de solaparse), para el cálculo y su consecuente abono se tomará el IPA medio del Centro, salvo que su IPA individual (técnicos en período Acoge y exclusivos Gaggenau si los hubiere) sea superior al IPA medio del centro.

A la hora del devengo y pago de este bonus, éste se realizará de manera proporcional al tiempo de alta en la empresa y las percepciones salariales fijas a lo largo del período de devengo del bonus.

Posibilidad de consolidación: en el supuesto de que el IPA individual medio y definitivo de cada uno de los años 2023, 2024, 2025 y 2026 sea superior a 9 avisos/día, al inicio de cada uno de los años 2024, 2025, 2026 y 2027, se consolidará en Complemento Personal una cantidad igual al 20 % de las cantidades percibidas en concepto de Bonus IPA a lo largo del año, y que comenzaría a abonarse a principio de cada uno de los años 2024, 2025, 2026 y 2027.

Consideraciones: el Índice de Productividad de Avisos (IPA) es la media anual de avisos de reparación a domicilio terminados por técnico y día en el centro de trabajo. A efectos del cómputo del IPA se atenderá a las siguientes consideraciones:

- En relación al n.º de días, se computarán únicamente aquellos días en que se genere IDT (informe diario de trabajo) con avisos terminados, no contabilizando las ausencias (vacaciones, permisos, etc...).

- Respecto a los avisos terminados, sólo se considerarán para el cálculo del IPA, aquellos avisos terminados que hayan generado un IDT de Exterior.

- Quedan excluidos del cómputo del IPA: Boletines LIMA, boletines de venta de accesorios, boletines de venta de repuestos, peritaciones (TI 21*), segundas reparaciones por fallo del técnico (TI 31-), así como los boletines rectificativos y adicionales. En aquellos casos en los que un técnico reparador dedique el total de su jornada a la realización de peritaciones (TI21), el IPA a considerar para esa jornada será el IPA individual obtenido el año inmediatamente anterior.

- Avisos Gaggenau: En el supuesto de que hubiese Técnico/s de plantilla exclusivo/s de la marca Gaggenau, éstos se excluirán del cómputo del IPA y si no los hubiere, los avisos Gaggenau realizados por los técnicos tendrán un valor de 1,5 a los solos efectos de calcular el IPA.

– Consideración de las puestas en marcha (TI 84): A efectos de IPA, al boletín de PEM se le dará el valor de 1, asignándose el siguiente valor adicional por los aparatos registrados: 0,5 avisos por cada aparato adicional de los registrados en la puesta en marcha. En el caso de Gaggenau, se considerará el boletín de PEM tal y como consta en el punto anterior, al cual se le dará el valor unitario de 1,5, asignándose el valor adicional de 1 por cada aparato adicional.

– Tiempos improductivos: En el supuesto de que en el IDT el tiempo improductivo supere las 4 horas, no se calculará el IPA proporcional por el resto de horas trabajadas en el día, sino que para ese día se asignará el IPA individual obtenido el año inmediatamente anterior.

– En cuanto a los técnicos, sólo se tendrán en consideración para el mencionado cómputo, los técnicos de plantilla. Excepcionalmente, se tendrán en cuenta los técnicos de plantilla en período Acoge que realicen avisos de exterior, y sólo por el tiempo en el que los realicen.

Con el ánimo de garantizar un indicador IPA que refleje del mejor modo posible la productividad real del técnico reparador, la empresa establecerá, con el fin de evitar desproporciones entre IPA y avisos efectivamente terminados, índices de correlación entre ambos: IPA y el total de avisos efectivamente terminados por técnico.

27. Liquidación de haberes

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

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

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

28. Jornada y horarios

a) Jornada Anual. La jornada de trabajo se entenderá en cómputo anual. La jornada será de 1760 horas anuales efectivas de trabajo para cada uno de los años de vigencia del convenio. Tal número de horas servirá de base para la realización del calendario laboral básico anual.

b) Calendario Laboral. Será competencia de la Dirección realizar el Calendario Laboral anual básico de Centro de Trabajo que deberá ser publicado y deberá atender a las necesidades básicas del servicio. Para su elaboración se consultará a la Representación de los Trabajadores. Así mismo será competencia de la Dirección establecer y cambiar los turnos de prestación de servicios de los trabajadores de cualquier sección del Centro de Trabajo.

c) Exceso de Calendario. Las horas que resulten cada año de la diferencia entre la jornada horaria anual efectiva pactada y los días que resulten laborales, se denominarán exceso de calendario y serán de libre disposición para la empresa tras consulta con los trabajadores aunque se procurará que el disfrute se establezca de común acuerdo con el trabajador.

Su disfrute se fijará por jornadas completas o parciales y de manera individual o colectiva con un preaviso de siete días naturales.

No obstante lo anterior, y exclusivamente para los trabajadores encuadrados en el Grupo Profesional 3, Niveles D, Acoge D-3, D-2 y D-1, se establece la posibilidad de, a

solicitud de la Empresa compensar económicamente parte o la totalidad de las horas de exceso de calendario, en los términos establecidos en el artículo 25.d) del presente convenio. Para que esta compensación económica del exceso sea efectiva, será preceptiva la aceptación por parte del Trabajador.

En aquellos casos en los que habiéndose solicitado, concedido y concretado el día o días de disfrute de exceso de calendario, de manera sobrevenida el trabajador pase a situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente de trabajo, baja maternal, excedencia, permiso retribuido, etc., coincidiendo dichos períodos de ausencia con los de disfrute de exceso de calendario, las horas de exceso de calendario que coincidan con las mencionadas ausencias se entenderán consumidas, no reprogramándose con posterioridad.

d) Turnos y horarios de trabajo.

Turnos habituales*:

* Posibilidad de cambio para ajustar el exceso de calendario.

Turno de Centro de Trabajo

			Entrada	Salida
Girona.	Lunes-Jueves.	Mañana.	08:00	13:00
		Tarde.	16:00	19:00
	Viernes.	Mañana.	08:00	13:00
		Tarde.	16:00	18:30
Tarragona.	Lunes-Viernes.	Mañana.	08:07	13:00
		Tarde.	16:00	19:00
Palma.	Lunes-Jueves.	Mañana.	09:00	13:00
		Tarde.	16:00	19:00
	Viernes.	Mañana.	08:00	13:00
		Tarde.	16:00	18:00

Turno de Reparación y Asistencia: Lunes a Viernes

	Entrada teórica	Salida teórica *
Girona.	08:00	19:00
Tarragona.	08:00	19:00
Palma.	08:00	19:00

* Con tres horas para comer.

Por razones obvias del servicio en calle, la jornada diaria del personal técnico es irregular.

Turnos especiales: Sábados

	Entrada	Salida
Turno de Centro de Trabajo en Sábado.	9,00	14,00
Turno de Reparación y Asistencia en Sábado.	9,00*	14,00

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

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

- El turno de sábado se hará en el horario reducido arriba indicado respetándose por tanto las normas de descanso semanal del artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- La compensación de ese sábado de mañana será, a elección de la empresa, de un día entero de disfrute antes o después de la realización del sábado o bien una compensación económica a razón de un 130 % del salario fijo día. Con independencia del modo de compensación, a ésta habrá de añadirse un fijo de 35 euros si se realizan un mínimo de 6 avisos terminados el sábado trabajado o 45 euros si se realizan un mínimo de 7 avisos el sábado trabajado, no siendo acumulativos los mencionados importes. En el supuesto de que la compensación en tiempo no pueda llevarse a cabo durante el año en el que se trabaje el/los sábado/s en cuestión, su disfrute podrá dilatarse durante el primer trimestre del año siguiente.

- En caso de que la elección sea de un día entero de disfrute, la elección del día concreto se realizará mediante acuerdo con el Responsable Inmediato, y nunca (salvo disfrute colectivo) en jornadas en las que haya un número de ausencias del personal reparador que supere el 20 % del personal reparador del centro.

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

Horarios especiales: También para atender necesidades al alza o a la baja del servicio, la empresa, tras consulta y conformidad con los trabajadores afectados y sus representantes, podrá establecer una semana de turno de trabajo por persona con horario de inicio y fin diferente al habitual y siempre de lunes a viernes. El turno podrá afectar a todo o parte del centro de trabajo, a todas las funciones del centro o a parte de ellas y a todos los trabajadores del centro o a parte de ellos.

Flexservice: con el fin de ofrecer un servicio diferenciado que permita una mayor competitividad de la empresa en el mercado, y que permita adaptar los recursos humanos a las necesidades productivas, así como a las necesidades de los usuarios finales, lo cual redundará en una mayor competitividad, el total de la plantilla dedicada a la reparación y asistencia, podrá trabajar de Lunes a Viernes en aquellas franjas horarias que estén fuera de nuestra actual disposición de servicio. Y ello con el fin de cubrir un horario entre las 8:00 y las 20:00 h, así como de disponer de las herramientas de flexibilidad adecuadas para poder hacer frente a picos de actividad tanto al alza como a la baja. Para ello se tendrán en cuenta las siguientes garantías y criterios:

Habida cuenta del carácter irregular de la jornada de los técnicos reparadores, se establecen las siguientes garantías:

- Entre el final de una jornada diaria ordinaria y la jornada ordinaria del día siguiente mediarán al menos doce horas.

- El descanso semanal podrá acumularse por períodos de hasta catorce días de manera que el límite máximo teórico de trabajo sin descanso semanal será de 11 días, tras los cuales siempre habrá un descanso mínimo de tres días. No obstante, se disfrutará, por cada período de siete días continuos de trabajo, de un día de descanso como mínimo de los tres correspondientes a cada período de catorce días.

- El cómputo de las horas de trabajo, lo es en cómputo anual, habida cuenta del carácter irregular de la jornada del personal reparador. Ello conlleva que la distribución

de las horas pactadas como jornada efectiva sea llevada a cabo de manera irregular de acuerdo a los horarios Flexservice.

Los horarios concretos de Flexservice deberán ser comunicados y publicados por la empresa, así como si se establecen cambios en los mismos. Para la elaboración y concreción de los mismos se consultará a los Representantes de los Trabajadores. La empresa comunicará los horarios y turnos con una antelación mínima de siete días, así como los cambios que se produzcan en ellos, aunque la concreción final del preaviso estará supeditada a las necesidades de capacidad y a las circunstancias del centro como bajas IT, permisos, estacionalidad al alza o a la baja no prevista, y similares.

La característica estacionalidad y fluctuación del servicio de asistencia técnica, requiere disponer de las herramientas de flexibilidad necesarias para poder atender las necesidades de nuestros usuarios, garantizando así una situación competitiva de la empresa en el mercado. Por este motivo, si bien inicialmente se fijarán unos horarios Flexservice, éstos podrán sufrir modificaciones, así como crearse nuevos horarios y una distribución de la jornada en función de las necesidades de nuestros usuarios, y la capacidad de respuesta del centro de servicio. Respetándose en todo caso las garantías mencionadas, así como los límites de la jornada anual, y de inicio y final de la jornada diaria antes mencionados.

El personal adscrito a Flexservice será el personal técnico de plantilla. Como tales se considerarán, tanto los técnicos reparadores que no sean Acoge (Grupo 3 Nivel D) como los técnicos que encontrándose en el llamado período Acoge, sean trabajadores del Grupo 3 Nivel D-1.

e) Vacaciones: Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de veintidós días laborales de vacaciones. El derecho a su disfrute se extinguirá el 31 de diciembre del año de que se trate (con la excepción de los supuestos contemplados en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores) excepto que trabajador y empresa pacten expresamente un vencimiento posterior que nunca será más tarde del 31 de enero del año siguiente. Se disfrutarán proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa.

La mitad de los días de vacaciones los designará la empresa, y la otra mitad, el trabajador, previo acuerdo con el Responsable del Centro y teniendo en cuenta las necesidades del servicio en cada momento. Del mismo modo, y habida cuenta de que por la estacionalidad propia de los centros de costa, como es el caso de Tarragona, Gerona y Palma, es el período estival el de mayor ocupación y entrada de trabajo, a la hora de designar el disfrute concreto de los días de vacaciones, se atenderá a las siguientes normas:

Durante los meses de julio, agosto y septiembre, se establece lo siguiente:

– En caso de que el personal reparador disfrutase de vacaciones durante dichos meses, se establece que no podrá haber simultáneamente más de un técnico reparador por centro disfrutando de vacaciones, salvo que las necesidades del servicio permitan el disfrute de vacaciones de manera simultánea por parte de más de un técnico reparador.

– Disponibilidad de toda la plantilla de técnicos reparadores (a excepción del técnico/s que se encuentre de vacaciones en ese momento) para trabajar los sábados del mes de julio, agosto y septiembre.

Se establece la posibilidad de disfrutar todas las vacaciones fuera de los meses comprendidos entre Junio y Septiembre, ambos inclusive, con la compensación que se establece en el artículo 24 del convenio.

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

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

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

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

Dicho servicio podrá ser planificado únicamente para el sábado.

Su compensación queda recogida en el artículo 25 del convenio.

h) Teletrabajo: Ambas partes se remiten a la Instrucción BSH de Teletrabajo No Regular, entendiéndose por aquel que es inferior al 30 % de la jornada trimestral.

29. *Permisos y licencias*

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

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

30. *Horas extraordinarias y jornada irregular*

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

Se clasifican en:

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

Horas extras de fuerza mayor. Son aquellas que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros; así mismo, en caso de riesgo de pérdida de materias primas, estas horas extras serán obligatorias y no computarán para el máximo de horas autorizadas.

Horas extras 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 permita la legislación vigente.

Jornada Irregular. No tendrán consideración de horas extraordinarias en ningún caso las que no se designen expresamente por la empresa como tales y, especialmente aquellas que se realicen, fuera de los horarios y turnos de trabajo establecidos, como exceso de jornada diaria o semanal y posterior o anteriormente se compensen en tiempo. Dichas horas constituirán parte de la denominada «Jornada Irregular». Se deberá respetar siempre la jornada en cómputo anual de manera que nunca supere el máximo pactado, si bien el disfrute de las horas de jornada irregular podrá ser pospuesto por el trabajador como máximo hasta el fin del año siguiente al que se realizaron.

Se entiende que las horas efectivas de trabajo lo son para el establecimiento del calendario del centro y para avisos de reparación, suponiendo ello que el tiempo destinado al desplazamiento y preparación de avisos quedan incluidos en el salario base y primas y por lo tanto no se consideran horas extraordinarias en ningún caso, precisamente por la irregularidad del servicio a domicilio. Si por razones de estacionalidad de los servicios se establecen jornadas irregulares, ampliando la jornada diaria o semanal y reduciéndola posteriormente para su compensación, o viceversa, se deberá respetar siempre la jornada en cómputo anual de manera que nunca supere el máximo pactado. Tal establecimiento se comunicará al Comité de Empresa/Delegados de Personal y simultáneamente al personal afectado.

La jornada diaria del personal adscrito al servicio postventa y especialmente en aquellos casos en los que no haya Delegaciones SAT y por lo tanto centros de trabajo físicos, será irregular con el único límite de las 1.760 horas efectivas anuales. Como referencia de horarios para todo el colectivo, y en particular los técnicos reparadores, dada la naturaleza de su actividad, que fundamentalmente consiste en visitas a domicilios de usuarios para la prestación de servicios postventa, el personal estará ligado, de acuerdo a sus funciones, al turno del centro de trabajo o al turno de reparación y asistencia establecidos en el artículo 28.d) de este convenio. Así mismo, los días laborables deberán estar disponibles vía e-mail y/o móvil de empresa.

Respecto a la obligación de registrar la jornada de trabajo, ambas partes entienden que cuando la prestación del trabajo se realiza fuera del alcance del control del empresario, como es el caso de los técnicos reparadores, por razones de eficiencia en la gestión y organización del trabajo, flexibilidad y conciliación de la vida personal y laboral, se hace necesario fijar un sistema de registro diario de jornada que, salvaguardando los derechos de los trabajadores permita cumplir con los requerimientos normativos en lo que al cómputo de horas ordinarias y extraordinarias se refiere, sin que la consideración de estas quede al albur de exclusivamente una de las partes. Por ello, ambas partes acuerdan lo siguiente:

- El personal del servicio postventa, sea cual fuere la naturaleza de sus funciones, quedará adscrito al turno que le corresponda de acuerdo a sus funciones y centro de trabajo en los términos indicados en el artículo 28.d) del presente convenio.

- La jornada diaria se registrará por defecto y automáticamente por los sistemas de gestión de RRHH considerando la jornada y horario que corresponda a cada trabajador.

- A través de los medios informáticos que disponga la empresa, el trabajador podrá comunicar el inicio y final de la jornada, si estos son distintos a los fijados para su jornada, turno y horario y/o si han supuesto una jornada superior o inferior a la prevista. En el caso de que se comunique una jornada superior a la prevista, y en aquellos supuestos en los que la prestación del trabajo se realice fuera del centro de trabajo o en ausencia del responsable inmediato, corresponderá al trabajador justificar los tiempos de trabajo efectivo, así como las pausas, a fin de determinar el n.º de horas de trabajo efectivo realizadas. De justificarse, esas horas se considerará que forman parte de la llamada «jornada irregular» y se compensarán anterior o posteriormente a su realización en tiempo, no considerándose en

ningún caso horas extraordinarias, salvo que se hayan designado previa y expresamente como tales. De no justificarse, o justificándose, no se superen las horas de trabajo ordinario diario previstas, se entenderá que la jornada de trabajo ha sido de 8 horas efectivas (o las que correspondan en el caso de los trabajadores a tiempo parcial o con reducción de jornada), con la salvedad del trabajo en sábados en cuyo caso se entenderá que la jornada de trabajo ha sido de 5 horas efectivas.

– No será necesario, salvo para los supuestos indicados en el punto anterior, registrar las pausas durante la jornada o el tiempo de disponibilidad, por no considerarse como tiempo de trabajo efectivo. Dichas pausas, cuya duración se estima en media hora diaria, no se descontarán de las horas registradas, manteniendo sus efectos remunerativos, aunque no sean consideradas como tiempo efectivo de trabajo a los efectos de computar la jornada máxima anual.

– Los registros diarios de jornada descritos en el presente artículo, serán validados al menos con periodicidad mensual por los trabajadores.

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

CAPÍTULO VI

Seguridad y medio ambiente

31. *Política de prevención de riesgos laborales y salud*

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

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

Corresponde a la Dirección de cada centro de trabajo la responsabilidad de garantizar la Seguridad y la Salud de sus Trabajadores/as y de comprometer a toda la Empresa en la prevención de la Seguridad y la Salud, y con la cooperación y participación de los/as Trabajadores/as y de sus Representantes, la de formular una política preventiva, así como aplicarla por y para todos sus componentes.

32. *Delegados de prevención*

Los Delegados de prevención son los representantes de los/as Trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los/as Representantes de los Trabajadores, en el ámbito de Empresa. El número de Delegados de Prevención se determinará de acuerdo al artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y tendrán las competencias y facultades que le confiere el artículo 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

33. *Comité de Seguridad y Salud*

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

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el Centro de Trabajo. El Comité de Seguridad y Salud de cada centro de trabajo estará formado por el/los Delegados de Prevención del Centro, designado por y entre los Representantes de los Trabajadores/as y por el Representante/s de la Dirección de la Empresa.

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

34. *Protección del medio ambiente*

La protección del medio ambiente es un objetivo fundamental de 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

35. *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/as Delegados/as de Prevención en el seno del Comité de Seguridad y Salud, y a fin de que el Índice se mantenga en valores razonables, se expondrá en el tablón de anuncios correspondiente toda la información que al respecto se considere y, siempre y en cualquier caso, los índices de absentismo del Centro de Trabajo.

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

36. Prestaciones por IT

Enfermedad común o accidente no laboral. Durante los tres primeros días de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la prestación IT se complementará hasta un 75 % del salario medio de los doce meses anteriores obtenido de la siguiente manera: para los trabajadores del Grupo 3 Niveles D, el 75 % del salario medio de los doce meses anteriores obtenido por los conceptos de salario base, complemento personal en su caso y primas de facturación fuera y dentro de garantía, rentabilidad y calidad (en su caso, prima de vacaciones). Para los trabajadores del resto de Niveles del Grupo 3 y del resto de Grupos, el 75 % del salario medio de los doce meses anteriores obtenido por los conceptos de salario base, complemento personal en su caso, y prima resto funciones de niveles no exentos (artículo 25.a.3). Dicho porcentaje se verá incrementado hasta el 90 % desde el cuarto día de baja hasta el decimosexto. A partir del decimoséptimo día se mantiene el porcentaje del 95 % existiendo además la posibilidad de percibir un 5 % más de complemento si se da la circunstancia de no haber tenido ningún proceso de baja por Enfermedad o Accidente, en ambos casos comunes o laborales, en los tres años inmediatamente anteriores a contar desde el día de inicio del proceso IT.

No obstante, los porcentajes recogidos en el párrafo anterior serán del 50 % durante los tres primeros días de baja, del 75 % desde el cuarto día de baja hasta el decimosexto y del 80 % desde el decimoséptimo día de baja en adelante, cuando el absentismo individual anual del trabajador durante el año anterior al inicio del proceso de baja sea superior al 3,5 %.

Habida cuenta del progresivo retraso del acceso a la edad de jubilación y del mayor porcentaje de absentismo que puede darse en el colectivo de trabajadores de 60 años o más, ambas partes acuerdan que a este colectivo no le sea de aplicación la regla contenida en el párrafo anterior.

La prestación IT se complementará en los supuestos de pago delegado por parte de la Empresa, no complementándose en los supuestos de pago directo de la prestación por parte de la Seguridad Social o Mutua.

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

No obstante, se abonará sólo la prestación que legalmente corresponda en todos aquellos casos de Accidente o Enfermedad Profesional en los que tras el preceptivo análisis del parte Oficial de Investigación de Accidentes realizado en el seno del Comité de Seguridad y Salud, se demuestre que el trabajador accidentado no cumplía las normas de prevención de riesgos laborales de la empresa, y que en concreto son:

- No uso de los Equipos de Protección Individual que resulten obligatorios para un puesto de trabajo, actividad o tarea determinada (Guantes, Manguitos, Calzado de Seguridad, Protectores auditivos, Gafas de Seguridad, Mascarillas, etc. ...).
- No seguimiento de la Instrucción/Orden de Seguridad de la Operación, Puesto o Actividad en la que el trabajador/a se haya accidentado o le haya provocado la enfermedad profesional.

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

Retirada del complemento:

a) El enfermo tiene la obligación de atender los requerimientos periódicos que pueda realizar la Mutua Colaboradora de la Seguridad Social, 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 trabajador queda obligado a remitir a la Empresa, con independencia de la baja reglamentaria, aviso telefónico o por escrito al Departamento de Personal dentro de la jornada de trabajo en la que por enfermedad o accidente ha faltado, salvo en caso de fuerza mayor justificada. El no cumplir esta norma será también causa de pérdida de esos beneficios.

Posibilidades de repesca del complemento:

a) El trabajador que haya dejado de percibir el complemento del 5 % por periodos de IT a partir del cuarto y hasta el decimosexto día, podrá recuperarlo a año vencido si su absentismo médico individual anual no supera el 3,00 % de las horas efectivas de trabajo.

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

c) Si el proceso de IT de un trabajador concluye con una resolución firme de Incapacidad Permanente Total o Absoluta o con su defunción, se abonará el salario variable dejado de percibir durante esa situación de Incapacidad Transitoria.

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

37. Seguro colectivo

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

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

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

3. Por muerte o incapacidad permanente absoluta (con resolución administrativa o judicial firme) derivada de accidente de trabajo el capital asegurado será de 32.000,00 euros.

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

38. Ropa de trabajo

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

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

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

39. *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.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

40. *Régimen disciplinario*

Para la regulación del régimen disciplinario este convenio se remite expresamente a los artículos 62 al 68, ambos inclusive, del capítulo XIII del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022) o acuerdo que lo sustituya.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

41. *Derechos sindicales*

Las partes firmantes del presente convenio se someten en cuanto a los llamados derechos sindicales a las prescripciones contenidas en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y sus modificaciones posteriores, así como a la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85 de 2 de agosto y disposiciones concordantes o/y complementarias.

42. *Cuota sindical*

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

ANEXO I

Documento *Ad Personam*

De una parte don,
con DNI, en nombre y representación de la Compañía Mercantil
«BSH Electrodomésticos España, SA» (BSH), con domicilio social en Ronda Canal
Imperial 18-20, Parque Empresarial Plaza, CP 50197 (Zaragoza), representación que
tiene acreditada en su calidad de Jefe de Personal, con facultades suficientes para el
otorgamiento del presente Documento.

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

Ambas partes se reconocen plena y recíproca capacidad legal para suscribir el presente Documento y en aplicación de lo dispuesto en el vigente Convenio colectivo de la Empresa BSH para sus Centros de Trabajo en Gerona, Tarragona y Palma de Mallorca, en su artículo Garantías Personales (Reconocimiento *Ad Personam*), donde se establece «Se respetan en sus propios términos, en concepto de derecho adquirido las

condiciones que detentan a título personal los trabajadores afectados por este convenio que excedan de las establecidas con carácter general en el mismo»,

ACUERDAN

Don clasificado en el Grupo Profesional Nivel percibirá como Complemento Personal, y por consiguiente a título personal, la cantidad de Euros anuales. Esa cantidad se abonará en 14 mensualidades de manera prorrateada y proviene de lo siguiente:

- Cantidad de euros derivadas del exceso en la asignación a su nuevo Grupo y nivel Profesional a raíz de la entrada en vigor del convenio 2003-2006.
- Cantidad de euros en concepto de antigüedad adquirida hasta la fecha incluyendo la que se abonaba en las pagas extras.
- Cantidad de euros en compensación por la extinción del devengo de antigüedad.
- Cantidad de euros por los diferentes pluses que viniese percibiendo.

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

Fdo.:

Jefe de Personal

Fdo.:

El trabajador

ANEXO II

Sistema de clasificación profesional y distribución parte fija del salario

Tabla salarial Gerona 2023

Grupo	Nivel	Salario base	Paga extra	S. Bruto anual	H. Extras
0					
1					
2	a				
	b	1.563,06	1.563,06	21.882,90	21,76
3	a	1.422,49	1.422,49	19.914,92	19,80
	b	1.341,06	1.341,06	18.774,89	18,67
	c	1.215,23	1.215,23	17.013,22	16,92
	c. acoge-1	1.093,71	1.093,71	15.311,90	15,22
	c. acoge-2	972,18	972,18	13.610,58	13,53
	c. acoge-3	789,90	789,90	11.058,60	11,00
	d	1.172,78	1.172,78	16.418,89	16,33
	d. acoge-1	938,22	938,22	13.135,11	13,06
	d. acoge-2	762,31	762,31	10.672,28	10,61
	d. acoge-3	762,31	762,31	10.672,28	10,61
	e	938,22	938,22	13.135,11	13,06

Tabla salarial Gerona 2024

Grupo	Nivel	Salario base	Paga extra	S. Bruto anual	H. Extras
0					
1					
2	a				
	b	1.609,96	1.609,96	22.539,39	22,41
3	a	1.465,17	1.465,17	20.512,37	20,40
	b	1.381,30	1.381,30	19.338,14	19,23
	c	1.251,69	1.251,69	17.523,62	17,42
	c. acoge-1	1.126,52	1.126,52	15.771,26	15,68
	c. acoge-2	1.001,35	1.001,35	14.018,90	13,94
	c. acoge-3	813,60	813,60	11.390,35	11,33
	d	1.207,96	1.207,96	16.911,45	16,82
	d. acoge-1	966,37	966,37	13.529,16	13,45
	d. acoge-2	785,17	785,17	10.992,44	10,93
	d. acoge-3	785,17	785,17	10.992,44	10,93
	e	966,37	966,37	13.529,16	13,45

Tabla salarial Gerona 2025

Grupo	Nivel	Salario base	Paga extra	S. Bruto anual	H. Extras
0					
1					
2	a				
	b	1.656,44	1.656,44	23.190,17	23,06
3	a	1.508,76	1.508,76	21.122,62	21,00
	b	1.423,21	1.423,21	19.924,90	19,81
	c	1.291,01	1.291,01	18.074,09	17,97
	c. acoge-1	1.161,91	1.161,91	16.266,68	16,17
	c. acoge-2	1.032,81	1.032,81	14.459,28	14,38
	c. acoge-3	839,15	839,15	11.748,16	11,68
	d	1.246,41	1.246,41	17.449,68	17,35
	d. acoge-1	997,12	997,12	13.959,74	13,88
	d. acoge-2	810,16	810,16	11.342,29	11,28
	d. acoge-3	810,16	810,16	11.342,29	11,28
	e	999,98	999,98	13.999,74	13,92

Tabla salarial Gerona 2026

Grupo	Nivel	Salario base	Paga extra	S. Bruto anual	H. Extras
0					
1					
2	a				
	b	1.687,29	1.687,29	23.622,08	23,49
3	a	1.538,13	1.538,13	21.533,85	21,41
	b	1.451,72	1.451,72	20.324,15	20,21
	c	1.318,20	1.318,20	18.454,84	18,35
	c. acoge-1	1.186,38	1.186,38	16.609,35	16,51
	c. acoge-2	1.054,56	1.054,56	14.763,87	14,68
	c. acoge-3	856,83	856,83	11.995,64	11,93
	d	1.273,16	1.273,16	17.824,18	17,72
	d. acoge-1	1.018,52	1.018,52	14.259,34	14,18
	d. acoge-2	827,55	827,55	11.585,72	11,52
	d. acoge-3	827,55	827,55	11.585,72	11,52
	e	1.024,27	1.024,27	14.339,74	14,26

Tabla salarial Tarragona 2023

Grupo	Nivel	Salario base	Paga extra	S. Bruto anual	H. Extras
0					
1					
2	a				
	b	1.554,10	1.554,10	21.757,42	21,63
3	a	1.414,34	1.414,34	19.800,73	19,69
	b	1.333,37	1.333,37	18.667,24	18,56
	c	1.208,26	1.208,26	16.915,67	16,82
	c. acoge-1	1.087,44	1.087,44	15.224,10	15,14
	c. acoge-2	966,61	966,61	13.532,54	13,46
	c. acoge-3	785,37	785,37	10.995,19	10,93
	d	1.166,05	1.166,05	16.324,74	16,23
	d. acoge-1	932,84	932,84	13.059,79	12,99
	d. acoge-2	757,93	757,93	10.611,08	10,55
	d. acoge-3	757,93	757,93	10.611,08	10,55
	e	932,84	932,84	13.059,79	12,99

Tabla salarial Tarragona 2024

Grupo	Nivel	Salario base	Paga extra	S. Bruto anual	H. Extras
0					
1					
2	a				
	b	1.600,72	1.600,72	22.410,14	22,28
3	a	1.456,77	1.456,77	20.394,75	20,28
	b	1.373,38	1.373,38	19.227,25	19,12
	c	1.244,51	1.244,51	17.423,14	17,32
	c. acoge-1	1.120,06	1.120,06	15.680,83	15,59
	c. acoge-2	995,61	995,61	13.938,51	13,86
	c. acoge-3	808,93	808,93	11.325,04	11,26
	d	1.201,03	1.201,03	16.814,48	16,72
	d. acoge-1	960,83	960,83	13.451,58	13,38
	d. acoge-2	780,67	780,67	10.929,41	10,87
	d. acoge-3	780,67	780,67	10.929,41	10,87
	e	960,83	960,83	13.451,58	13,3

Tabla salarial Tarragona 2025

Grupo	Nivel	Salario base	Paga extra	S. Bruto anual	H. Extras
0					
1					
2	a				
	b	1.647,02	1.647,02	23.058,35	22,93
3	a	1.500,19	1.500,19	21.002,65	20,88
	b	1.415,13	1.415,13	19.811,80	19,70
	c	1.283,69	1.283,69	17.971,60	17,87
	c. acoge-1	1.155,32	1.155,32	16.174,44	16,08
	c. acoge-2	1.026,95	1.026,95	14.377,28	14,30
	c. acoge-3	834,40	834,40	11.681,54	11,62
	d	1.239,34	1.239,34	17.350,77	17,25
	d. acoge-1	991,47	991,47	13.880,62	13,80
	d. acoge-2	805,57	805,57	11.278,00	11,21
	d. acoge-3	805,57	805,57	11.278,00	11,21
	e	994,33	994,33	13.920,62	13,84

Tabla salarial Tarragona 2026

Grupo	Nivel	Salario base	Paga extra	S. Bruto anual	H. Extras
0					
1					
2	a				
	b	1.677,78	1.677,78	23.488,93	23,36
3	a	1.529,48	1.529,48	21.412,67	21,29
	b	1.443,57	1.443,57	20.209,92	20,10
	c	1.310,81	1.310,81	18.351,32	18,25
	c. acoge-1	1.179,73	1.179,73	16.516,19	16,42
	c. acoge-2	1.048,65	1.048,65	14.681,06	14,60
	c. acoge-3	852,03	852,03	11.928,36	11,86
	d	1.266,02	1.266,02	17.724,28	17,62
	d. acoge-1	1.012,82	1.012,82	14.179,42	14,10
	d. acoge-2	822,91	822,91	11.520,78	11,46
	d. acoge-3	822,91	822,91	11.520,78	11,46
	e	1.018,56	1.018,56	14.259,82	14,18

Tabla salarial Palma de Mallorca 2023

Grupo	Nivel	Salario base	Paga extra	S. Bruto anual	H. Extras
0					
1					
2	a				
	b	1.592,84	1.592,84	22.299,70	22,17
3	a	1.449,59	1.449,59	20.294,24	20,18
	b	1.366,61	1.366,61	19.132,50	19,02
	c	1.238,38	1.238,38	17.337,27	17,24
	c. acoge-1	1.114,54	1.114,54	15.603,55	15,51
	c. acoge-2	990,70	990,70	13.869,82	13,79
	c. acoge-3	804,94	804,94	11.269,23	11,21
	d	1.195,12	1.195,12	16.731,61	16,64
	d. acoge-1	956,09	956,09	13.385,29	13,31
	d. acoge-2	776,82	776,82	10.875,55	10,81
	d. acoge-3	776,82	776,82	10.875,55	10,81
	e	956,09	956,09	13.385,29	13,31

Tabla salarial Palma de Mallorca 2024

Grupo	Nivel	Salario base	Paga extra	S. Bruto anual	H. Extras
0					
1					
2	a				
	b	1.640,62	1.640,62	22.968,69	22,84
3	a	1.493,08	1.493,08	20.903,07	20,78
	b	1.407,61	1.407,61	19.706,47	19,59
	c	1.275,53	1.275,53	17.857,39	17,76
	c. acoge-1	1.147,98	1.147,98	16.071,65	15,98
	c. acoge-2	1.020,42	1.020,42	14.285,91	14,20
	c. acoge-3	829,09	829,09	11.607,31	11,54
	d	1.230,97	1.230,97	17.233,56	17,14
	d. acoge-1	984,78	984,78	13.786,85	13,71
	d. acoge-2	800,13	800,13	11.201,82	11,14
	d. acoge-3	800,13	800,13	11.201,82	11,14
	e	984,78	984,78	13.786,85	13,71

Tabla salarial Palma de Mallorca 2025

Grupo	Nivel	Salario base	Paga extra	S. Bruto anual	H. Extras
0					
1					
2	a				
	b	1.687,72	1.687,72	23.628,07	23,49
3	a	1.537,22	1.537,22	21.521,13	21,40
	b	1.450,04	1.450,04	20.300,60	20,19
	c	1.315,32	1.315,32	18.414,54	18,31
	c. acoge-1	1.183,79	1.183,79	16.573,09	16,48
	c. acoge-2	1.052,26	1.052,26	14.731,63	14,65
	c. acoge-3	854,96	854,96	11.969,45	11,90
	d	1.269,87	1.269,87	17.778,23	17,68
	d. acoge-1	1.015,90	1.015,90	14.222,59	14,14
	d. acoge-2	825,42	825,42	11.555,85	11,49
	d. acoge-3	825,42	825,42	11.555,85	11,49
	e	1.018,76	1.018,76	14.262,59	14,18

Tabla salarial Palma de Mallorca 2026

Grupo	Nivel	Salario base	Paga extra	S. Bruto anual	H. Extras
0					
1					
2	a				
	b	1.718,88	1.718,88	24.064,35	23,93
3	a	1.566,88	1.566,88	21.936,34	21,81
	b	1.478,83	1.478,83	20.703,61	20,59
	c	1.342,76	1.342,76	18.798,69	18,69
	c. acoge-1	1.208,49	1.208,49	16.918,82	16,82
	c. acoge-2	1.074,21	1.074,21	15.038,95	14,95
	c. acoge-3	872,80	872,80	12.219,15	12,15
	d	1.296,86	1.296,86	18.156,02	18,05
	d. acoge-1	1.037,49	1.037,49	14.524,81	14,44
	d. acoge-2	842,96	842,96	11.801,41	11,73
	d. acoge-3	842,96	842,96	11.801,41	11,73
	e	1.043,23	1.043,23	14.605,21	14,52

ANEXO III

Sistema de clasificación profesional y correspondiente salario variable en primas *

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

		Prima Facturación	Prima Rentabilidad	Prima Calidad	Bonus IPA	Prima Almacén Mostrador	Retén Emergencia	Objetivos Individuales
Grupo 3	Nivel E							
	Nivel D Acoge 3							
	Nivel D Acoge 2							
	Nivel D Acoge 1				X			
	Nivel D	X	X	X	X		X	
	Nivel C Acoge 3			X	X			
	Nivel C Acoge 3			X	X			
	Nivel C Acoge 3			X	X			
	Nivel C			X	X			
	Nivel B			X	X			
	Nivel A			X	X			
Grupo 2	Nivel B			X				
	Nivel A							X
Grupos 0 y 1								X

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

ANEXO IV

Permisos retribuidos

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

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

	Motivo	Días de permiso	Criterios de uso del permiso
4	Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.	Hasta 5 días laborales.	Preaviso: En los casos intervención quirúrgica programada (no de urgencias), hospitalización (no de urgencias) y enfermedad grave (no de urgencias) el preaviso será de 5 días laborales. Justificantes: Documento médico oficial que recoja fechas y con el número de días de cada circunstancia y fecha de inicio y fecha fin. De parentesco: certificado o similar que acredite el parentesco excepto si consta ya en su Declaración Anual de situación familiar (Ej.: Libro de familia, registro pareja de hecho, etc...). De conviviente en su caso: certificado de empadronamiento que recoja que convive con el empleado. Uso formulario oficial BSH: Declaración responsable del empleado de cuidado efectivo por su parte del empleado incluida en el formulario oficial BSH. Disfrute. A contar desde el día en que se generó el hecho causante. Siempre que el trabajador lo preavise y justifique con anterioridad, podrá hacer uso del permiso en días posteriores al del inicio del motivo del permiso, pudiendo hacer uso de aquellos en tanto en cuanto la causa, el motivo, que ha dado lugar al permiso, subsista. No procede el permiso cuando se trate de ingreso o intervención quirúrgica con hospitalización en centro médico, sea público o privado, o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo u hospitalización domiciliaria de parientes de hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, si el motivo es someterse voluntariamente a una cirugía estética que no guarde relación alguna con un accidente, enfermedad o malformación congénita. Por hospitalización se entiende todo ingreso en un hospital que suponga al menos pasar una noche o tener cama asignada. No se considera hospitalización pasar menos de 24 horas en un servicio de urgencias o en un servicio para hacer pruebas diagnósticas o terapéuticas. El reposo domiciliario deberá estar prescrito en el parte de alta. Si se indica «reposo relativo» el permiso será el día de la intervención.
4.a	Por fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes de la persona trabajadora, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.	Hasta 4 días laborales o 32 horas laborales.	Este supuesto incluye siempre la asistencia acreditada en urgencias hospitalarias o ambulatorias y el ingreso directo o llamadas por ingreso en urgencia hospitalaria o ambulatoria. Justificantes: Documento que acredite la fuerza mayor y la urgencia que recoja fechas y horas. Documento que acredite la existencia de enfermedad o accidente del familiar. De parentesco: certificado o similar que acredite el parentesco excepto si consta ya en su Declaración Anual de situación familiar (Ej.: Libro de familia, registro pareja de hecho, etc...). De conviviente en su caso: certificado de empadronamiento que recoja que convive con el empleado. Uso formulario oficial BSH: Declaración responsable del empleado de que se le requiere su presencial inmediata. Disfrute por horas o por días enteros. Las personas trabajadoras que no estén a jornada completa, tendrán las horas en proporción su jornada ordinaria realmente contratada primero o a la jornada ordinaria trabajada si finalmente esta es superior a la contratada.

Motivo	Días de permiso	Criterios de uso del permiso
4.b Asistencia de la persona trabajadora a su médico atención primaria y otras necesidades médicas previstas para acompañar a familiares de primer grado incluida la pareja de hecho.	Hasta 16 horas laborales máximo al año en total ya sea para: Asistencia de la persona trabajadora a su médico de atención primaria pública. Acompañamiento por prescripción a cónyuge, pareja de hecho o hijos menores de 14 años a médicos especialistas públicos. La prescripción se presupone en menores de 14 años. Acompañamiento al médico de atención primaria o especialista de familiares de primer grado con discapacidad reconocida que no puedan valerse por sí mismos. Acompañamiento a familiares de primer grado (padres, cónyuges, parejas de hecho e hijos) a sesiones de quimioterapia, radioterapia, diálisis y pruebas médicas que requieran anestesia general (Ej: Colonoscopia). Acompañamiento a cónyuge o pareja de hecho a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.	5 días laborales de preaviso. Justificante: Documento expedido por médico que le asista que recoja fechas y horas. Embarazo: En caso de que la trabajadora opte por realizar un doble seguimiento del embarazo tanto por los servicios públicos de salud como por la sanidad privada, podrá asistir a la realización de las pruebas médicas y exámenes prenatales tanto de los servicios públicos de salud como a la sanidad privada. En tal caso, se considerará como permiso retribuido, con la única salvaguarda de que sólo se aceptará un permiso retribuido para cada una de los exámenes prenatales o pruebas médicas a realizar en cada momento, no pudiéndose por lo tanto, disfrutarse de dos permisos retribuidos para realizar el mismo examen prenatal o prueba médica, con la excepción de aquellos supuestos en que sea preceptiva la repetición del examen o prueba, y siempre que se lleve a cabo ante el mismo servicio de salud (público o privado) que prescriba dicha repetición. De parentesco: Certificado o similar que acredite el parentesco excepto si consta ya en su Declaración Anual de situación familiar (Ej: Libro de familia, registro pareja de hecho, etc...). En caso de acompañante, documento que acredite el acompañamiento. Uso de formulario oficial BSH. Disfrute: Por horas o por días enteros.
4.c Asistencia de la persona trabajadora a médico especialista de la seguridad social.	Tiempo prescrito necesario.	5 días laborales de preaviso. Justificante: Documento expedido por médico que le asista que recoja fechas y horas (Dicho documento lo iniciará el Departamento de Servicio Médico donde lo haya). Sólo se aceptarán como válidos los justificantes emitidos por los servicios públicos de salud, salvo aquellos supuestos en los que la especialidad médica no estuviese cubierta por aquellos.
4.d Salida de la persona trabajadora enferma el resto jornada laboral.	Resto horas de jornada laboral.	Justificante: Autorización del Servicio Médico de empresa donde lo haya o declaración responsable de trabajador y autorización del Responsable Inmediato donde no lo haya, indicando hora de salida.
5 Traslado del domicilio habitual de la persona trabajadora.	1 día laboral.	5 días laborales de preaviso. Justificante: Deberá presentar certificado de nuevo empadronamiento. El disfrute podrá ser dentro de 30 días anteriores o posteriores a contar desde la fecha de cambio de empadronamiento.

	Motivo	Días de permiso	Criterios de uso del permiso
6	Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, de la persona trabajadora. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.	Tiempo laboral indispensable o tiempo regulado por norma específica.	5 días laborales de preaviso. Justificante: Documento oficial al efecto que recoja fechas y horas del cumplimiento. Disfrute. Por «deber inexcusable de carácter público y personal» se entiende la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad o sanción de índole penal, civil o administrativa. En consecuencia, y a modo de ejemplo, pueden considerarse como manifestaciones de dicho deber la pertenencia a un jurado (artículo 7. 2º de la Ley Orgánica 5/1995, de 22 de mayo, del Tribunal del Jurado), el deber de comparecer en aquellos procesos en calidad de testigos (Ley Orgánica 5/1995, de 22 de mayo, del Tribunal del Jurado; artículo 292 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento civil) y, genéricamente, el cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo o la designación de miembro de mesa electoral. Por ello, no podrán considerarse como supuestos en los que cabría la concesión de este permiso todas aquellas actuaciones personales, pero no de carácter público, que impliquen la presencia del interesado pero que puedan realizarse fuera del horario de trabajo, y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad o sanción. En consecuencia, y a modo de ejemplo, no pueden considerarse como manifestaciones de dicho deber la asistencia a juicios en calidad de peritos, asistencia a notarías, registros, ayuntamientos, haciendas u otras administraciones, la realización o renovación de carnets públicos como DNI, Pasaporte, Licencia de Conducir, de armas, etc. Se aplicará cuando el trabajador sea tutor legal de un familiar dependiente que deba cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal.
7	Exámenes obligatorios para la obtención de un título académico o profesional homologado por el Ministerio de Educación y Ciencia por parte de la persona trabajadora.	Tiempo necesario hasta 80 horas año.	5 días laborales de preaviso. Documento oficial que recoja fechas y horas del examen. Computan dos hora antes del examen, el examen y una hora después del mismo.
8	Para realizar funciones sindicales o de representación del personal.	Horas y disfrute en los términos establecidos legal o convencionalmente.	Tan pronto como sea posible y en cualquier caso 1 día laboral de preaviso salvo imprevisto justificado. Justificante: formulario de horas sindicales usado en cada centro de trabajo que recoja fechas y horas de la realización de funciones.

Criterios generales de uso de todos los permisos retribuidos

1. Criterio del cómputo en días laborales. Cuando el permiso se fije en días laborales, el inicio del permiso debe producirse en un día laboral para quien lo solicita, siempre que no se produzca una interrupción significativa del contrato de trabajo.

Se entienden por días laborales aquellos que resultan laborales según el calendario a aplicar al trabajador en el momento del permiso, incluyendo sábados, domingos, festivos o puentes (por ejemplo: turnos de flexibilidad en sábado, otros turnos en fin de semana, trabajo en festivo, servicios planificados en fin de semana o festivo...).

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

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

Para los permisos que son en días y se tomen iniciada ya la jornada de trabajo, la jornada se computarán como día de permiso siempre que considerando el inicio del

disfrute éste sea superior al 50 % de la jornada de trabajo, considerándose el resto de las horas como absorbidas y ya retribuidas.

3. Criterio de continuidad. El disfrute de los permisos, salvo indicación expresa en la regulación del uso del permiso, no es fraccionable.

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

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

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

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

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

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

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

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

b) En caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización, si el alta recoge reposo domiciliario y el justificante sí recoge el número de días de reposo domiciliario, se

entenderá que el permiso dura hasta la fecha de reposo prescrita con el máximo de cinco días.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Desplazamientos. Cuando la regulación del permiso recoja expresamente la ampliación por desplazamiento entre diferentes localidades, corresponderá un día

natural adicional si el desplazamiento es de 200 Km o más y corresponderán dos días si el desplazamiento es 400 km o más.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 48 bis. E.T. Permiso parental no retribuido para el cuidado por parte de la persona trabajadora de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.	Duración no superior a ocho semanas.	Por semanas naturales completas (lunes a domingo), con cotización a la seguridad social por semana completa, de lunes a domingo, salvo que por disposición reglamentaria se disponga otra aplicación. Disfrute a tiempo completo o parcial. Si el disfrute es a tiempo parcial no podrá superar esas 8 semanas. Justificante: Fotocopia del libro de familia que justifique el parentesco, excepto si consta en la Declaración Anual de Datos familiares para IRPF. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días laborales salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. A este respecto, la concesión de este permiso no retribuido podrá aplazarse cuando en el período de disfrute solicitado haya un porcentaje de ausencias en el departamento/área al que pertenece el trabajador del 10 % o más de su plantilla disponible. En tales casos, la concesión podrá aplazarse hasta la siguiente semana natural en la que el porcentaje de ausencias previsto quede por debajo del indicado.
Excedencias voluntarias con derecho a reserva del puesto de trabajo (Medida M 4 del Plan de Igualdad BSH 2022). Se podrán valorar, siempre que las circunstancias lo permitan y sea autorizado por el responsable inmediato y de personal, excedencias voluntarias de duración inferior a la legalmente establecida.	Duración mínima de un mes y máxima de tres meses.	Que empiecen al finalizar o iniciar el turno de vacaciones establecido. Que en el mismo departamento no se presenten tantas solicitudes que imposibilite el normal funcionamiento del mismo. Las personas que se acogen a este tipo de excedencia tienen derecho a reserva de puesto de trabajo y su reincorporación será inmediata.

Criterios generales de uso de estas situaciones no retribuidas

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

ANEXO V

Personal exento

Puesto	Área
JEFE/A ÁREA TÉCNICA SAT.	ÁREA TÉCNICA.
TÉCNICO DOCUMENTACIÓN SAT.	ÁREA TÉCNICA.
INGENIERO/A CALIDAD CS.	ÁREA TÉCNICA.
COORDINADOR/A TÉCNICOS PRODUCTO SAT.	ÁREA TÉCNICA.
TÉCNICO PRODUCTO CS.	ÁREA TÉCNICA.
TÉCNICO EQUIPAMIENTO, DIAGNÓSTICO REMOTO Y PROCESOS CS ESPECIALISTA.	ÁREA TÉCNICA.
TÉCNICO ESPECIALISTA PRODUCTOS QUÍMICOS CS.	ÁREA TÉCNICA.
TÉCNICO PROCESOS CS.	ÁREA TÉCNICA.
TÉCNICO PROCESOS ESPECIALISTA CS (CAPABILITY OWNER, CO).	ÁREA TÉCNICA.
DISEÑADOR/A GRÁFICO SAT.	ÁREA TÉCNICA.
TÉCNICO CONTENIDOS FORMACIÓN CS.	ÁREA TÉCNICA.
JEFE/A CENTRO ATENCIÓN USUARIO REU.	CAU.

Puesto	Área
RESPONSABLE CALL CENTER FRONT OFFICE.	CAU.
TÉCNICO PROCESOS Y PROYECTOS MEJORA CAU.	CAU.
RESPONSABLE CALIDAD Y FORMACIÓN CAU.	CAU.
RESPONSABLE CALL CENTER FRONT OFFICE INTERNACIONAL.	CAU.
RESPONSABLE MK Y VENTAS CAU.	CAU.
RESPONSABLE CALL CENTER BACK OFFICE.	CAU.
RESPONSABLE ATENCIÓN AL CLIENTE.	CAU.
JEFE/A CONTROL GESTIÓN-CS.	CONTROL ECONÓMICO.
TÉCNICO CONTROL.	CONTROL ECONÓMICO.
JEFE/A TALLER LB.	CONTROL ECONÓMICO.
HEAD OF ES/SM-CS.	DIRECCIÓN GENERAL.
SECRETARIO/A DIRECCIÓN.	DIRECCIÓN GENERAL.
TÉCNICO MEDIO AMBIENTE-SEGURIDAD.	DIRECCIÓN GENERAL.
DIRECTOR/A REGIONAL SAT.	FIELD SERVICE.
TÉCNICO FORMACIÓN SAT.	FIELD SERVICE.
JEFE/A SERVICIO DELEGACIÓN SAT.	FIELD SERVICE.
JEFE/A EQUIPO SAT.	FIELD SERVICE.
ANALISTA PREPPING CS.	FIELD SERVICE CC.
CS SERVICE REPAIR SPECIALIST.	FIELD SERVICE CC.
JEFE/A CENTRO COMPETENCIA FCC CS.	FIELD SERVICE CC.
RESPONSABLE PROCESOS FCC CS.	FIELD SERVICE CC.
RESPONSABLE PROYECTOS PREPARACIÓN AUTOMÁTICA CS.	FIELD SERVICE CC.
TÉCNICO ESPECIALISTA PROCESOS FCC CS.	FIELD SERVICE CC.
CAPABILITY OWNER-CRM.	HUB SPICE.
ESPECIALISTA ROLL-OUT SERVICE MANAGEMENT.	HUB SPICE.
CS PRODUCT INFORMATION SPECIALIST.	HUB SPICE.
GESTOR CS BUSINESS SOLUTIONS DEMAND PROCESS.	HUB SPICE.
JEFE SERVICE MANAGEMENT HUB 1.	HUB SPICE.
CAPABILITY OWNER-CRM Y RBLE. GLOBAL CAPABILITIES.	HUB SPICE.
CAPABILITY TECNICIAN-CRM.	HUB SPICE.
RESPONSABLE CS BUSINESS SOLUTIONS CONSULTANCY.	HUB SPICE.
TÉCNICO SERVICE MANAGEMENT SOPORTE Y REDEPLOYMENT.	HUB SPICE.
RESPONSABLE PARTS MANAGEMENT.	HUB SPICE.
JEFE/A LOGÍSTICA SAT.	LOGÍSTICA.
RESPONSABLE SCM SAT.	LOGÍSTICA.
RESPONSABLE GESTIÓN PEDIDOS SAT.	LOGÍSTICA.
RESPONSABLE ALMACÉN CLP SAT.	LOGÍSTICA.

Puesto	Área
CS ACCESORIES COUNTRY TECHNICIAN.	MARKETING.
CS WEB TECHNICIAN.	MARKETING.
HEAD OF CS MARKETING.	MARKETING.
CS BRAND COMMUNICATION SPECIALIST.	MARKETING.
CS INTERNATIONAL VIDEO TECHNICIAN.	MARKETING.
CS MK COMMUNICATION TEAM LEADER.	MARKETING.
CS CARE CONTRACTS SPECIALIST.	MARKETING.
GESTOR NPS CS.	MARKETING.
CS ECOMMERCE SPECIALIST.	MARKETING.
CS ACCESORIES SPECIALIST.	MARKETING.
CS PRICING TECHNICIAN.	MARKETING.
JEFE/A ORGANIZACIÓN SERVICIOS CS.	ORGANIZACIÓN Y SOPORTE.
RESPONSABLE COMPRAS SAT.	ORGANIZACIÓN Y SOPORTE.
RESPONSABLE PROCESOS CLIENTE SAT.	ORGANIZACIÓN Y SOPORTE.
RESPONSABLE PROCESOS/PROYECTOS MEJORA CS.	ORGANIZACIÓN Y SOPORTE.
RESPONSABLE SERVICIOS SOA-PAE.	ORGANIZACIÓN Y SOPORTE.
JEFE/A PERSONAL.	RRHH.
TÉCNICO RECURSOS HUMANOS-SELECCIÓN.	RRHH.
RESPONSABLE ADMINISTRACIÓN PERSONAL.	RRHH.

Notas:

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

ANEXO VI**Conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQ+ en BSH (artículo 15 ley 4/2023)**

- Los siguientes recursos y medidas se incorporan a los convenios colectivos de BSH Electrodomésticos España en cumplimiento de la normativa establecida en la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+ y su reglamento de desarrollo, Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas.
- En los centros de trabajo en los que el convenio colectivo de aplicación sea de carácter sectorial, los recursos y medidas aplicables serán los que éstos regulen, con la vigencia y alcance que determinen a tal efecto.

– El periodo de vigencia de las medidas planificadas será el pactado en el convenio colectivo de aplicación.

– En todo caso, los convenios colectivos de BSH remitirán en su texto al contenido de los recursos y medidas acordados por los miembros de la comisión de igualdad de BSH.

– Todos los recursos y medidas son de aplicación continua. La evaluación y seguimiento se realizará por la comisión de igualdad de BSH. La revisión se llevará a cabo junto con la revisión del Plan de Igualdad de BSH. En todo caso las medidas planificadas acordadas deberán revisarse cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Revisión con plan de igualdad.

Recursos

Semana de la diversidad: Tanto a nivel global como a nivel local, se llevan a cabo actividades relacionadas con la diversidad de las personas desde múltiples puntos de vista (género, edad, orientación sexual, cultura, etc.).

Comunidad Colors of BSH: Comunidad global de personas trabajadoras en BSH pertenecientes al colectivo LGTBIQ+. Desde esta comunidad, se trabaja para crear un entorno de trabajo más inclusivo a través de diferentes actividades, formaciones y eventos.

Participación en eventos de cultura empresarial relacionados con diversidad LGTBIQ+: Como, por ejemplo, LGTB+@WORK.

Formación en diversidad: Formación disponible sobre diversidad, igualdad e inclusión en plataformas web de formación, accesibles para toda la plantilla: Living Digital, Goodhabitiz y Gamelearn.

Medidas

0. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Los convenios colectivos recogerán en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBIQ+, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

1. Acceso al empleo.

La dirección de la empresa se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.

Medida 1: Utilización de un lenguaje no sexista y no discriminatorio en la difusión y comunicación de las ofertas de empleo. Se utilizarán criterios en los procedimientos de selección que deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica. El ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a una condición derivada del sexo y/o el género, salvo que ello se derive de medidas de acción positiva a favor del género menos representado.

Medida 2: Apoyar acciones de sensibilización con instituciones, centros educativos locales, escuelas de formación profesional y universidades, que den visibilidad de las posibilidades profesionales que ofrece la empresa, favoreciendo las auto-candidaturas y

candidaturas a funciones o puestos actualmente estereotipados o infrarrepresentados por algún género (ejemplo: personal operario o personal administrativo), incluyendo la oferta de formación técnica específica necesaria.

Medida 3: En caso de utilizar consultoras externas para la selección de algún puesto de trabajo, comunicarles por escrito los criterios de la empresa en cuanto a la igualdad de oportunidades y no discriminación.

Medida 4: El personal encargado de la selección y contratación recibirá formación sobre diversidad y las medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQ+.

Medida 5: Los trabajadores/as que se hayan considerado discriminados/as en procesos de selección por cuestión de género, orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales, podrán, mediante un impreso dar parte a la empresa que deberá trasladar en un plazo de 24 horas a la representación social de la Comisión de Igualdad de su centro de trabajo para que lo analice.

Medida 6: Mantener criterios de transparencia claros y concretos en los procesos de selección para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

2. Contratación, clasificación y promoción profesional.

Tomar las medidas necesarias en el campo de la contratación para que alcanzar la igualdad de oportunidades.

Medida 7: Incorporar en el manual de acogida de la empresa un apartado sobre el compromiso con la igualdad de oportunidades de la empresa e información sobre el Plan de Igualdad.

Medida 8: Aumentar las posibilidades de reclutamiento sobre el género menos representado, ampliando fuentes de reclutamiento a bolsas de trabajo de escuelas profesionales, establecer acuerdos con colegios profesionales y/o otros organismos públicos o privados. Ser una persona LGTBIQ+ no predispone para el desempeño de ocupaciones y/o profesiones concretas, de la misma forma que no puede ser un escollo para la carrera profesional. Estas premisas son fundamentales para erradicar estereotipos que puedan existir en la empresa, contribuyendo así evitar la pérdida de valioso capital humano.

Medida 9: En la denominación de los puestos de trabajo se eliminarán aspectos que se asocian al sexo de sus integrantes (limpiadora, moza...).

Medida 10: Promover la formación y sensibilización en materia de igualdad, diversidad y no discriminación entre las personas que intervienen en los procesos de promoción y rotación.

Medida 11: Los convenios colectivos y los acuerdos de empresa regularán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBIQ+, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Medida 12: La Dirección de la Empresa se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona – puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.

3. Régimen disciplinario.

Medida 13: Aplicar el régimen disciplinario establecido para el sector en el convenio colectivo estatal de referencia.

Medida 14: Mantener el Protocolo Específico de Prevención y Actuación en caso de acoso. Revisión periódica.

4. Formación, sensibilización y lenguaje.

Se incluirán cursos específicos en materia de igualdad, diversidad y no discriminación en el plan de formación.

Medida 15: Se incluirán referencias a las medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQ+ en el plan de acogida de las nuevas incorporaciones.

Medida 16: Se realizarán acciones formativas tendentes a sensibilizar en diversidad a aquellas personas que participan en procedimientos de selección y de responsabilidad con gente a cargo.

Medida 17: Realizar acciones de formación en el ámbito de la igualdad de oportunidades y no discriminación dirigidas a toda la plantilla, donde se exponga asimismo el compromiso de la organización, las medidas que se están impulsando y los principales canales de comunicación disponibles para el personal para hacer llegar dudas, consultas o sugerencias en relación a la igualdad de oportunidades.

Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilización a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades. Contribuir en la sensibilización sobre igualdad y diversidad.

Medida 18: Evitar posible lenguaje y vocabulario sexista o discriminatorio en las comunicaciones oficiales internas y externas.

Medida 19: Analizar posibles acciones de comunicación interna sobre el concepto de igualdad y diversidad.

Medida 20: No diferenciación ropa de trabajo por géneros, identidad sexual. Promover la comunidad Colors of BSH: la existencia del grupo de personas trabajadoras LGTBIQ+ y aliadas, y del responsable de diversidad, tanto en la documentación para las personas que se incorporan a trabajar en la empresa, como en la intranet o en otras presentaciones internas que tengan como objetivo presentar los recursos que la empresa pone a disposición del personal.

Medida 21: Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Medida 22: Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo (lo mismo que hay ahora, pero con el texto del reglamento).

6. Permisos y beneficios sociales.

Medida 23: Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. Se garantizará a todas las personas trabajadores el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos.

Consideraciones generales sobre el conjunto planificado de recursos y medidas

Las comisiones paritarias de negociación de los convenios colectivos de BSH acuerdan remitirse a efectos del cumplimiento de la ley 4/2023 y su reglamento de

desarrollo, al conjunto de recursos y medidas acordadas en la comisión de igualdad del grupo por la representación de la dirección y de las personas trabajadoras.

La comisión de igualdad de BSH ha elaborado este conjunto de recursos y medidas siguiendo lo establecido en la ley 4/2023 y su reglamento de desarrollo. La comisión de igualdad será la responsable de realizar el seguimiento, evaluación y revisión de las medidas acordadas.

La publicación de estos recursos y medidas se realizará por los medios habituales de comunicación con la plantilla: Intranet, App y correo electrónico. No obstante, se valorarán nuevas formas de comunicación para alcanzar una mayor difusión y conocimiento de todas las iniciativas que se llevan a cabo en BSH en torno a la diversidad, igualdad e inclusión.

Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso al colectivo LGTBI y acoso moral

PREÁMBULO

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de ese derecho, la empresa asume que todas las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad y libertad de los trabajadores y las trabajadoras, por lo que no se permitirá ni tolerará el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo, ni el acoso por orientación e identidad sexual, ni el acoso por la expresión de género y características sexuales, ni el acoso moral o mobbing en BSH Electrodomésticos España, SA.

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

Toda persona en la empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por orientación e identidad sexual, el acoso por la expresión de género y características sexuales y el acoso moral, y en concreto, los mandos tienen la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan este tipo de acosos en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

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

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

OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación e identidad sexual, el acoso por la expresión de género y características sexuales o acoso moral entre todas las personas que presten servicios en las instalaciones de BSH, incluyendo por tanto a personas con relación laboral con BSH, a personas de terceras empresas, a personas con becas y a personas con contratos de puesta a disposición.

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

A tal efecto, en cada centro de trabajo se deben dar a conocer, mediante publicación en tablón u otros medios, el nombre de las personas de la comisión de igualdad que vayan a actuar como punto de contacto en casos de acoso.

En este protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna persona trabajadora.

CAPÍTULO I

Conceptos

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

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

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

Las conductas constitutivas de acoso sexual podrán ser:

Conductas de carácter ambiental: Que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas, mensajes de correo electrónico y/o cualquier otro medio de comunicación de carácter ofensivo y de contenido sexual.

Conductas de intercambio o chantaje sexual: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, en el acceso a la formación, la promoción, la retribución o cualquier otra decisión relativa al mismo. Como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, comprometedoras, peticiones de favores sexuales, etc.

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación o libertad sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

4. Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso o mobbing. En cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta.

Acoso por orientación y/o identidad sexual: Es toda conducta o acción contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria y que tenga el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio y degradante. Ejemplos de conductas que pueden constituir acoso por orientación sexual:

1. Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.

2. Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de la orientación sexual. Ignorar aportaciones, comentarios o acciones, no tomar en serio, excluir.

3. Tratar de forma desigual a personas basándose en su homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de éstas.

4. Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.

5. Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo en el entorno laboral que resulte ofensivo para las personas receptoras.

Acoso por expresión de género y/o características sexuales: es cualquier comportamiento o conducta que con razones de la expresión de género o características sexuales se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado. Ejemplos de conductas que pueden constituir acoso por expresión de género y/o características sexuales:

1. Negarse a nombrar a una persona trans como ella quiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.

2. Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a su expresión de género o identidad de género o ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

3. Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario no determinado.

4. Utilizar humor transfobo e intérfobo en el entorno laboral que resulte ofensivo para la persona receptora.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales. En cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta. Quedan incluidas las conductas sufridas en el ámbito digital.

CAPÍTULO II

Medidas preventivas

Este protocolo de actuación se enmarca en el cumplimiento de los principios de protección, prevención, y evaluación de riesgos establecidos en los artículos 14, 15 y 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en el artículo 48 de la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, así como en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para las garantías de los derechos de las personas LGTBI.

Se establecerán acciones encaminadas a la prevención en diferentes ámbitos:

Información: En un plazo no superior a tres meses después de la firma del presente protocolo, se entregará a toda la plantilla en el formato más adecuado y accesible. Dicha entrega, se realizará con una campaña divulgativa explicando los pormenores del presente acuerdo.

En las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluirán preguntas relativas al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, acoso por orientación e identidad sexual, el acoso por la expresión de género y características sexuales y acoso moral o mobbing.

Al personal de nuevo ingreso, en su acogida, se incluirá un apartado de presentación del presente protocolo, y se le informará de las situaciones no permitidas por razón de acoso en todos los términos desarrollados en este protocolo.

Formación: Se realizarán campañas de concienciación y cualquier otra acción que se estime necesario para el cumplimiento de los fines de este protocolo. Se incluirá en la plataforma living digital de BSH España un módulo sobre prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación e identidad sexual, el acoso por la expresión de género y características sexuales y acoso moral o mobbing.

A los miembros de las comisiones de igualdad de los distintos centros de trabajo de BSHE-E, se les facilitará por parte de la Dirección la formación necesaria para el desarrollo de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación de igualdad, de entre dos y cuatro horas al año, será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los miembros que compongan la Comisión de igualdad de los respectivos centros.

Las medidas concretas, su desarrollo y su ejecución en tiempo y forma se establecerán en su caso anualmente en el seno de las comisiones de igualdad o de formación en cada centro de trabajo de BSH, respetando siempre como mínimo lo aquí expuesto.

Evaluación de Riesgos Laborales: En la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por personas trabajadoras, se incluirá la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus personas trabajadoras.

CAPITULO III

Procedimiento de actuación

Las personas integrantes de la comisión de igualdad de cada centro de trabajo de BSH designadas para ello, se encargarán de dar cauce a las denuncias o reclamaciones que la persona trabajadora pueda formular.

Se podrá reclamar la intervención de personas especializadas en alguna de las materias a tratar siendo obligatorio si un miembro de la CI lo solicita. La CI se compromete a:

1. Proceder con la discreción necesaria, protegiendo la intimidad, dignidad y confidencialidad de las personas afectadas.
2. Realizar las investigaciones sin demoras y con las garantías necesarias.
3. Buscar el esclarecimiento de los hechos elaborando el informe de investigación de forma imparcial y objetiva.

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

Si la situación de acoso denunciada en el seno de la empresa ha sido denunciada en sede policial o judicial previamente, o bien lo es en el transcurso de la aplicación del protocolo, la comisión de investigación paralizará la investigación o no dará inicio a la misma hasta que exista resolución judicial. Esto, sin perjuicio de las posibles medidas cautelares que se deban aplicar en atención a la posible situación de acoso. En estos casos el proceso quedará suspendido, reiniciándose una vez se tenga la resolución policial o judicial.

No obstante, si los hechos denunciados internamente no coinciden o no son de la misma naturaleza que los hechos denunciados judicialmente, la comisión de investigación podrá continuar con la aplicación del protocolo.

Metodología

1. La comunicación de la denuncia se hará preferiblemente por escrito, y se dirigirá a cualquiera de las personas designadas dentro de la CI. En este primer momento, se dará traslado de la misma y se valorará la aplicación de medidas preventivas si así se estimara conveniente.

A tal efecto, se pone a disposición un formulario tipo de denuncia que acompaña a este protocolo y que podrá ser utilizado para la comunicación escrita de la denuncia. Este formulario se encuentra publicado en Intranet y en MiBSH App.

Adicionalmente, la empresa también pone a disposición de los empleados el canal de denuncias Trust&Tell.

2. La CI nombrará una Comisión de investigación (C. Inv.) compuesta por 4 miembros que elaborarán el informe de investigación y que serán elegidos para garantizar la imparcialidad del mismo. Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento, no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes. Si existieran motivos para considerar que puede haber conflicto de intereses en la investigación, de forma autónoma o mediante decisión de la comisión de investigación, se apartará a la persona inicialmente designada para participar en la investigación y se sustituirá por otra. No se excluye que esta comisión de investigación pueda estar compuesta por personal especializado a determinar por las partes, siendo obligatorio si un miembro de la misma lo solicita. En la C. Inv. habrá representación paritaria tanto de la Dirección como de la Representación de los Trabajadores. La comisión de investigación también valorará en ese primer momento si los hechos denunciados precisan o no la aplicación del protocolo. En este sentido, la comisión de investigación podrá inadmitir la denuncia de forma motivada si detecta que existe mala fe, si los

hechos no tienen entidad suficiente o si considera que no son susceptibles de aplicación del protocolo por no ser el canal apropiado para la situación concreta.

3. El departamento de Compliance de BSH en España será informado y participará en la aplicación del protocolo si existieran indicios de responsabilidad penal para la empresa en el comportamiento denunciado.

4. La C. Inv. se entrevistará tanto con la parte afectada y con la denunciada o cualquier otra persona que se estime necesario con el fin de esclarecer los hechos. Durante todo el proceso tanto el denunciante como el denunciado podrán ser asistidos por un representante sindical o por una persona de su confianza.

5. El proceso desde la recepción de la denuncia hasta la propuesta de informe final no podrá exceder de treinta días.

6. En el transcurso de la investigación será posible realizar entrevistas grabadas (audio y/o imagen) siempre que conste expresamente el consentimiento de la persona entrevistada. No obstante, para cada entrevista se redactará acta con el contenido de la misma firmada por el participante.

7. Las personas entrevistadas deberán suscribir un acuerdo de confidencialidad en relación a los hechos conocidos y las personas involucradas en la aplicación del protocolo.

8. Las entrevistas se llevarán a cabo durante la jornada laboral, aunque si las circunstancias lo aconsejan y los participantes lo aceptan expresamente, se podrán realizar fuera del horario y del centro de trabajo.

9. El plazo para determinar las acciones a llevar a cabo por parte de la dirección de la empresa desde la recepción del informe de investigación no podrá superar los quince días.

10. Si durante el transcurso de la aplicación del protocolo existieran circunstancias que obliguen a su paralización o aconsejen su interrupción temporal, los plazos establecidos para la elaboración del informe y la decisión de las medidas a aplicar se podrán superar, siempre de forma justificada.

11. En el plazo de treinta días desde la recepción de la denuncia, la C. Inv. elaborará un informe detallado, que contendrá los hechos probados y acontecidos y que será presentado a la dirección de la empresa, quién, tras deliberación propondrá las medidas que crea oportunas. Este informe será confidencial y no será trasladado a las partes afectadas.

12. Los informes emitidos por la C. Inv., deben ser asumidos por la Dirección de la Empresa, y ésta aplicará las medidas pertinentes, si fuese necesario, conforme al régimen sancionador en el presente protocolo.

13. En ningún caso la Comisión de Igualdad o Investigación remitirá la denuncia al denunciado, dado que es estrictamente confidencial. Si se estima conveniente, se dará traslado a la parte denunciante y denunciada de un extracto del informe de investigación.

14. La Dirección de la Empresa será la responsable de comunicar el resultado de la investigación a las partes interesadas.

Medidas a adoptar. Sanciones

Si del informe final de la comisión de investigación fuera posible determinar la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, dicha conducta será considerada como falta laboral, incoándose el expediente disciplinario correspondiente.

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

Protección de las víctimas

En caso de que se determine la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades y la sanción impuesta no determine el despido de la persona agresora, se

tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto de trabajo. Estas medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

La CI podrá proponer el apoyo psicológico y Social al acosado y a su familia si así se considerase necesario. A este respecto, la empresa buscará acuerdos con la Mutua de Accidentes con el fin de recoger las coberturas necesarias para prestar el apoyo necesario y efectivo. La empresa a través de sus servicios médicos, o la Mutua en su caso, determinarán y asumirán los tratamientos médicos que resulten oportunos.

En caso de acreditación de casos de violencia sexual según dispone la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, se tendrán en cuenta las posibles medidas y derechos que prevé la misma en estas situaciones.

CAPÍTULO IV

Otras disposiciones

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

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

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

4. Comunicación. La Dirección de la Empresa pondrá en conocimiento de todos los trabajadores el contenido del presente protocolo, a través de su difusión eficaz y generalizada, proporcionará información asesoramiento sobre el tema objeto del mismo a todo el personal de la plantilla que lo requiera. Este procedimiento interno no será de aplicación o será paralizado temporalmente en el momento en que se ejerciten acciones legales de carácter administrativo o judicial.

5. Todo empleado de BSH tiene la obligación de colaborar con la Comisión de Investigación para aclarar al máximo cualquier circunstancia.

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

7. Las Comisiones de Igualdad podrán establecer medidas o acciones más específicas para sus centros de trabajo si así lo consideran oportuno.

CAPÍTULO V

Disposición final

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

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